



USAID
ВІД АМЕРИКАНСЬКОГО НАРОДУ



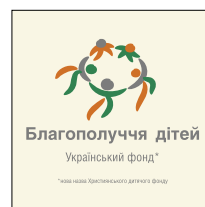
Благополуччя дітей

Український фонд*

*нова назва Християнського дитячого фонду

ПРОФЕСІЯ КАР'ЄРА УСПІХ

Методичний посібник



ПРОФЕСІЯ КАР'ЄРА УСПІХ

Методичний посібник

Рекомендовано Вченою радою
Інституту психології
і соціальної педагогіки
Київського університету
імені Бориса Грінченка
(протокол №10 від 26. 06. 2010 року)

Київ - 2010

УДК 373.5.048:331.548[(072)

ББК 74.200.52

П84

Підготовка матеріалів та їх видання здійснено Українським фондом «Благополуччя дітей» у процесі реалізації проекту «Кар'єрне консультування. Фаза 1. Розробка методики профорієнтації для старшокласників» в рамках Програми протидії торгівлі людьми Міжнародної організації з міграції (МОМ) за фінансової підтримки Агентства США з міжнародного розвитку (USAID). Погляди, висловлені в даній публікації, належать їхнім авторам та не обов'язково відображають позиції МОМ або USAID.

За загальною редакцією Т.П. Цюман.

Автори-упорядники: *Лях Тетяна Леонідівна* – кандидат педагогічних наук, доцент кафедри соціальної педагогіки та корекційної освіти Інституту психології та соціальної педагогіки Київського університету імені Бориса Грінченка; *Малієнко Юлія Михайлівна* – керівник проекту Українського фонду «Благополуччя дітей»; *Троценко Наталія Євгенівна* – завідувач навчально-методичним тренінговим центром Інституту психології та соціальної педагогіки Київського університету імені Бориса Грінченка; *Цюман Тетяна Петрівна* – кандидат педагогічних наук, доцент кафедри загальної, вікової та педагогічної психології, завідувач науково-дослідною лабораторією розвитку дитини Інституту психології та соціальної педагогіки Київського університету імені Бориса Грінченка; *Шеламкова Антоніна Миколаївна* – тренер Українського фонду «Благополуччя дітей».

Рецензенти:

О. П. Сергєєнкова – доктор психологічних наук, доцент.

В.С. Петрович – кандидат педагогічних наук, доцент.

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

ISBN 978-966-2044-48-5

Методичний посібник підготовлений в рамках проекту «Кар'єрне консультування. Фаза 1. Розробка методики профорієнтації для старшокласників» з урахуванням особливостей навчально-виховного середовища загальноосвітніх навчальних закладів та можливостей індивідуального розвитку особистості дитини.

Дане видання буде корисним практичним психологам, соціальним педагогам, спеціалістам соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді, а також усім, хто працює у сфері профорієнтаційної роботи у шкільному середовищі.

Methodological manual is prepared within the framework of the project «Career Counseling. Phase 1. Development of Career Counseling Methodology and Materials» taking into consideration peculiarities of the educational environment of general education institutions and personal development opportunities of a child.

This publication will be useful for practical psychologists, social pedagogues, specialists of social services, and everyone who works in the field of vocational work in school environment.

© 2010 Міжнародна організація з міграції (МОМ), Представництво в Україні. Всі права захищено

© 2010 Український фонд «Благополуччя дітей»

ЗМІСТ

Передмова	4
Структура тренінгових занять	5
Тренінгові заняття	6
Особливості проведення кар'єрного консультування у загальноосвітніх навчальних закладах	117
Глосарій термінів та понять	125
Список використаних джерел	130

Передмова

Професійний розвиток людини став предметом досліджень науковців ще на початку минулого століття.

Не маючи ані достатнього життєвого досвіду, ані досвіду прийняття рішень, юнаки та дівчата повинні визначитись у важливому питанні — питанні вибору професії, який є одним із найважливіших та найскладніших для більшості школярів. Досить часто учні переживають серйозні труднощі, здійснюючи такий вибір, однак вирішуючи цю проблему, вони отримують безцінний життєвий досвід та нові вміння. Для того аби здійснити правильний професійний вибір, необхідно знати про світ професій, вимоги, які професія висуває людині, а також навички для дослідження власних можливостей. Отримати необхідні знання про себе та про світ професій покликані тренінгові заняття, розроблені фахівцями Українського фонду «Благополуччя дітей» у процесі реалізації проекту «Кар'єрне консультування. Фаза 1. Розробка методики профорієнтації для старшокласників» в рамках Програми протидії торгівлі людьми Міжнародної організації з міграції (МОМ) за фінансової підтримки Агентства США з міжнародного розвитку (USAID).

Основна мета занять пов'язана із сприянням професійному самовизначенню у підлітковому віці. Досягнення цієї мети передбачають вирішення наступних завдань:

- сприяння усвідомленню учасниками власних життєвих цілей;
- розробка плану дії задля досягнення власного благополуччя;
- планування власного майбутнього, у тому числі моделювання життєвих кар'єрних перспектив.

Дані заняття та підходи, запропоновані на сторінках даного видання можуть бути використані у профорієнтаційній роботі із учнями 8-9 класів загальноосвітніх навчальних закладів, а також будуть корисними під час виховних заходів для дітей даної вікової категорії, які виховуються у інтернатних закладах, перебувають у прийомних сім'ях або дитячих будинках сімейного типу.

В процесі виконання тренінгових вправ, учні знайомитимуться із світом професій, їх класифікацією та характеристиками, метою, умовами праці тощо. Окрім того, заняття передбачають певну роботу із самодослідження, формування власних життєвих цілей та перспектив.

Для досягнення мети та завдань тренінгові заняття були об'єднані у три блоки, кожен із яких реалізує певну мету, спрямовану на реалізацію професійного самовизначення учнів. Так, блок «Особистість. Можливості. Майбутнє» — на індивідуальні можливості особистості, які лежать в площині професійного вибору. Для Блоку «Благополуччя. Професія. Кар'єра» характерно формування образу благополучної успішної людини, якою може стати сьогоднішній учень. Блок «Освіта. Робота. Успіх» акцентує увагу на таких питаннях як вибір навчального закладу, а в подальшому — технологія пошуку роботи, орієнтація у потребах спеціалістів для того чи іншого регіону, а також інформація про те, як відкрити власну справу. В кінці кожної теми представлений допоміжний інформаційний матеріал для ведучого групи, який покликаний мінімізувати час на підготовку до занять.

Тренінгові заняття розраховані орієнтовно на 24 години. В умовах досить щільного графіку шкільного навчання дану роботу можна розпочинати із учнями 8-го класу у другому півріччі, а продовжувати у 9-му класі у першому півріччі. Однак, заняття досить уніфіковані і їх можна використовувати й в іншій послідовності.

Разом з тим, на сторінках даної публікації читачі зможуть знайти, на думку авторського колективу, й інформацію не тільки практичного й теоретичного характеру. Зокрема, міститься інформація про особливості профконсультативної діяльності та власне кар'єрного консультування. Дані питання є доробком вітчизняних теоретиків та практиків у сфері профорієнтаційної роботи із учнями загальноосвітніх навчальних закладів.

Окремі слова подяки адресуємо фахівцям Міжнародної організації з міграції в особі Катерини Арданьян та Тетяни Іванюк, Марії Алексеєнко (Жіночий Консорціум України) та представнику Українського фонду «Благополуччя дітей» у АР Крим Любові Гур'євій, усім тим, хто приймав участь у підготовці даної публікації, чий слушні рекомендації та побажання значною мірою покращили їх.

Цілком зрозуміло, що запропоновані матеріали лише частково розкривають окремі підходи у висвітленні складної та багатогранної проблеми. Відгуки, зауваження, побажання та пропозиції просимо надсилати на адресу: staff@ccf.kiv.ua.

Тетяна Цюман, редактор видання,
кандидат педагогічних наук

Структура тренінгових занять

Назва блоку	Теми занять	Ключові поняття	Кількість занять	Кількість годин
ОСОБИСТІТЬ. МОЖЛИВОСТІ. МАЙБУТНЄ. Мета: актуалізувати індивідуальні можливості особистості та сприяти усвідомленню учасниками власних життєвих перспектив	Особистість	індивід, особистість, індивідуальність	3	3
	Можливості	здібності, уподобання, можливість, цілі, професійний вибір	3	3
	Майбутнє	відповідальне рішення	4	4
БЛАГОПОЛУЧЧЯ. ПРОФЕСІЯ. КАР'ЄРА. Мета: розробити конкретні дії, які повинна робити людина задля досягнення власного благополуччя	Благополуччя	життя, цінність людського життя, благополуччя	2	2
	Професія	професійне самовизначення, професійний вибір	5	5
	Кар'єра	кар'єра, кар'єрне зростання	1	1
ОСВІТА. РОБОТА. УСПІХ. Мета: надати учасникам можливість проаналізувати своє сьогодення та запланувати своє майбутнє; актуалізувати навички моделювання життєвих перспектив	Освіта	вища освіта, середня спеціальна освіта, освітньо-кваліфікаційні рівні, молодший спеціаліст, бакалавр, спеціаліст, магістр	2	2
	Робота	професія, роботодавець, резюме, оголошення	3	3
	Успіх	власний бізнес, бізнес-ідеї	1	1
Загальна кількість			24	24

Блок
«Особистість.
Можливості. Майбутнє»

Тема: «Особистість». Заняття 1

Мета: сприяти усвідомленню учасниками унікальності кожної особистості.

Завдання:

- надати учасникам інформацію щодо сутності понять «індивід», «особистість», «індивідуальність», а також різних сторін особистості та особливостей сприйняття;
- сприяти відпрацюванню навичок надання та отримання зворотного зв'язку щодо своєї особистості.

Ключові поняття: індивід, особистість, індивідуальність.

Необхідне забезпечення: фліп-чарт, великі аркуші паперу, маркери, аркуші формату А-5 за кількістю учасників, журнали, газети, клей, ножиці, маркери.

План заняття

1. Вправа «Силует» (15 хв.)
 2. Інформаційне повідомлення «Вікно Джогарі» (10 хв.)
 3. Вправа «Супер-сумка» (30 хв.)
 4. Підведення підсумків (5 хв.)
-

Вправа «Силует»

Кожен отримує аркуш паперу і завдання без допомоги ножиць «вирізати» руками з аркуша людину (силует хлопчика чи дівчинки). Потім кожен учасник пише на силуеті своє ім'я, мрію (ідею, мету), улюблену справу, улюблену книгу, улюблене місце відпочинку, улюблену страву.

Після цього учасникам необхідно піднятися зі своїх місць, пересуватись по кімнаті один до одного і ставити позначки на відповідних місцях силуету тих людей, з якими співпали одна або декілька зафіксованих позицій.

Запитання для обговорення:

- У кого співпали всі позиції?
- У кого декілька позицій?
- У кого жодної позиції не співпало?
- Як Ви вважаєте, які висновки Ви можете зробити після виконання цієї вправи?

На завершальному етапі учасники прикріплюють свої силуети на великий аркуш паперу, утворюючи з них своєрідне коло друзів.

Інформаційне повідомлення «Вікно Джогарі»

Про кожного з нас можна сказати дуже багато, але, перш за все, те, що кожний — це особистість. Людина не народжується особистістю, вона стає нею поступово; і цей процес триває довгі роки. Давайте розберемося в тому, що ми розуміємо під словом «особистість» і як відбувається процес її формування. Для цього необхідно, насамперед, з'ясувати, ким, якщо не особистістю, народжується людина.

Людина з'являється на світ повноправним членом суспільства і з народженням, на відміну від тварин, яких іменують особинами, називається **індивідом**, тобто одиничним представником людського роду. Вже з першого дня життя людина має індивідуальні особливості (розріз очей, довжину тулуба, колір шкіри тощо). Але чи можна говорити про особистість новонародженого? Звичайно, ні, тому що особистість — це продукт розвитку індивіда в суспільстві. Для того, щоб індивід став особистістю, потрібен не тільки час, а й, у першу чергу, інші люди, суспільство, оскільки саме зв'язок «людина-суспільство» формує особистість. Відомо кілька випадків, коли діти, котрі були вигодувані тваринами, не мали можливості спілкуватися з іншими людьми. Наслідки цього — дуже трагічні, оскільки діти, яких знаходили і привчали жити серед людей, так і не змогли опанувати тих навичок, якими володіє навіть п'ятирічна дитина.

Кожна людина як одинична природна істота — це індивід; але така характеристика, звичайно, неповна, оскільки не дає уявлення про реальну людину: якою вона є в сім'ї, суспільстві, що відчуває, як мислить, чого прагне. Живучи в суспільстві, кожна людина набуває особливої «надчутливої» якості, що її називають особистістю.

Людину як індивіда характеризують її вік, зовнішність, стать. Як особистість її розглядають у системі вза-

емин, що складаються з іншими людьми: яке місце вона посідає серед ровесників, як поводить з іншими, які має переконання тощо.

Отже **особистість** — це людина, яка має свої індивідуальні особливості, котра пізнає і перетворює оточуючий світ і займає певне місце серед інших людей в суспільстві.

Для того щоб зрозуміти, що являє собою кожна людина як особистість, треба отримати відповіді на три основні запитання:

- що її цікавить (це запитання, в першу чергу, про інтереси та уподобання людини);
- що вона може (це запитання про здібності та можливості людини);
- якою вона є (це запитання про риси характеру людини).

Сьогодні хотілося б представити вашій увазі модель «Вікно Джогарі».

Модель названа на честь її винахідників Джозефа Лафта і Гаррі Інграма. Згідно з моделлю «Джогарі», можна уявити, що кожна людина містить у собі чотири зони особистості: «відкрити», «таємну», «сліпу» і «невідому».

«Вікно Джогарі»

	Відоме мені	Невідоме мені
Відоме іншим	Відкрита зона (А)	Сліпа зона (В)
Невідоме іншим	Таємна зона (С)	Невідома зона (Д)

«Відкрита» — це зона нашого «Я», про яку знаю я і знають інші. «Видима» — це те, що я про себе знаю, а інші — ні (мрія, страх перед вчителем тощо). «Сліпа» — це те, що інші знають про мене, але я сам за собою не помічаю. Якщо ж мені на це вказують, я, як правило, не погоджуюсь, злюся або ображаюся. «Невідома» — це те, що приховано від мене та інших. Сюди ж включається і прихований потенціал будь-якої особистості. Умовно ця зона збігається із зоною несвідомого.

Цю модель Ви зможете застосовувати, щоб об'єктивно розібратися в будь-якій складній ситуації у своєму житті.

Найбільше нам докучають в житті зони «сліпа» і «невідома». Від них більшість неприємностей, і, отже, саме з ними треба розбиратися в першу чергу. Іншими словами: чим більше правди Ви будете знати про себе, тим краще Ви будете почувати себе в цьому житті і тим швидше адаптуєтесь до будь-якої життєвої ситуації.

Вправа «Супер-сумка»

Кожен учасник отримує журнал та аркуші паперу, з яких він має сконструювати собі паперову сумку. Використовуючи журнал, фломастери, клей, ножиці кожен учасник на зовнішню сторону своєї паперової сумки має прикріпити ті матеріали (вирізки з журналу), які, на його думку, відобразять те, що про себе знає він і знають інші (А). У середину сумки покласти ті речі (вирізки фотографій, слогани, малюнки, які відображають його темну зону, про що іншим не відомо (С).

Після того як усі закінчили роботу, кожен може виступити та розповісти про свою сумку — про відкриту зону — зовнішню сторону сумки, а за бажанням і дещо про таємну.

Коли учасник розповів про свою сумку, інші можуть прокоментувати, наскільки сказане відповідає, на їх думку, дійсності, можливо, додати до його сумки ті якості, які є істотними, але про які учасник не сказав (це може стосуватись сліпої зони). У своїх коментарях учасники спираються на позитивні якості.

Запитання для обговорення:

- Що Вам найбільше сподобалось у вправі?
- Чи дізнались Ви щось нове про себе та інших?
- Де можна використати отриману інформацію?

Підведення підсумків

Індивідуальність — це поєднання особливостей людини, що утворюють її своєрідність, відмінність від інших людей.

Індивідуальність людини виявляється в рисах характеру, звичках, інтересах, особливостях мислення, мові, фантазіях тощо. Особистість людини неповторна у своїй індивідуальності. На земній кулі немає двох людей з однаковим поєднанням індивідуальних особливостей. Індивідуальна кожна людина, але індивідуальність одних виявляється яскраво, інших — малопомітно.

Індивідуальність людини може яскраво заявити про себе в інтелектуальній, емоційній, вольовій сферах, а може — відразу в усіх.

Поняття «особистість» та «індивідуальність» не тотожні, але тісно взаємопов'язані. Багато особливостей людини (пам'ять, мислення, звички) є якостями її індивідуальності, а не характеристиками особистості, оскільки вони не важливі для тих груп, членом яких є людина. Особистісні лише індивідуальні якості, важливі у системі взаєностосунків з іншими людьми. Наприклад, сміливість і рішучість як риси індивідуальності хлопця не будуть характеристиками його особистості доти, поки він не проявить їх, захищаючи слабшого чи здійснюючи сміливий вчинок.

Досить образно сказав у своєму вірші про індивідуальність український поет Василь Симоненко.

*Ти знаєш, що ти — людина?
Ти знаєш про це чи ні?
Усмішка твоя — єдина,
Мука твоя — єдина,
Очі твої — одні.
Більше тебе не буде.
Завтра на цій землі
Інші ходитимуть люди,
Інші кохатимуть люди —
Добрі, ласкаві й злі...
Бо ти на землі — людина,
І хочеш того чи ні —
Усмішка твоя — єдина,
Мука твоя — єдина,
Очі твої — одні.*

Тема: «Особистість». Заняття 2

Мета: сприяти усвідомленню учасниками важливості життєвого вибору, простежити взаємозв'язок між життєвим вибором та життєвими цінностями особистості.

Завдання:

- продемонструвати учасникам, як цілі впливають на вибір людини, сприяти усвідомленню ними того, що вчинками керують власні цінності;
- ознайомити учасників із розмаїттям людських цінностей, допомогти встановити їх індивідуальну ієрархію.

Ключові поняття: особистість, життєвий вибір, цінність.

Необхідне забезпечення: фліп-чарт, великі аркуші паперу, маркери, аркуші формату А-5 за кількістю учасників; конверт, який містить дві паперові купюри вартістю 1 гривня, 5 гривень; конверт, який містить ювілейну монету вартістю 1 гривня та паперову купюру вартістю 1 гривня; конверт, який містить нову купюру вартістю 1 гривня та стару купюру вартістю 1 гривня; скріпки для скріплення карток, картки з цінностями: Здоров'я, Дружба, Любов, Гроші, Милосердя, Безпека, Розум / Мудрість, Слава / Визнання, Самостійність / Незалежність, Самореалізація / Розвиток, Чесність, Лідерство, Доброта, Творчість, Справедливість, Освіта, Віра, Патріотизм, Сім'я, _____.

План заняття

1. Вправа «Зроби вибір» (15 хв.)
2. Інформаційне повідомлення «Що таке цінність?» (10 хв.)
3. Вправа «Діамант цінностей» (30 хв.)
4. Підведення підсумків «Казка про Сонячного зайчика» (5 хв.)

Вправа «Зроби вибір»

Ведучий демонструє учасникам дві паперові купюри вартістю 1 гривня, 5 гривень та пропонує обрати одну з них.

Далі він пропонує зробити вибір, демонструючи ювілейну монету вартістю 1 гривня та паперову купюру такої ж вартості.

Наприкінці пропонується на вибір нова купюра вартістю 1 гривня та стара купюра такої ж вартості.

По завершенню вправи, ведучий з'ясовує почергово, що саме на кожному етапі обрали учасники, та просить їх обґрунтувати свій вибір.

Запитання для обговорення:

- Чому Ви зробили саме такий вибір?
- Які фактори впливали на Ваш вибір?
- Якщо була б можливість зараз замінити обрану Вами купюру, чи бажали б Ви це зробити? Чому?

Наприкінці ведучий підводить групу до висновку, що у першому випадку учасник обирає предмет за номінальною вартістю, а у другому – до вартості додалося бажання зібрати колекцію ювілейних монет. А от у третьому випадку учасники роблять свій вибір за естетичними уподобаннями.

Ведучий підводить учасників до розуміння того, що на вибір людини впливають її цілі та цінності.

Інформаційне повідомлення «Що таке цінність?»

Ведучий звертає увагу учасників на те, що існує декілька визначень поняття «цінність», а саме:

- реальна вартість предмету в грошовому вираженні, тобто ціна, вартість;
- значимість предмету для задоволення потреб людини;
- властивість чого-небудь задовольнити потреби людини.

Кожна людина стоїть перед вибором, приймає рішення. На формування цінностей впливають родина, друзі, культурні традиції родини, суспільство в цілому, мета, до якої йде людина, її вибір.

Упродовж всього життя людина здійснює вибір. Це відноситься як до банальних справ, наприклад, який фільм переглянути, так і до дуже важливих: чи сказати рідній людині, що вона невиліковно хвора. Що ж впливає на наш вибір? Чому в одних випадках ми легко погоджуємося, а в інших дуже важко приймаємо рішення? Що нами керує?

Одним із важливих факторів, які впливають на наш вибір, є це цінності. Саме вони підказують, як вчинити, виправдовують та пояснюють, чому потрібно вчинити так, а не інакше. Є такі цінності, якими людина не поступиться ніколи, а є такі, від яких людина може відмовитись. Цінності можуть бути матеріальні (гроші, машина, будинок), суспільні (свобода, демократія), проте для кожної людини важливі моральні цінності (любов, дружба, порядність). Для того, щоб зберегти цінності, існують норми поведінки (поважай старших, будь чесним і т. ін). Саме цінності і норми дозволяють жити в суспільстві. Вони визначають, яка поведінка є доброю, а яка – поганою. Вони вказують людині шлях у житті. Від того, які цінності обере людина, залежить, чи будуть її шанувати інші. Цінності можуть сприяти успіху і благополуччю людини.

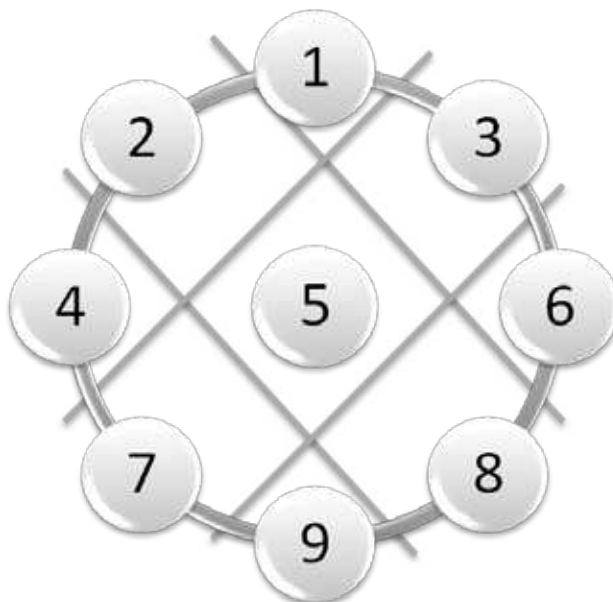
Вправа «Діамант цінностей»

Ведучий наголошує на тому, що ця вправа виконується у три етапи.

На *першому етапі* він роздає кожному учаснику набір карток із цінностями:

<i>Здоров'я</i>	<i>Дружба</i>
<i>Любов</i>	<i>Гроші</i>
<i>Милосердя</i>	<i>Безпека</i>
<i>Розум / Мудрість</i>	<i>Слава / Визнання</i>
<i>Самостійність / Незалежність</i>	<i>Самореалізація / Розвиток</i>
<i>Чесність</i>	<i>Лідерство</i>
<i>Доброта</i>	<i>Творчість</i>
<i>Справедливість</i>	<i>Освіта</i>
<i>Віра</i>	<i>Патріотизм</i>
<i>Сім'я</i>	

3-поміж карток є одна без напису, на якій учасник може зафіксувати цінність, яка є важливою і не зустрічалася на виданих картках. Протягом 5 хв. учасникам пропонується ознайомитися зі змістом карток, відібрати з них дев'ять найбільш значущих цінностей, викласти їх у формі діаманта за схемою, представленою ведучим на дошці, а саме:



На схемі цифри позначають наступне:

- 1 – цінність із максимально важливим значенням;
- 2 і 3 – цінності із дещо меншим, ніж перша, особистим значенням;
- 4, 5, 6 – помірна значущість цінності;
- 7 та 8 – менш важливі цінності, порівняно з попередніми;

9 – найменш вагома цінність з-поміж усіх відібраних.

Для того аби під час руху створені учасниками діаманти не пошкодилися, варто запропонувати зробити у своїх зошитах аплікації або замалювати схеми розташування карток із цінностями.

На *другому етапі* ведучий об'єднує учасників у групи по 4–5 осіб задля представлення результатів попередньої індивідуальної роботи. Наприкінці групам пропонується, орієнтуючись на презентоване, визначити спільні для групи цінності та представити їх на загальне коло.

На *третьому етапі* ведучий проводить обговорення вправи.

Запитання для обговорення:

- Поділіться, будь ласка, своїми враженнями від роботи.
- Хто з присутніх бажає поділитися своїми міркуваннями щодо власного діаманта цінностей?
- Що Вам вдалося з'ясувати під час визначення спільних для Вашої групи цінностей?
- Хто вніс зміни до свого діаманта після обговорення в групі?
- Хто або що може вплинути на формування вашого власного діаманта цінностей?
- Яке значення має діамант цінностей для благополуччя кожного з нас?
- Хто хотів би поділитися з групою своїми відкриттями та висновками?
- Чому ця вправа має таку назву?

Ведучий підводить учасників до розуміння того, що кожна людина має власні цінності і вони є важливими в нашому житті.

Також варто зазначити, що під впливом різних життєвих ситуацій та спілкуванням з іншими людьми наш діамант може обернутися, змінюючи свою ієрархію, набуваючи певних нових цінностей та ознак. Проте найважливіші цінності для людини залишаються незмінними, а нові співвідносяться з існуючими, не суперечачи їм.

Підведення підсумків «Казка про Сонячного зайчика»

Колись жив на світі Сонячний зайчик. Він дарував своє світло галявинам, лісам, річкам, озерам, людям, освітлював землю різними барвами. А вони дарували йому свій радісний настрій. Його життя набирало нових відтінків.

Та одного разу Сонячний зайчик потрапив до художника. Він побачив інші кольори, інші фарби. Художник продав йому фарби в обмін на яскраву сонячну душу.

Зайчик по-новому розмалював світ. Він дуже старався, розмальовував світ, але фарби змивалися, кольори ставали не такими яскравими. А сам Зайчик втратив здатність дарувати світло. Він відчував, що втратив своє внутрішнє тепло і ніхто вже не посміхається, зустрічаючи його. Сила-силенна фарб не допомогла йому зробити світ кращим.

Він відчув, що за чужими кольорами він втратив величезну часточку своєї душі, що нові фарби не можуть замінити йому втрачену світлу душу.

Художнику шкода стало Сонячного зайчика. Він пояснив йому, що фарбами можна тільки відобразити красу світу, але тільки внутрішнє тепло, світло душі може зробити все навколо кращим.

Художник віддав Зайчаті світло його серця і порадив більше ніколи не міняти внутрішній світ на якісь зовнішні ознаки, якими б вони не були яскравими.

По завершенні казки, ведучий пропонує групі обговорити почуте.

Запитання для обговорення:

- Чого навчає ця казка?
- Що спричинило таку необачливу поведінку Зайчика?
- Чи завжди, втративши певну цінність, ми можемо її без труднощів повернути?
- Що могло запобігти необачливості Зайчика?

Наприкінці ведучий підводить учасників до усвідомлення того, що власні цінності є дуже важливими в житті людини. Роблячи той чи інший вчинок, ми завжди зважуємо, як вчинити. І вчиняємо, в основному, так, як підказують нам наші цінності.

Тема: «Особистість». Заняття 3

Мета: сприяти усвідомленню учасниками важливості життєвого вибору, простежити взаємозв'язок між життєвим вибором та життєвими цінностями особистості.

Завдання:

- навчити визначати власні цілі, планувати та прогнозувати життєві перспективи;
- сприяти усвідомленню того, що наші власні цінності допомагають нам творити власне життя, робити його кращим.

Ключові поняття: особистість, життєвий вибір, життєві перспективи, ціннісні орієнтації, цінності.

Необхідне забезпечення: фліп-чарт, великі аркуші паперу, маркери, аркуші формату А-5 за кількістю учасників; аркуші паперу з 10 кружечками за кількістю учасників.

План заняття

1. Інтерактивна гра «Аукціон» (35 хв.)
2. Вправа «Цінності та цілі» (20 хв.)
3. Підведення підсумків «На сьогоднішньому занятті я дізнався / лася...»

Інтерактивна гра «Аукціон»

Ведучий роздає кожному учаснику 10 жетонів (можна просто на намалювати їх на папері) і повідомляє, що упродовж гри ці жетони можна обмінювати на той чи інший лот.

Максимальна кількість лотів – 10, але у них – різна вартість, тобто будуть лоти, ціна яких більше, ніж один жетон.

Якщо учасник використовує всі жетони, то вже не зможе нічого «купити».

В одному лоті на продаж виставляються водночас дві цінності. Учасник може вибрати лише одну з них, або нічого «не купити».

Назву того, що учасник готовий «придбати», треба написати на жетоні й відкласти його як уже використаний (або закреслити на аркуші). Свій вибір потрібно робити швидко.

Перехід до наступного лоту означає, що попередній знято з «торгів».

1.	Хороша квартира або будинок (1 жетон)	Новий спортивний автомобіль (1 жетон)
2.	Відпочинок у будь-якій точці земної кулі протягом 1 місяця з найкращим другом (2 жетони)	Наступна сходинка в успішній кар'єрі (2 жетони)
3.	Стрімка політична кар'єра (2 жетони)	Можливість постійного самовдосконалення (2 жетони)
4.	Хороша освіта (2 жетони)	Виробництво, яке приносить великий прибуток (2 жетони)
5.	Здорова сім'я (3 жетони)	Всесвітня слава (3 жетони)
6.	Чиста совість (2 жетони)	Успіх будь-якою ціною (2 жетони)
7.	Матеріальне благополуччя (1 жетон)	Повага і визнання колег та послідовників (1 жетон)
8.	Керувати (2 жетони)	Працювати у команді однодумців (2 жетони)
9.	Стрімка кар'єра, дякуючи випадку (2 жетони)	Поступове сходження до успіху шляхом постійного самовдосконалення (2 жетони)

10.	Сім додаткових років життя (3 жетони)	Безболісна смерть, коли прийде час (3 жетони)
-----	--	--

Запитання для обговорення:

- Яка покупка подобається Вам понад усе? Чому?
- Чи шкодуєте Ви, що не зробили якусь покупку? Чому?
- Чи хотілося б Вам поміняти деякі правила гри? Поясніть свою відповідь.
- Чого Ви навчились, виконуючи цю вправу?

Доречно наголосити на тому, що наші духовні цінності впливають на те, як ми витрачаємо власний час та ресурси. Правила гри можна змінити, але життя — це не гра. Не можна повторити вже зроблений вибір чи скасувати прийняте у минулому рішення. Не можна охопити абсолютно все чи скористатися кожною можливістю. Не можна передбачити, які можливості залишаться відкритими для тебе через тиждень або рік. Тобі завжди бракуватиме часу, варіантів вибору, грошей, можливостей тощо. Ти повинен будеш платити за кожен свій вибір у житті — і часто ця плата буде перевищувати твої сподівання. Всілякого схвалення вартий той, хто поєднує приємне з корисним. Завжди варто пам'ятати, що життя — то найвища цінність. Життя — це не шкільна чернетка, яку можна переписати.

Вправа «Цінності та цілі»

На *першому етапі* ведучий підводить учасників до усвідомлення того, що найвищою цінністю для кожного є життя. І кожен з нас господар в ньому. Для того, щоб досягти чогось в житті, потрібно чітко знати, що Ви хочете, бачити мету і виставляти цілі.

На *другому етапі* ведучий пропонує учасникам розділити аркуш паперу на три частини і зробити таблицю:

Цінності	Цілі в житті	Критерії успіху (що вказує на те, що ціль досягнута)

У першій колонці слід написати три найважливіші цінності у вашому житті (наприклад, життя, дружба, кохання, навчання, родина, здоров'я тощо). В наступній — слід визначити вашу ціль в житті, що відповідає цінності, в третій — що конкретно засвідчить те, що ціль досягнута.

Приклад:

Цінності	Цілі в житті	Критерії успіху (що вказує на те, що ми досягли цілі)
1. Дружба	Знайти справжніх друзів	Наявність друзів
2. Робота	Досягти професійної кар'єри	Високооплачувана робота
3. Здоров'я	Життя сповнене здоров'я	Благополуччя

Ведучий пояснює учасникам, що *ціль (мета)* — це уявний образ наслідків діяльності, який може бути досягнутим завдяки певним діям, а *критерії* — ознака, на основі якої проводиться оцінка.

Після виконання завдання ведучий підводить учасників до усвідомлення того, що цілі спираються на ціннісні орієнтації людини, а головна ознака свідомого входження в доросле життя — сформовані цінності, свідоме прийняття рішення та наявність цілей в житті людини. Адже цілі визначають і стратегію, і поведінку людини.

Наприкінці ведучий дає пораду учасникам у вільний час поміркувати, що конкретно кожний з них буде робити для досягнення своєї цілі, які кроки для цього необхідні. Він рекомендує записати їх, визначити час, за який людина планує дійти до мети, ознаки, за якими вона судитиме про свій успіх.

Запитання для обговорення:

- Що потрібно зробити, щоб досягти зазначених цілей?
- Від кого це залежить?

Підведення підсумків «На сьогоднішньому занятті я дізнався / лася...»

Учасники по колу продовжують незакінчене речення: «На сьогоднішньому занятті я дізнався / лася...».

Тема: «Можливості». Заняття 1

Мета: сприяти усвідомленню учасниками власних можливостей у житті.

Завдання:

- сприяти усвідомленню учасниками взаємозв'язку між особистими цілями та професійним вибором.

Ключові поняття: особистість, цілі, можливість, професійний вибір, здібності, уподобання.

Необхідне забезпечення: фліп-чарт, великі аркуші паперу, маркери, аркуші паперу формату А-4 за кількістю учасників, скотч.

План заняття

1. Інформаційне повідомлення «Проблема вибору занять, трудової діяльності, професійної кар'єри» (15 хв.)
2. Вправа «Карта інтересів» (35 хв.)
3. Підведення підсумків та оголошення домашнього завдання (10 хв.)

Інформаційне повідомлення «Проблема вибору занять, трудової діяльності, професійної кар'єри»

Відколи живе людство — існує і проблема вибору занять, трудової діяльності, професійної кар'єри. Вчені ще не з'ясували точно, коли вперше з'явилося слово «професія», але пошуки різновиду праці, життєвого вибору, що утвердив людину на Землі як найвище, найдосконаліше творіння природи, підтверджують найдавніші пам'ятки, знайдені археологами, лінгвістами та істориками. Свідчення значення ролі усвідомленого вибору професійної сфери діяльності ми знаходимо навіть у Новому заповіті (послання Св. апостола Павла до римлян 12.6,7,8): «І ми маємо різні дари, згідно з благодаттю, даною нам? Коли пророцтво — то виконуй його в міру віри, а коли служіння — будь на служінні, коли вчитель — на навчання, коли втішитель — на потішання, хто подає у простоті, хто головує — то з пильністю, хто милосердує — то з привітністю!» З різних історичних пам'яток відомо, що процес формування суспільних відносин супроводжувався розвитком ремесел, занять, появою різних професій. Відповідно, виникали і проблеми з вибором їх, перші прояви невідповідності професії, справі, уподобанням. Давно люди збагнули: справжню насолоду приносить лише та праця, яка обирається за власним бажанням, відповідно до інтересів, покликання, здібностей особистості. Ще відомий давньогрецький філософ Платон (427-347 рр. до н.е.) говорив: «Пізнай себе і роби свою справу». Саме про це ми сьогодні і поведемо мову.

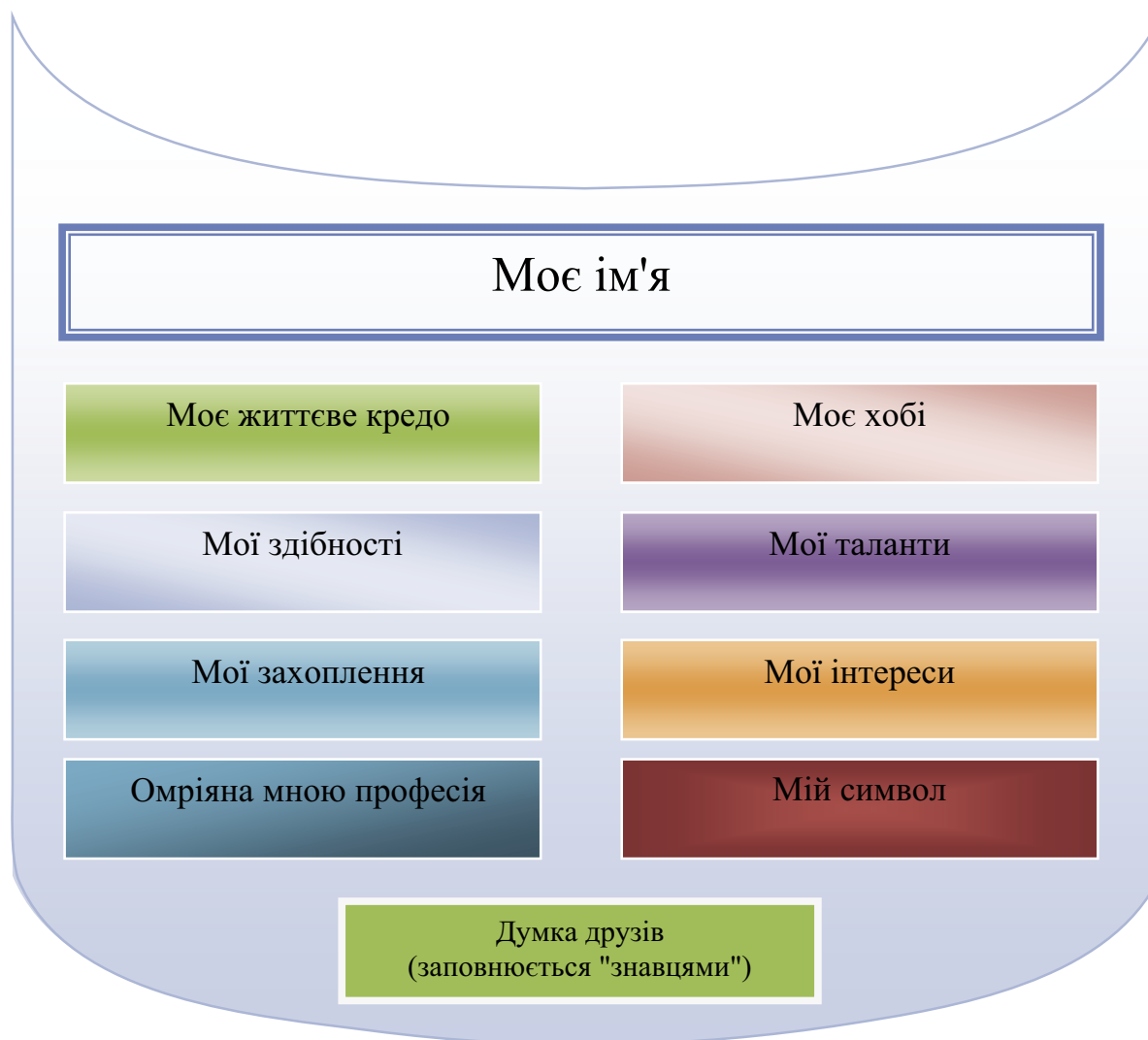
На вибір професії впливають наші здібності та уподобання.

Здібності — це властивість особистості. Від здібностей залежить якість виконання діяльності, її успішність і рівень досягнень, залежить те, як ця діяльність виконується. Відомий психолог А.В. Петровський об'язно порівнював здібності із зерном, якому ще тільки передувє розвиток: подібно до того, як кинуте в землю зерно є лише можливістю щодо колоса, який може вирости з цього зерна, але лише за умови, що структура і вологість ґрунту, погода тощо будуть сприятливими, здібності людини є лише можливістю для набуття знань і вмінь.

Уподобання спонукають до оволодіння новими знаннями, розширюють кругозір, допомагають долати перепони. Уподобання розрізняються за змістом (наприклад, музичні, технічні та інші), за широтою (різносторонні та вузькі), за глибиною (глибокі та поверхові), за тривалістю (стійкі та нестійкі). Уподобання можуть переходити в *нахили* — прагнення займатись певною діяльністю. Нахили переважно поєднують в собі стійку цікавість до тих чи інших явищ дійсності та стійке бажання самому діяти в цьому напрямку. Між інтересами та нахилами багато спільного, але й багато різного. Інтереси можна визначити формулою — хочу знати, а нахили — хочу діяти.

Вправа «Мій герб»

Ведучий пропонує учасникам протягом 15 хв. створити власний герб, який би складався з різноманітних чеснот його господаря. Серед них: ім'я, життєве кредо, хобі, здібності, таланти, захоплення, інтереси. Ведучий на ватмані презентує схему розробки герба та наголошує на тому, що герб має якнайповніше представити господаря. Лише віконце «думка друзів» заповнюватиметься через деякий час.



По завершенні роботи учасники влаштовують геральдичне зібрання, прикріплюючи власні герби на дошку (та / або стіни) та перетворюючись на знавців геральдики. Ведучий роздає кожному учаснику по 3 клейкі листочки та пояснює суть наступного етапу вправи: «Ви зараз маєте можливість познайомитись з унікальними експонатами — гербами ваших одногрупників, однокласників. Детально розгляньте кожний з них, проаналізуйте заявлені автором герба власні чесноти. У разі, якщо автор щось важливе про себе не зазначив, то підкресліть / зазначте не вказану ним чесноту, записавши її (їх) на клейкому листочку та прикріпивши у відповідному віконечку «Думка друзів». На цю роботу групі відводиться 10 хв.

По завершенні ведучий просить учасників забрати з виставки свої герби та переглянути, чи не додалось до них думок друзів.

Запитання для обговорення:

- Що дало вам виконання цієї вправи?
- Який з етапів для вас був найскладніший і чому?
- Який з етапів був найцікавіший і чому?
- Чи буде герб, створений вами, постійним, чи змінюватиметься протягом життя?
- Якщо герб змінюватиметься, то які його віконечка зазнають цих змін?
- Чи легко було вам виступати у ролі знавців та робити дружні нотатки? Чому?

Підведення підсумків та оголошення домашнього завдання

Учасники по колу продовжують незакінчене речення: «На сьогоднішньому занятті для мене найбільш цінним було...»

Після підведення підсумків ведучий наголошує на тому, що подальша робота учасників буде відбуватися у два етапи.

На першому етапі кожний учасник зможе скласти власну екокарту під час індивідуальної консультації практичного психолога.

Після цього на другому етапі кожний учасник має виконати «домашнє завдання» для презентації себе на *Ярмарку рівних можливостей*. Для цього кожний учасник готує самопрезентацію на великому аркуші паперу за наступною схемою:

Це я:	Я мрію про:	Це моє майбутнє через 10 років:
Запишіть ваші позитивні якості, навички, фізичні дані, досягнення, уподобання, здібності, таланти. (Тут також ви можете використати картинки з журналів, свої малюнки, слова, фрази або рядки з пісень, віршів, які характеризують вас).	Вказати одну або декілька омріяних вами професій. Також сюди занотуйте вашу мрію про освіту, яку необхідно здобути для того, щоб працювати за омріяною вами спеціальністю.	Описати своє життя. Проаналізувати шлях досягнення омріяного. Визначити нові можливості, які відкриються перед вами після досягнення омріяного. (Тут також можна використати картинки з журналів, свої малюнки, слова, фрази або рядки з пісень, віршів).

Звичайно, ярмарок передбачає приємні творчі несподіванки. Тому — усіляка творчість у самопрезентації тільки заохочується.

Тема: «Можливості». Заняття 2

Мета: сприяти усвідомленню учасниками власних можливостей у житті.

Завдання:

- формувати в учасників навички самопрезентації, створити умови для розуміння учасниками необхідності аналізу особистих якостей, уявлення свого майбутнього;
- збагатити знання учасників про світ професій.

Ключові поняття: особистість, цілі, можливість, професійний вибір, здібності, уподобання.

Необхідне забезпечення: фліп-чарт, великі аркуші паперу, маркери, аркуші паперу формату А-4 за кількістю учасників, скотч, олівці, кольоровий папір.

План заняття

1. Вправа «Ярмарок талантів та вакансій» (50 хв.)
 2. Підведення підсумків (10 хв.)
-

Вправа «Ярмарок рівних можливостей»

Ведучий на початку заняття представляє членів комісії. Та оголошує процедуру проведення ярмарку. Звертає увагу учасників на те, що на дошці (або стіні) розміщено перелік професій.

На першому етапі усім учасникам протягом 10 хв. пропонується познайомитись із переліком професій, які існують у світі (в межах п'яти напрямів: «людина-людина», «людина-техніка», «людина-природа», «людина-знак», «людина-художній образ» (див. Додаток).

Після цього звертає увагу учасників на їхні візитки та пропонує ще раз поміркувати над вибором майбутньої професії. Можливо, хтось відкрив для себе нову професію і хотів би її опанувати. У такому разі у відповідних графах цей учасник повинен негайно внести зміни.

На наступному етапі учасники презентують свої візитки. Комісія оцінює презентації кожного учасника та висловлює свої рекомендації щодо обрання майбутньої професії.

Підведення підсумків

Наприкінці ведучий стимулює загальне обговорення здобутого під час ярмарку рівних можливостей досвіду.

Запитання для обговорення:

- Які думки виникали у Вас, коли Ви слухали презентації та дивилися на візитки інших?
 - Що саме Ви дізналися про себе, виконуючи це завдання?
 - Що давалося Вам найскладніше / найлегше? Чому?
 - Чи складно було уявити своє майбутнє? Якщо так, то чому? Якщо ні, то чому?
 - Як Ви вважаєте, чому в візитній картці три стовпчики?
 - Як впливає освіта та вибір професії на майбутнє людини, її можливості?
 - Чи схожі Ваші теперішній та майбутній образи? Якщо так, то чому? Якщо ні, то чому?
 - Що виявилось найбільш цінним для Вас протягом нашого заходу?
 - Якого досвіду здобуває людина, коли презентує себе на загал? Як він зможе стати у нагоді у дорослому житті?
-

Додаток до вправи «Ярмарок рівних можливостей»

Список професій та спеціальностей

Автомеханік (слюсар з ремонту автомобілів)	Журналіст	Лаборант-аналітик
Агент комерційний	Закрійник	Лаборант-еколог
Апаратник-оператор	Виробник арматурних сіток і каркасів	Стрічниця
Апаратник пастеризації та охолодження молока	Коректор	Ліпник
Артист театру і кіно	Контролер-касир	Лісничий
Бармен	Контролер ощадного банку	Ливарник пластмас
Бетоняр	Контролер ВТК	Ливарник кольорових металів
Бухгалтер	Кондитер	Лоцман
Вальцовщик стану гарячої прокатки	Комерсант	Муляр
Вафельщик	Колорист	Майстер загальнобудівельних робіт
Ветеринарний фельдшер	Килимарниця	Майстер оздоблювальних будівельних робіт
Вірусолог	Клубний працівник	Майстер з ремонту та технічного обслуговування машинотракторного парку
Вітражист	Кінотехніки	Майстер сільськогосподарського виробництва
Водій автомобіля (категорії «В», «С»)	Касир	Майстер столярно-тесллярських та паркетних робіт
Водій навантажувача	Муляр-монтажник	Машиніст (кочегар) котельні
Вихователь групи продовженого дня	Каменщик	Машиніст автомобільного крана
Лікар-реаніматолог	Калібрувальник	Машиніст бульдозера
Лікар швидкої допомоги	Іхтіолог	Машиніст гірничо-виймальних машин
Лікар-невропатолог	Випробувач	Машиніст дорожніх і будівельних машин
Лікар-окуліст	Виробник виробів хутра	Машиніст компресорних установок
Лікар-онколог	Виробник хлібобулочних виробів	Монтажник вишок
Лікар-педіатр	Виробник художніх виробів з дерева	Модистка головних уборів
Лікар-психіатр	Інженер	Менеджер (в області рекламної справи)
Лікар-стоматолог	Інкустатор	Менеджер

Лікар-терапевт	Інспектор	Машиніст електровоза на гірських виробках
Лікар-хірург	Інформатор	Машиніст гісторозділювальних машин
Випусковий	Виконавець художньо-оформлювальних робіт	Машиніст крана металургійного виробництва
Вишивальниця	Кореспондент	Машиніст мостового і баштового крана
В'язальниця	Косметичка	Монтажник санітарно-технічних пристроїв і устаткування
В'язальниця трикотажних виробів	Красильник	Збагачувач корисних копалин
Гігієніст-епідеміолог	Покрівельник	Лицьовальник-плиточник
Гірник підземний	Кролівник	Налагоджувальник контрольно-вимірювальних приладів і автоматики
Діловод	Крутильниця	Монтажник технологічного устаткування
Дієтолог	Лаборант	Монтажник сталевих та залізобетонних конструкцій
Дизайнер	Лаборант хімічного аналізу	Монтажник систем вентиляції
Збагачувач корисних копалин	Оператор крутильного устаткування	Оператор поста керування
Оператор у виробництві хімічних волокон	Оператор електронних обчислювальних машин	Оператор-коваль
Офіціант	Перукар-модельєр	Паркетник
Перукар	Паяльщик	Пекар
Перекладач	Палітурник	Друкар
Пічник	Порт'є	Ґрунтознавець
Пілот	Пілот цивільної авіації	Плави́льник феросплавів
Тесляр	Кухар	Кухар-кондитер
Підручний сталевара	Полірувальник	Помічник машиніста локомотива, тепловоза, електровоза
Кравець	Листоноша	Викладач
Пресувальник виробів з пластмас	Приладник	Приймальник замовлень
Програміст	Провізор	Провідник пасажирського вагона
Продавець	Продавець книг	Продавець непродовольчих товарів
Продавець продовольчих товарів	Прохідник	Прядильниця

Психолог	Птахівник	Слюсар з ремонту рухомого складу
Ремонтник гірничого обладнання	Секретар-друкарка	Секретар-референт
Слюсар з ремонту складної побутової техніки	Слюсар-ремонтник	Соціальний працівник
Спортсмен	Верстатник в деревообробці	Тракторист-машиніст сільськогосподарського виробництва
Верстатник широкого профілю	Токар	Фінансовий аналітик
Столяр будівельний	Токар-універсал	Фотограф
Судноводій	Штукатур, муляр	Фрезерувальник
Технолог громадського харчування		Художник розпису по дереву
Ткач	Електролізник розплавлених солей	Штурман
Економіст	Електромонтер електрозв'язку та проводового мовлення, пристроїв сигналізації	Електрослюсар будівельний
Юрист		

Тема: «Можливості». Заняття 3

Мета: сприяти усвідомленню учасниками власних можливостей у житті.

Завдання:

- проаналізувати життєві ситуації відомих людей.

Ключові поняття: професійний вибір, здібності, уподобання.

Необхідне забезпечення: фліп-чарт, великі аркуші паперу, маркери, роздрукована за кількістю груп життєва історія Ірини (додаток до вправи).

План заняття

1. Вправа «Життєва історія» (50 хв.)
 2. Підведення підсумків (10 хв.)
-

Вступне слово

Ведучий звертає увагу учасників на те, що минулого разу ними були розроблені та презентовані власні візитки, у яких фіксувалася не лише теперішня ситуація людини, але й її мрії, можливості у майбутньому.

Він наголошує на тому, що багатьом людям доводиться пройти складний шлях допоки вони досягнуть своєї омріяної професії. Адже у кожного з нас є свій особливий «стартовий капітал», який складається не лише з власних якостей, знань, умінь, навичок, фізичних даних, досягнень, уподобань, здібностей, талантів, але й соціальних умов, матеріального стану, що створюють умови та пришвидшують досягнення омріяної мети.

Вправа «Життєва історія»

Ведучий об'єднує учасників у чотири групи та пропонує їм протягом 10 хв. ознайомитися з життєвою історією (див. Додаток).

Після ознайомлення учасникам пропонується схематично представити життєвий шлях героїні історії Ірини, зазначити на ньому важливі події, успіхи та перешкоди, умови, які вплинули на досягнення людиною мети (внутрішні та зовнішні), змалювати її подальші перспективи.

Після презентації напрацювань груп ведучий проводить обговорення.

Запитання для обговорення:

- Які думки виникали, коли Ви знайомилися з долею героїні історії?
- Що давалося Вам найскладніше / найлегше у аналізі життєвої історії Ірини? Чому?
- Чи складно було уявити її майбутнє? Якщо так, то чому? Якщо ні, то чому?
- Як впливає освіта та вибір професії на майбутнє людини, її можливості у майбутньому?
- Що виявилось найбільш цінним для Вас протягом роботи з ситуацією?

Наприкінці ведучий підводить учасників до усвідомлення того, що інколи шлях до омріяної професії є досить тернистим, однак від внутрішніх та зовнішніх ресурсів людини залежить його успішність.

Додаток до вправи «Життєва історія»

«У пошуках щастя» (Історія Ірини)

Що таке «щастя» кожен розуміє по-своєму, тож визначеного формулювання цього поняття не існує. Але бути щасливим прагнуть всі. «Не вродись красивою, а вродись щасливою» — твердить народна мудрість. «Щастя треба заслужити» — говорять філософи. А що робити, коли, на думку оточуючих, при народженні вже на роду написано: «не бути тобі щасливою, не маєш права». Тож, доводиться вперто боротися за право бути щасливою. А я малювала себе в уяві майбутнім успішним юристом.

У дитинстві я прагнула довести всім, що я така сама як і мої ровесники, але в мені бачили тільки фізичну ваду. Діти зазвичай жорстокі, та й дорослі не відрізняються толерантністю: косі погляди, тицяння пальцями, відчуття неповноцінності переслідували мене, тому визнання і думка оточуючих були для мене вкрай важливим. Простіше було б відсторонитися від усіх, замкнутися в своєму світі, але роль пасивного спостерігача мене не влаштовувала вже тоді.

Шкільні заняття для мене розпочалися з навчання на дому: так ніби не я відвідувала школу, а школа відвідувала мене. Знову не так як у всіх. Але вдома батьки мене переконували в тому, що я така ж як усі. Сім довших років я з вікна спостерігала, як мої однолітки поспішають до школи, і уявляла урочисті шкільні лінійки, присвячені першому та останньому дзвоні, на яких прагнула бути й сама, власноруч отримати похвальну грамоту, а потім з усіма спішити на перший урок. Та про моє палке бажання або не здогадувалися, або просто не хотіли брати на себе тягар відповідальності.

Вперше в колективі я опинилася вже у восьмому класі. Тоді відкрилася нова школа поблизу нашого будинку, і директор запропонувала моїй мамі посилене відвідування уроків. Чи могла я відмовитися? Я була на сьомому небі від щастя. Та як поставляться до мене однокласники? Суперечливі відчуття гризли мене, але перемогла мрія. Мабуть, ніхто не ходив до школи з таким натхненням. На щастя, в класі мене не ображали, тут я знайшла справжніх друзів, тепер уже перевірених часом, пережила перше кохання.

Тоді я вперше почала вірити в свої сили. Правильно розв'язана задача з геометрії, найкращий твір на задану тему додавали мені наснаги. Доводилося усі свої сили кидати на навчання. Я реально ставилася до життя! Для того, щоб мати повноцінне життя, я повинна вступити у вищий навчальний заклад та здобути омріяну професію. Довелося пожертвувати кількома роками за підручниками, коли натомість могла розважатися зі шкільними товаришами. Я розуміла, що мій «стартовий капітал» відрізняється від їхнього.

А далі був випускний бал і золота медаль. На світанку мене душили сльози, я боялася самотності, непотрібності, невизначеності у майбутньому.

Чим я гірша інших? От і замахнулася на університетську освіту — знову перемога, відступати нікуди. Ці шість років заочного навчання на юридичному факультеті мене тішила думка: «Отримаю диплом і піду працювати». Ну не можу я сидіти вдома, а без диплома мої як інваліда шанси на пристойне працевлаштування мізерні. Часом було важко, думала не витримаю, але поради доброзичливців покинути навчання сприймала як образу. Тож блискучий захист дипломної роботи і отриманий диплом стали моєю гордістю та ще одним випробовуванням у житті.

Треба було піднятися ще на одну сходинку, що постала переді мною — це працевлаштування. Пошук роботи перетворився на справжнє поле бою. Я вперше зрозуміла, що нікому до мене немає ніякого діла. Аргументи про вищу освіту з відзнакою, про бажання працювати заперечувалися (ким вголос, а ким подумки) тим, що «сотні нормальних людей не мають роботи». Походеньки по кабінетах не давали бажаних результатів.

Одного вечора до мене непроханим гостем навідалася думка: залишити цю невдячну справу і жити далі. Але ж як жити далі? І чи можна життя без мети назвати життям? Непроханим думкам, як і порадам, не можна довіряти.

Не знаю як, але я збрала всі свої сили і продовжила боротьбу. На щастя, я знайшла справжнє розуміння і підтримку однієї людини з місцевого державного апарату, сама б я, мабуть, не впоралась із величезним скептицизмом і упередженістю по відношенню до мене. Не можу сказати, що ця робота мені була до душі, або ж приносила нормальний прибуток. А найогидніше було для мене — це те, що вона аж ніяк не була пов'язана з отриманою мною спеціальністю.

У цей саме час я вирішила скоритися нагодою і озирнутися навкруги, проаналізувати, яких саме спеціалістів не вистачає у моєму місті, яких послуг конче потребує населення. Я зрозуміла важливу річ, що я не уточнила своєї місії, як спеціаліста, не обрала своєї ніші. І от тоді я вирішила надавати юридичні послуги людям з інвалідністю.

Але розпочати практику та знайти відповідне місце роботи мені не вдалося. Поміркувавши, я влаштувалася волонтером до місцевої соціальної служби. Протягом двох років, поєднуючи з основною роботою, я займалася досить нудною паперовою роботою. Однак, не полишала віри у те, що досягну бажаного.

Я багато спілкувалася зі спеціалістами-соціальними працівниками, психологами, встановила зв'язки з багатьма громадськими організаціями, які опікуються інвалідами. А згодом — разом з однодумцями створила громадську організацію, де розробила та отримала гроші на впровадження трирічного соціального проекту «Допомога у працевлаштуванні молоді з інвалідністю».

Тепер я працюю на посаді юриста, надаю юридичні послуги своїм «друзям по нещастю». Ні. Мабуть я неправильно висловилась! Не «друзям по нещастю», а людям, які потребують допомоги та підтримки у досягненні ними своєї мрії — отриманні професії, що допоможе стати щасливим!

Тема: «Майбутнє». Заняття 1

Мета: сприяти усвідомленню учасниками залежності майбутнього від прийняття повсякденних рішень щодо власного життя.

Завдання:

- ознайомити учасників з послідовністю (алгоритмом) прийняття відповідальних рішень;
- формувати вміння приймати рішення;
- сприяти розумінню та усвідомленню особистої відповідальності за прийняте рішення.

Ключові поняття: відповідальне рішення.

Необхідне забезпечення: 4 паперових пакети розміром 30x20 см — пакети пронумеровані і закриті степлером, в пакеті №1 лежить банан і гірчиця, в пакеті №2 — 0,5 л пляшка, заповнена водою з-під крана, в пакеті №3 — цибулина, в пакеті №4 — 1 гривня; плакат «Схема прийняття рішень» (додаток до вправи); степлер.

План заняття

1. Вступне слово (5 хв.)
2. Вправа «Прийняття рішення» (20 хв.)
3. Інформаційне повідомлення «Схема прийняття рішення» (10 хв.)
4. Підведення підсумків (5 хв.)

Вступне слово

Ведучий нагадує учасникам життєву історію героїні Ірини, яку розглядали на минулому занятті, та акцентує увагу на тому, що вона декілька разів на шляху до омріяної професії приймала досить відповідальні рішення, які згодом кардинально змінювали її життя.

Рішення — це те, що людина вирішила зробити після обміркування ситуації. Рішення можуть бути прийняті як в результаті аналізу, так і спонтанно.

Далі ведучий пропонує учасникам розказати, які рішення їм доводилося приймати сьогодні. Відповіді він записує на дошці чи аркуші паперу. Можливо, учасники дадуть такі відповіді: коли вставати; що вдягати; що снідати; йти в школу чи ні тощо. Він пропонує учасникам, по можливості, розставити їх по порядку: від найпростішого до найбільш складного (наприклад, вирішити, почистити зуби чи ні; вирішити, коли прокидатися; вирішити, коли йти до школи; вирішити, в якому гуртку навчатися; вирішити, піти вчитися в інститут або піти працювати; вирішити, в який інститут вступати; вирішити, чи розказати вчителю про випадок крадіжки в класі, якщо людина, яка щось вкрала, ваш друг; вирішити, як вчинити, якщо друзі принесли наркотики і вмовляють їх спробувати).

Наразі ми говоритимемо про важливість прийняття рішень людиною, про особисту відповідальність за прийняте рішення.

Вправа «Прийняття рішення»¹

Ведучий акцентує увагу учасників та тому, що кожного дня ми приймаємо відносно прості рішення. Однак, якщо справа стосується важливих, складних рішень, то дуже корисно володіти інформацією про прийняття відповідальних рішень.

Далі він кладе 4 пакети на стіл і просить трьох бажаних підійти і кожному вибрати один з них, ставши за своїм пакетом (один пакет залишиться без господаря).

Після цього учасникам пропонується переглянути своє рішення. Для цього ведучий запитує учасників: чи хотіли б вони поміняти пакети?

Після того як зроблено остаточний вибір, ведучий запитує трьох добровольців, яким чином відбувся цей вибір. Відповіді можуть бути такі: «Мені подобається номер пакета», «Це моє улюблене число», «Пакет був ближче усього до мене», «Вони сказали мені взяти цей» і т. ін.

Далі ведучий підкреслює, що в учасників не було жодної інформації про те, що в кожному пакеті. Без інформації дуже складно прийняти правильне рішення.

¹ За матеріалами: Зимівець Н.В. Як приймати рішення // «Культура життєвого самовизначення». Частина II. Середня школа. Методичний посібник / Наукове керівництво та редакція І.Д.Звереві. — К., 2004. — С.253-263.)

На наступному етапі ведучий пропонує учасникам взяти свої пакети за один куточок і підняти їх над столом не вище 10 сантиметрів, а потім покласти на місце. Потім він запитує, чи не бажають учасники помінятися пакетами або взяти замість свого той пакет, що залишився.

Якщо хтось із учасників змінив пакет, ведучий запитує, чому він це зробив. Якщо два добровольці хочуть обрати один і той самий пакет, їм слід пояснити, що важливо, щоб кожен вибрав і взяв пакет, і якщо пакет вже вибраний одним підлітком, іншому необхідно вибрати з тих пакетів, що залишилися.

Ведучий пропонує учасникам взяти пакети в руки. Цього разу вони можуть дослідити пакети, але їх не можна відкривати. Після того їм пропонується зробити остаточний вибір.

Потім ведучий запитує, чи хоче ще хтось з групи взяти четвертий пакет, який залишився.

Наприкінці всім добровольцям пропонується відкрити пакети, ознайомитися з їх вмістом самим і показати групі, що в них знаходиться.

Далі ведучий ставить ряд питань до учасників, які взяли пакети:

- як Ви почувалися, коли приймали рішення, і як сприйняли наслідки?
- як Ви почувалися, коли група здійснювала на Вас тиск при виборі пакета?
- чи була у Вас можливість відмовитись від вже обраного пакета?

Ведучий акцентує увагу учасників на тому, що:

- 1) Пакет 1 виглядав привабливо тому, що лежав на боку (через банан). Люди часто щось роблять з цікавості. У пакеті 1 був банан, тобто те, що можна з'їсти, і це позитивний наслідок прийнятого рішення. А якщо ведучий попросить намазати банан гірчицею і з'їсти? Тобто, іноді ми не знаємо, які будуть наслідки прийнятого рішення: це може викликати розгублення.
- 2) У пакеті 2 пляшка з водою, але, на жаль, це не «Живчик», не мінеральна вода, а просто вода з крану. Отримана інформація була помилковою. Не подивившись, що в пакеті, не можна точно визначити, що в пляшці. На основі наявної, але неповної, інформації ми намагаємося прийняти правильне рішення, але результат зовсім не той, який очікуємо.
- 3) Пакет 3 схожий на пакет з яблуком. Тільки якщо відчуті запах цибулі, можна визначити, що це цибуля, а не яблуко. Іноді ми приймаємо рішення дуже швидко і втрачаємо частину важливої й необхідної нам інформації. У цьому випадку наслідки не позитивні, оскільки цибуля — не яблуко, її не з'їси. Але і не зовсім негативні — адже ведучий не казав, що необхідно з'їсти те, що в пакеті!
- 4) Вміст пакета 4 не можна було визначити. Більш того, здавалося, що там нічого немає. На дотик можна було встановити наявність чогось паперового усередині. Але знову, який папір при закритому пакеті визначити неможливо. Тому при виборі цього пакета є ризик. У даному випадку він невеликий і позитивний, але буває так, що ризик — справа небезпечна.

Запитання для обговорення:

- Що важливо у процесі прийняття рішення? (Відповідь: *достовірна інформація, наслідки, можлива небезпека*).
- Коли вибір вже зроблено, хто безпосередньо стикається з наслідками?
- Хто несе відповідальність за прийняття рішення?

Інформаційне повідомлення «Схема прийняття рішення»

Ведучий звертає увагу учасників на те, що рішення з приводу вибору пакета у попередній вправі, як і наслідки цього рішення, є лише грою, в якій моделювалася ситуація, що потребувала прийняття рішення.

Прийняття рішення в життєвих ситуаціях — річ дуже складна і відповідальна. Життя щоденно ставить перед нами все нові й нові задачі, для вирішення яких потрібно приймати рішення і нести відповідальність за їх наслідки. Від цього значною мірою залежатиме наше майбутнє: здоров'я, щастя, вибір професії, життєвий успіх в цілому.

Ведучий пропонує учасникам ознайомитися зі «Схемою прийняття рішень» (див. Додаток) і на прикладі вправи з конвертами коментує кожен етап цього алгоритму.

Перший етап: виникла ситуація, що потребує прийняття рішення, «брати чи ні запропоновані пакети, які саме?» (пропозиція ведучого взяти пакет);

Другий етап: потрібна інформація, її пошук, аналіз отриманої інформації (добровольці розглядали пакети);

Третій етап: продумування варіантів рішення (наприклад: взяти, не взяти, запитати ведучого, що в пакетах);

Четвертий етап: аналіз можливих наслідків прийнятого рішення (наслідки, якщо пакет взяти, або якщо не взяти);

П'ятий етап: вибір, особиста відповідальність за прийняте рішення (за прийняте рішення відповідаю я).

Підведення підсумків

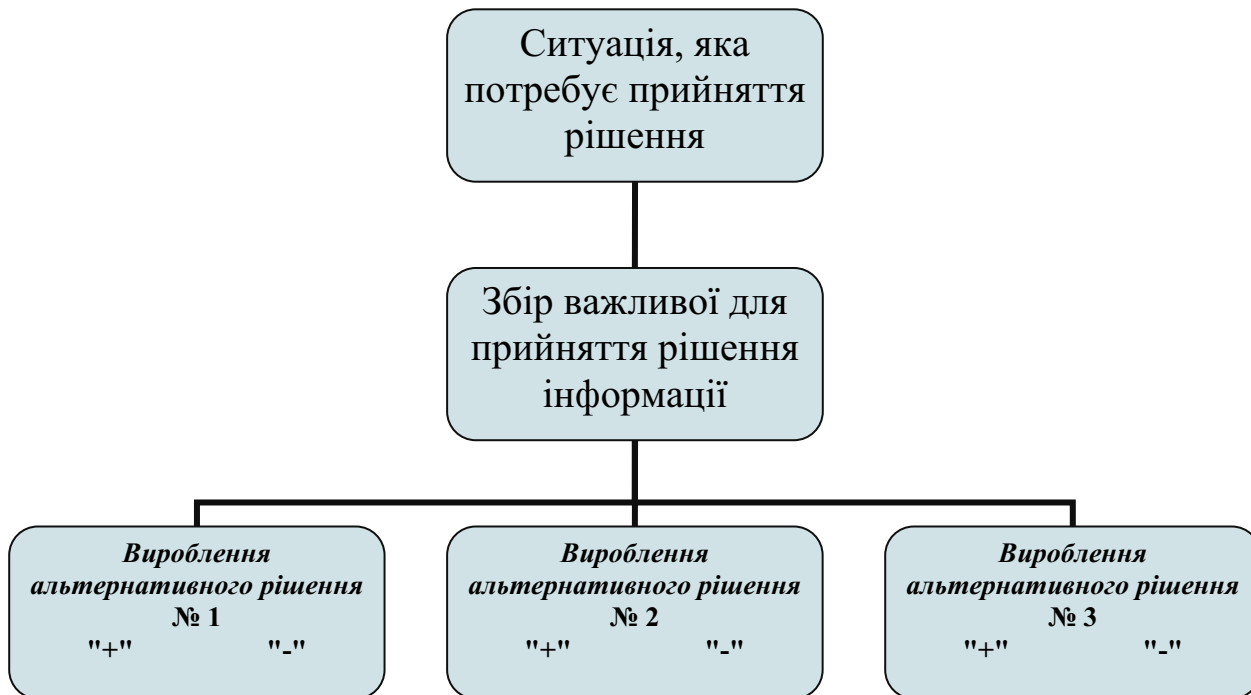
Ведучий нагадує учасникам, що складна, на перший погляд, процедура навчання прийняттю рішень виправдана, а крім того — навичка приймати рішення, яка сформована одного разу, надалі зберігається, і людина зможе отримати багато життєвих переваг. Так, вміння приймати рішення подібне до вміння писати: для його опанування спочатку слід витратити багато часу і зусиль, а згодом людина навіть не буде замислюватися над цією процедурою, автоматично використовуючи засвоєний в дитинстві алгоритм.

Необхідно звернути увагу учасників на те, що:

- знання послідовності прийняття відповідального рішення надає можливість бути більш впевненим в ситуаціях, які потребують вирішення;
- зважування на можливі наслідки того чи іншого рішення саме для свого життя дає можливість приймати більш відповідальні й безпечні рішення.

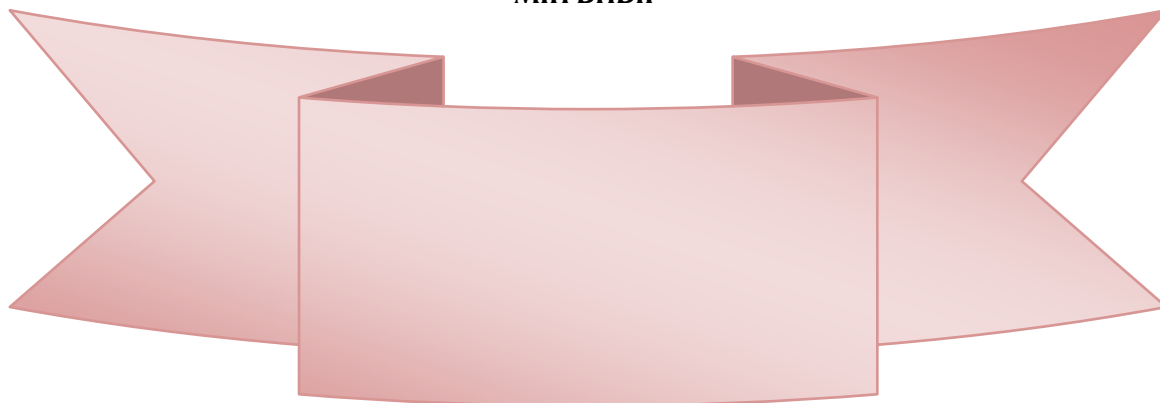
Додаток до інформаційного повідомлення

СХЕМА ПРИЙНЯТТЯ РІШЕННЯ



Суб'єктивні фактори,
які впливають на прийняття рішення

МІЙ ВИБІР



Тема: «Майбутнє». Заняття 2

Мета: сприяти усвідомленню учасниками залежності майбутнього від вирішення життєвих дилем.

Завдання:

- ознайомити учасників з послідовністю (алгоритмом) вирішення дилем;
- формувати вміння вирішувати дилеми.

Ключові поняття: відповідальне рішення, дилема.

Необхідне забезпечення: плакат «Схема вирішення дилеми» (додаток до вправи), 2 ситуації — дилеми (див. Dodatok) аркуш фліп-чарта, маркери.

План заняття

1. Вступне слово (5 хв.)
2. Вправа «Дилема» (55 хв.)

Вступне слово

Ведучий звертає увагу учасників, що у відомому творі Льюїса Керолла «Аліса в Задзеркаллі» є багато повчального. Важко навіть сказати, для кого ця книжка написана — для дорослих чи дітей. Напевне, кожен відповідно до свого віку знайде там щось цікаве і повчальне. Пригадується діалог між Алісою і Чеширським котом:

- *Як мені іти? — запиталась Аліса.*
- *Це залежить від того, куди ти хочеш прийти, — відповів Кіт.*
- *Я не знаю, куди мені треба прийти, — розгублено мовила Аліса.*
- *Тоді тобі все одно, куди іти, — сказав Кіт.*

У повсякденному житті ми часто стикаємося з вибором: поведінки, рішення, діяльності чи дії тощо. Цей вибір буває нелегким через різноманітність можливих наслідків. Він ще більше ускладнюється, якщо ми не маємо хоча б якихось орієнтирів. Тому для кожної людини особливе значення мають життєві цінності, які звужують розмаїття варіантів рішень до переліку, який співвідноситься з тим, що для нас є важливим, значимим, пріоритетним.

На життєвому шляху ми зважуємо всі «за» і «проти», визначаємо свої ідеали, аналізуємо наслідки компромісів, результати тих вчинків, які суперечать тим чи іншим цінностям. Настає час, коли ми маємо визначити, *куди і як* хочемо йти в житті.

Наразі ми говоритимемо про життєвий вибір особистості. Ведучий нагадує учасникам про те, що на попередньому занятті вони розглянули схему прийняття рішення. Рішення приймаються на основі того, що для людини важливо, чого вона бажає, що вважає цінними.

Наразі учасникам пропонується вправа, яка допоможе усвідомити, як приймати рішення з урахуванням особистих цінностей (вони ознайомляться зі схемою вирішення дилеми, яка нагадує схему прийняття рішення).

Вправа «Дилема»

У житті люди часто стикаються з дилемами.

Дилема (від грец. — подвійний засновок) — 1) Судження, в якій предметові приписуються дві ознаки, що суперечать одна одній і виключають можливість третьої. 2) Переносно — необхідність вибору між двома небажаними можливостями.

Дилема — це ситуація, в якій важко прийняти рішення; вибір здійснюється, як правило, між двома можливостями, і вибір однієї з них призведе до небажаних наслідків.

Існує кілька загальних обставин, що обумовлюють труднощі прийняття рішення, вирішення дилеми:



Суперечливі цінності. Необхідність вибирати між двома цінностями. Наприклад, дівчина високо цінує увагу своїх друзів, а ті хочуть, щоб вона вчинила щось погане.

Надлишок різних рівноцінних думок. Це пов'язано з вибором з альтернативних варіантів, що мають однакову цінність. Наприклад, у дівчини є можливість попрацювати у вихідні. Вона збирає гроші, щоб купити музичний інструмент, який давно мріяла мати. І от вихідні наближаються. Але вона втомилась і відчуває, що занеджує, що їй слід відпочити. Крім того, подруга, яку вона не бачила рік, запросила її до себе. Прийняти рішення буде непросто.

Усвідомлення необхідності одного вчинку і бажання протилежного. Так часто буває, коли людина розривається між бажаннями душі й тіла. Наприклад, душа закликає прокинутися і позайматися перед початком занять в школі, а тіло хоче ще поспати.

Протиріччя особистих інтересів та інтересів інших людей. Як ілюстрацію можна уявити підлітка, який хоче продати свій старий велосипед. Можливий покупець не помітив зламані гальма і пропонує непомірно високу ціну. Молода людина не хоче обманювати, але має потребу в грошах.

На наступному етапі ведучий пропонує учасникам подумати про ті випадки в їхньому житті, де вони стикалися з дилемами, і назвати їх. Усі відповіді учасників він фіксує на дошці.

Потім ведучий знайомить учасників зі схемою вирішення дилеми (див. Додаток). *Ситуація, яка потребує вирішення – взяти участь чи ні в опитуванні по будівництву центру для людей, хворих на СНІД у вашій місцевості? Як голосувати?*

Ведучий називає всі етапи схеми, роблячи особливий акцент на цінностях, що їх сповідує людина, яка повинна прийняти це рішення. Звертає увагу на те, що, якщо людина керується своїми цінностями, то їй легше зробити вибір.

На наступному етапі ведучий об'єднує учасників у групи. Кожна група отримує картку з дилемою (див. Додаток) і завдання: «Вам необхідно обговорити варіанти рішення в групі, вибрати одне та обґрунтувати Вашу точку зору, користуючись, запропонованою схемою».

Групи презентують свої напрацювання.

Запитання для обговорення:

- Чи хотілося б Вам в житті зіткнутися з такими дилемами? Чому?
- Чи допомогла Вам запропонована схема у прийнятті рішення? Як?
- Чому при прийнятті рішення люди звертаються до своїх цінностей?
- Якими цінностями Ви керувалися під час прийняття рішень?
- Чи є цінності, які особливо впливають на прийняття рішень учасниками? Якщо так, то які?

Додаток до вправи «Дилема»

ЦІЛІ ТА ЦІННОСТІ

Право вибору в житті, гідність, рівність, зручність, почуття безпеки

Позитивні	ВІЛ-інфікованим людям дати шанс на гідне життя	Захищаю себе від небезпеки, пов'язаної з таким сусідством	«Моя хата з краю». Мене не торкається ця проблема	Позитивні
-----------	--	---	---	-----------

НАСЛІДКИ

Негативні	Позбавляю ВІЛ-інфіковану людину модливості жити гідно	Я нічим не цікавлюся	Відмовляюся від права брати участь в прийнятті рішення	Негативні
-----------	---	----------------------	--	-----------

Голосувати ЗА	Голосувати ПРОТИ	НЕ голосувати
---------------	------------------	---------------

ТАК	НІ	
-----	----	--

МОЖЛИВІ РІШЕННЯ

Чи взяти участь в опитуванні про будівництво центру для людей, хворих на СНІД, інфікованих, у вашій місцевості?
Як голосувати?

СИТУАЦІЯ, що ВИМАГАЄ ПРИЙНЯТТЯ РІШЕННЯ

Схема по Роджерсу Ляраусу і Річарду С. Ремі

ДИЛЕМИ**Дилема Сергія**

Сім'я Сергія планує влаштувати велике свято з нагоди 50-літнього ювілею шлюбу дідуся і бабусі. Сергій дуже хотів би зустрітися на «Золотому весіллі» зі своїми двоюрідними братами, які живуть в іншому місті. Так само йому хочеться з'їздити в гості до дідуся і бабусі. І він знає, що вони дуже чекають цієї події.

За тиждень до свята кращий друг Сергія Микола запросив його в цей самий час поїхати на море. Сергій любить море, йому подобається сім'я Миколи і він розуміє, що міг би чудово відпочити на морі. Там можна досхочу накупатися і познайомитися з дівчатами. Якщо він поїде з другом, то не попаде на свято до дідуся і бабусі. Батьки Сергія сказали, що він може сам вибрати, що йому більше хочеться. Але хлопець точно знає, що батьки хотіли б, щоб він був на святі.

Що ви порадите Сергію: вибрати варіант А (свято) або Б (море).

Дилема Дениса

Денис вчиться в 11 класі. Минулого року старшокласники неофіційно організували собі день прогульників. Всі не пішли до школи, а пішли у парк з безліччю атракціонів. Потім їм здорово влетіло, але вони вважали, що ця прогулянка коштувала того.

Друг Дениса пропонує йому продовжити традицію: прогуляти уроки і піти з ним у парк. Денис знає, що вони можуть добре провести час. Але саме в цей день у нього важлива контрольна з біології, яка буде мати вирішальне значення для його річної оцінки, і йому не хочеться, щоб потім дісталось від батьків.

Що ви порадите Денису? Варіант А (прогуляти) або варіант Б (бути присутнім на контрольній).

Тема: «Майбутнє». Заняття 3.

Мета: сприяти усвідомленню учасниками залежності майбутнього від вміння ставити та досягати мету.

Завдання:

- ознайомити учасників з алгоритмом постановки та планування досягнення мети;
- формувати вміння планувати кроки щодо досягнення поставленої мети.

Ключові поняття: мета.

Необхідне забезпечення: плакати «Алгоритм постановки цілей» (додаток до вправи), «Як досягти мети?» (див. Dodatok), «Аркуш мети» (див. Dodatok), аркуші фліп-чарта, маркери.

План заняття

1. Вступне слово (10 хв.)
 2. Інформаційне повідомлення «Як досягти мети?» (10 хв.)
 3. Вправа «Аркуш мети» (40 хв.)
-

Вступне слово

Ведучий звертає увагу на те, що головна ознака свідомого входження в доросле життя — сформовані цінності, свідоме прийняття рішень та наявність цілей у житті людини. Цілі визначають і стратегію, і тактику поведінки людини. Часом важко сформулювати довгострокові цілі, звернені на себе. Тоді прислухайтесь до того, що говорять дорослі.

Дорослі, батьки, вчителі ставлять своїми цілями виховати вас: активними, самостійними громадянами; освіченими, інтелектуальними, культурними людьми; турботливими членами родини; професіоналами, майстрами своєї справи. Але це їхні цілі, допоки ви не зробите їх своїми чи самі не поставите власні, особисті цілі.

Для того, щоб оволодіти мистецтвом постановки цілей, слід дотримуватись певного алгоритму. Далі ведучий представляє учасникам Алгоритм постановки цілей (додаток до вправи):

1. Аналізувати свій минулий досвід.
2. Оцінити власні ресурси і резерви.
3. Переглянути свої життєві плани, складені у попередні роки.
4. Скорегувати їх і скласти нові плани.
5. Використовувати методи і форми досягнення намічених цілей, що виправдали себе в минулому.
6. Пошукати можливості застосування нових засобів реалізації життєвих цілей.

Інформаційне повідомлення «Як досягти мети?»

Ведучий презентує учасникам чотири важливі кроки для досягнення мети, орієнтуючи їх на схему Додатку до вправи.

Роблячи *перший крок*, слід подумати і обрати мету, яку ти хотів/ла досягти в найближчому майбутньому. Наприклад, виправити погану оцінку, навчитися кататися на роликів ковзанах, здобути високооплачувану професію, грати на гітарі, розмовляти англійською мовою.

Треба пам'ятати про те, що обрана мета повинна бути:

1. *цікавою та привабливою*, адже якщо обрана мета подобається, ти охочіше будеш просуватися до результату, підвищувати свої знання, прагнути досягнень;
2. *доступною й посильною*, оскільки вона має відповідати можливостям (стану здоров'я, рівню знань та умінь, здібностям тощо);
3. *потрібною*. Тому слід визначити, кому, крім тебе, буде добре від досягнутої мети; чи підсилиш свій авторитет серед оточуючих; хто з них буде помічником на шляху досягнення мети.

Роблячи *другий крок*, оціни свої можливості і виріши, чи зможеш ти здійснити задумане. Слід пам'ятати про те, що треба ставити перед собою тільки таку мету, яка тобі під силу сьогодні.

Третій крок передбачає розподіл шляху досягнення мети на окремі відрізки — справи. Наприклад, для виправлення низької оцінки з математики необхідно перше, друге, третє, четверте...

А от приступаючи до *четвертого кроку*, необхідно визначити, за якими саме ознаками ти будеш судити про успіх.

Наодинці ви можете потренуватися робити деякі кроки. Можна порекомендувати йти за такою схемою:

4. Мета, якої я хочу досягти.....
5. Кроки до мети на день.....
6. Кроки до мети на тиждень
7. Кроки до мети на місяць
8. Кроки до мети на рік.....

Вправа «Аркуш мети»

Ведучий пропонує учасникам індивідуально виконати завдання, яке допоможе їм планувати кроки до досягнення мети: «На аркуші паперу намалюйте будинок (стіни, дах, стежка до дверей) (додаток до вправи). Малюнок має займати майже весь аркуш».

На даху будинку учасникам пропонується написати мету, яку вони ставлять перед собою: на стіні — завдання, вирішивши які, можна досягти поставленої мети; на стежці — способи вирішення завдань; праворуч від стежки — бар'єри, що заважають досягти вказаної мети, а ліворуч — можливості, які допомагають.

Потім відбувається обговорення. Учасники, за бажанням, розповідають про свої напрацювання.

Запитання для обговорення:

- Для чого ми виконували цю вправу?
- Як Ви вважаєте, чи можна для досягнення мети відмовитися від своїх цінностей?
- Що було під час виконання вправи найлегшим /найскладнішим? Чому?

Додаток до інформаційного повідомлення

Алгоритм постановки цілей



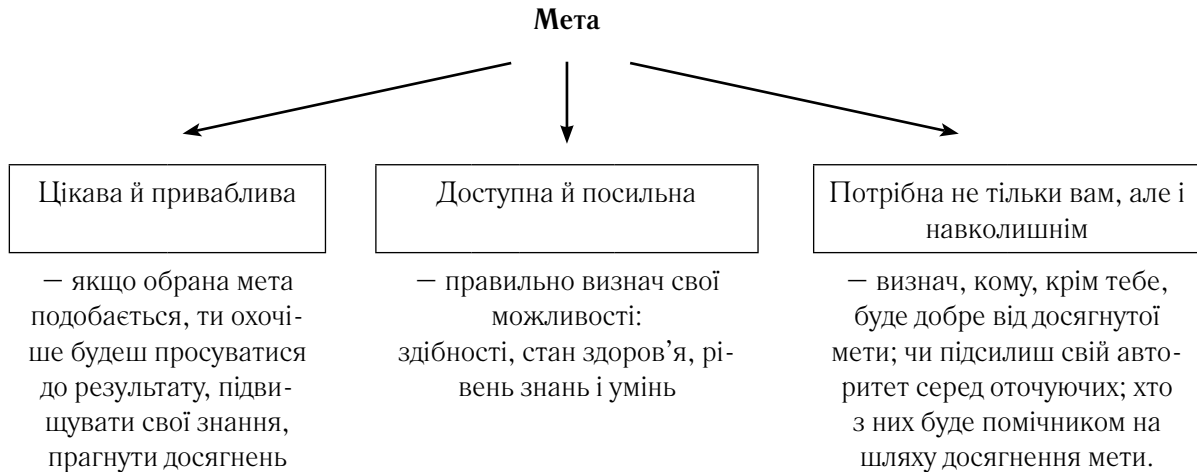
Додаток до інформаційного повідомлення

ЯК ДОСЯГТИ МЕТИ?

Перший крок

Подумай і вибери, якої мети ти хотів/ла досягти в найближчому майбутньому. Наприклад, виправити погану оцінку, навчитися кататися на роликівих ковзанах, грати на гітарі, розмовляти англійською мовою.

- Обери мету, яку хочеш досягти.



Другий крок. Оціни свої можливості і виріши, чи зможеш ти здійснити задумане. Пам'ятай: треба ставити перед собою тільки таку мету, яка тобі під силу сьогодні.

Третій крок. Поділи весь шлях досягнення мети на окремі відрізки — справи. Наприклад, для виправлення низької оцінки з математики необхідно...

Четвертий крок. Визнач, за якими саме ознаками ти будеш судити про успіх.

Додаток до вправи «Аркуш мети»

Аркуш мети

Мета:

Задачі:

**Способи
реалізації**

Бар'єри

--	--	--	--	--

Блок

**«Благополуччя.
Професія. Кар'єра»**

Тема: «Майбутнє». Заняття 4.

Мета: сприяти усвідомленню учасниками залежності майбутнього від вміння аналізувати та вирішувати життєві проблеми.

Завдання:

- проаналізувати проблеми, які можуть виникнути у процесі здобуття омріяної професії;
- набути навичок вирішення можливих проблем, які можуть виникнути у процесі здобуття омріяної професії.

Ключові поняття: проблема, причини.

Необхідне забезпечення: плакати «Мета-план» (додаток до вправи), аркуші фліп-чарта, маркери.

План заняття

1. Вступне слово (5 хв.)
 2. Вправа «Мета-план» (50 хв.)
 3. Притча для натхнення (5 хв.)
-

Вступне слово

Ведучий звертає увагу учасників на те, що ми живемо в причинно-наслідковому світі: все має свої причини виникнення та наслідки. Так, одне і те саме явище може в одному випадку бути наслідком, а в іншому причиною проблеми, або навіть самою проблемою. Для того, щоб вирішити проблему, потрібно усунути причини або, якщо це не завжди можливо, хоча б мінімізувати їх вплив у конкретній ситуації.

Саме такі вміння та навички допоможуть людині у повсякденному житті, а особливо тоді, коли вона стикається з несправедливістю. Пригадаємо життєву історію дівчини з інвалідністю Ірини, яка спромоглася досягти своєї мети — стала юристом. Свого часу, зустрівшись з несправедливістю, вона віднайшла у собі сили критично поглянути на свою проблему, визначити її причини та знайти альтернативні шляхи її розв'язання. Саме така поведінка дівчини — асертивна та розважлива — допомогла їй успішно подолати проблему.

Наразі ми з вами спробуємо здобути навичку аналізу проблеми за допомогою методики «Мета-план».

Вправа «Мета-план»

Ведучий об'єднує учасників у чотири групи. Кожна група має запропонувати проблему, яка може виникнути у процесі здобуття омріяної професії, і розглянути її згідно з пунктами, вказаними на аркуші мета-плану (див. Додаток). На виконання цього завдання групам відводиться 20 хв., після чого учасники презентують результати своєї роботи.

Запитання для обговорення:

- Що важливо у процесі аналізу проблеми?
- Який етап роботи видався найлегшим / найважчим? Чому?
- Що дає людині такий спосіб аналізу проблеми?
- Де у повсякденному житті ми можемо застосовувати мета-план?

Притча для натхнення

Коли я був молодим, я планував змінити весь світ. Коли я став старшим, я зрозумів, що це — самовпевнено, тому я вирішив змінити державу. З часом я зрозумів, що і це — самовпевнене рішення. Я вирішив змінити рідне місто. Коли я зрозумів, що я не зможу і цього зробити, я спробував змінити сім'ю.

Тепер я людина поважного віку. Я зрозумів одне — зміни треба починати з себе. Можливо, якби я почав зміни з себе, мені би вдалося змінити на краще свою сім'ю, місто, державу, і хто знає, можливо, навіть світ!

Додаток до вправи «Мета-план»

Мета-план

Проблема

Як в дійсності є?

1	2	3
---	---	---

Як насправді має бути?

1	2	3
---	---	---

Чому в дійсності не так, як має бути?

--	--

Ваші пропозиції щодо вирішення проблеми

--	--

Які ресурси доцільно задіяти?

--	--	--	--

Тема: «Благополуччя». Заняття 1.

Мета: сприяти усвідомленню учасниками цінності життя та власних життєвих можливостей.

Завдання:

- розкрити філософський зміст поняття «життя»;
- ознайомити учасників із життєвими сферами та їх впливом на особистість людини.

Ключові поняття: життя, цінність людського життя, благополуччя.

Необхідне забезпечення: фліп-чарт, великі аркуші паперу, фломастери, маркери, аркуші формату А-4 за кількістю учасників.

План заняття

1. Вступне слово (5 хв.)
2. Мозковий штурм «Життя — це...» (10 хв.)
3. Інформаційне повідомлення (5 хв.)
4. Вправа «Колесо життя» (20 хв.)
5. Вправа «Образ благополучної людини» (20 хв.)

Вступне слово ведучого

Великий син Індії, видатний державний діяч Джавахарлал Неру (1889 — 1964) якось сказав: «Лише ті здатні відчувати життя, кому доводилось бути на краю смерті». Справді, люди іноді починають цінувати життя лише тоді, коли воно у небезпеці, коли вони ризикують втратити його або коли жити залишилось зовсім мало. Було б, звичайно, нерозумно спеціально ризикувати життям лише для того, щоб на повну силу відчути всю його чарівність, його справжній смак і сенс. Проте, замислитися про цінність життя, коли воно все ще попереду, все-таки треба, щоб оцінити по-справжньому те, що ми маємо, й більш дбайливо ставитися до цього безцінного скарбу.

Мозковий штурм

Ведучий пропонує учасникам дати визначення поняття «життя» через призму власних асоціацій з цим словом. Усі без винятку варіанти записують на окремому аркуші паперу чи дошці.

Інформаційне повідомлення

XX століття з разючою очевидністю виявило хиткість, вразливість людського існування, і тому поняття «життя» посіло центральне місце, перетворилось на вихідний пункт усієї дійсності та всіх світоглядних міркувань і оцінок — філософських, психологічних, моральних, художніх. Вічні питання людини — де я, що я є, навіщо я — постали з новою силою. Але сучасну людину, на відміну від людини часів Іммануїла Канта, цікавлять вже не стільки питання: що я можу знати, що я повинен робити, на що я можу сподіватись... Таким чином, можна сказати, що гамлетівське запитання «Бути чи не бути?» трансформувалось у роздуми, як бути та яким бути, як прожити своє життя, якими цінностями його виміряти. Для того, щоб знайти правильні відповіді на ці запитання, слід з'ясувати суттєві особливості людського життя, які визначають певні орієнтири життєтворчості, висувають певні вимоги, обмеження щодо стратегії будування життя. Перша найістотніша особливість людського життя — суспільного та індивідуального — полягає в тому, що воно розгортається у соціокультурному середовищі. Людському життю внутрішньо властива потреба в орієнтації, так само, як наприклад, мореплавець не може обійтись без засобів орієнтації у просторі та часі, так і людина, свідомо чи несвідомо, спирається на певні орієнтири, реалізуючи властиву їй свободу вибору. Як мореплавець не може орієнтуватись по зорях, які падають, так і людина не може спиратись на певні орієнтири, якщо останні не мають відповідного підґрунтя. Вона намагається визначити межу дозволеного чи недозволеного, можливого чи неможливого, бажаного чи небажаного. Справді, спираючись на зовнішні авторитети, людина не може набути справжньої свободи й завжди ризикуює «впасти», якщо авторитет, який нею керує, буде зруйнований. Тому людина сама мусить стати для себе авторитетом. Але не таким, який дозволяє будь-яке свавілля, а таким, який зростає на внутрішній автономії — як взаємозв'язку внутрішньої незалежності та самозаконності. В людському житті немає нічого раз і назавжди гарантованого. З моменту народження людина напевне має лиш одне — можливість стати людиною. Людина — це безперервне зусилля бути самою собою, тобто вона вільна в тому, бути їй людиною, чи ні, якою та як нею бути. Так само і життя людини — це безперервне зусил-

ля залишатись живою, зусилля, спрямоване на те, щоб не перетворитись на порожню оболонку, на «зомбі», дії якого запрограмовані кимсь іншим. Цю особливість людського життя грузинський філософ Міраб Мамардашвілі називає «гордовитим надбанням буття». Отже, людське життя під кутом зору його проблематичності постає як активно творчий процес, спрямований на відкриття унікального, неповторного в собі, та реалізацію цього у власному житті, що потребує безперервних особистих зусиль.

Вислови та цитати

Життя прекрасне, якщо твориш його сам
(Софі Марсо, акторка)

Істинні цінності завжди підтримують життя, оскільки ведуть до свободи та росту
(Теун Морез, письменник)

Душа, що не має заздалегідь поставленої цілі, прирікає себе на загибель. Як кажуть, хто скрізь, той ніде.
(Мішель Монтень, письменник та філософ)

В долі немає випадковостей, людина скоріше створює, аніж зустрічає свою долю.
(Лев Толстой, письменник)

Оберіть собі роботу по душі, і вам не доведеться працювати ні одного дня в своєму житті.
(Конфуцій, філософ)

У процесі інформування ведучий на окремому аркуші паперу дає визначення поняття «життя» (див. Додаток до інформаційного повідомлення).

Вправа «Колесо життя»²

Для виконання наступного завдання учасники отримують аркуші паперу А-4.

Ведучий знайомить учасників із поглядом на життя канадських аборигенів. Саме вони вважали, що наше життя нагадує колесо. Воно рухається туди, куди рухаємось ми, воно таке, яким ми його бачимо. А от чи завжди воно подібне до справжнього колеса — ми можемо визначити разом.

Ведучий малює схему на дошці (див. Додаток до вправи «Колесо життя») і надає інструкцію:

1. Намалюйте колесо і позначте на ньому сфери:

- духовна;
- інтелектуальна;
- емоційна;
- фізична;
- соціальна;
- професійна;
- екологічна;
- психологічна.

Ведучий запитує в учасників, як вони розуміють указані поняття, і в разі необхідності надає пояснення.

Фізичну сферу визначає фізичний стан людини і такі чинники як індивідуальні особливості анатомічної будови тіла, фізіологічні функції організму в різних умовах існування, генетична спадщина, рівні фізичного розвитку органів і систем організму.

До сфери **психічної та емоційної** відносять індивідуальні особливості психічних процесів і властивостей людини, наприклад збудженість, емоційність, чутливість. Психічне життя індивіда складається з потреб, інтересів, мотивів, стимулів, установок, цілей, уявлень, почуттів тощо. Психічна сфера пов'язана з особливостями мислення, характеру, здібностей. Усі ці складові зумовлюють особливості індивідуальних реакцій на, так би мовити, однакові життєві ситуації.

Духовна сфера залежить від духовного світу особистості, сприйняття складових духовної культури людства — освіти, науки, мистецтва, релігії, моралі, етики. Свідомість людини, її ментальність, життєва самоідентифікація, сенс життя, оцінка власних здібностей і можливостей в контексті існуючих ідеалів і світогляду.

Соціальна сфера життя особистості залежить від економічних чинників, стосунків із сім'єю, державними, громадськими, приватними організаціями, через які відбуваються соціальні зв'язки — праця, відпочинок, побут, соціальний захист, охорона здоров'я, безпека існування тощо.

² За матеріалами «Сучасні підходи у сфері охорони громадського здоров'я та його популяризації / Упоряд.: Н.В.Зимівець, В.В.Крушельницький, Т.І.Мірошніченко: За заг. ред. І.Д.Звереві. — К.: Наук. світ, 2003. — С. 13 – 15.

Екологічна – ставлення особистості до навколишнього середовища.

Професійна сфера стосується професійної діяльності особистості.

2. Кінець і початок спиць позначайте таким чином, щоб біля центру розмістилися назви з найменшим ступенем вираженості («-»), а біля великого кола – назви з найбільшим ступенем вираженості («+»):

духовна (неактивний – активний);

соціальна (самотній – не самотній);

інтелектуальна (самовдоволеній – допитливий);

професійна (незадоволений – задоволений);

емоційна (нестійкий – стійкий);

екологічна (не бережливий – бережливий).

фізична (нездоровий – здоровий);

психологічна (не адаптивний – адаптивний).

Потім ведучий пропонує учасникам знайти і позначити на кожній спиці місце, що найбільше відповідає їх стану на даному етапі, а потім поєднати ці відмітки лінією.

Запитання для обговорення:

1. Чи утворилося коло?
2. В якому з аспектів життя ви найблагополучніші?
3. Які сфери вашої життєдіяльності ви хотіли б удосконалити?

Підведення підсумків

Кожна зі спиць утримує наше колесо у рівновазі, кожна вимагає нашої уваги. Нам необхідно розвивати «спиці», які визначають основні сфери життєдіяльності, рівномірно, щоб прожити життя гармонійно, благополучно.

Вправа «Образ благополучної людини»

Ведучий об'єднує учасників у підгрупи по 3 особи та пропонує намалювати благополучну людину. На малюнку мають бути відображені всі «атрибути», які вказують на те, що ця людина є благополучною (наприклад, диплом, який свідчить про освіту). Потім кожна підгрупа презентує свою роботу. Під час представлення малюнків ведучий ставить наступні запитання:

- Якою є благополучна людина (за характером, поведінкою)?
- Що таке благополуччя?

Після відповідей усіх бажаючих ведучий представляє визначення терміну «благополуччя».

Благополуччя – життя в достатку й спокої; добробут, щастя.

Благополуччя³ – спокійне, безтурботне, забезпечене життя.

До уваги ведучого⁴

Універсальну успішність забезпечують наступні вміння та характеристики особистості:

- позитив,
- конструктив,
- відповідальність,
- вміння та звичка ставити цілі,
- направленість на результат,
- здоров'я та енергетика,
- проактивність,
- воля (душевна сила),
- розвинене мислення.

3 <http://www.slovnyk.net/?swrd=%E1%EB%E0%E3%EE%EF%EE%EB%F3%F7%F7%FF&x=28&y=20>

4 <http://lcorp.ulif.org.ua/dictua/>

Коментар ведучого⁵

Існує цікава закономірність: люди, які досягли в житті певного достатку, які вважають себе благополучними, обов'язково розглядають нові можливості та перспективи, а ті, кому, здавалось, просто необхідно щось робити зі своїм життям — не роблять ніяких спроб виправити своє положення. А все це тому, що, в своїй більшості, забезпечені — це люди трудолюбиві, активні, амбіційні та відповідальні, ті, які не вдовольняються мінімумом і не страждають найпоширенішим недоліком — лінню. Бідні ж люди також часто амбіційні, проте власна лінь і бажання перекласти відповідальність за своє благополуччя на будь-кого, крім себе, не дозволяють їх насолоджуватись кращим життям. Для того, щоб чогось досягти, необхідно щодня здійснювати певні дії, які ведуть до досягнення бажаного результату. При цьому абсолютно не мають значення стать, вік та соціальне становище.

5 За матеріалами <http://www.psychologos.ru>

Тема: «Благополуччя». Заняття 2.

Мета: сприяти усвідомленню учасниками власної активної позиції для досягнення життєвого благополуччя.

Завдання:

- розробити конкретні дії, які повинна робити людина задля досягнення власного благополуччя

Ключові поняття: життя, благополуччя.

Необхідне забезпечення: фліп-чарт, великі аркуші паперу, фломастери, маркери, плакат з намальованим «Колесом життя», аркуші формату А-4, картки з назвами сфер життєдіяльності (психологічна, фізична, інтелектуальна, емоційна, духовна, соціальна, екологічна).

План заняття

1. Вступ (5 хв.)
 2. Вправа «Моє благополуччя» (50 хв.)
 3. Підведення підсумків (5 хв.)
-

Вступ

Ведучий проводить з учасниками рефлексію попереднього заняття.

На минулому занятті ми обговорювали поняття «життя», «Колесо життя». Давайте згадаємо, з яких сфер складається «Колесо життя»?

Вправа «Моє благополуччя»

I етап (10 хв.)

Ведучий об'єднує учасників у 8 підгруп. Кожна підгрупа отримує картку з назвою сфери життєдіяльності (психологічна, фізична, інтелектуальна, емоційна, духовна, соціальна, екологічна). *Протягом 5 хвилин* учасникам пропонується записати на великих аркушах паперу конкретні дії, які повинна реалізувати людина задля власного благополуччя у даній сфері.

В той час, коли група виконує завдання, ведучий кладе в центр кімнати плакат «Колесо життя».

Після виконання завдання підгрупи розміщують аркуші з занотованим переліком дій задля благополуччя в певній сфері біля відповідних спиць колеса життя, утворюючи від нього промені. Усі учасники підгруп стають біля «своїх» променів.

II етап (20 хв.)

Підгрупи пересуваються по колу, за рухом годинникової стрілки, до сусідньої сфери. Завдання для всіх підгруп полягає у тому, щоб протягом 2 хвилин доповнити напрацювання попередньої підгрупи. Далі підгрупи знову пересуваються по колу до сусідньої сфери і протягом 2 хвилин доповнюють напрацювання попередніх підгруп. І так доти, доки учасники не повернуться до того ж самого променя, з якого вони починали роботу. Після цього кожна підгрупа узагальнює результати спільної роботи та готується до презентації.

III етап (20 хв.)

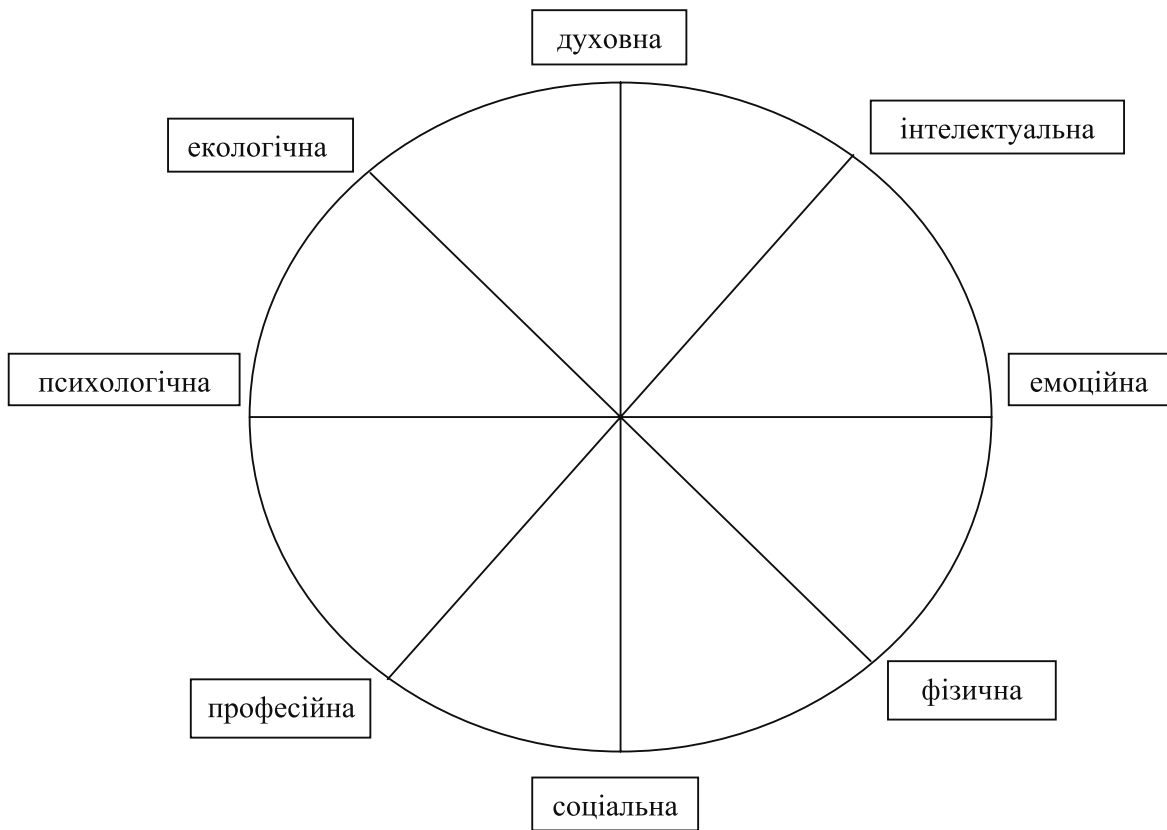
Кожна підгрупа по черзі презентує конкретні дії, які повинна вчитнити людина задля власного благополуччя у певній сфері.

Запитання для обговорення:

- Які труднощі виникали при визначенні конкретних дій задля власного благополуччя?
- Чи завжди люди здійснюють у повному обсязі дії щодо досягнення власного благополуччя? Від чого це залежить?

Додаток до вправи «Колесо життя»

КОЛЕСО ЖИТТЯ



Додаток до інформаційного повідомлення

Життя⁶ — це сукупність фундаментальних загальнобіологічних ознак (метаболізму, гомеостазу, росту, розвитку, відповіді на подразнення, розмноження, еволюції тощо), що об'єднують органічних істот, відрізняючи їх від неорганічних об'єктів. Життя визначається як форма існування матерії, найхарактернішими рисами якої є обмін речовин, самооновлення та самовідтворення.

Життя — це ідеальна форма існування матерії. Здатна випадково (за своїм бажанням) впливати на матерію і налаштовувати для себе причино-наслідкові зв'язки (адаптуватися).

Життя — це чудова властивість матерії, що дається і відбирається Богом. Розрізняють кінцеве (у часі) життя тіла і нескінченне життя душі. Живий організм — це такий, в тілі якого існує душа.

Життя⁷ — 1. Вища форма існування матерії, найхарактернішими рисами якої є обмін речовин, самооновлення, самовідтворення. // Існування всього живого; прот. смерть. 2. Стан живого організму в стадії розвитку, зросту. 3. Період існування кого-небудь; вік. // Все пережите, зроблене людиною за час її існування; біографія. 4. Спосіб існування кого-небудь. 5. Жива істота. 6. *перен.* Про щось дороге, необхідне, важливе. 7. Прояв фізичних і духовних сил живих істот. 8. Пожвавлення, рух, посилення діяльності живих істот. 9. Сукупність явищ, що характеризують існування, визначають розвиток чого-небудь. 10. Те, що реально існує; дійсність.

Життя⁸ — стан живого організму — людини, тварини, рослини.

Життя — повсякденний спосіб існування когось.

6 За матеріалами http://www.4goodluck.org/public_259-7_Pochemu_bogatye_khotyat_stat_bogache_a_bednye_net.html

7 <http://www.slovyk.net/?swrd=%E6%E8%F2%F2%FF&x=0&y=0>

8 <http://lcorp.ulif.org.ua/dictua/>

Тема: Світ професій. Заняття 1

Мета: сприяти професійному самовизначенню учасників.

Завдання:

- допомогти учням визначити коло своїх інтересів як основу професійного самовизначення;

Ключові поняття: професійне самовизначення, професія, посада, сфера діяльності.

Необхідне забезпечення: фліп-чарт, великі аркуші паперу, маркери, аркуші формату А-5 за кількістю учасників, матеріали з класифікації професій, ручка, зошит.

План заняття:

1. Вступне слово педагога (2 хв.)
2. Інформаційне повідомлення (5 хв.)
3. Вправа-дослідження «Карта інтересів» (20 хв.)
4. Профорієнтаційна гра «Вгадай професію» (20 хв.)
5. Підсумок заняття (3 хв.)

Вступне слово

Відколи живе людство — існує і проблема вибору занять, трудової діяльності, професійної кар'єри. Вчені ще не з'ясували точно, коли вперше з'явилося слово «професія», але пошуки різновиду праці, життєвого вибору, що утвердив людину на Землі як найвище, найдосконаліше творіння природи, підтверджують найдавніші пам'ятки, знайдені археологами, лінгвістами та істориками. Свідчення значення ролі усвідомленого вибору професійної сфери діяльності ми знаходимо навіть у Новому заповіті (послання св. ап. Павла до римлян 12.6,7,8): «І ми маємо різні дари, згідно з благодаттю, даною нам? Коли пророцтво — то виконуй його в міру віри, а коли служіння — будь на служінні, коли вчитель — на навчанні, коли втішитель — на потішанні, хто подає у простоті, хто головує — то з пильністю, хто милосердує — то з привітністю!». З різних історичних пам'яток відомо, що процес формування суспільних відносин супроводжувався розвитком ремесел, занять, появою різних професій. Відповідно виникали і проблеми з вибором їх, перші вияви невідповідності професії, справі уподобанням. Давно, дуже давно люди збагнули: справжню насолоду приносить лише та праця, яка обирається за власним бажанням, відповідно до інтересів, покликання, здібностей особистості. Ще відомий давньогрецький філософ Платон (427-347 рр. до н.е.) говорив: «Пізнай себе і роби свою справу». Саме про це ми сьогодні і поведемо мову.

Вправа-дослідження «Карта інтересів»

Під час попередніх занять ми вже говорили про індивідуальні особливості кожної людини, які так чи інакше впливають на вибір професії. Коротко ще раз їх пригадаємо: *здібності* — це властивість особистості. Від здібностей залежить якість виконання діяльності, її успішність і рівень досягнень, залежить те, як ця діяльність виконується. Відомий психолог А.В. Петровський образно порівнював здібності із зерном, якому ще тільки передуватиме розвиток: подібно до того як кинуте в землю зерно є лише можливістю щодо колоса, який може вирости з цього зерна, але лише при умові, що структура і вологість ґрунту, погода і т.і. будуть сприятливими, здібності людини є лише можливістю для набуття знань і вмінь. *Уподобання* спонукають до оволодіння новими знаннями, розширюють кругозір, допомагають долати перепони. Уподобання розрізняються за змістом (наприклад, музичні, технічні та ін.), за широтою (різносторонні та вузькі), за глибиною (глибокі та поверхові), за тривалістю (стійкі та нестійкі). Уподобання можуть переходити в *нахили* — прагнення займатись певною діяльністю. Нахили переважно поєднують в собі стійку цікавість до тих чи інших явищ дійсності та стійке бажання самому діяти в цьому напрямку. Між інтересами та нахилами багато спільного, але й багато різного. Інтереси можна визначити формулою — **хочу знати**, а нахили — **хочу діяти**.

Для визначення Ваших інтересів пропонуємо перелік запитань (Див. Додаток). Поміркуйте перед відповіддю на кожне запитання і дайте щонайточнішу відповідь. Якщо ви неодноразово переконалися, що вам дуже подобається те, про що запитується, то в списку відповідей під тим же номером поставте **два плюси**, якщо просто подобається — **один плюс**, якщо не знаєте, сумніваєтесь — **нуль**, якщо не подобається — **один мінус**, а якщо дуже не подобається — **два мінуси**. Відповідайте на запитання, не пропускаючи жодного з них.

Після завершення процедури відповідей та обробки результатів доречно звернутись до учнів із наступни-

ми запитаннями:

- Чи складно було працювати?
- Наскільки отриманий результат став для Вас несподіваним або навпаки — очікуваним?
- Які думки у вас виникли після процедури дослідження та обробки результатів?

До уваги ведучого!

При проведенні даної вправи слід уважно слідкувати за процесом виконання, при необхідності надавати коментарі та допомогу як індивідуально так і групі в цілому.

Профорієнтаційна гра «Вгадай професію»

Клас поділяється на дві команди. Перша команда загадує професію і потім за допомогою іменників та прикметників характеризує її. Друга команда відгадує. Потім учні міняються ролями. Перемагає той, хто вгадає задуману професію.

Ведучий коментує: «Ви намагалися вгадати професію, аналізуючи певні її ознаки, тобто класифікувати отримані відомості. І це вам допомогло виконати завдання. Існує загальноприйнята класифікація професій, яку розробили вчені. В світі існує понад 40 тисяч професій. У такому різноманітті складно орієнтуватись. Тому вчені умовно об'єднали усі професії у п'ять груп — типів. Головною ознакою класифікації був обраний предмет праці. Тобто, та робота, на яку фахівець спрямовує фізичні та інтелектуальні зусилля».

Додаток до вправи-дослідження «Карта інтересів»

Методика «Карта інтересів»

Для проведення дослідження потрібна карта інтересів — опитувальник із 174 питань, що відбивають спрямованість інтересів у 29 сферах діяльності, і лист відповідей — матриця із шести рядків і двадцяти дев'яти колонок. Кожна колонка відповідає одній зі сфер інтересів:

1. Біологія. 2. Географія. 3. Геологія. 4. Медицина. 5. Легка і харчова промисловість. 6. Фізика. 7. Хімія. 8. Техніка. 9. Електро- і радіотехніка. 10. Металообробка. 11. Деревообробка. 12. Будівництво. 13. Транспорт. 14. Авіація, морська справа. 15. Військові фахи. 16. Історія. 17. Література. 18. Журналістика. 19. Суспільна діяльність. 20. Педагогіка. 21. Право, юриспруденція. 22. Сфера обслуговування, торгівля. 23. Математика. 24. Економіка. 25. Іноземні мови. 26. Образотворче мистецтво. 27. Сценічне мистецтво. 28. Музика. 29. Фізкультура і спорт

Інструкція. Для визначення Ваших провідних інтересів пропонуємо перелік питань. Поміркуйте перед відповіддю на кожне питання і постарайтеся дати якомога точнішу відповідь. Якщо Ви переконалися неодноразово, що Вам дуже подобається те, про що запитується, то в листі відповідей у клітині під тим самим номером поставте два плюси, якщо просто подобається — один плюс, якщо не знаєте, сумніваєтеся — нуль, якщо не подобається — один мінус, а якщо дуже не подобається — два мінуси. Відповідайте на питання, не пропускаючи жодного з них. Час заповнення листа не обмежується.

ЧИ ЛЮБИТЕ ВИ? ЧИ ПОДОБАЄТЬСЯ ВАМ? ХОТІЛИ Б ВИ?

1. Знайомитися з життям рослин і тварин.
2. Уроки з географії, читання підручника географії.
3. Читати художню або науково-популярну літературу про геологічні експедиції.
4. Уроки і підручник анатомії та фізіології людини.
5. Уроки домоведення або домашні завдання з домоведення.
6. Читати науково-популярну літературу про фізичні відкриття, про життя і діяльність видатних фізиків.
7. Читати про відкриття в хімії або про життя і діяльність видатних хіміків.
8. Читати науково-популярні журнали про розвиток техніки.
9. Читати статті в науково-популярних часописах про досягнення в галузі електроніки і радіотехніки.
10. Знайомитися з різними металами і їхніми властивостями.
11. Довідуватися про різні породи дерев і про їхнє практичне застосування.
12. Довідуватися про досягнення в області будівництва.
13. Читати книги, дивитися фільми про водіїв різноманітних видів транспорту (автомобільного, залізничного і т. д.).
14. Читати книги, дивитися фільми про льотчиків і космонавтів.
15. Знайомитися з військовою технікою.
16. Читати книги про історичні події та історичних діячів.
17. Читати класиків української та зарубіжної літератури.
18. Читати й обговорювати газетні чи журнальні статті й нариси.
19. Обговорювати поточні справи і події в класі і школі.
20. Читати книги про життя школи (про роботу вихователя, учителя).
21. Читати книги, дивитися фільми про роботу міліції.
22. Піклуватися про порядок, гарний вигляд приміщень, в яких навчаєтеся, живете, працюєте.
23. Читати книги типу «Цікава математика», «Математичне дозвілля».
24. Вивчати економічну географію.
25. Заняття іноземною мовою.
26. Знайомитися з життям видатних художників, з історією розвитку образотворчого мистецтва.
27. Знайомитися з життям видатних майстрів сцени і кіно, зустрічатися з артистами, колекціонувати їхні фотографії.
28. Знайомитися з життям і творчістю видатних музикантів, із питаннями теорії музичного мистецтва.
29. Читати спортивні часописи, газети, книги про спорт, про видатних спортсменів.
30. Вивчати біологію, ботаніку, зоологію.
31. Знайомитися з різноманітними країнами за описами.
32. Читати про життя і діяльність знаменитих геологів.

33. Читати про те, як люди навчилися боротися з хворобами, про лікарів і досягнення в області медицини.
34. Відвідувати з пізнавальною метою підприємства легкої промисловості.
35. Читати книги типу «Цікава фізика», «Фізика жартують».
36. Проводити хімічні досліди, стежити за ходом хімічних реакцій.
37. Знайомитися з новітніми досягненнями сучасної техніки (слухати і дивитися радіо- і телепередачі, читати статті в газетах).
38. Відвідувати радіотехнічні гуртки або знайомитися з роботою електрика.
39. Знайомитися з різноманітними вимірювальними інструментами для металообробки і працювати з ними.
40. Спостерігати за виготовленням виробів із дерева, роздивлятися нові зразки меблів.
41. Зустрічатися з будівельниками, спостерігати за їхньою роботою.
42. Читати популярну літературу про засоби пересування.
43. Читати книги, дивитися фільми про річковиків, моряків.
44. Читати книги, дивитися фільми на військові теми, знайомитися з історією війн.
45. Обговорювати минулі та сучасні політичні події.
46. Читати літературно-критичні статті.
47. Слухати радіо і дивитися телевізійні новини і тематичні телепередачі.
48. Довідуватися про події, що відбуваються в місті, країні.
49. Давати пояснення товаришам, як виконати навчальне завдання, якщо вони не можуть зробити його самі.
50. Дати справедливую оцінку вчинку друга, знайомого або літературного героя.
51. Організувати харчування під час походу.
52. Читати науково-популярну літературу про відкриття в математиці, про життя і діяльність видатних математиків.
53. Цікавитися станом економічних перетворень.
54. Читати художню літературу іноземною мовою.
55. Займатися художнім оформленням стендів і газет.
56. Відвідувати театри, філармонії, концерти.
57. Слухати оперну або симфонічну музику.
58. Відвідувати спортивні змагання, слухати і дивитися спортивні радіо- і телепередачі.
59. Відвідувати біологічний гурток.
60. Займатися в географічному гуртку.
61. Складати і збирати описи і зображення геологічних об'єктів землі, мінералів.
62. Вивчати функції організму людини, причини виникнення хвороб і шляхи їх лікування.
63. Відвідувати гурток кулінарів, готувати вдома обід.
64. Проводити фізичні досліди.
65. Готувати розчини, зважувати реактиви.
66. Розбирати і ремонтувати різноманітні механізми (наприклад, годинники, праски).
67. Користуватися точними вимірювальними приладами (осцилографом, вольтметром, амперметром); здійснювати різноманітні розрахунки.
68. Майструвати різноманітні предмети і деталі з металу.
69. Майструвати різноманітні предмети і деталі з дерева або художньо обробляти дерево (випилювати, випалювати, вирізувати).
70. Робити будівельні ескізи або виконувати креслення різноманітних будівництв.
71. Відвідувати гурток юних автолюбителів.
72. Брати участь у секції парашутистів і в гуртку авіамоделістів або в роботі авіаційних клубів.
73. Займатися в стрілецькій секції.
74. Вивчати історію виникнення різноманітних народів і держав.
75. Писати класні і домашні твори з літератури.
76. Спостерігати за вчинками і поведінкою людей.
77. Виконувати суспільну роботу, організувати та згуртовувати друзів на різні справи.
78. Проводити час із маленькими дітьми, читати їм книги, що-небудь їм розповідати, допомагати в будь-чому.
79. Верховодити серед ровесників і молодших.
80. Спостерігати за роботою продавця, кухаря, офіціанта.
81. Займатися в математичному гуртку.
82. Цікавитися питаннями розвитку промисловості, довідуватися про нові досягнення в області планування й обліку на підприємствах.

83. Працювати з іноземними словниками, розбиратися в мовних зворотах малознайомої мови.
84. Відвідувати музеї мистецтва, художні виставки.
85. Виступати на сцені перед глядачами.
86. Грати на музичному інструменті.
87. Грати в спортивні ігри.
88. Спостерігати за ростом і розвитком тварин, рослин, вести записи спостережень.
89. Самостійно складати географічні карти, збирати різноманітні географічні матеріали.
90. Збирати колекції мінералів, експонати для геологічного музею.
91. Знайомитися з роботою лікаря, медсестри, фармацевта.
92. Відвідувати гурток з крою та шиття, шити собі і членам родини.
93. Займатися у фізичному гуртку або відвідувати факультативні заняття з фізики.
94. Займатися в хімічному гуртку або відвідувати факультативні заняття з хімії.
95. Займатися в одному із технічних гуртків (моделювати літаки, кораблі і т. д.).
96. Знайомитися з будовою електроприладів, електричних машин; збирати, контролювати радіоприлади, приймачі, програвачі й ін.
97. Займатися на уроках праці в шкільних майстернях.
98. Брати участь у столярному гуртку.
99. Бувати на будівництві, спостерігати за ходом будівництва, за оздоблювальними роботами.
100. Цікавитися правилами дорожнього руху.
101. Брати участь у секції веслярів, яхтсменів, аквалангістів, у бригаді врятування на водах.
102. Брати участь у воєнізованих іграх.
103. Відвідувати історичні музеї, знайомитися з пам'ятниками культури.
104. Займатися в літературному гуртку, відвідувати факультативні заняття з літератури.
105. Вести особистий щоденник.
106. Виступати в класі з повідомленнями про міжнародне становище.
107. Бути вихователем.
108. З'ясовувати причини поведінки і вчинків людей, які вони хочуть приховати.
109. Допомогати покупцеві вибрати в магазині потрібну йому покупку.
110. Розв'язувати складні математичні задачі.
111. Облікувати свої грошові витрати і прибутки.
112. Займатися в гуртку іноземної мови або відвідувати факультативні заняття.
113. Займатися в художньому гуртку.
114. Брати участь в огляді художньої самодіяльності.
115. Співати в хорі або відвідувати музичний гурток.
116. Займатися в спортивній секції.
117. Брати участь у біологічних олімпіадах або готувати виставки рослин або тварин.
118. Брати участь у географічній експедиції.
119. Брати участь у геологічній експедиції.
120. Спостерігати і доглядати за хворими, надавати їм допомогу.
121. Брати участь у виставках кулінарних або кондитерських робіт або відвідувати їх.
122. Брати участь у фізичних олімпіадах.
123. Вирішувати складні задачі по хімії, брати участь у хімічних олімпіадах.
124. Розбиратися в технічних кресленнях і схемах, самому виконувати креслення.
125. Розбиратися в складних радіосхемах.
126. Відвідувати з пізнавальною метою промислові підприємства, знайомитися з новими типами верстатів, спостерігати за роботою на них або за їх ремонтом.
127. Майструвати що-небудь із дерева.
128. Допомогати в будівельних роботах.
129. Брати участь в обслуговуванні і ремонті автомобілів.
130. Управляти надшвидкісними літаками.
131. Строго виконувати розпорядок дня.
132. Займатися в історичному гуртку, збирати матеріали, виступати з доповідями на історичні теми.
133. Працювати з літературними джерелами, вести щоденник вражень про прочитане.
134. Брати участь у диспутах і читачьких конференціях.
135. Готувати і проводити збори.

136. Шефствувати над важкими підлітками, обговорювати з будь-ким питання виховання дітей і підлітків.
137. Допомогати працівникам міліції.
138. Постійно спілкуватися з різноманітними людьми.
139. Брати участь у математичних олімпіадах.
140. Цікавитися вартістю товарів, намагатися зрозуміти питання ціноутворення, заробітної плати, організації праці.
141. Розмовляти з друзями іноземною мовою.
142. Брати участь у виставках образотворчого мистецтва.
143. Відвідувати театральний гурток.
144. Брати участь у музичних оглядах-конкурсах.
145. Брати участь у спортивних змаганнях.
146. Вирощувати в саду або на городі рослини, виховувати тварин, доглядати за ними.
147. Проводити топографічні зйомки місцевості.
148. Здійснювати тривалі важкі походи, під час яких доводиться напружено працювати за заданою програмою.
149. Працювати в лікарні, поліклініці або аптеці.
150. Працювати фахівцем на підприємстві харчової або легкої промисловості (швачкою, закрійницею, кондитером і т.д.).
151. Вирішувати складні задачі з фізики.
152. Працювати на хімічному виробництві.
153. Брати участь у виставках технічної творчості.
154. Працювати в галузі електроенергетики або радіоелектроніки.
155. Працювати токарем, виготовляти різноманітні деталі і вироби.
156. Виконувати столярні роботи.
157. Працювати в будівельній бригаді.
158. Везити пасажирів або вантажі.
159. Працювати в штормову погоду на великій ріці або у морі.
160. Бути військовим інженером або командиром.
161. Ходити в походи історичними місцями рідного краю.
162. Писати розповіді, складати вірші, байки і т. д.
163. Писати нотатки або нариси в стінгазету або періодичну пресу.
164. Керувати бригадою під час трудового десанту.
165. Організувати ігри або свята для дітей.
166. Працювати в юридичному закладі (у суді, прокуратурі, адвокатурі, юридичній консультації).
167. Надавати людям різноманітні послуги.
168. Виконувати роботу, що постійно вимагає застосування математичних знань.
169. Працювати в області планування, фінансування, економіки підприємств народного господарства.
170. Брати участь в олімпіадах, конкурсах, конференціях іноземною мовою.
171. Брати участь у виставках образотворчого мистецтва.
172. Грати на сцені або зніматися в кіно.
173. Бути музикантом, музичним режисером або викладачем музики.
174. Працювати викладачем фізкультури або тренером.

Обробка результатів.

У заповненому листі відповідей у кожній колонці підраховується кількість позитивних відповідей.

Аналізуючи отримані дані, виділіть ті сфери, що містять найбільшу кількість позитивних відповідей. Якщо з-поміж них виявиться кілька сфер з однаковим числом позитивних відповідей, то варто вважати, що більш вираженим інтересам відповідають ті з них, що містять найменшу кількість негативних відповідей. Оцінка ступеня виразності інтересів має п'ять градацій: вищий ступінь заперечування — від -12 до -6, інтерес заперечується — від -5 до -1, інтерес виражений слабо — від +1 до +4, виражений інтерес — від +5 до +7, яскраво виражений інтерес — від +8 до +12.

Тема: Типи професій. Заняття 2

Мета: сприяти професійному самовизначенню учасників.

Завдання:

- проінформувати учасників про існуючі професії та їх особливості;
- сприяти самостійному аналізу власних професійних можливостей.

Ключові поняття: професійне самовизначення, професія, посада, сфера діяльності.

Необхідне забезпечення: фліп-чарт, великі аркуші паперу, маркери, аркуші формату А-5 за кількістю учасників, матеріали з класифікації професій, ручка, зошит.

План заняття:

1. Вступне слово (2 хв.)
2. Інформаційне повідомлення «Типи професій» (15 хв.)
3. Вправа-дослідження «Мій тип професії» (15 хв.)
4. Вправа «Професія-посада» (20 хв.)
5. Підведення підсумків (3 хв.)

Вступне слово

На попередньому занятті ми говорили з Вами про індивідуальні особливості, які відіграють певну роль при виборі професії. Вибір професії — одне із самих відповідальних рішень, які приймає людина в житті. Звичайно, можна перервати навчання, якщо на третьому курсі інституту ти розумієш, що ця справа не твоя, а можна через декілька років залишити роботу, яка не подобається. Однак, час буде втрачено, та й розчарування неминуче... Вибір професії, як і будь-який вибір — це прийняття рішення при великій кількості альтернативних варіантів та необхідності враховувати різноманітні фактори. Є такий вираз: «Щастя — це коли ранком хочеться йти на роботу, а після роботи — додому». Сьогодні ми продовжимо цю розмову й поговоримо про ті типи професій, які існують у сучасному світі.

Інформаційне повідомлення

Існує багато наукових підходів до визначення типів професій. Звернімося до прикладів. Візьмемо такі професії як перукар, офіціант, бухгалтер і оператор ЕОМ. Вони мають різні класифікаційні характеристики, але і багато спільного. Перукарі та офіціанти працюють з людьми (сфера обслуговування), а бухгалтери і оператори ЕОМ працюють зі знаками та схемами, тобто символами. У роботі з людьми необхідні такі якості як комунікабельність, уміння спілкуватися, уважність, акуратність, ввічливість, чемність, тактовність. Для бухгалтера та оператора ЕОМ важливі точність, посидючість, високий рівень концентрації уваги і таке інше. Очевидно, що виникає необхідність поділити професії за характером роботи, предметом праці, тобто за головними ознаками. Визначити з ким або чим працює людина у процесі своєї трудової діяльності, на що націлена головна мета її праці. (див. Додаток).

Запитання для обговорення:

- Хто з Вас вже визначився у виборі професії?
- Чи можете Ви проаналізувати вибрану професію за наданою типологією?

До уваги ведучого

Класифікуючи типи професій, необхідно велику увагу приділити значенню поінформованості. Не можна вибирати професію, не знаючи роду занять у ній, основних вимог до неї та умов праці. Необхідно зважити також і на спроможність виконувати певні дії. У Японії, до прикладу, вважають, що якщо здатність людини до певного виду діяльності становить менше ніж 70%, то вона не може працювати за цією професією чи посадою. Сьогодні вимагає від кожного бути готовим до конкурентної боротьби.

Вправа-дослідження «Мій тип професії»

При переході до виконання наступного завдання варто запропонувати учасникам дати відповідь на такі запитання:

- Хто з Вас вже визначився у виборі професії?
- Які причини лежать в основі вибору саме цієї професії?
- А хто ще не вирішив, яку професію обрати?
- З якими труднощами Ви зіткнулися?
- Чи обговорювали Ви це питання з батьками, друзями, вчителями?

Для проведення наступної вправи ведучому варто детально ознайомитись із додатком, де подані умови її проведення.

Вправа «Професія-посада»

Ведучий методом мозкового штурму визначає, з чим асоціюється у учасників поняття «професія» та «посада». Усі варіанти, запропоновані учасниками, занотуюються на листі фліп-чарта. Підсумовуючи напруження групи, ведучий робить висновок про те, що ці поняття лежать в одній площині, але, разом з тим, мають свої особливості. Так, **професія** — це виокремлений (окреслений) у рамках суспільного поділу праці комплекс дій та відповідних знань, що вимагає відповідної освіти чи кваліфікації, які особа може виконувати відносно постійно та які становлять засоби утримання для неї. Більшість професій з'являються в процесі розподілу праці та мають столітні традиції, оскільки потреби суспільства в багатьох сферах були і залишаються постійними. У кінці 20 ст. кількість професій становила декілька тисяч. Відповідно, **посада** — формальне документально закріплене місце працівника в трудовому колективі, яке передбачає виконання певних обов'язків, посадові права та характер відповідальності.

На завершення, ведучий пропонує учасникам визначити, чим відрізняються вимоги до кожної із посад професії будівельник. Далі можна так само проаналізувати інші професії (банківський працівник, юрист, вчитель тощо).

У висновку варто звернути увагу учнів на кар'єрні сходинки, їх логічність та послідовність (санітарка — медсестра — лікар — завідувач відділенням — головний лікар; касир — бухгалтер — кредитний представник — завідувачий сектором — керуючий банком).

Запитання для обговорення:

- Чи складно було і чому розділяти поняття «професія» та «посада»?
- Що, на Вашу думку, важливіше: отримати гарну професію чи перспективну посаду? Обґрунтуйте свою відповідь.

Підведення підсумків

Ведучий пропонує учасникам висловитися щодо теми, яка була розглянута.

Запитання для обговорення:

- Чи весь матеріал був зрозумілим?
- Чи залишились якісь запитання?
- Який матеріал був для Вас найбільш корисним і чому?

Додаток до інформаційного повідомлення

Усі професії поєднані у п'ять типів: «Людина—техніка», «Людина—природа», «Людина—людина», «Людина—знакова система», «Людина—художній образ».

Перша група професій типу **«Людина—техніка»** об'єднує професії, спеціалісти яких мають справу з технікою. Наприклад, інженер, радіотехнік, технолог, слюсар, оператор технічного устаткування, механізатор тваринницьких ферм, електромонтер та ін. Спеціалісти таких професій працюють скрізь: у промисловості, сільському господарстві, в обслуговуванні, в науці тощо. Такі фахівці, наприклад, повинні бути людьми, у яких переважає розвинений невербальний інтелект, тобто ті, які вміють технічно мислити. Вони втілюють на практиці конструктивні креслення, схеми. Важливу роль у їхній роботі відіграє координація рухів, добре розвинений окомір. Вони повинні добре розумітися в кресленнях, різних схемах, графіках, мати добре розвинену просторову уяву. Багато у їх діяльності значить і сенсомоторна чутливість, відповідна координація рухів.

Спеціалісти сфери **«Людина—природа»** займаються об'єктами живої та неживої природи. Це професії геолога, астронома, еколога, мікробіолога, садівника, лісвника, зоотехніка, рибовода, бджоляра, фермера; професії, що пов'язані з переробкою харчових продуктів: кухар, майстер-сиророб, тістовод, кондитер і т. ін. Такі професії можуть опанувати тільки ті люди, які люблять природу, можуть оберегати та примножувати її. Їм притаманні такі властивості як акуратність, чуйність, спостережливість тощо. Такі фахівці можуть працювати у промисловості: харчовій, переробній, сільському господарстві тощо.

До типу **«Людина—людина»** відносяться професії, обравши які ви будете працювати з окремими людьми, групами людей. Перш за все, вони вимагають від фахівців умінь спостерігати, аналізувати взаємини, події, керувати, навчати, обслуговувати і т.п. Це вчитель, продавець, лікар, перукар, юрист, менеджер, екскурсовод, психолог, соціальний працівник та інші. Такі професіонали працюють в освіті, науці, у серії обслуговування, медицині тощо. Окрім умінь спілкуватись з людьми, поважати їх, вони повинні бути витривалими, чемними, уважними, шляхетними, мати добре розвинутий вербальний інтелект, зорову пам'ять, культурну мову і таке інше.

Професії типу **«Людина—знакова система»** вимагають від особистості об'єктивної самооцінки. Якщо предметом праці є знаки, знакові системи, літери, цифри, звуки, слова, інформація, то людині необхідні такі властивості, як посидючість, уважність, відповідальність, зосередженість, добре розвинений слух, зір, здібності аналізувати явища, факти, події. Для прийняття виваженого рішення щодо вибору професії типу бухгалтер, оператор ЕОМ, економіст, банківський службовець, аудитор, кресляр, лінгвіст і т.д. треба уважно зважити свої здібності. Такі спеціалісти потрібні у будь-якій галузі: промисловості, сільському господарстві, обслуговуванні, транспорті. Вони працюють в освіті, науці, зв'язку, адміністративних органах, в управлінні підприємствами, установами і т. ін.

Тип професій **«Людина—художній образ»** вимагають від людини умінь відтворювати художній образ, його елементи. До таких професій відносяться не лише професії художника-декоратора, дизайнера, режисера, актора, письменника тощо. Тут можна назвати і багато інших професій, наприклад — живописець із розпису, фарфору, ювелір, перукар, озеленювач, майстер з оздоблювальних робіт тощо. Такі талановиті фахівці працюють у різних галузях господарства. Це і промисловість, і обслуговування, мистецтво і освіта, культура і ще багато різних сфер діяльності. Працювати за такими професіями можуть ті, хто має розвинений смак, художньо-образне мислення, просторову уяву, точні рухи тощо. Але найголовніша їх властивість — висока духовність.

Окрім того, професії можуть класифікувати й за іншими ознаками, а саме:

- **За умовами праці**

Праця в умовах звичайного (побутового) мікроклімату (бухгалтер, інженер, програміст, секретар-референт).

Праця з перебуванням на відкритому повітрі з різкими перепадами температури, вологості (будівельник, пожежник, рільник, агроном).

Праця у незвичних умовах: під землею, під водою, на висоті, в повітрі, в гарячих цехах, в цехах з неминучою виробничою шкодою (льотчик, шахтар, водолаз, апаратник).

Праця з підвищеною моральною відповідальністю за здоров'я, життя людей, за великі суспільні, матеріальні цінності (вчитель, лікар, інженер з техніки безпеки, аудитор).

- **Залежно від засобів праці**

Професії, пов'язані з використанням ручної праці (столяр, монтажник радіоапаратури, ювелір, музикант, хірург).

Професії, пов'язані з використанням машин з ручним керуванням (токарь, водій, машиніст, оператор зв'язку).

Професії, пов'язані з використанням напіваавтоматів, автоматів, автоматичних ліній, робототехнічних комплексів (сталевар, друкар, апаратник, диспетчер енергосистеми).

Професії, пов'язані з використанням функціональних засобів, знарядь праці (викладач, актор, диригент, режисер, спортсмен).

• **Залежно від мети праці**

Гностичні: розпізнати, розрізнити, оцінити, перевірити (санітарний лікар, літературний критик, контролер, товарознавець, експерт, слідчий).

Перетворюючі: обробити, перемістити, організувати, перетворити (водій, живописець, викладач, паркетник, слюсар, кравець).

Дослідницькі: винайти, вигадати, знайти новий варіант, сконструювати (закрійник, розмітник, селекціонер, художник-оформлювач).

ХАРАКТЕРИСТИКА ТИПІВ ПРОФЕСІЙ

Вид діяльності	Предмет праці	Основні вимоги щодо професії	Приклади професій
Людина – людина			
Виховання, навчання, управління, медичне, побутове, правове, інформаційне обслуговування	Людина, групи людей, колектив, військові підрозділи, шкільні та навчальні класи, групи дитячих садків	Здатність встановлювати стосунки з людьми, допомога в оволодінні основами наук. Акuratність, пунктуальність, доброта, готовність прийти на допомогу іншій людині, привітність, доброзичливість, самокритика, самовладання, спостережливість, емоційна стійкість, розподіл уваги, логічність мислення, високі показники пам'яті	Педагог, вихователь, гід-перекладач, бібліотекар, лікар, медсестра, працівники міліції, суду, прокуратури, юрист, офіціант, стюардеса, продавець, адміністратор, екскурсовод, тренер, кореспондент тощо
Людина – техніка			
Створення, монтаж, складання, експлуатація, управління, ремонт	Машини, механізми, агрегати, технічні системи, об'єкти, транспортні засоби	Значні вимоги до зорового сприймання, високий інтелект, хороша координація рухів, точність, технічне мислення, стійкість нервової системи, витримка, стійкість уваги, здатність до її розподілу і переключення, високі показники оперативної, зорової пам'яті, організованість, цілеспрямованість, витривалість, самоконтроль, врівноваженість	Електромонтажник, інженер-електрик, регулювальник радіоелектронної апаратури та приладів, радіоінженер, слюсар, токарь, фрезерувальник, шахтар, водій транспортних засобів, ткач, складальник взуття, будівельник, машиніст крана тощо
Людина – природа			
Вивчення, дослідження, добування, вирощування, догляд, профілактика захворювань	Об'єкти живої та неживої природи, земля, атмосфера, корисні копалини, рослини, тварини, біологічні процеси	Здатність виявляти причинно-наслідкові зв'язки, аналітичне мислення, вміння передбачати та оцінювати мінливі природні фактори, знання природної системи, багата уява, оперативне мислення, спостережливість, наполегливість, відповідальність, стійкість, розподіл та довільне переключення уваги, наочно-образна та зорова пам'ять	Гідромеліоратор, геолог, агроном, селекціонер, садівник, рибалка, зоотехнік, ветеринарний лікар, фізіолог, біохімік, лісник, фермер, формувальник ковбасних виробів, технік-топограф, океанолог тощо

Людина – знакова система			
Обчислення, підрахунки, виконання креслень, схем, переклади текстів з однієї мови іншою, упорядкування, збирання, аналіз та зберігання інформації, ведення записів	Тексти, цифри, формули, коди, умовні позначення, поняття, звукові сигнали, креслення, карти, схеми	Високі вимоги до точності зорового сприймання та його об'єму, концентрація уваги, довготривала пам'ять, логічне мислення, зорові уявлення, вміння аналізувати та узагальнювати інформацію, емоційна стійкість, терпіння, самовладання, точність рухів, відповідальність, організованість	Оператор ЕОМ, радист, телеграфіст, бухгалтер, економіст, конструктор, геодезист, бібліограф, лінгвіст, перекладач, історик, метролог, математик, топограф, програміст, філософ тощо
Людина – художній образ			
Художнє відображення дійсності, проектування, моделювання, відтворення, створення образів, виготовлення художніх виробів, копіювання	Художній образ, музика, предмети образотворчого мистецтва, скульптура, літературні твори, технічна та прикладна естетика	Добре розвинений художній смак, розвинене просторове мислення, концентрація та стійкість уваги, спостережливість, творча уява, образне мислення, емоційність, наочно-образна пам'ять, здатність до перетворення, яскравість зорового сприймання, точність сприймання кольору та відтінків	Маляр, реставратор, архітектор, дизайнер, скульптор, мистецтвознавець, художник-модельєр, паркетник, ювелір, фотограф, письменник, актор, журналіст, перукар, хореограф, балетмейстер, кондитер, кінорежисер тощо

Додаток до вправи «Мій тип професії»

Типологія особистості та привабливе професійне середовище (за Д. Голландом)

Відповідно до найбільш привабливого професійного середовища, Д. Голланд виділяє такі типи особистості: реалістичний, інтелектуальний, соціальний, конвенціональний, діловий, артистичний.

Реалістичний тип — «чоловічий», соціальний, емоційно стабільний, орієнтований на сьогоднішній день. Його представники займаються конкретними об'єктами та їхнім практичним застосуванням: речами, інструментами, тваринами, машинами. Надають перевагу заняттям, що вимагають уміння і конкретності. Працівники цього типу охоче обирають професії механіка, електрика, агронома, садівника, шофера тощо. Цьому типові найбільш властиві математичні здібності, а психомоторні навички перевищують арифметичні та гуманітарні здібності.

Інтелектуальний тип — орієнтується на розумову працю. Він некоммунікбельний, аналітичний, раціональний, незалежний, оригінальний. Йому найбільш притаманні теоретичні і до певної міри практичні здібності. Він більше роздумує над проблемою, ніж її розв'язує. Йому подобається вирішувати завдання, які вимагають абстрактного мислення. Інтелектуал надає перевагу науковим професіям, наприклад: ботанік, астроном та ін. Має високорозвинені як гуманітарні, так і математичні здібності.

Соціальний тип — ставить таку мету і завдання, які дозволяють йому встановлювати тісний контакт з оточуючими соціальними середовищами. Має комунікативні вміння і потребує соціальних контактів. Рисами його характеру є комунікбельність (здатність до спілкування), бажання повчати і виховувати, гуманність, жіночність. Серед занять, яким надає перевагу — навчання і лікування. В основному — це лікарі, вчителі, психологи. Намагається триматися осторонь від інтелектуальних проблем. Він активний, залежний, йому притаманна пристосованість. Проблеми він вирішує, спираючись в основному на емоції, почуття і вміння спілкування. Має хороші гуманітарні, але відносно слабкі математичні здібності.

Конвенціональний тип — надає перевагу структурованій діяльності. Із оточуючого середовища він обирає мету, завдання і цілісність з ним, його підхід до проблеми має стереотипний, практичний і конкретний характер. Спонтанність і оригінальність йому не притаманні. У деякій мірі для нього характерні ригідність, консерватизм і залежність. Надає перевагу професіям, які пов'язані з канцелярією та розрахунками: машинопис, бухгалтерія, економіка. Він уміє добре спілкуватися і має хороші моторні навички. Це слабкий організатор і керівник. Його рішення залежить від людей, які його оточують.

Діловий тип — вибирає мету і завдання, які дозволяють йому проявити енергію, оптимізм, ентузіазм, імпульсивність, потяг до пригод. Надає перевагу «чоловічим», керівним ролям, в яких він може задовольнити свої потреби у домінантності й визнанні. Це — керівник, директор, репортер, дипломат, журналіст. Йому не до душі заняття, пов'язані з ручною працею, а також ті, які вимагають великої концентрації уваги та інтелектуальних зусиль. Надає перевагу вербальним завданням, які пов'язані з керівним статусом і владою. Агресивний, діловий. Його загальні та інтелектуальні здібності посередні, до певної міри вищими є вербальні здібності.

Артистичний тип — ухиляється від чітко структурованих проблем та видів діяльності, які пов'язані з великою фізичною силою. У спілкуванні з оточуючими спирається на свої безпосередні відчуття, емоції, інтуїцію та увагу. Йому притаманна гнучкість, незалежність рішень. Це асоціальний, оригінальний тип з рисами жіночності. Артистичний тип надає перевагу заняттям творчого характеру: музиці, літературі, живопису, фотографії тощо. У представників артистичного типу гуманітарні здібності переважають над математичними. Для них характерні виняткові здібності сприйняття та моторики. Вони не зв'язують себе численними стосунками, характерними для більшості людей, від яких вони переважно ухиляються. Уже в молодості для них характерний високий життєвий ідеал, який відзначається акцентуванням особистого «я».

Інструкція. Необхідно з кожної пари 84 професій вибрати тільки одну, яка вас більше приваблює (а. чи б). Вибір необхідно зробити з кожної пари. На рішення витрачайте не більше 15 секунд. На виконання завдання дається 10–20 хвилин.

	а	б
1.	інженер-технолог	— конструктор
2.	в'язальник	— санітарний лікар
3.	кулінар	— користувач ЕОМ
4.	фотограф	— директор магазину

5.	кресляр	—	дизайнер
6.	філософ	—	психіатр
7.	вчений-хімік	—	бухгалтер
8.	редактор журналу	—	комівояжер
9.	лінгвіст	—	перекладач худ. літератури
10.	педіатр	—	статист
11.	завуч з виховної роботи	—	спеціаліст з маркетингу
12.	спортивний лікар	—	фейлетоніст
13.	нотаріус	—	постачальник
14.	бухгалтер на комп'ютері	—	артист естради
15.	політичний діяч	—	письменник
16.	садівник	—	метеоролог
17.	водій автобуса	—	медсестра
18.	інженер-електрик	—	секретар-друкарка
19.	муляр	—	художник по металу
20.	біолог	—	головний лікар
21.	телеоператор	—	режисер
22.	гідролог	—	податковий інспектор
23.	зоолог	—	головний зоотехнік
24.	математик	—	архітектор
25.	соціальний працівник	—	обліковець
26.	вчитель	—	зав. відділом держустанови
27.	вихователь	—	композитор
28.	коректор	—	модельєр
29.	економіст	—	рекламний агент
30.	зав. господарством	—	диригент
31.	радіоінженер	—	працівник науки
32.	наладчик	—	монтажник
33.	агроном	—	керівник агрофірми
34.	закрійник	—	мистецтвознавець
35.	археолог	—	експерт з товарів
36.	працівник музею	—	адвокат
37.	вчений	—	актор
38.	логопед	—	стенографіст
39.	лікар	—	дипломат
40.	головний бухгалтер	—	директор
41.	поет	—	психолог
42.	працівник архіву	—	менеджер

Ключі до методики Голланда (максимум 14 балів за всіма типами)

Реалістичний: 1а 2а 3а 4а 5а 16а 17а 18а 19а 21 а 31а 32а 33а 34а.

Інтелектуальний: 1б 6а 7а 8а 9а 16б 20а 22а 23а 24а 31б 33а 36а 37а.

Соціальний: 2б 6б 10а 11а 12а 17б 20б 25а 26а 27а 36б 38а 39а 41б.

Конвенціональний: 3б 7б 10б 13а 14а 18б 22б 25б 29а 28а 32б 38б 40а 42а.

Діловий: 4б 8б 11б 13б 15а 23б 26б 29б 30а 33б 35б 39б 40б 42б.

Артистичний: 5б 9б 12б 14б 15б 19б 21б 24б 27б 28б 30б 34б 37б 41а.

Тема: «Вибір професії». Заняття 3.

Мета: ознайомити учасників з основами професійного самовизначення.

Завдання:

- проінформувати учасників про основні фактори вибору професії;
- визначити та проаналізувати складові успішного професійного вибору;
- проаналізувати типові помилки при виборі професії.

Ключові поняття: професійне самовизначення, професійний вибір.

Необхідне забезпечення: фліп-чарт, великі аркуші паперу, маркери, плакат зі схемою «Хочу, можу, треба» (див. Додаток до вправи «Фактори вибору професії»), список «Помилки у виборі професії» (див. Додаток до вправи «Рейтинг помилок»).

План заняття

1. Вступне слово (5 хв.)
 2. Вправа «Фактори вибору професії» (25 хв.)
 3. Вправа «Рейтинг помилок» (25 хв.)
 4. Підведення підсумків (5 хв.)
-

Вступне слово

На минулих заняттях ми з вами розглядали різні сфери життя людини, однією з яких є професійна сфера. Правильний вибір професії дозволяє реалізувати свій творчий потенціал, уникнути розчарування, захистити себе і свою сім'ю від матеріальної нестабільності і невпевненості в завтрашньому дні. Давайте поговоримо про те, який же вибір можна вважати правильним?

Вправа «Фактори вибору професії»

Ведучий ставить учасникам запитання «Як Ви вважаєте, на що орієнтується людина, вибираючи ту чи іншу професію?». Всі відповіді записуються на фліп-чарт. Прикладом відповідей може бути: здібності, інтерес, знання, вміння, зарплатня, віддаленість від дому, місця навчання чи роботи, гідні умови праці, талант, бажання і т.д. Якщо якийсь із важливих факторів не названий (додаток до вправи «Що впливає на вибір професії»), ведучий допомагає, ставлячи питання. Наприклад: чому лише деякі люди, які люблять плести мереживо, ідуть отримувати цю професію? Можлива відповідь: мало можливостей, щоб знайти роботу, низький попит на цю професію.

Далі учасникам пропонується розкласти всі фактори, які були названі, на групи. Класифікація визначається учасниками самостійно або задається ведучим. У кінцевому варіанті повинні залишитися три групи, що відповідають трьом факторам: «хочу», «можу», «треба».

Ведучий підсумовує: щойно ми з вами самостійно вивели схему вибору професії. Вона складається з трьох факторів: «хочу», «можу», «треба» (на дошці малюється схема вибору професії (див. Додаток).

Фактор «хочу» — бажання, інтереси, схильності. Він не є менш значимим, ніж інші фактори, оскільки інтереси часто говорять про те, що людина має схильність до якого-небудь виду діяльності.

Фактор «можу» — здібності, таланти, можливості — матеріальні, транспортні, психічні (особливості мислення, пам'яті і т.д.).

Фактор «треба» — умови ринку праці, потреба суспільства в спеціалістах даного профілю, корисність професії для окремих груп людей чи суспільства в цілому.

Ведучий запитує: «Як Ви вважаєте, чи завжди людина обирає професію, враховуючи всі ці фактори?». Як правило, учасники відповідають: «Ні».

Інформаційне повідомлення

По-перше, майбутня професія повинна бути в радість, а не в тягар (ХОЧУ).

По-друге, ви повинні володіти набором професійно важливих для цієї професії якостей: інтелектуальних, фізичних, психологічних (МОЖУ).

По-третє, ця професія повинна користуватися попитом на ринку праці (ТРЕБА).

Представимо три складові правильного вибору у вигляді трьох кіл.

Вибір можливих варіантів відповідної професії необхідно робити з урахуванням трьох необхідних компонентів успіху: «Хочу», «Можу» і «Треба» (На схематичному малюнку області «Хочу», «Можу» і «Треба» позначені колами, що взаємно перетинаються). Неважко побачити, що оптимальний варіант — це взаємний перетин усіх трьох областей: «Хочу», «Можу» і «Треба» (зона D). Це ідеал, про який можна мріяти, і до якого, все ж таки, необхідно прагнути. Інші три випадки перетину (зони А, В і С) — це варіанти, які в певній мірі обмежують наш вибір.

Учасникам пропонується обговорити, що буде, якщо один з факторів випадає:

- перетин тільки «Можу» і «Треба» (зона С) — це типовий випадок можливості працевлаштування (наявність вакансій) і можливості людини займатися цією діяльністю, але відсутності з яких-небудь причин бажання погоджуватися на таку роботу. Уявіть собі людину, яка обрала потрібну професію і має здібності до неї, проте працювати їй нудно і нецікаво. Чи буде така людина щасливою в професійному плані?
- перетин лише «Хочу» і «Треба» (зона В) — випадок, коли наше бажання займатися якою-небудь діяльністю співпадає з наявністю вакансій на ринку праці, проте, для її виконання у нас, на жаль, не вистачає здібностей, професійної підготовки або накладає свої обмеження стан здоров'я. Які наслідки такого вибору? Чи зможе людина стати спеціалістом в своїй області?
- перетин тільки областей «Хочу» і «Можу» (зона А) — один з найтрагічніших варіантів: людина хотіла б займатися певною діяльністю, її здібності, професіоналізм і здоров'я дозволяють їй це робити, але регіональному ринку праці в даний момент такі професії не потрібні. Які труднощі будуть у людини в цьому випадку?

Отже, для того, щоб реально оцінити шанси на те, що кожен знайде роботу в цьому світі, нам потрібно розібратись з Хочу, Можу і Треба. Необхідно, щоб при виборі професії були знайдені можливі для кожної людини узгодженості трьох зазначених факторів.

Ведучий вивіщує плакат зі схемою та запитаннями:

- Чи хочу я пов'язати своє життя з цією професією?
- Чи достатньо у мене здібностей, можливостей, щоб отримали цю професію і в подальшому працювати?
- Де я зможу працювати після навчання?»

Ці ж фактори варто враховувати і при виборі відповідного шляху професійної освіти.

Вправа «Рейтинг помилок»

Ведучий роздає учасникам аркуші зі списком «Помилки у виборі професії» та пропонує учасникам уважно ознайомитися зі списком та обрати три помилки, які здаються найбільш небезпечними для них, тобто найбільшу вірогідність для себе зробити саме цю помилку (може, уже здійснили чи здійснюєте зараз).

Після того як учасники обрали для себе найбільш вірогідні помилки, ведучий просить їх по черзі назвати номери помилок: «Я буду паралельно, на основі ваших рішень, вести статистику на фліп-чарті — ставити палички навпроти номерів помилок».

Приклад частотної діаграми

1.	III
2.	I
3.	IIII
4.	III
5.	IIIIIIII
6.	IIIIIIIIII
7.	III
8.	IIII
9.	II
10.	I

Після того як рейтинг помилок візуалізований, ведучий організовує в групі обговорення щодо пошуку способів захисту від помилок, послідовно переходячи від однієї помилки до іншої.

Ведучий: «На завершення давайте звернемо увагу на помилки, які мають в нашій групі найбільший рей-

тинг (отримали найбільшу кількість виборів). Для цього мені б хотілося, щоб ви відповіли на три питання:

1. Що необхідно припинити робити для того, щоб не зробити цієї помилки?
2. Що необхідно продовжувати робити для того, щоб не зробити цієї помилки?
3. Що необхідно почати робити для того, щоб не зробити цієї помилки?

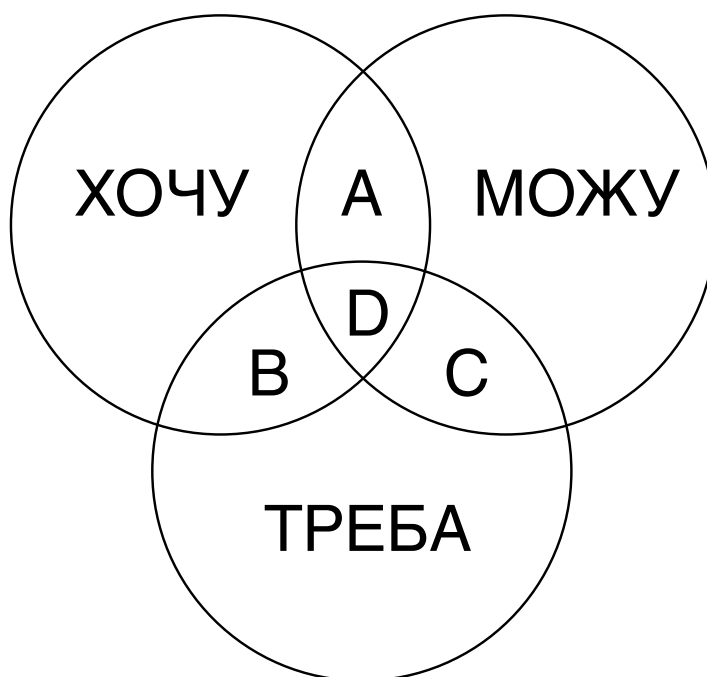
Достатньо обговорити три-чотири найбільш «рейтингові» помилки.

Підведення підсумків

Є такий вислів: «Якщо не знаєш, куди ідеш, то дійдеш до мети й навіть про це не знатимеш». Кожна людина повинна знати, що для неї найважливіше, а що маловажливе, повинна вміти визначати цілі та прямувати до їх досягнення. Таке прямування є джерелом задоволення, формування людини, будування почуття власної гідності.

Додаток до вправи «Фактори вибору професії»

1. **ПОЗИЦІЯ СТАРШИХ ЧЛЕНІВ СІМ'Ї.**
Є старші, які несуть пряму відповідальність за те, як складається твоє життя. Ця турбота розповсюджується і на питання твоєї майбутньої професії.
2. **ПОЗИЦІЯ ТОВАРИШІВ, ПОДРУГ.**
Дружні зв'язки в твоєму віці вже дуже міцні і можуть сильно вплинути на вибір професії. Можна надати лише загальну пораду: правильним буде рішення, яке відповідає твоїм інтересам та співпадає з інтересами суспільства, в якому ти живеш.
3. **ПОЗИЦІЯ ВЧИТЕЛІВ, ШКІЛЬНИХ ПЕДАГОГІВ, КЛАСНОГО КЕРІВНИКА.**
Спостерігаючи за поведінкою, учбовою та позашкільною активністю учнів, досвідчений педагог знає багато такого про тебе, що приховано від непрофесійних очей і навіть від тебе.
4. **ОСОБИСТІ ПРОФЕСІЙНІ ПЛАНИ.**
Під планом у даному випадку маються на увазі власні уявлення про етапи освоєння професії.
5. **ЗДІБНОСТІ.**
Про своєрідність своїх здібностей варто судити не тільки з успіхів у навчанні, але й з досягнень у найрізноманітніших видах діяльності.
6. **РІВЕНЬ ДОМАГАНЬ СУСПІЛЬНОГО ВИЗНАННЯ.**
Плануючи свій трудовий шлях, дуже важливо потурбуватися про реалізацію власних домагань.
7. **ІНФОРМОВАНІСТЬ.**
Важливо потурбуватися про те, щоб отримувані знання про ту чи іншу професію не виявилися викривленими, неповними, односторонніми.
8. **СХИЛЬНОСТІ.**
Схильності проявляються в будь-яких заняттях, на які витрачається більша частина вільного часу.



Додаток до вправи «Рейтинг помилок»

Помилки при виборі професії

1. **СТАВЛЕННЯ ДО ВИБОРУ ПРОФЕСІЇ ЯК ДО НЕЗМІННОГО.**
У будь-якій сфері діяльності відбувається зміна занять, посад по мірі росту кваліфікації людини. При цьому найбільших успіхів досягає той, хто добре пройшов початкові сходинки.
2. **РОЗПОВСЮДЖЕНІ ДУМКИ ПРО ПРЕСТИЖНІСТЬ ПРОФЕСІЇ.**
Стосовно професії упередження проявляються в тому, що деякі важливі для суспільства професії, заняття вважаються недостойними (наприклад, сміттяр).
3. **ВИБІР ПРОФЕСІЇ ПІД ПРЯМИМ АБО ОПОСЕРЕДКОВАНИМ ВПЛИВОМ ТОВАРИШІВ (за компанію).**
Професію ми обираємо за своїм «смаком» та «розміром», як одягу чи взуття.
4. **ПЕРЕНЕСЕННЯ СТАВЛЕННЯ ДО ЛЮДИНИ – ПРЕДСТАВНИКА ТІЄЇ ЧИ ІНШОЇ ПРОФЕСІЇ – НА САМУ ПРОФЕСІЮ.**
При виборі професії потрібно враховувати, перш за все, особливості даного виду діяльності, а не обирати професію тільки тому, що тобі подобається чи не подобається людина, яка займається даним видом діяльності.
5. **ЗАХОПЛЕННЯ ЛИШЕ ЗОВНІШНЬОЮ ЧИ ЯКОЮ-НЕБУДЬ ПРИВАТНОЮ СТОРОНОЮ ПРОФЕСІЇ.**
За легкістю, з якою актор створює на сцені образ, стоїть напружена, буденна праця.
6. **ОТОТОЖНЕННЯ ШКІЛЬНОГО НАВЧАЛЬНОГО ПРЕДМЕТУ З ПРОФЕСІЄЮ ЧИ ПОГАНЕ РОЗРІЗНЕННЯ ЦИХ ПОНЯТЬ.**
Є такий предмет, як іноземна мова, а професій, де необхідне знання мови, багато – перекладач, екскурсовод, телефоніст міжнародного зв'язку та ін. Тому при виборі професії необхідно враховувати, які реальні заняття та професії стоять за цим предметом.
7. **ЗАСТАРІЛІ УЯВЛЕННЯ ПРО ХАРАКТЕР ПРАЦІ В СФЕРІ МАТЕРІАЛЬНОГО ВИРОБНИЦТВА.**
У всіх професіях, і, перш за все, робітничих, впроваджується складна та цікава техніка, підвищується рівень культури праці.
8. **НЕВМІННЯ РОЗІБРАТИСЯ, ВІДСУТНІСТЬ ЗВИЧКИ РОЗБИРАТИСЯ У ВЛАСНИХ ОСОБИСТІСНИХ ЯКОСТЯХ (схильностях, здібностях).**
Розібратися у собі тобі допоможуть профконсультанти, батьки, вчителі, товариші.
9. **НЕЗНАННЯ ЧИ НЕДООЦІНКА ВЛАСНИХ ФІЗИЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ, НЕДОЛІКІВ, ІСТОТНИХ ПРИ ВИБОРІ ПРОФЕСІЇ.**
Існують професії, які можуть бути тобі протипоказані, оскільки вони можуть погіршити стан твого здоров'я.
10. **НЕЗНАННЯ ОСНОВНИХ ДІЙ, ОПЕРАЦІЙ ТА ЇХ ПОРЯДКУ ПРИ ВИБОРІ ПРОФЕСІЇ.**
Коли ти вирішуєш задачу з математики, то виконуєш певні дії в певній послідовності. Було б розумно вчинити так само і при виборі професії.

Перешкоди та стереотипи щодо вибору професії⁹

Ставлення до професії як до чогось раз і назавжди визначеного, фатального

Попередні покоління жили під гаслом «Освіта – на все життя», багато дітей ішли стопами своїх батьків,

⁹ За матеріалами Афанасьєва Н.В., Малухина Н.В., Пашнина М.Г. Профориєнтаційний тренінг для старшокласників

створюючи цілі династії, і пишалися цим. Вважалося великою заслугою пропрацювати все життя на одному комбінаті чи заводі. Зараз все змінилося. Проаналізуйте ситуацію на ринку праці і обговоріть її зі старшими. Ви побачите, що успіх в житті чекає тих, хто живе під гаслом «Освіта через усе життя», постійно підвищуючи кваліфікацію, освоюючи суміжні спеціальності, вивчаючи нове в своїй професії. Навіть якщо ви і обрали спочатку не «ту» спеціальність, це у жодному випадку не є приводом до зневіри. Наприклад, якщо ви закінчили музичне училище, а потім вирішили стати психотерапевтом, ваша перша спеціальність надасть вам можливість найкращим чином використовувати музику в психотерапії. Близьке знання літератури дозволить вам працювати у сфері мистецтва, писати критичні статті, сценарії. Повірте народній мудрості «Знання за спиною не носити», вони стануть у нагоді найнесподіванішим чином.

Існуючі думки про престижність професії

Існує багато забобонів, в яких ті чи інші професії вважаються престижними, а інші — ні. Але хто може визначити, наскільки корисніша для суспільства, наприклад, професія психолога чи лікаря, аніж професія еколога? Невже не важливі професії прибиральника, слюсаря-ремонтника? Помилка молодої людини, яка вибирає «ким стати», може і полягати в тому, що освоївши модну професію, але не знайшовши себе у ній, якщо ця професія не відповідатиме ані її схильностям, ані здібностям, вона не побачить результати своєї праці і не відчуватиме себе корисною.

Перенесення ставлення до якоїсь людини на саму професію чи захоплення тільки зовнішнім боком діяльності

Якщо вам дуже подобається якийсь відомий спортсмен, співак чи ведучий ток-шоу, не переплутайте його особистість з тією повсякденною працею (можливо, не дуже захоплюючою, а кропіткою і малопомітною), якою йому доводиться займатися, щоб виявився помітним такий вражаючий, але короткочасний результат, як виступ на чемпіонаті світу, концерт чи півгодинна телепрограма. Погодьтеся, що за виступом на чемпіонаті або концерті, у телепрограмі, завжди стоять багаторічні буденні виснажливі тренування, репетиції, чи робота цілої команди професіоналів: журналістів, операторів та інших працівників телебачення. Часто така робота пов'язана з відрядженнями, конфліктами, розчаруваннями, а то і невдачами... Та й далеко не всі спортсмени, музиканти, телеведучі досягають всенародної слави і статків.

Вибір професії «за компанію»

На жаль, часто доводиться чути, що випускники йдуть вчитися «з подружкою» або «другом, щоб було веселіше». Трапляється, що, спостерігаючи хороші успіхи однокласника з того чи іншого предмета, вирішують, що і їм також займатися цим буде легко і просто. Зрозуміти таку позицію можна, адже за компанію не так жахливо вливатися в новий колектив, освоювати новий ритм життя, але погодитися з подібними аргументами ніяк не можна. А як же зусилля і праця, які необхідно докласти в будь-якій справі, щоб одержати гідний результат? Ось і результат виходить відповідний, а молода людина, у кращому випадку, втрачає роки, упевненість у собі і прагнення чогось вчитися.

Успіхи з того чи іншого шкільного предмета, здібності до нього — це одне, а професії, які можна пов'язати з ним — зовсім інше

Якщо вам легко дається який-небудь предмет, не ототожнюйте ці успіхи з якоюсь конкретною діяльністю, тобто, не думайте, що й робота даватиметься так само легко. Професій, які стоять за шкільними предметами, значно більше, аніж самих предметів. Наприклад, біологією займатиметься і лікар, і учений-дослідник, і фармацевт, і ветеринар, і зоотехнік, і викладач школи чи ВНЗ. Тому дивіться завжди ширше, адже тому ж лікарю знання однієї біології зовсім недостатньо — потрібно ще добре орієнтуватися у фізиці, хімії, мати добре розвинену емпатію (здатність співчувати) людям. Так само і в будь-якій іншій спеціальності.

Застарілі уявлення про характер праці у сфері матеріального виробництва

У всіх сферах діяльності запроваджується складна техніка, підвищується культура праці. Якщо ви, наприклад, хочете вибрати професію інженера-механіка, то це зовсім не означає, що вам доведеться стояти в брудній спецівці з гайковим ключем десь біля верстата цілими днями, намагаючись налагодити якийсь складний агрегат. Технічний прогрес пішов так далеко уперед, що зараз навіть у сфері тваринництва вже не обійтися без комп'ютера і апаратів з програмним забезпеченням. Тому, якщо вас відштовхує яка-небудь

професія тільки тому, що вам хтось сказав, що вона нібито пов'язана з важкою фізичною працею і не дуже приємною (у сенсі чистоти) обстановкою, варто дізнатися про умови праці в цій сфері діяльності саме у тих людей, які безпосередньо цією справою займаються. Проте тут є одне АЛЕ... Якщо вам трапиться людина, яка з якихось причин не відбулася в професії, що цікавить вас, то свої особисті невдачі вона може спроектувати і на свою спеціальність: мовляв, робота погана, неперспективна, і тобі не варто цим займатися... Будьте уважні!

Невміння чи небажання розібратися в своїх особистих здібностях, схильностях і якостях

Ця справа не швидка і не з легких. Вам допоможуть і батьки, і старші товариші, і друзі, і профконсультанти. Єдине, на що не варто розраховувати, так це на те, що ви одержите чітку відповідь на питання «ким стати?». Усі тестові методики розраховані на те, щоб активізувати ваше прагнення пізнати себе, зайнятися самоаналізом, визначити напрямок, у якому слід рухатися. Тим паче, що є тести професійні, якими володіють фахівці, а є популярні, які публікуються в ЗМІ — їм то вже точно не варто довіряти на всі 100%. Свобода вибору — річ непроста, але добре, що вона є.

Неправильна оцінка своїх фізичних особливостей і стану здоров'я при виборі тієї або іншої професії

Професій, до оволодіння якими висуваються спеціальні вимоги до стану вашого організму, не багато, але вони є. Наприклад, до зору — для комп'ютерників, до легенів — для водолазів, до серця — для льотчиків, до нюху — для парфумерів.

Незнання основного алгоритму дій при виборі професії

При виборі професії, як і при рішенні будь-якої задачі, потрібно знати, які дії і в якій послідовності необхідно виконати, щоб знайти правильну відповідь. Як бути, якщо професія вже вибрана чи є цілком певна мрія, але невідомо як добитися бажаного? Дійсно, що робити в цьому випадку — багато хто якраз і не знає, або думає, що успіх — обов'язкова складова життя дорослої людини, прийде обов'язково і досить швидко. Дивлячись на досягнення інших, багато хто думає, що саме так і склалася кар'єра багатьох успішних людей, все прийшло саме собою, головне — вибрати «потрібну» професію чи виявитися «в потрібний час у потрібному місці». Адже не маючи в житті чіткої мети, ймовірність того, що ви доб'єтесь успіху, покладаючись на Його Величність Випадок, дуже невелика. Перш за все, мрію потрібно перетворити на мету. Як же це зробити?

Спершу спробуйте подумати і визначити самі, чим же відрізняється мета від мрії. А якщо не вийде, запитайте у батьків чи старших товаришів, знайомих, що вони думають з цього приводу. Яка різниця між цими поняттями? І що необхідно зробити, щоб мрія стала вашою метою? Про це ми ще поговоримо.

Тема: «Професійний вибір». Заняття 4.

Мета: ознайомити учасників з основами професійного самовизначення.

Завдання:

- спрямувати учасників на усвідомлений вибір професії та професійної діяльності.

Ключові поняття: тенденції, стереотипи, ринок праці.

Необхідне забезпечення: аркуші паперу для фліп-чарту, маркери, аркуші формату А-4.

План заняття:

1. Вступне слово (2 хв.)
2. Вправа-дискусія «Усвідомлений вибір професії» (55 хв.)
3. Підведення підсумків (3 хв.)

Вступне слово

Щоб не помилитися, вибір професії потрібно робити правильно. Усвідомлений вибір професії — це знання про власний образ «Я» і про світ професій. Крім цього, необхідні певні специфічні знання щодо основ вибору професії. Це особливо важливо за умов конкурентного середовища та потреб ринку праці. Сьогодні не можна гарантувати, що професія, яку обираєш, буде одна і на все життя. В умовах сучасної конкуренції, можливо, доведеться неодноразово змінювати професію, спеціальність, посаду. Тому слід пам'ятати, що вибір професії має бути усвідомленим, але кожен має бути психологічно готовим до усіляких змін.

Вправа-дискусія «Усвідомлений вибір професії»

Наступну вправу варто провести, використовуючи такий різновид дискусії як керована. Для її успішного проведення необхідно заздалегідь підготувати запитання, які занотуються на аркуші фліп-чарту. На початку ведучий знайомить учасників із усіма запитаннями, які виносяться на обговорення. Це необхідно виконати, аби учасники орієнтувались у можливому перебігу дискусії. Після загального озвучення запитань ведучий переходить окремо до розгляду кожного питання. Серед запитань варто використовувати наступні:

- На Вашу думку, чи всі люди відчувають задоволення від тієї праці, яку вони виконують?
- Чи може бути щасливою людина, яка не отримує задоволення від обраної професії, праці?
- Від яких факторів це залежить: здібностей, умов праці, рівня освіти, професійної підготовки тощо?
- Чи можуть люди помилятися у своєму виборі? Якщо так, то чому?
- На Вашу думку, чи треба знати правила вибору професії?
- Що впливає на задоволення людини працею, якою вона займається?

У ході дискусії учні з'ясовують, що не всі люди отримують задоволення від праці, яку вони виконують, і не всім вдається самореалізуватися у професійній діяльності, а тому вони не можуть відчути повноцінність та радість життя.

Підведення підсумків

На завершення заняття ведучий ще раз наголошує на тому, що залежить від правильного вибору професії, а саме: повноцінне, щасливе життя можливе тільки тоді, коли людина працює творчо, із задоволенням, і обрана професія відповідає її здібностям, інтересам, професійній підготовці, стану здоров'я.

Запитання для обговорення:

- Які думки учасників були для Вас найбільш корисними?
- Які висновки Ви зробили для себе та яким чином вони допоможуть Вам у майбутньому?

Тема: «Професійний вибір». Заняття 5.

Мета: ознайомити учасників з основами професійного самовизначення

Завдання:

- ознайомити учасників з тенденціями, які існують на ринку праці.

Ключові поняття: тенденції, стереотипи, ринок праці.

Необхідне забезпечення: аркуші паперу для фліп-чарта, маркери, місцеві газети з об'явами про пошук роботи та попит на працівників, аркуші формату А-4.

План заняття:

1. Вступне слово (2 хв.)
 2. Інформаційне повідомлення «Професії майбутнього» (10 хв.)
 3. Вправа «Професійний попит: специфіка регіону» (45 хв.)
 4. Підведення підсумків (3 хв.)
-

Вступне слово

Протягом попередніх занять ми обговорювали питання пов'язані із особливостями професій та умовами їх вибору, сьогодні ми поспілкуємось про професії майбутнього: чи дійсно вони існують.

Інформаційне повідомлення «Професії майбутнього»

Ведучий пропонує учасникам висловитись щодо того, які професії, на їхню думку, мають попит у сьогоденні та які будуть набувати популярності у майбутньому. На завершення, ведучий знайомить учасників із основними тенденціями щодо професій майбутнього, які визначили науковці та практики сьогодення, використовуючи інформацію з додатку для вправи.

Запитання для обговорення:

- Як Ви вважаєте, які професії будуть втрачати популярності і з часом відійдуть у минуле?
- Яких вакансій, на ваш погляд, найбільше в нашому регіоні?

Вправа «Професійний попит: специфіка регіону»

Ведучий об'єднує учасників у дві групи. Перша отримує добірку місцевих газет з об'явами про пошук роботи, друга — з об'явами про вакансії, які пропонуються. Перша має визначити, представники якої професії найбільше потребують роботи, інша — визначити перелік найбільш популярних вакансій.

На наступному етапі учасникам необхідно порівняти отримані результати та зробити висновок про професію, яка є найбільш популярною для даного регіону, а яка не користується попитом.

До уваги ведучого

Бажано зазначити, що попит на професії напряму залежить від спрямованості регіону (промисловий, сільськогосподарський), місця проживання (велике місто, місто районного значення, село), інфраструктури (наявність чи відсутність закладів, установ, фабрик, заводів тощо), наявності навчальних закладів, які випускають спеціалістів певної спеціальності (наплив спеціалістів), а також стану економічного розвитку місця проживання.

Додаток до вправи «Професії майбутнього»

У пошуках ідеальної професії, або Що про це думають у світі?

Найпопулярнішою професією українці вважають юриспруденцію. Такий висновок можна зробити з кількості бажаючих вступити на юридичний факультет, а також різного роду експертних оцінок. На другому місці — професія лікаря, далі йдуть менеджери та банкіри. Проте професія у сучасному світі — це далеко не лише стан душі та спроба знайти заняття за внутрішнім покликанням.

Насправді все дуже прагматично. Не зважаючи на вподобання, керує розвитком популярності та престижності фаху, передовсім, фінансовий аспект професії. Скільки можна заробити та наскільки потрібний фахівець на ринку праці. Романтизм адвоката чи нотаріуса розвіюється вже після отримання диплома та не дуже успішної спроби знайти престижну та омріяну роботу на перенасиченому ринку дипломованих випускників юридичних факультетів ВНЗ. А за легким і не дуже серпанком розчарування доводиться шукати застосування набутих вмінь у менш романтичних сферах. І хоч розвіяний романтизм далеко не завжди свідчить про неуспішність у пошуку роботи, проте точно передбачає легку та не дуже перекваліфікацію.

Проте, як з іншими галузями? Які тенденції розвитку професій та прогнози щодо потрібності працівників різних професій в Україні та у світі?

Без сумніву, тенденції дуже схожі і продиктовані, передовсім, розвитком науки. Деякі тенденції Японії чи США здаються дивними, чимало професій, які там зароджуються, звучать якщо не абсурдно, то по-чудернацькому, проте варто зважати на те, що світ активно розвивається. Ті країни, які виступають генераторами науково-технічного розвитку, великою мірою є дороговказами шляху, яким за кілька років, з меншими чи більшими модифікаціями, доведеться пройти і Україні.

Сьогодні вчені говорять про те, що інформаційна революція змінила відчуття простору та часу, зблизила людей різних країн між собою, інтегрувала та зрушила зі своєї осі комунікативні канали. Серед іншого, інформаційна революція спричинила виникнення чималої кількості нових професій та спеціальностей. Нині вони народжуються вже не впродовж століття, а за кілька років чи навіть місяців. Центральний інститут охорони праці в Польщі провів дослідження, результатом якого став список професій, які мають позитивну динаміку розвитку, тобто таких, де приймається на роботу щораз більше працівників.

Список очолили такі спеціальності:

- адміністратор баз даних,
- адміністратор мережі,
- аналітик комп'ютерних систем,
- інвестиційний радник,
- податковий радник,
- економіст,
- торговий інформатор,
- оператор комп'ютерного обладнання,
- організатор туристичного обслуговування,
- організатор готельних послуг,
- екскурсовод,
- програміст,
- проєктант комп'ютерних систем,
- спеціаліст з аналізу ринку,
- спеціаліст з банкінгу та кредитів,
- спеціаліст з фінансів.

Цікаво, що серед цих професій немає найпопулярніших, які обирають нині абітурієнти українських вищих навчальних закладів. Ані юристи, ані лікарі, ані менеджери — наймодніші в Україні, не б'ють рекордів у потрібності спеціалістів. Чи може це свідчити про те, що ринок праці нашого західного сусіда розвивається цілковито іншим шляхом, чи, все-таки, варто припустити, що, визначаючи престижність професії, ми все ще керуємося стереотипами, а не прогнозами та діагностикою розвитку тенденцій ринку праці?

Варто зауважити, що помилятися з професійною потребою — справа звична. Інакше як пояснити, що на сьогодні в Євросоюзі не вистачає спеціалістів у галузі ІТ і електронного бізнесу, а аналітики Microsoft прогнозують, що такий дефіцит не скоро буде задоволений. У Європі набирають популярності фірми-посередники, які спеціалізуються на пошуку та експорті (привезенні) талановитих людей на замовлення гігантів галузі інформатики.

Проте, наскільки прогнози наших сусідів співпадають з подібними дослідженнями у найбільш розвинених країнах? Цікавим може видатися співставлення польських даних з подібними дослідженнями у Японії.

Рейтинг-прогноз галузей, у яких найбільше буде потрібно спеціалістів у Японії, станом на 2010 рік виглядає так:

- якість життя та культура,
- медична та соціальна опіка,
- інформатика та телекомунікація,
- торгівля,
- нові технології у промисловості,
- охорона середовища,
- обслуговування фірм,
- освоєння океану,
- біотехнології,
- благоустрій міст,
- новітні енергозберігаючі технології,
- авіа- та космічне обладнання,
- житлове господарство,
- удосконалення людських ресурсів,
- процеси глобалізації.

Для Європи часто взірцем у процесі планування розвитку ринку праці є США, тому варто придивитися до тамтешніх прогнозів розвитку ринку праці. Таким прогнозуванням займається Бюро статистики праці США. Найновіший прогноз стосується 2014 року.

За прогнозами Бюро статистики праці США, до 2014 року американський ринок праці налічуватиме 165 мільйонів робочих місць, а це означає 19-мільйонний приріст. Найбільший приріст робочих місць передбачається серед професій, пов'язаних з наданням послуг. Так, на працівників служби охорони здоров'я, а також фахівців технічних професій припадає близько 1,8 млн. нових робочих місць. Кількість робочих місць для працівників освіти, навчання та бібліотекарства зросте на 1,7 мільйонів. Двадцять найбільш потрібних професій, головним чином, пов'язані з охороною здоров'я та інформатикою (домашня опіка за хворими, аналітик комп'ютерних даних, аналітик мережі). Прогнози передбачають, що великий попит на такі професії приведе до зростання потреби на медичні послуги, а також — на усі комп'ютерні послуги. Найбільше робочих місць — понад 700 тисяч — з'явиться для працівників роздрібною торгівлі та медсестер. Очікується, що, практично, кожна категорія, пов'язана з наукою та навчанням, генеруватиме динамічні та добре оплачувані професії.

Відтак, до професій, кількість працівників яких у США зростатиме, належать:

- домашня опіка за хворими,
- аналітик комп'ютерних систем та баз даних,
- медична допомога,
- лікарська допомога,
- інженер комп'ютерного програмування,
- терапевтична допомога,
- стоматологічна гігієна,
- стоматологічна медицина,
- допомога по дому та «персональна» допомога.

Натомість, спад робочих місць прогнозується у таких професійних групах:

- працівники сільського господарства та фермерства.
- біржові маклери,
- кравці,
- адміністративні службовці,
- працівники пошти,
- оператори комп'ютерів,
- секретарі.

Аналізуючи дослідження різних країн, — як близьких сусідів, так і найрозвинутіші суспільства, — Польське бюро статистики провело детальний аналіз розвитку різних галузей та визначило ті, які розвиватимуться найбільш динамічно.

До найпопулярніших галузей, згідно із прогнозом на 2010 рік, увійшли:

- інформатика, Інтернет та комп'ютерні технології,
- біотехнологія та її застосування,
- охорона середовища,
- експлуатація моря та морського дна,
- сучасні фінансові операції, електронний банкінг, електронна торгівля,
- охорона здоров'я, профілактика, домашня опіка за пристарілими,
- інформація, поп-культура, розваги.

Важливо також згадати і про інші сфери, які також активно розвиватимуться: це — пошук альтернативних джерел енергії та логістика.

До вищезгаданого переліку не увійшли такі важливі ділянки економіки як будівництво, промисловість та комунікації. Це, звісно, не означає, що відпаде потреба у спеціалістах цих галузей, проте проблема полягає у тому, що разом з розвитком автоматизації та комп'ютеризації виробничих процесів, потреба у людині, як безпосередньому фізичному виконавцеві, з кожним роком зменшуватиметься.

Така тенденція на сьогодні може видаватися малоімовірною в українських реаліях. Не надто переймаються нею і у Польщі, проте в Америці чи Японії такий розвиток подій вважається найбільш імовірним.

Не зважаючи на те, що на сьогодні Україна не стоїть на порозі такого економічного розвитку, щоб з легкістю відкидати людський чинник у промисловості, брати до уваги можливість такого розвитку подій все-таки варто. І можливість змін — досить недалеко майбутнє. Звісно, важко уявити собі, щоб у машинобудуванні, сільському господарстві, легкій промисловості чи будівництві людей повністю замінили роботи чи комп'ютери, проте роль людини у цих процесах концептуально зміниться.

Інформатика, телекомунікації, Інтернет, комп'ютерні технології

Новою галуззю, яка перевернула світ, став Інтернет. У кінці дев'яностих років минулого століття він поглинув понад 1,2 мільйони працівників, що становило 1 відсоток від усіх працюючих у США. У Євросоюзі в інформаційному секторі наприкінці дев'яностих працювало понад 4 мільйони людей. Передбачається, що в Японії в 2010 році в галузі інформатики працюватиме 2,4 мільйони працівників.

Надзвичайно активно розвивається ринок інформатики також і в сусідній Польщі, і, хоча немає прогнозів, скільки працівників буде працевлаштовано до 2010 року, польські фахівці називають цей сектор найдинамічнішим у розвитку.

Професіями, які користуються найбільшою популярністю в інформатиці, є:

- адміністратор комп'ютерних систем,
- спеціаліст комп'ютерних мереж,
- програміст,
- комп'ютерний дизайнер,
- аналітик системи,
- радник комп'ютерних систем.

Потреба у спеціалістах цих галузей викликає нові процеси і явища, які з'являються в інформатиці, телефонії, Інтернеті та комп'ютерних технологіях. Сюди належать:

- інформатизація виробничих процесів та послуг,
- комп'ютеризація публічних послуг,
- комп'ютеризація домашніх господарств,
- розвиток мобільного зв'язку.

Біотехнології

Наступною галуззю, з якою експерти пов'язують розвиток ринку праці, є біотехнології.

Саме вони дають шанс на покращення якості життя мільйонів людей у світі. Йдеться, наприклад, про клонування життєво необхідних органів, таких як нирка чи печінка, які на сьогодні намагаються замінити штучними та не до кінця зручними імплантатами.

Про те, що біотехнології — це галузь, яка розвивається надзвичайно динамічно, свідчить не тільки зайнятість понад 150 тисяч людей у цій сфері у цілому світі, але й різноманітність новоутворених професій.

Так, щораз популярнішими стають професії:

- біотехнолог,
- генетичний біоінженер,
- інженер біопроцесів,
- біоінженер клітини та тканини.

У сфері біотехнологій також прогнозують популярність професій:

- біотехнолог ліпідів.
- біотехнолог білка,
- біотехнолог фармацевтики.

І це ще не все. Хоча на сьогодні і триває дискусія з приводу етичності клонування, і чимало урядів різних країн намагаються заборонити його у більшому чи меншому масштабі, щораз частіше йдеться також про таку професію, як спеціаліст з клонування.

Беручи до уваги, що ця сфера зовсім нова та дуже дорога і вимагає особливого устаткування та умов, а також надзвичайно кваліфікованих спеціалістів з високим рівнем знань, така перспектива видається для України досить віддаленою. Проте це не означає, що не варто до неї готуватися. Нинішнім випускникам, обираючи професію, варто зважити, що у 2012 році шанси на розвиток біотехнологій в Україні значно зростуть, а, відтак, — з'явиться і потреба у кваліфікованих працівниках цієї галузі.

Охорона середовища

Люди тільки нещодавно почали зважати на те, якою мірою їхня нерозважливість стосовно природних ресурсів порушила глобальну екосистему Землі. У бажанні протистояти цьому науковці почали гарячково шукати методи зберегти те, що ще залишилося, а в подальшій перспективі — відбудувати те, що було зруйновано під час панування «економіки руйнування».

Завдяки цьому з'явилися не тільки нові професії, але також нові сфери діяльності, пов'язані з охороною навколишнього середовища. До останніх належать, зокрема, виробництво обладнання та матеріалів, які слугуватимуть охороні навколишнього середовища, а також протидіятимуть подальшій його деградації. Не менш популярними будуть освіта, просвітницька робота, інформування та міжнародна співпраця в сфері охорони навколишнього середовища.

З часом формуються також цілком нові, зовсім незнані чи мало популярні до цього професії:

- інспектор з охорони середовища,
- охоронець навколишнього середовища,
- спеціаліст з екологічного навчання,
- експерт з питань охорони навколишнього середовища,
- екологічний радник,
- інженер навколишнього середовища,
- оператор навколишнього середовища,
- архітектор навколишнього середовища,
- опікун дерев.

Хоча деякі з цих професій і звучать сьогодні досить дивно, проте вже незабаром вони будуть доповнювати такі, вже існуючі і дуже популярні в розвинених країнах професії, як технік охорони середовища, інженер середовища чи вантажник засмічення. У останньому випадку йдеться про працівника утилізаційних підприємств, а не про «людину з лопатою».

Новою професією, без сумніву, є і аналітик стану навколишнього середовища. У США, Японії чи країнах старої Європи ця професія стала популярною ще багато років тому. Важко переоцінити важливість та потрібність професіоналів у цій сфері. В Україні така професія тільки зароджується.

Експлуатація моря та морського дна

У безпосередньому контакті з охороною навколишнього середовища знаходиться експлуатація морського дна як природного джерела різноманітних родовищ корисних копалин, яких незабаром забракне у надрах Землі. Вже сьогодні з морського дна видобувають нафту та газ. Чимало народів на усій Земній кулі живуть з того, що продукують море та океан (риба, морські ссавці, ракоподібні тощо).

Під час рекультивациі (наскільки вона можлива) речовин на поверхні і під поверхнею землі, щораз частіше згадуються додаткові ресурси, які приховує морське дно.

Проте експлуатація морського дна вимагає багатьох років досліджень та відповідної підготовки. Завдяки Чорному морю Україна також має добрі перспективи розвитку цієї спеціальності. Проте для того, аби активно почати використовувати потенціал, який ми маємо, потрібно опрацювати методики одержання інформації не тільки про потенційні джерела ресурсів, але освоїти також і нові технології. Тому активне зростання потреби у спеціалістах морського дна не варто очікувати вже найближчим часом, хоча й на далеку перспективу відкладати ці тенденції також не варто. Чимало країн, таких як Японія, роблять чи не основні ставки на дослідження морського дна. Зрештою, це відбивається і у кадрових прогнозах Японії вже на найближчий час.

У 2010 році Японія матиме потребу в 800 тисячах працівників, безпосередньо зайнятих у сфері експлуатації морського дна. А вже сьогодні поза Японією видобувається нафта у Північному морі, Каспійському морі та у Перській затоці.

За освоєнням морського дна тягнеться цілий ланцюг додаткових цікавих професій. У майбутньому необхідним буде цілий промисловий комплекс, який вироблятиме спеціальне обладнання. Без сумніву, це буде нове, наразі ще складне для опису обладнання — зокрема, новий вид підводного транспорту і, хто знає, можливо, навіть підводні робітничі міста, які нагадуватимуть фантазії Жуля Верна у 19 столітті, які за кілька десятиліть можуть стати необхідністю і буденністю.

А вже незабаром у світі очікується зростання попиту на спеціалістів професії «технолог морських ресурсів». Без сумніву, виникнуть нові напрямки медицини, пов'язані з довготривалим активним перебуванням персоналу в екстремальних для людського організму умовах (високий тиск, брак природного освітлення, необхідність дихання при допомозі повітряного балону тощо).

Сучасні фінансові операції, електронний банкінг, електронна торгівля

Прямуючи далі перспективними галузями, зустрічаємося з сучасними фінансовими операціями.

Протягом років розвитку електроніки та інформатики ця галузь еволюціонує. Електронний банкінг нині в Україні рідкість, якою користуються радше студенти, чи молоді люди, які прагнуть нових технологій. Лише поодинокі банки надають такі послуги, і, передовсім, через брак спеціалістів, які б вправно впроваджували в життя ці технології. Проте у Польщі тільки в одному банку налічується понад мільйон користувачів цієї сучасної системи управління грошима.

У Польщі електронний банкінг є звичною справою для усіх, хто щодня користується Інтернетом. Щораз більше поляків вдається саме до такого методу оплати рахунків. Без сумніву, така тенденція сусідів вказує на розвиток нових фінансових систем і в Україні. А оскільки зростатиме кількість людей, які користуються цими послугами і не лише в Польщі, а й в Україні, необхідними будуть і працівники, які б обслуговували цю галузь банківського сектору: спеціалісти з обслуговування, фахівці з розбудови дистрибуторської мережі.

Це — приклад переліку професій, які набуватимуть популярності:

- працівник центру інтерактивного обслуговування клієнтів у торгівлі,
- працівник центру електронного обслуговування клієнтів,
- працівник центру централізованих розрахункових систем,
- працівник обслуговування інтегрованих фінансових продуктів,
- працівник обслуговування електронних каналів просування фінансових послуг,
- працівник охорони електронних каналів дистрибуції фінансових продуктів (антихакер),
- спеціаліст телебанкінгу,
- банківський радник органів регіонального самоврядування,
- спеціаліст з оцінки нерухомості,
- спеціаліст з оцінки реальної вартості іпотеки та оцінки ризику діяльності фірм,
- спеціаліст з оцінки клієнтів у торгівлі.

У Німеччині в цій галузі розрізняється додатково ще декілька найперспективніших напрямків:

- економічний аналітик,
- інвестиційний радник,
- управлінець фінансами,
- радник при утворенні нової фірми,
- страховий маклер,
- спеціаліст з on-line торгівлі.

Охорона здоров'я

Наступна сфера, де, безперечно, виникатимуть нові професії, а також набиратимуть щораз більшої популярності старі, — це медицина. У світі простежується ріст зацікавлення до так званої домашньої служби опіки над літніми людьми та хворими. Ця тенденція активно розвивається у заможних країнах, де процес старіння суспільства набирає тривожного розмаху. З іншого боку, чимало старих, часто самотніх людей не хочуть перебувати у товаристві подібних до себе хворих, роздратованих людей. А часто вони настільки заможні, що можуть собі дозволити приватну лікарську опіку. Так, у 2005 році в США таких опікунів було 1,8 тисяч.

Ще одна чимала група — це працівники соціальної допомоги, а також особистої допомоги та допомоги по дому.

У Німеччині серед найпопулярніших професій на наступне десятиліття прогноуються:

- алерголог,
- домашній лікар,
- спеціаліст практичного оздоровлення,
- спеціаліст з управління лікарнею,
- медичний технік,
- фізіотерапевт,
- психотерапевт,
- радіолог.

Протягом останнього десятиліття особливою популярністю у всьому світі користуються різноманітні фітнес-зали, салони краси, спортзали та інше. Далеко не у всіх цих закладах працюють люди з відповідною кваліфікацією. Можливо, це не надто великий ринок праці, проте спеціалісти з прогнозування не оминають цієї ділянки своєю увагою. Разом зі зростанням економічного добробуту в Україні зростатиме і потреба у спеціалістах такого виду діяльності.

Інформація, поп-культура, розважальна сфера

Сьомою сферою, яка, на думку аналітиків, особливо активно розвиватиметься, є сфера інформування, поп-культури та розваг. Це пов'язано з потребою зайняти щораз більше вільного часу. Йдеться не лише про вихідні, але й вільний після роботи час.

Чимало людей, і не тільки в Україні, не знають, куди подітися у вільний час, як провести його якісно. Чимало молодих людей тікає у Інтернет, інші хочуть більш активного проведення часу, обираючи фізичні форми відпочинку, третім вистачає переключання каналів телебачення. Є також і ті, що більшість вільного часу проводять у супермаркетах, навіть тоді, коли самі нічого не купують.

Все, про що йшлося вище, — цінна інформація для тих, хто хоче спеціалізуватися на відпочинку і полює на вільний час цих мільйонів людей. Для визначення їхніх потреб діють різного роду інституції з опитування думок та аналітичні центри.

У сфері освоєння вільного часу з'являються цікаві явища:

- інтерактивне навчання в Інтернеті,
- нові покоління систем телебачення,
- нові технології естрадних виступів,
- відпочинкові парки та центри.

Слідом за цими тенденціями йдуть, відповідно, і професії:

- менеджер мультимедійних програм,
- видавець фільмів та відео.
- спеціаліст з архівування електронних документів,
- інформаційний брокер,
- спеціаліст з мережевого маркетингу,
- менеджер мережі,
- спеціаліст з культури,
- менеджер мультикультурності,
- спеціаліст з суспільного маркетингу,
- аніматор у розважальних парках.

Підсумовуючи тенденції розвитку професійної різнобарвності, варто наголосити на щораз більшій спеціалізації. Переглядаючи цей перелік, стає очевидним активне звуження профільності спеціалістів, на яких зростатиме попит. Без сумніву, знижуватиметься попит на фізичну робочу силу та збільшуватиметься потреба працівників в інтелектуальній сфері та сфері послуг.

Додаток до вправи «Професійний попит: специфіка регіону»

Які спеціалісти потрібні регіонам?

Після закінчення вищого навчального закладу молоді спеціалісти величезним потоком надходять на ринок праці, але насилу знаходять роботу за фахом, попри «корочку» і «престижність» професії. Молодь у пошуках роботи, в першу чергу, орієнтується на рівень зарплати і можливість кар'єрного зростання, ігноруючи вакансії з невисокою оплатою праці. Це мотивується наявністю вищої освіти, але не береться до уваги повна відсутність досвіду роботи і практичних навиків. Все частіше доводиться виїжджати за кордон чи вибирати незареєстровані трудові відносини з роботодавцями. Таким чином, в Україні спостерігається дисбаланс між системою освіти і попитом на ринку праці, тому при виборі спеціальності бажано йти не тільки за сліпим бажанням здобути престижну професію, але й орієнтуватися на потреби економіки у трудових ресурсах.

Високим попитом на ринку праці користуються ІТ-фахівці та програмісти, а також працівники торгової і банківської сфер. На останньому місці за потребою у працівниках — підприємства добувної промисловості та спортивні клуби.

Гострою проблемою для економіки України стало кадрове забезпечення на великих підприємствах. На них постійно є вакансії на робочі професії. Необхідні газозварювальники, токарі, інженери всіх напрямків, електрозварювальники, всі будівельні спеціальності — каменярі, кранівники, столяри-верстатники. Економіка України сьогодні потребує фрезерувальників, операторів комп'ютерного набору і будівельників, а зовсім не юристів, економістів і дизайнерів. Саме представники цих професій є найзатребуванішими професійно-технічними спеціалістами. На сьогоднішній день не вистачає навіть водіїв трамваїв і тролейбусів, попри те, що навчають цій професії безкоштовно, а зарплату обіцяють досить непогану. У дефіциті швачки — їх ринок праці потребує в кількості понад 40 тисяч.

Окрім робочих спеціальностей, необхідні високопрофесійні працівники у сфері машинобудування (інженерно-технічні спеціалісти), будівництва (девелопери, маркетологи, головні інженери і головні архітектори проєктів), торгівлі (менеджери середньої і вищої ланки, мерчендайзери, супервайзери тощо). У зв'язку з інтеграцією західних компаній підвищився попит на фінансистів зі знанням англійської мови та досвідом роботи з корпоративними інформаційними системами, на висококваліфікованих працівників у сфері інформаційних технологій.

Кому згодні платити роботодавці у вашому регіоні?

Україна є найбільшою країною Європи, тому не дивно, що кожен регіон має свій специфічний ринок праці залежно від економічних, природних і навіть історичних аспектів. У зв'язку з цим учбові заклади, починаючи від сільського ПТУ і закінчуючи ВНЗ обласного центру, випускають професіоналів відповідно до спеціалізації регіону, потреб існуючих підприємств та організацій. У цілому по Україні відзначено, що найвищий попит мають спеціалісти промислової, будівельної сфер та сфери послуг.

Зокрема, на **півдні України** потрібні фахівці сфери послуг. Приморські райони України — зона процвітання абсолютно різних сфер бізнесу. Наприклад, в **Одесі** потрібні навички роботи в торгівлі, необхідні менеджери, торгові представники, регіональні представники, продавці-консультанти, бухгалтери. Величезне поле діяльності чекає в Одеському регіоні на програмістів. Початок посівної звернув увагу на дефіцит грамотних агрономів, а також комбайнерів, трактористів, агротехніків. **Крим** — зона туризму, тут найчастіше потрібні працівники готельного бізнесу, торгівлі (торгові агенти, економісти, фахівці з торгівлі та збуту, менеджери). У **Запоріжжі** існує необхідність у таких професіях як інженери, технологи, програмісти, мережевники, бухгалтери, банківські працівники, менеджери, секретарі, будівельники, торгові представники тощо.

У **східних областях** необхідні шахтарські та робочі професії. Особливо це стосується Донецького регіону. Тут раді фахівцям промислової сфери. Але, окрім робочих професій, **Донецьку** необхідні бізнес-фахівці вищої ланки. Робота тут пропонується спеціалістам з маркетингу, топ-менеджерам, директорам, економістам, мерчендайзерам, технічним спеціалістам.

А щоб одержати роботу в **Харкові**, потрібно освоїти професію програміста, системного адміністратора, оператора ПК, графічного дизайнера, веб-верстальника тощо. Саме ці працівники за результатами минулого року потрібні в багато організацій, установ і підприємств. Найзатребуваніша робота в **Луганську** вимагає, знову ж таки, торгових навиків. Для роботи в цьому місті необхідні віддалені менеджери, регіональні мене-

джери, менеджери з перевезень, логістики, менеджери зі збуту і продавці-консультанти. **Дніпропетровськ** відчуває потребу в керівниках і начальниках відділів. Робота в Дніпропетровську вимагає територіальних менеджерів, менеджерів вищої ланки, а ще тут потрібні юрисконсультанти, фінансисти, бухгалтери, інженери та програмісти, менеджери з продажу і технологи.

На заході країни розвивається підприємництво, перш за все, у сфері зеленого туризму. Тому при професійній орієнтації людей потрібно враховувати особливості регіону, потребу в тих чи інших професіях. Так само в регіоні розвивається деревообробна промисловість. У зв'язку з цим регіону необхідні столяри (у тому числі червонодеревники), теслі, спеціалісти з обробки деревини тощо. Найзатребуванішими працівниками у **Львові** є спеціалісти у галузі менеджменту, IT-технологій, економіки, фінансів, і, звичайно ж, залишається високий попит на робочі професії. В **Івано-Франківську** велика кількість вакансій відкрита для програмістів, мережевиків, торгових представників, менеджерів, будівельників.

У північних регіонах, зокрема в **Чернігові**, великий попит на ринку праці мають спеціалісти будівельної сфери та інструментальники. Нарешті, найбагатший вибір вакансій, звичайно ж, у **Києві**. Робота в столиці знайдеться на будь-який смак і для будь-якої профпідготовки. Для роботи в Києві потрібні менеджери всіх ланок і спеціалізацій, торгові представники, працівники поліграфічної промисловості — такі як дизайнери, оператори поліграфічної техніки, верстальники, а також редактори, коректори, журналісти. Робота в Києві для будівельників і архітекторів знайдеться завжди. У сфері будівництва необхідні технічні спеціалісти, керівники і кваліфіковані робочі, головні бухгалтери, інженерно-технічні спеціалісти. У сфері інформаційних технологій — програмісти, дизайнери, адміністратори. У принципі, можна сказати, що людина будь-якої професії при бажанні без особливих труднощів знайде роботу в столиці. Саме завдяки цьому факторові з усіх міст України до Києва стікається величезна кількість людей у пошуках роботи.

Сьогодні внутрішня **трудова міграція** є однією з особливостей розвитку українського ринку праці. Не маючи нагоди знайти роботу за фахом удома, люди їдуть до тих регіонів України, де їхні професії затребувані. В першу чергу, у великі міста — Київ, Дніпропетровськ, Харків.

Міжрегіональна міграція характеризується значними міграційними зв'язками з сусідніми областями, а також із столицею. Але, якщо ще рік-два тому столиця приваблювала в основному спеціалістів нижчої ланки (будівельників, різноробочих, некваліфікований персонал), то сьогодні притік з регіонів персоналу середньої ланки (менеджерів з продажу, юристів тощо) істотно збільшився.

Таким чином, найбільше зростання потреби у працівниках спостерігається в промисловості, фінансовій сфері, сфері туризму і готельного бізнесу, оптовій і роздрібній торгівлі, торгівлі транспортними засобами. По регіонах України найбільший попит на спеціалістів спостерігається в Дніпропетровській, Хмельницькій, Полтавській, Київській і Одеській областях, а зниження цього показника відзначається в Закарпатській, Черкаській, Тернопільській, Сумській, Чернівецькій і Вінницькій областях.

Для того, щоб хвиля міжрегіональної трудової міграції не торкнулася вас, подумайте, перш ніж вибрати освіту, яка робота у вашому регіоні принесе довгоочікувані дивіденди і буде затребуваною на ринку праці.

Джерела:

- www.ukrstat.gov.ua
- www.profosvita.org.ua
- www.dcz.gov.ua

Тема: «Кар'єра чи кар'єризм». Заняття 1.

Мета: сприяти усвідомленню учасниками різниці між поняттями «кар'єра» та «кар'єризм».

Завдання:

- ознайомити учасників із поняттями «кар'єра» та «кар'єризм»;
- проінформувати про різні види кар'єр.

Ключові слова: кар'єра, кар'єризм, кар'єрне зростання.

Необхідне забезпечення та обладнання: папір для фліп-чарта, кольорові фломастери, маркери, бланки із тестовим матеріалом, інформаційні матеріали.

План заняття

1. Вступне слово (2 хв.)
2. Інформаційне повідомлення «Що таке кар'єра» (15 хв.)
3. Вправа-дослідження «Чи спрямовані ви на кар'єру?» (35 хв.)
4. Підведення підсумків (3 хв.)

Вступне слово

Для людей вашого віку, характерні мрії не тільки про ту чи іншу професію, але й про успішну кар'єру в майбутньому. Однак, мало хто задумується над змістом поняття «кар'єра».

Інформаційне повідомлення «Що таке кар'єра»

Перед початком інформаційного повідомлення ведучий задає учасникам запитання: Як ви розумієте поняття «кар'єра»? та Що для вас значить кар'єрне зростання? Усі відповіді учасників ведучий ретельно занотовує на листку фліп-чарта. Підсумовуючи відповіді учасників, ведучий доповнює їх матеріалами інформаційного повідомлення поданого у додатку до вправи.

Вправа-дослідження «Чи спрямовані ви на кар'єру?»

Прагнення зробити кар'єру є невід'ємним бажанням людини, яка орієнтована на реалізацію власного особистого потенціалу. Тому кожній людині важливо усвідомлювати власні кар'єрні стратегії та розуміти, чого вона насправді хоче досягти в житті. Кар'єрні стратегії чи орієнтації — це система цінностей, соціальних установок, певний зміст яких хоче реалізувати людина, обираючи та здійснюючи кар'єру. Зараз ви виконаєте тест, який допоможе вам зрозуміти власні стратегії у сфері кар'єри (Додаток до вправи).

Підведення підсумків

Здібності ніколи не бувають рівними нулю, вони можуть бути низькими, але не бути відсутніми взагалі. А ось відсутність інтересу та лінощі, небажання вчитись, отримати мінімальну підготовку, можуть залишити людину без перспективи розвитку. І навпаки, бажання, цікавість, зусилля, витрачені на навчання, можуть розвивати необхідні навички до професійного рівня, що, в свою чергу, дозволять у майбутньому отримувати задоволення від улюбленої справи.

Додаток до інформаційного повідомлення «Що таке кар'єра»

Кар'єру людини можна побачити у її професійних досягненнях, професійних обов'язках, які вона виконує, посадах, які вона займає.

Професійною кар'єрою зазвичай називають шлях становлення людини як професіонала.

Досить тривалий час у нашому суспільстві поняття «кар'єра» мало дещо негативний відтінок, оскільки для багатьох воно було пов'язане із доволі неприйнятним у суспільстві поняттям «кар'єризм», тобто холоднокровним та незавжди чесним просуванням по службовій драбині. Кар'єрист у свідомості людей закріпився як людина, яка не обмежує себе моральними нормами, досягаючи мети. Навіть побутувала ідіома «йти по головах». Таке ставлення до поняття «кар'єра» поступово залишилось у минулому, оскільки з часом стає цілком зрозуміло, що у самій ідеї кар'єри немає нічого поганого. Сьогодні кар'єрою все частіше називають професійне зростання, становлення людини як спеціаліста у своїй справі.

Прагнення розвиватись — це природа прагнення людини. При цьому різні люди можуть розуміти під розвитком різні речі, а тому й кар'єри можуть бути різними.

Професійна кар'єра спрямована на певний розвиток досягнень у спеціальності. Головним у професійній кар'єрі є ріст професійного авторитету спеціаліста, навіть якщо таке визнання не має яскраво виражених форм (розряди, звання, посади). Людина відчуває повагу зі сторони колег, керівництва. Разом з тим, помітно розширюються можливості у виборі роботи й прийнятті рішення.

Адміністративна кар'єра здійснюється завдяки вмінню організовувати роботу. Чим більше людей задіяно у процес трудової діяльності, тим складніше здійснювати процес управління, основним завданням якого є узгодження роботи. Керівник повинен мати уявлення про діяльність різних спеціалістів, їх можливості, ефективність, рівень кваліфікації. Окрім того, саме адміністратор здійснює взаємодію з різними людьми, а тому йому важливо вміти налагоджувати з ними взаємодію.

Стабільна кар'єра важлива там, де головне в роботі — виконання день за днем діяльності зі стабільним результатом. Така людина знає специфіку роботи, до неї прислухаються і колеги, і керівництво, до неї спрямовують молодих спеціалістів на стажування. Далекоглядні керівники намагаються підтримувати та заохочувати таких фахівців саме через стабільність.

Додаток до вправи-дослідження «Чи спрямовані ви на кар'єру?»

Тест «Чи орієнтовані Ви на кар'єру?»

Інструкція: Із запропонованих тверджень кожного пункту Вам необхідно обрати одне, що найбільш точно підходить Вам. Я буду зачитувати твердження, а Ви поряд з номером пункту запишіть букву (А, В, С, D, Е), що відповідає вибраному Вами твердженню, котре найбільш точно відображає Ваші характеристики. Довго не задумуйтеся над відповіддю!

1. А. Я люблю організовувати себе та інших, щоб досягнути успіху.
С. Я люблю займатися своїми справами в організації.
2. D. Повинен бути баланс між роботою, відпочинком і розвитком стосунків.
А. Я повинен пригнічувати свої особисті потреби для того, щоб просуватися по роботі.
3. В. Я хотів би працювати в організації, котра винагороджує напружену роботу, лояльність і відданість.
С. Мені подобається визначати свої особисті цілі й досягати їх особистим шляхом, у своєму темпі та по-своєму.
4. А. Я енергійний і в мене гарні аналітичні й організаторські здібності.
D. Я здатен зберігати гарний баланс між моєю роботою і моєю сім'єю.
5. С. Я хочу працювати незалежно.
В. Мені подобається відчувати свою приналежність до організації.
6. Е. Мені приносить задоволення робота в якості консультанта чи розробника та участь в якому-небудь захоплюючому проекті.
А. Мені подобається працювати в ситуації, коли я лідер і відповідаю за досягнення певних цілей.
7. D. Мої близькі не так важливі для мене, як моя кар'єра.
Е. Мої близькі відходять для мене на другий план по відношенню до роботи, коли я захоплений певним проектом.
8. Найбільш важливим для мене є:
С. Свобода.
D. Збереження роботи / життєві перспективи.
9. В. Я компетентний, лояльний, вартий довіри, працелюбний.
А. Я маю навички політика, являюсь гарним лідером і гарним адміністратором.
10. Про мене можна сказати:
С. Впевнений в собі.
D. Врівноважений.
11. Про мене можна сказати:
Е. Спалахую від захоплюючих проектів.
D. Сам собі господар.
12. Про мене можна сказати:
D. Раціональний.
Е. Захоплений.
13. Про мене можна сказати:
С. Самостійний.
Е. Вразливий.
14. Про мене можна сказати:
В. Стабільний, усидливий.
С. Незалежний, цілеспрямований.
15. Про мене можна сказати:
А. Вміє чудово планувати та організовувати.
Е. Вміє аналізувати ситуацію та розробляти нові творчі рішення.
16. Про мене можна сказати:
Е. Експерт у своїй області.
В. Зразковий громадянин.

17. Про мене можна сказати:
 - В. Здатен видозмінювати власні цілі, адаптуючись до цілей організації та лідерів.
 - Д. Прагну знаходити шляхи узгодження цілей організації та своїх власних цілей.
18. Моя особиста ціль:
 - С. Контролювати свою власну долю.
 - Д. Не дозволяти роботі втручатися в моє особисте життя.
19. Важливо:
 - В. Мати роботу, яка дає безпеку та відчуття приналежності.
 - Д. Мати можливість присвячувати час сім'ї та іншій особистій діяльності.
20. Я вважаю за краще:
 - А. Кар'єру з можливістю просування.
 - Е. Можливість відповідати на виклик, який мені кидають проблеми та задачі.
21. Я вважаю за краще:
 - Е. Виділятися у своїй області.
 - В. Вважатися надійним та лояльним.
22. А. На мій погляд, знання потрібних людей і правильний вибір знайомств важливі для просування по службі.
 - С. На мій погляд, можливість розвивати свою кар'єру в рамках сфери моїх інтересів є украй істотним чинником.
23. Д. Для мене головне — це досягнення балансу між роботою та особистим життям.
 - В. Для мене головне — це стабільність, висока оцінка і гарантоване, надійне місце в організації.
24. Е. Професійний розвиток і постійне вдосконалення важливі самі по собі.
 - С. Професійний розвиток важливий як засіб становлення мене як експерта та досягнення більшої гнучкості й незалежності.
25. В. Для мене основне — це стабільність, висока оцінка та надійне місце в організації.
 - А. Для мене основне — це досягнення, розвиток, просування моєї організації.
26. А. На мій погляд, фінансовий успіх, укріплення влади та престиж — важливі складники успіху в кар'єрі.
 - Д. Я уявляю успішність в кар'єрі як оптимальне розподілення часу між роботою, сім'єю і саморозвитком.
27. А. Я люблю бути в центрі уваги. Мені подобається бути впливовою людиною.
 - В. Для мене важливо мати довгострокову зайнятість, бути прийнятим, оціненим по заслугам в моїй організації.
28. В. Роботу в команді на довгостроковій та стійкій основі.
 - Е. Роботу в спецгрупі особливого призначення або в проектній групі на короткостроковій основі.
29. С. Посада з максимальним самоконтролем та автономністю.
 - А. Посада в колі наближених.
30. Д. Для мене головне — знайти рівновагу між особистим та професійним життям.
 - Е. Для мене головне в роботі — натхнення і заохочення, що стимулює ріст.

Обробка результатів

Підрахуйте, скільки разів Ви вказали літеру **А**. Потім те саме зробіть з іншими літерами, відмічаючи їх кількість. Максимальне значення виявиться для Вас пріоритетним при побудові кар'єри.

А — просування, В — безпека, С — незалежність, Д — рівновага, Е — професійний розвиток.

Опис стратегій в області кар'єри

Просування (А) — це динамічна, мобільна стратегія, часто асоціюється з просуванням по службових сходинках, з посиленням впливу. Престиж і фінансова винагорода пов'язуються з кожним наступним підвищенням. Люди, що притримуються даної стратегії, звичайно зустрічаються у великих організаціях: виконавчі директори, професіонали, що цінять статус.

Безпека в роботі (В) — це пошук довгострокової зайнятості, постійності місця, доходів, визнання та високої оцінки зі сторони начальника у відповідь на віддану, тяжку службу. Ці люди часто шукають просування, підвищення як символу їх цінності, забезпеченості.

Незалежність, свобода (С) — це прагнення до особистої автономії, особистого простору, мінімального контролю, відповідальності за результати замість того, щоби бути пов'язаним нормами та правилами.

Такі люди готові працювати дуже багато для того, щоб забезпечити собі більшу незалежність та особистий контроль. Цікава та захоплююча робота дуже важлива для них, проте індивідуальна свобода є необхідною умовою.

Рівновага (D) — це прагнення досягнути балансу між роботою, стосунками та саморозвитком. До такої гармонії прагнуть багато людей, але рідко вона являється їх основною кар'єрною стратегією. Для тих, у кого стратегія рівноваги є пріоритетною, робота — це один з важливих вимірів їх життя, вони намагаються відділити себе від своєї роботи.

Професійний розвиток (E) — це потреба в захоплюючому процесі роботи. При такій стратегії в області кар'єри людина шукає дії, пригоди, творчості. Люди з подібною стратегією (технологи, підприємці, люди мистецтва та творчості) дуже важко відділяють себе від своєї роботи. Для них інтерес та захопленість — найважливіші фактори.

Тема: «Професія – освіта – можливості». Заняття 1.

Мета: розширити обізнаність учасників щодо поняття «вища освіта», «середня спеціальна освіта» та «освітньо-кваліфікаційні рівні».

Завдання:

- надати інформацію щодо понять «вища освіта», «середня спеціальна освіта»;
- узагальнити уявлення щодо освітньо-кваліфікаційних рівнів.

Ключові слова: вища освіта, середня спеціальна освіта, освітньо-кваліфікаційні рівні, університет, академія, інститут, консерваторія /музична академія, коледж, технікум/училище, молодший спеціаліст, бакалавр, спеціаліст, магістр.

Необхідне забезпечення та обладнання: папір формату А-1, А-4; фліп-чарт, кольорові фломастери, маркери, інформаційні матеріали.

План заняття

1. Вступне слово ведучого (2 хв.)
 2. Вправа «Визначення» (25 хв.)
 3. Інформаційне повідомлення «Освітньо-кваліфікаційні рівні освіти» (10 хв.)
 4. Вправа «Рівні освіти» (20 хв.)
 5. Підведення підсумків (3 хв.)
-

Вступне слово

Проблема освіти у нашій державі є надзвичайно актуальною, і, в першу чергу, вона є актуальною для вас – майбутніх випускників. Яку професію обрати – це запитання, яке виникає в першу чергу, і, відповідно, на нього ми в першу чергу шукаємо відповідь. Але є й інше, не менш важливе питання: «Куди піти вчитися?». Саме вибір вищого навчального закладу чи професійно-технічного навчального закладу може кардинально змінити вашу долю. Таким чином, тема, яку ми сьогодні почнемо розглядати, має назву «Професія – освіта – можливості». Цій темі буде присвячено два заняття, на яких ми докладно з'ясуємо що ж таке вища освіта, середня спеціальна освіта, які існують її рівні, які бувають типи навчальних закладів. Отож, розпочнемо.

Вправа «Визначення»

1. Ведучий дає кожному завдання самостійно дати визначення понять «вища освіта» та «середня спеціальна освіта» на аркуші паперу.
2. Потім усіх об'єднують у невеличкі підгрупи по 3–4 особи (тих, хто сидить поруч). Завданням кожної підгрупи є, врахувавши визначення кожного, дати одне спільне для групи визначення поняття «вища освіта» та «середня спеціальна освіта».
3. Представник кожної підгрупи виходить до дошки і записує своє визначення. Далі із написаних визначень робиться одне загальне.

Наприкінці ведучий зачитує визначення, які були підготовлені заздалегідь (Додаток до вправи).

Запитання для обговорення:

- Що нового Ви дізналися з даної вправи?
- Для чого ми почали наше заняття саме із цієї вправи?
- Яку інформації Ви хотіли б ще почути?

Інформаційне повідомлення «Освітньо-кваліфікаційні рівні освіти»

Основні тези інформаційного повідомлення наведені у додатках до вправи.

Вправа «Рівні освіти»

1. Учасники об'єднуються у шість підгруп за допомогою прийому «Дні тижня».
 2. Кожній підгрупі ведучий видає картку, на якій написано назву одного з навчальних закладів (університет, академія, інститут, консерваторія/музична академія, коледж, технікум/училище) та його визначення (див. Додаток). Також кожна підгрупа отримує картку з переліком освітньо-кваліфікаційних
-

рівнів та їх визначеннями (див. Додаток). Завданням для кожної підгрупи є: встановити, які з цих освітньо-кваліфікаційних рівнів готують у зазначеному закладі.

3. По закінченню роботи кожна група презентує свої результати. Ведучий у ході презентації, за необхідності, робить поправки.

Запитання для обговорення:

- Чому саме ці освітньо-кваліфікаційні рівні Ви віднесли до цього навчального закладу?
- Що було найскладніше при виконанні цієї вправи? Чому?
- Які ще навчальні заклади ми не назвали?

Підведення підсумків

Запитання для обговорення:

- Що нового Ви дізналися сьогодні?
- Як Ви зможете використати отримані сьогодні знання у подальшому житті?

Додаток до вправи «Визначення»

Вища освіта — це рівень знань, що набуваються у вищих навчальних закладах (ВНЗ, ВУЗах, вишах) на базі повної загальної середньої освіти, необхідний фахівцям вищої кваліфікації в різних галузях народного господарства, науки і культури // Вікіпедія [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://uk.wikipedia>.

Середня спеціальна освіта — середні спеціальні школи, навчальні установи, які готують фахівців середньої кваліфікації для різних галузей народного господарства, а також державного управління, освіти, культури, охорони здоров'я тощо // Вікіпедія [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://uk.wikipedia>.

Додаток до інформаційного повідомлення

Освітньо-кваліфікаційні рівні освіти — це характеристика професійної освіти за ознаками ступеня сформованості знань, умінь та навичок особи, що забезпечують її здатність виконувати завдання та обов'язки (роботи) певного рівня професійної діяльності — характеристики професійної діяльності за ознаками певної сукупності професійних робіт, які виконує фахівець // Енциклопедія освіти / гол. ред. В. Г. Кремень. — К.: Юрінком Інтер, 2008. — С.622.

Додаток до вправи «Рівні освіти»

Типи вищих навчальних закладів

Університет — багатопрофільний вищий навчальний заклад четвертого рівня акредитації, який провадить освітню діяльність, пов'язану із здобуттям певної вищої освіти та кваліфікації широкого спектра природничих, гуманітарних, технічних, економічних та інших напрямів науки, техніки, культури і мистецтв, проводить фундаментальні та прикладні наукові дослідження, є провідним науково-методичним центром, має розвинуту інфраструктуру навчальних, наукових і науково-виробничих підрозділів, відповідний рівень кадрового і матеріально-технічного забезпечення, сприяє поширенню наукових знань та здійснює культурно-просвітницьку діяльність.

Можуть створюватися класичні та профільні (технічні, технологічні, економічні, педагогічні, медичні, аграрні, мистецькі, культурологічні тощо) університети.

Академія — вищий навчальний заклад четвертого рівня акредитації, який провадить освітню діяльність, пов'язану зі здобуттям певної вищої освіти та кваліфікації у певній галузі науки, виробництва, освіти, культури і мистецтва, проводить фундаментальні та прикладні наукові дослідження, є провідним науково-методичним центром у сфері своєї діяльності і має відповідний рівень кадрового та матеріально-технічного забезпечення.

Інститут — вищий навчальний заклад третього або четвертого рівня акредитації або структурний підрозділ університету, академії, який провадить освітню діяльність, пов'язану зі здобуттям певної вищої освіти та кваліфікації у певній галузі науки, виробництва, освіти, культури і мистецтва, проводить наукову, науково-методичну та науково-виробничу діяльність і має відповідний рівень кадрового та матеріально-технічного забезпечення.

Консерваторія (музична академія) — вищий навчальний заклад третього або четвертого рівня акредитації, який провадить освітню діяльність, пов'язану зі здобуттям певної вищої освіти та кваліфікації у галузі культури і мистецтва — музичних виконавців, композиторів, музикознавців, викладачів музичних дисциплін, проводить наукові дослідження, є провідним центром у сфері своєї діяльності і має відповідний рівень кадрового та матеріально-технічного забезпечення.

Коледж — вищий навчальний заклад другого рівня акредитації або структурний підрозділ вищого навчального закладу третього або четвертого рівня акредитації, який провадить освітню діяльність, пов'язану зі здобуттям певної вищої освіти та кваліфікації у споріднених напрямках підготовки (якщо є структурним підрозділом вищого навчального закладу третього або четвертого рівня акредитації або входить до навчального чи навчально-науково-виробничого комплексу) або за кількома спорідненими спеціальностями і має відповідний рівень кадрового та матеріально-технічного забезпечення.

Технікум (училище) – вищий навчальний заклад першого рівня акредитації або структурний підрозділ вищого навчального закладу третього або четвертого рівня акредитації, який провадить освітню діяльність, пов'язану із здобуттям певної вищої освіти та кваліфікації за кількома спорідненими спеціальностями, і має відповідний рівень кадрового та матеріально-технічного забезпечення¹⁰.

Освітньо-кваліфікаційні рівні вищої освіти

Молодший спеціаліст – освітньо-кваліфікаційний рівень вищої освіти особи, яка на основі повної загальної середньої освіти здобула неповну вищу освіту, спеціальні уміння та знання, достатні для здійснення виробничих функцій певного рівня професійної діяльності, що передбачені для первинних посад у певному виді економічної діяльності.

Бакалавр – освітньо-кваліфікаційний рівень вищої освіти особи, яка на основі повної загальної середньої освіти здобула базову вищу освіту, фундаментальні та спеціальні уміння та знання щодо узагальненого об'єкта праці (діяльності), достатні для виконання завдань та обов'язків (робіт) певного рівня професійної діяльності, що передбачені для первинних посад у певному виді економічної діяльності.

Спеціаліст – освітньо-кваліфікаційний рівень вищої освіти особи, яка на основі освітньо-кваліфікаційного рівня бакалавра здобула повну вищу освіту, спеціальні уміння та знання, достатні для виконання завдань та обов'язків (робіт) певного рівня професійної діяльності, що передбачені для первинних посад у певному виді економічної діяльності.

Магістр – освітньо-кваліфікаційний рівень вищої освіти особи, яка на основі освітньо-кваліфікаційного рівня бакалавра здобула повну вищу освіту, спеціальні уміння та знання, достатні для виконання професійних завдань та обов'язків (робіт) інноваційного характеру певного рівня професійної діяльності, що передбачені для первинних посад у певному виді економічної діяльності.

¹⁰ Освітньо-кваліфікаційні рівні вищої освіти та типи вищих навчальних закладів України [Електронний ресурс] . – Режим доступу: [http:// www.osvita.org.ua](http://www.osvita.org.ua)

Тема: «Професія – освіта – можливості». Заняття 2

Мета: проінформувати учасників про специфіку отримання освіти для оволодіння тією чи іншою професією.

Завдання:

- узагальнити та закріпити знання учнів щодо специфіки підготовки спеціалістів у ВНЗ.
- закріпити знання щодо типів професій; сприяти формуванню вміння здійснювати самоаналіз.

Ключові слова: університет, академія, інститут, консерваторія /музична академія, коледж, технікум / училище, курси, професія.

Необхідне забезпечення та обладнання: папір формату А-1, А-4; дошка /фліп-чарт, кольорові фломастери/маркери, аркуші паперу з назвами навчальних закладів (7 шт.), свисток, стрічки з назвою професії за кількістю учасників, мішечок чи коробочка.

План заняття

1. Вступне слово ведучого (2 хв.)
 2. Вправа «Професія та навчальні заклади». (20 хв.)
 3. Інформаційне повідомлення «Шляхи отримання освіти» (10 хв.).
 4. Вправа «Експерти з професій» (20 хв.)
 5. Підведення підсумків (3 хв.)
-

Вступне слово

Сьогодні ми більш докладно розглянемо, у якому закладі яку освіту можна отримати та яких фахівців вони готують, та кожен з вас спробує визначитися, у якому закладі йому потрібно навчатися відповідно до обраної професії.

Вправа «Професія та навчальні заклади»

1. У семи різних частинах приміщення, де проводиться заняття, розміщуються великі таблички з назвами навчальних закладів (університет, академія, інститут, консерваторія/музична академія, коледж, технікум/училище та курси).

3. Інструкція ведучого: «Зараз ми пограємо у гру. Правила її прості: кожен з вас отримає табличку з назвою професії. Ви будете вільно пересуватися кімнатою. За моїм сигналом (наприклад, свисток) ви повинні якомога швидше стати біля таблички, на якій написано заклад, у якому готують фахівця цього рівня.

2. Ведучий тримає у руках мішечок/коробочку, у якому складено аркуші з цупкого паперу (аркуш паперу формату А-4, розрізаний вздовж), на кожному з яких написано назву певної професії (див. Додаток до вправи). Кількість цих аркушів відповідає кількості учасників чи трохи більша. Назви професій можуть повторюватись. Кожен учасник витягує по табличці. Починається гра. Вона може повторитися 3–5 разів. Після кожного повторення учасники здають таблички з назвою професії та витягають нові.

3. По закінченню гри відбувається її обговорення.

Запитання до обговорення:

- Чи складно виконувати дану вправу?
- Чому саме ці заклади Ви обирали?
- Чи можна для однієї і тієї ж професії обрати більше одного закладу? У яких випадках?

Інформаційне повідомлення ведучого «Шляхи отримання освіти»

Тези інформаційного повідомлення подані у додатку до вправи.

Вправа «Експерти з професій»

1. Учасники об'єднуються у дві підгрупи за допомогою прийому «Розрахунок на перший—другий».

2. Інструкція ведучого: «Зараз ми пограємо у гру, яка має назву «Експерти з професій». Завданням членів першої підгрупи буде згорнути аркуш формату А-4 навпіл. На одній стороні написати: свої улюблені шкільні предмети; найбільш успішні шкільні предмети; свої хобі; гуртки; секції, які відвідують; якими сферами життя та науки цікавляться. На внутрішній стороні аркуша потрібно написати професію, яку б ви хотіли отримати.

По закінченню роботи кожен виставляє цей аркуш перед собою. Експерти ходять, читають записи на цих аркушах (окрім тієї, яка всередині) і на вільному боці роблять свою помітку – який тип професії («людина – людина», «людина – техніка», «людина – природа», «людина – знакова система» та «людина – художній образ») цій людині варто обрати і в якому з типів закладів її отримувати. На одному аркуші повинно бути не менше трьох рецензій експертів. Рецензії на одному аркуші можуть бути різними – тобто пишеть те, що думаєте саме ви, а не ті експерти, які зробили рецензію до вас». Якщо є час – гру можна повторити, помінявши учасників ролями.

Запитання для обговорення:

- Як Ви почували себе в ролі експертів?
- Що було найважче? Чому?
- Що було найлегше? Чому?
- У кого співпали типи професії, яку вказували експерти, з тією, яку обрали Ви?
- У кого не співпали типи професії, яку вказували експерти, з тією, яку обрали Ви? Як ви гадаєте, чому?
- Чому саме такі типи професій відповідно до записаних характеристик вказували експерти?
- Чи можуть одні й ті ж характеристики сприяти отриманню професій різного типу? Чому?
- Чому саме такі навчальні заклади до названих типів професій вказували експерти?
- Чи можна професії одного й того ж типу отримати в різних типах навчальних закладів?
- Чи можна одну й ту саму професію отримати в різного типу навчальних закладах? Чому?

Підведення підсумків

Запитання для обговорення

- Що нового Ви дізналися сьогодні?
- Якої інформації ще не вистачає?
- Як Ви зможете використати отримані сьогодні знання у подальшому житті?

Додаток до вправи «Професія та навчальні заклади»

Список професій

1. дизайнер	2. освітлювач	3. інженер-конструктор
4. інженер-технолог	5. лісник	6. рентгенолаборант
7. пілот	8. складальник виробів з деревини	9. фермер
10. інженер садово-паркового господарства	11. коваль ручного кування	12. технік-протезист
13. вантажник	14. геолог нафторозвідки	15. технік-лаборант
16. диспетчер повітряного руху	17. авіамеханік	18. підривник
19. тесляр	20. ювелір	21. слюсар-ремонтник з ремонту електричних машин
22. технік-конструктор	23. слюсар-електрик	24. інспектор з контролю якості продукції
25. оббивальник меблів	26. машиніст електровоза	27. кіномеханік
28. продавець непродовольчих товарів	29. оптик медичний	30. слюсар монтажних суден
31. кравець, швачка	32. звукооформлювач	33. гідрометспостерігач
34. тракторист	35. радіооператор	36. слюсар з ремонту автомобілів
37. маляр	38. скульптор	39. кондитер
40. кухар	41. різьбяр по каменю	42. інспектор митниці
43. пекар	44. м'ясник	45. майстер з ремонту взуття
46. контролер-касир	47. машиніст екскаватора	48. сортувальник поштових відправлень
49. інженер-дослідник	50. економіст з планування	51. рибовод
52. кровельник	53. різальник металу	54. лікар-хірург
55. годинникар з ремонту годинників	56. цегельник	57. водолазний спеціаліст
58. сортувальник поштових відділень	59. брокер (посередник) з цінних паперів	60. тренер, тренер-викладач кінного спорту
61. зоотехнік з контролю якості продукції	62. каменяр	63. велогонщик
64. оператор звукозапису	65. пожежник	66. жокей
67. штукатур	68. електромеханік холодильного устаткування	69. палітурник
70. двірник	71. гравер скла	72. слюсар-ремонтник
73. машиніст бульдозера	74. водій автомобіля	75. секретар-адміністратор, діловод
76. фототехнік	77. адміністратор бази даних	78. звукорежисер
79. зоолог	80. фізик	81. фізіолог

82. географ	83. лікар-стоматолог	84. зоолог
85. інженер-проектувальник	86. інженер-програміст, системний адміністратор	87. закрійник
88. поштар	89. агроном	90. скотар
91. біохімік	92. письменник	93. археолог
94. гравер	95. кримінолог	96. сестра медична
97. соціолог	98. консультант з маркетингу	99. аудитор
100. штурман	101. художник	102. артист-конферансьє
103. архітектор	104. розпорядник танцювального вечора	105. коментатор, оглядач
106. переписувач нот	107. скульптор	108. гример-пастижер
109. артист танцювального ансамблю	110. акробат, акробат цирковий	111. аранжувальник балетмейстер
112. жокей	113. літературознавець	114. редактор, редактор науковий
115. кінооператор	116. режисер-постановник	117. кравець, костюмер
118. фокусник	119. співак	120. фотокореспондент
121. модельєр-конструктор	122. інженер-радіолог	123. лікар-психіатр
124. бібліотекар	125. ревізор	126. легкоатлет
127. фермер-садівник	128. листоноша	129. слідчий
130. логопед	131. технік зубний	132. вчитель
133. психолог	134. соціальний педагог	135. соціальний працівник
136. консультант (в певній галузі інженерної справи)	137. суддя	138. перукар-модельєр
139. брокер, торговельний брокер	140. викладач вищого навчального закладу	141. агент страховий
142. історик	143. політолог	144. арбітр
145. косметолог	146. охоронець	147. диктор
148. оцінювач (експертна оцінка майна)	149. перекладач	150. адвокат
151. міліціонер	152. військовий	153. фармацевт
154. екскурсивод	155. демонстратор одягу або зачіски	156. юристконсульт
157. бухгалтер	158. кондуктор вантажних потягів	159. регістратор
160. диспетчер	161. статистик	162. калькулятор
163. радіотелеграфіст	164. паяльщик радіодеталей	165. кур'єр
166. в'язальник трикотажних виробів	167. коректор (коректування текстів)	168. обліковець
169. касир (в банку)	170. експедитор	171. офіціант

Додаток до інформаційного повідомлення

Навчання у вищих навчальних закладах здійснюється за такими формами:

- денна (очна);
- вечірня;
- заочна,
- дистанційна;
- екстернатна.

Форми навчання можуть бути поєднані. Терміни навчання за відповідними формами визначаються можливостями виконання освітньо-професійних програм підготовки фахівців певного освітньо-кваліфікаційного рівня¹¹.

1. Денна форма навчання

Денна форма навчання будується за класичною загальноприйнятою схемою проведення аудиторних занять, які проходять у формі лекцій, семінарів, звичайних і комбінованих уроків у закладах освіти.

2. Екстернат

Екстернатна форма навчання — особлива форма навчання, що передбачає самостійне вивчення навчальних дисциплін, складання у вищому навчальному закладі заліків, екзаменів та проходження інших форм підсумкового контролю, передбачених навчальним планом.

3. Заочна форма навчання

Заочна форма навчання є однією із форм здобуття певного рівня вищої освіти особами, які мають відповідний освітній, освітньо-кваліфікаційний рівень. Здобувати освіту за заочною формою навчання мають право громадяни України незалежно від роду й характеру їх занять та віку¹².

4. Вечірня форма навчання

Вечірня форма навчання надає можливість поєднувати навчання з професійною діяльністю.

5. Дистанційна форма навчання

Дистанційне навчання — це гнучка форма навчання, у якому робиться наголос на індивідуальній роботі студентів з добре структурованим навчальним матеріалом, з різним ступенем спілкування з експертами, викладачами і студентами¹³.

6. Освіта за кордоном

У більшості західних країн навчання розглядається як обмежений у часі процес. Освіта рано чи пізно закінчується, і треба буде повертатися додому. Тому й дозвіл на перебування учням видається тимчасовий, зазвичай на строк до декількох років, або щорічний, з необхідністю його подальшого продовження. Звичайно ж, принципу поступовості ніхто не відміняв. Якщо ви закінчили школу, то ви можете продовжити отримання вищої освіти. Після закінчення ВНЗ можна продовжити займатися науковою роботою. І так багато років поспіль, поки навчання не закінчиться, або поки ви не отримаєте громадянство. Адже більшість країн надають можливість іноземним громадянам, що знаходяться легально на їх території протягом тривалого терміну, отримати посвідку на проживання. Якщо стільки років вчитися ви не плануєте, але бажаєте залишитися в країні після здобуття освіти, то доведеться задуматися про «зміну статусу», або підстави для перебування в країні. Так як студентське дозвіл на перебування чи короткостроковий вид на проживання не дозволяють, як правило, залишатися в країні після закінчення навчання, то необхідно буде отримати нові документи. Так які ж для цього існують можливості? Найпростіша — взяти участь в імміграційній програмі (варіанти Австралії, Канади, Нової Зеландії), де місцева освіта дає додаткові переваги. Інша можливість — це знайти роботу в цій країні і отримати відповідний дозвіл, що дає право на проживання. Тільки іноді пошук роботи та отримання дозволу займають досить тривалий термін, від декількох місяців до року, протягом яких потрібно залишатися в країні, і бажано на законних підставах, а ще краще — мати можливість легально підробляти. На жаль, таку можливість надають не всі країни. Тому при виборі країни для навчання, особливо якщо ви плануєте там залишитися жити і працювати після отримання освіти, дуже уважно поставтеся до вивчення міграційних законів і правил та визначте, які легальні можливості там існують, а саме:

- Термін, після якого ви отримуєте право клопотати про громадянство.
- Наявність імміграційних програм.
- Термін, протягом якого ви маєте можливість перебувати в країні після закінчення навчання для пошуку роботи.
- Чи існує можливість спрощеної процедури отримання дозволу на роботу після навчання.

11 За матеріалами Форми навчання у вищих навчальних закладах [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://uk.wikipedia.org/wiki/Вищий_навчальний_заклад

12 За матеріалами Особливості заочної форми навчання [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://izn.nau.edu.ua>

13 За матеріалами Дистанційна освіта [Електронний ресурс]. – Режим доступу <http://www.osvita.org.ua/distance>

Блок
«Освіта. Робота. Успіх»

Тема: «Техніка пошуку роботи». Заняття 1.

Мета: сформувати в учасників навички ефективного пошуку роботи.

Завдання:

- розширити знання щодо інформації про різні джерела пошуку роботи;
- сприяти формуванню навичок активної позиції щодо пошуку роботи та вміння презентувати себе.

Ключові слова: інформація, професія, роботодавець, резюме, оголошення.

Необхідне забезпечення та обладнання: картки з назвами професій (за кількістю учасників), фліп-чарт, папір формату А-2, А-4, стікери (відповідно до кількості учасників), маркери/фломастери, інформаційні матеріали для ведучого.

План заняття

1. Вступне слово ведучого (2 хв.)
2. Вправа «Джерела пошуку роботи». (23 хв.)
3. Інформаційне повідомлення «Як шукати роботу?» (10 хв.)
4. Вправа «Шукаю роботу» / «Оголошення» (22 хв.)
5. Підведення підсумків (3 хв.)

Вступне слово

Протягом життя у кожній людині обов'язково трапляються ситуації, у яких потрібно зробити вибір. І дуже часто від цього вибору буде залежати уся її подальша доля, її цілі, мрії, успіхи і невдачі — усе буде пов'язано саме із цим вибором. І буде людина щасливою, чи не буде — також може залежати від того, чи правильний вибір було зроблено. Кожен із вас вже стоїть (чи дуже скоро буде стояти) на розпутьті: «Ким бути?», «Яку професію обрати?». Наші заняття спрямовані на те, щоб допомогти вам зробити цей вибір усвідомлено, відповідно до ваших можливостей та інтересів. Але й обравши собі професію, навіть здобувши її, ви знову опинитесь перед вибором: «Де працювати?» Або ж перед вами просто може постати таке, здавалося б, звичайне запитання: «Як знайти роботу?». Це не так просто, і одночасно не так складно, як здається наперший погляд. Саме тому темою наших наступних занять буде техніка пошуку роботи. Отож, почнемо.

Вправа «Джерела пошуку роботи»

1. Учасники об'єднуються у чотири підгрупи за допомогою карток «Назви професій». Кожен витягає картку, на зворотній стороні якої написано назву певної професії: наприклад, вчитель, лікар, будівельник, інженер (див. Додаток до вправи). Потім учасники із однаковими написами об'єднуються у 4 підгрупи.
2. Ведучий дає інструктаж: «Зараз кожна підгрупа отримає аркуш паперу. На ньому ви повинні протягом 5 хвилин написати якомога більше можливих джерел, за допомогою яких можна знайти роботу» (див. Додаток до вправи).
3. Коли закінчили робити записи, усі сідають у одне спільне коло. Кожна підгрупа презентує свої напрацювання.
4. По закінченню презентацій, ведучий пропонує одному із учасників зачитати аркуш із переліком джерел пошуку роботи.

Запитання для обговорення:

- Що нового Ви дізналися з даної вправи?
- Які джерела, на Вашу думку, є найбільш ефективними для пошуку роботи?
- Яким джерелам Ви б надали перевагу, шукаючи собі роботу? Чому?
- Якої інформації Вам не вистачає з даної теми?

Інформаційне повідомлення «Як шукати роботу?»

Тези повідомлення подано у додатку вправи

Запитання для обговорення:

- Яку нову інформацію Ви отримали?
- Якої інформації ще не вистачає?
- Як дану інформацію Ви будете використовувати при пошуку роботи?

Вправа «Шукаю роботу» / «Оголошення»

1. Кожен учасник отримує аркуш паперу формату А4, стікери та маркери/фломастери.

2. Ведучий дає інструктаж: «Ми вже обговорили варіанти, коли є певні пропозиції для пошуку роботи. Але потрібно також уміти заявити про себе роботодавцям. Це можна зробити зараз за допомогою оголошення (іншими словами – написати резюме). Вдало складене резюме – перша умова успіху. Звичайний аркуш паперу повинен переконати роботодавця запросити на співбесіду саме вас. Отже, продумайте та напишіть текст оголошення, опишіть його оформлення, де ваше оголошення буде розміщено (у яких джерелах). Текст повинен бути таким, щоб роботодавець зацікавився вами, щоб він зрозумів, що саме ви, і ніхто інший, потрібен йому як працівник. Ваша мета – довести роботодавцю, що зустріч з вами має сенс. Відповідно, і розміщене оголошення повинно бути у тих джерелах, де потенційний роботодавець зможе його помітити. Інформацію, де і яким чином буде розміщено оголошення, запишіть на стікерах. На роботу вам дається 7 хв» (див. Додаток до вправи).

3. По закінченню роботи кожен учасник викладає у середину кола своє оголошення, на яке прикріплено стікер із записом, де і яким чином воно буде розміщене.

4. Учасники сідають у коло. Ведучий пропонує розглянути декілька оголошень учасників (відбір: той, на кого вказує ведучий, називає будь-яке число від 1 до 30. Ведучий відраховує від оголошення, біля якого сидить обраний учасник, відповідну кількість робіт. Розглядають те оголошення, яке співпадає із останнім числом розрахунку). Спочатку висловлюється автор оголошення (чому саме це і в такій формі він написав), а потім інші учасники, за бажанням, висловлюються про оголошення, яке розглядається із позиції роботодавця. Виступаючи з позиції роботодавця повинні вказати, чи звернули б вони увагу на це оголошення і чому, чи захотіли б взяти саме цю людину на роботу і чому саме. Щодо кожного оголошення мають висловитися щонайменше троє учасників, окрім автора.

Запитання для обговорення:

- Чому саме такий текст для оголошення було Вами обрано?
- Чому саме ці джерела та спосіб для розміщення оголошення Ви обрали? Чи можна розмістити його ще якимось чином чи в інших джерелах?
- Якої інформації ще бракувало для цієї вправи? Що, на Вашу думку, впливає на ефективність оголошень про пошук роботи? Чому?
- Чи допоможе ця вправа у подальшому складанні Вашого резюме?

Підведення підсумків

Запитання для обговорення

- Що нового Ви дізналися сьогодні?
- Яким чином Ви використаєте отримані сьогодні знання у подальшому житті?

Додаток до вправи «Джерела пошуку роботи»

лікар	вчитель	будівельник	інженер
-------	---------	-------------	---------

Газети і журнали

Перевагою являється явна простота цього методу – зазвичай подібна преса коштує дешево, а вакансій там багато. Недоліком – більша половина вакансій, які надруковані в газетах та журналах, – мережевий маркетинг або просто обдурювання. Інші вакансії з газет на момент їх виходу часто не актуальні, оскільки газети виходять через три дні після подачі оголошень. Особливо популярні для робочих спеціальностей, працівників роздрібною торгівлі, водіїв, бухгалтерів, секретарів. У кожному обласному центрі є мінімум 3–4 різних видання з вакансіями, так що вибір досить великий. У деяких виданнях є рубрика, в яку можна подати своє резюме. Зазвичай ця послуга безкоштовна. Але якщо ви вирішили розмістити резюме в пресі, будьте готові до того, що поваляться дзвінки з різними пропозиціями роботи – як вашого профілю, так і з продажу «Гербалайфу», поясів для схуднення та іншого.

Кадрові агентства

Пару років тому деякі здобувачі, навчені гірким досвідом, обходили кадрові агентства десятою дорогою. У той час було багато агентств-одноденок, які пропонували претендентам роздруківку вакансій за певну кількість гривень. Самі вакансії в роздруківці були або взяті з Інтернету, або були мінімум 3-місячної давності. Зараз ситуація змінилася. Кадрові агентства беруть оплату з пошукачів роботи (причому, якщо агентство бере відсоток з першої заробітної плати, це означає, що воно також зацікавлене у вашому працевлаштуванні). Перевага цих агентств у тому, що у них набагато більше вакансій і відсоток влаштованих через кадрові агентства в десятки разів більше, ніж через рекрутингові.

Рекрутингові агенства

Професійні рекрутери не шукають місце роботи для претендента. Вони шукають персонал для роботодавця. Тому навряд чи після вашого дзвінка почнуть «розбиватися в корж» у пошуках роботи для такого цінного кадру, як ви. Особливо якщо до цього у вас не було контакту з приводу роботи. Але спробувати варто, а раптом у цей момент рекрутер шукає фахівця саме вашого профілю діяльності? У рекрутингових агентствах за послуги сплачує фірма-замовник, проте недоліком таких агентств є менший відсоток влаштованих працівників за рахунок значно меншого числа замовлень.

У яких випадках організації слід використовувати рекрутерів:

- коли у вас немає власного досвідченого менеджера по підборі персоналу (внутрішнього рекрутера) або він переобтяжений;
- коли ви знаєте, що фахівців відповідної вам кваліфікації дуже мало на ринку;
- коли потрібні вам люди не відгукуються на оголошення, оскільки в даний момент активно роботу не шукають;
- коли ви в принципі знаєте, в яких компаніях можуть працювати потрібні вам люди (іноді навіть знаєте деякі прізвища), то виходити на таких людей краще і коректніше через посередників;
- коли ви шукаєте рідкісних фахівців;
- коли вам потрібно швидко найняти цілий колектив;
- коли вам паралельно потрібно провести аналіз ринку необхідних фахівців і їхніх зарплат;
- коли ви хочете зберегти конфіденційність при заміні якого-небудь співробітника;
- коли вам потрібно швидко знайти співробітників в іншому місті;
- коли ви просто хочете заощадити час і нерви, уникнувши численних дзвінків і співбесід.

Міська біржа праці

Це джерело підійде в першу чергу тим, кому потрібна робота в державній установі. До речі, в якості першої роботи багато хто (для кого на перший час некритичний розмір окладу) вибирають саме такі структури. Також на біржі праці достатньо багато вакансій на сезонну або короткочасну роботу.

Державна служба зайнятості

Якщо ви звернетесь до державної служби зайнятості, матимете вільний доступ до інформації про ринок праці, професії, професійні навчальні заклади, підприємства, вільні робочі місця та вакансії тощо. Тут Ви отримаєте безкоштовно послуги щодо вибору професії з урахуванням потреб регіонального ринку праці, для вас будуть проведені профорієнтаційні консультації із застосуванням тестових методик.

Знайомі, родичі

Цей варіант обмежується величиною кола знайомих. Крім очевидних переваг, він має недоліки: невелику заробітну плату та відсутність можливості кар'єрного росту – до протезе упереджене ставлення. Проте, якщо ви шукаєте роботу вперше, обов'язково використайте цей метод.

Пошук роботи через знайомих і родичів буває двох видів – рекомендації та «блат». У першому випадку вас просто порекомендують HR-менеджеру як хорошого фахівця і далі все по накатаній схемі – відправка резюме, співбесіди. Єдина різниця – перевага перед іншими претендентами в плані рекомендації знайомого.

Другий метод має на увазі пряме влаштування на роботу, тому що попросили / наказали / підмазали. Потрібно вам це чи ні – вирішуйте самі. Хтось буде невимовно радий сидіти під теплим крильцем родича і отримувати свою зарплату, а когось буде пригнічувати сама думка про те, що доведеться просидіти тут багато років, так нічого і не навчившись.

Інтернет

Перевага цього методу пошуку роботи – його доступність. Недоліки – половина вакансій з Інтернет не відповідають дійсності.

Додаток до інформаційного повідомлення

«Як шукати роботу?»

Шановні учасники, подумайте, яка робота більш за все потрібна вам, а до якої у вас немає ні здібностей, ні інтересу. Це важливо. Адже від того, наскільки реальна поставлена вами ціль, залежить, як швидко ви її досягнете. Загальновідомо, що у людей із вищою освітою більше шансів отримати необхідну роботу. Однак це не підстава впадати у відчай тим, хто не має вищої освіти. Тим більше, що далеко не кожен вищий навчальний заклад дає достатньо знань та вмінь для кар'єри, про яку ви мрієте. Можливо, вам прийдеться навчатися на курсах, або спочатку влаштуватися на роботу нижчої позиції, ніж та, про яку ви мрієте. Сприймайте це як старт.

Інформацію про вільні робочі місця вам можуть надати:

- центри зайнятості;
- молодіжні центри праці;
- молодіжні біржі праці;
- молодіжні агентства зайнятості;
- Молодіжні бізнес-центри та бізнес-інкубатори;
- центри сприяння бізнесу;
- молодіжні кадрові агентства;
- студентські бюро з питань працевлаштування;
- відділи профорієнтації, проходження практики та працевлаштування по Україні та за її межами;
- молодіжні громадські об'єднання;
- засоби масової інформації;
- приватні фірми та агентства;
- друзі, знайомі, родичі;
- колишні співробітники.

Для того, щоб правильно організувати пошук роботи, вам необхідно розробити систему збору та аналізу інформації стосовно вакансій, що допоможе знайти нові шляхи та переглянути відпрацьовані підходи до вирішення даної проблеми. Важко відразу визначити, де на вас чекає щаслива доля. Використайте якнайбільше варіантів — якийсь обов'язково «влучить».

Станьте на облік в державний центр зайнятості. Тут ви знайдете моральну та матеріальну підтримку, профорієнтаційну консультацію та шанс отримати роботу.

Скористайтесь послугами молодіжного центру праці. Якщо вас не працевлаштують, то консультації та рекомендації ви отримаєте безкоштовно.

Зверніться до кадрових агенцій, їх працівники — визнані фахівці своєї справи, їхня задача — відібрати кандидатів, які відповідають запитам роботодавця. Залиште своє резюме або відразу отримайте направлення на співбесіду. Це не завадить вам відмовитися від запропонованої роботи, якщо вас щось не влаштовує. Навіть якщо ваша відмова прозвучала неодноразово, з вами будуть працювати і в подальшому. У деяких агенціях послуги мусите оплати ви, потужні кадрові агенції візьмуть гроші з роботодавців.

Інтернет — теж вам у поміч. Це можна зробити у навчальному закладі, Інтернет-клубі, у бібліотеці чи вдома. Тут величезна кількість корисних порад, оголошень, заявок, вакансій. Потрібно лише вибрати ті, що вам цікаві, і зареєструватися — направити резюме.

Щоденно читайте оголошення в газетах та журналах. Робіть це щоранку і відразу ж телефонуйте, якщо здається, що знайшли щось відповідне. В оголошеннях фірми, як правило, вказують вимоги до посадовців. З обережністю ставтеся до фірм, що постійно шукають працівників на одні й ті самі посади.

Постійно шукайте контакти. Розкажіть про пошук роботи своїм друзям та знайомим. Використання знайомства зовсім не свідчить про відсутність професіоналізму. Адже більшість фірм надають перевагу людям з рекомендаціями, а не з вулиці.

Отже, зберігайте витримку і вперед!

Додаток до вправи «Шукаю роботу» / «Оголошення»

Поради для написання резюме:

- o чітко сформулюйте в резюме, яку посаду ви хочете отримати, оскільки роботодавець може рекламувати не одне робоче місце, а декілька;
- o спочатку пишiть про свої найважливіші досягнення, що стосуються бажаної роботи. Коли роботодавець переглядатиме ваше резюме, таким чином він помітить ваші переваги першими, що надасть вам більше шансів потрапити на інтерв'ю. Студенти та випускники повинні спочатку надати інформацію про навчальний заклад та ті дисципліни, що стосуються обраної ними вакансії;
- o обов'язково вказуйте нагороди/відзнаки, які ви отримали під час навчання чи на попередньому місці роботи;
- o завжди надавайте достовірну інформацію про себе, оскільки роботодавці часто використовують резюме під час співбесіди. Висвітлюйте інформацію таким чином, щоб співбесіда набула позитивного характеру, а не навпаки;
- o уникайте дрібного чи надміру великого шрифту під час написання резюме, маленький шрифт читати незручно, а надміру великий може надати вигляду непрофесійності;
- o переглядайте вакансії та вимоги до них. Ви повинні знати, чого хоче роботодавець, якщо ці вимоги співпадають з вашими вміннями, сформулюйте це у вашому резюме, щоб роботодавці бачили, що ви маєте саме те, що їм потрібно;
- o не використовуйте художню мову, резюме повинно бути написане у діловому стилі.¹⁴

Структура резюме:

1. Прізвище, ім'я, по-батькові.
2. Основні особистісні дані (адреса, телефон, дата та місце народження, сімейний стан).
3. Мета пошуку роботи (із формулювання мети повинно бути чітко видно, яку роботу ви можете та хотіли б робити).
4. Освіта (чим більше минуло часу після закінчення навчання, тим менше місця ця інформація повинна займати у резюме. Для випускників та студентів радимо приділяти цьому пункту більше уваги, так як досвід роботи, якщо і був, — менш значущий).
5. Досвід роботи (описується у зворотному хронологічному порядку із зазначенням дати, місця роботи, посади, основних функцій та досягнень).
6. Додаткова інформація (потрібно включати інформацію щодо володіння іноземними мовами, про навички роботи на комп'ютері, у разі необхідності — про наявність прав водія. У цей пункт включається вся інформація, що підвищує вашу цінність в очах роботодавця).

Резюме, у разі необхідності, може включати:

- стислий опис кваліфікації;
- відомості про громадську діяльність;
- повідомлення про військову службу;
- інформацію про готовність до відряджень;
- інформацію про готовність до роботи із ненормованим робочим днем.

На завершення можна надати коротку характеристику ваших особистих якостей.

¹⁴ За матеріалами Закінчив навчання – мрієш про роботу / за участю Державної служби зайнятості Міністерства праці та соціальної політики України. – К.: [б.в.], 2005. – С. 9.

Тема: «Техніка пошуку роботи». Заняття 2

Мета: надати інформацію щодо правової бази з питань працевлаштування та можливих ризиків при влаштуванні на роботу.

Завдання:

- систематизувати знання учасників щодо правової бази з питань працевлаштування;
- уточнити знання учасників щодо можливих ризиків при влаштуванні на роботу.

Ключові слова: інформація, праця, законодавство, роботодавець, трудові відносини, ризик.

Необхідне забезпечення та обладнання: фліп-чарт, папір формату А-1, маркери / фломастери, інформаційні матеріали; шматочки паперу 4 кольорів (3х3 см) відповідно до кількості учасників.

План заняття.

4. Вступне слово ведучого (2 хв.)
 5. Вправа «Мозаїка» (30 хв.)
 6. Вправа «Ризики» (25 хв.)
 7. Підведення підсумків (3 хв.)
-

Вступне слово

Перш ніж розпочати наше заняття, давайте разом згадаємо, що саме ми робили минулого разу? Що дізналися? Що вам найбільше запам'яталося? Сьогодні ми звернемося до законодавчої бази стосовно працевлаштування та безпосередньо праці, а також розглянемо можливі ризики при влаштуванні на роботу.

Вправа «Мозаїка»

1. Учасники об'єднуються у три підгрупи за допомогою гри «Молекули»: усі вільно пересуваються по кабінету. Через невеликий проміжок часу (10–15 сек.) ведучий називає число (від 2-х до 10). Учасники повинні, взявшись за руки, об'єднатися у підгрупи з кількістю осіб, яка відповідає числу, яке назвав ведучий. Гра повторюється 2–3 рази, потім ведучий називає те число, яке відповідає кількості учасників, поділений на 3 (щоб утворилося три підгрупи).

2. Інструкція ведучого: «На сучасному ринку праці важливою умовою успіху шукача роботи та працюючого (до речі, як і роботодавця) є знання законодавчої бази. Саме вивченням цього питання ми зараз і займемося. Кожна підгрупа отримує картки з теоретичним матеріалом. Він не є для вас абсолютно новим – його вивчали на уроках правознавства. Зараз завданням є перечитати отриману інформацію і на окремих аркушах коротко (тезово, чи у вигляді таблиці, схеми тощо) скласти конспект, виділивши основне. Час на роботу – 15 хв.». Кожна із підгруп отримує по одному з пакетів інформації: «Трудові відносини в Україні», «Право на працю» та «Права неповнолітніх на працю» (див. Додаток).

3. По закінченню роботи – презентація теми кожної групи. Аркуші вивішуються на дошку, щоб можна було побачити загальну картину.

Запитання для обговорення:

- Які складнощі у Вас виникли при опрацюванні наданої інформації?
- Що було найлегше? Чому?
- Чи була новою для Вас ця інформація?
- Як Ви вважаєте, чи достатньо цієї інформації?
- Яким чином Ви будете використовувати дану інформацію, шукаючи роботу та працюючи?

Вправа «Ризики»

1. Ведучий пропонує учасникам відповісти на питання «Що таке ризик?». Отримавши відповіді учасників, підсумовує та пропонує познайомитись із визначенням, яке підготував ведучий (див. Додаток до вправи). Вказує, що ризики існують практично в усіх видах діяльності, в тому числі і у влаштуванні на роботу та її пошуку.
 2. Учасники об'єднуються у 4 підгрупи за допомогою прийому «Кольорові клаптики». На столі лежать шматочки кольорового паперу (3х3 см) 4-х різних кольорів (кількість шматочків відповідає кількості
-

учасників) кольоровою стороною вниз. Ведучий пропонує кожному взяти один із шматочків. Потім учасники із папірцями однакового кольору об'єднуються у спільну підгрупу.

3. Ведучий пропонує кожній підгрупі продумати, які ризики можуть виникати при влаштуванні на роботу та її пошуку та записати їх на папері (формат А-1).
4. По закінченню роботи кожна група презентує свої напрацювання.

Запитання для обговорення:

- Чому Ви вважаєте, що це є ризиком?
- Чому саме ці ризики Ви згадали?
- Чи можна додати ще якісь ризики?
- Яким чином можна уникнути цих ризиків?

На завершення ведучий робить інформаційне повідомлення «Ризики при пошуку роботи» (див. Додаток до вправи).

Підведення підсумків

Запитання для обговорення

- Що нового Ви дізналися сьогодні?
- Як Ви зможете використати отримані сьогодні знання у подальшому житті?
- Про що ще Ви хотіли б дізнатися?

Додаток до вправи «Мозаїка»

Трудові відносини в Україні

Трудові відносини — це відносини, в які вступають працівники з власниками підприємств або уповноваженими ними органами чи окремими фізичними особами з приводу праці.

З працею пов'язано і багато інших суспільних відносин — цивільних, сімейних, адміністративних тощо.

З трудовими правовідносинами пов'язані й інші групи відносин, зокрема:

- з приводу працевлаштування;
- між профспілковими органами та державними чи господарськими органами або власником чи уповноваженим ним органом;
- з нагляду та контролю за охороною праці та дотриманням трудового законодавства;
- з приводу відшкодування матеріальної шкоди, заподіяної працівником власникові;
- з приводу трудових спорів тощо.

Суб'єкт трудових відносин: працівник, з одного боку, та власник або уповноважений ним орган — з іншого.

Працівник — особа, що досягла 16-річного віку, в окремих випадках — 15-річного віку, учні - 14-річного віку.

Власник: будь-який власник підприємства, а також фізична особа, яка бере на роботу працівника.

Для виникнення трудових правовідносин необхідні двосторонні акти — заява працівника та наказ власника або уповноваженого ним органу, які являють собою погоджене волевиявлення працівника, який бажає отримати роботу, з одного боку, і готовність власника надати таку роботу — з другого.

Матеріальний аспект трудових відносин:

- обумовлена договором праця, що виконується працівником;
- отримання заробітної плати;
- оплата праці та забезпечення належних її умов власником.

Юридичний аспект трудових відносин:

- права і обов'язки сторін.

Трудові правовідносини закріплені у трудовому законодавстві, основним джерелом якого є **Кодекс законів про працю України** (КЗпПУ)

Право на працю

Згідно зі ст. 43 Конституції України:

- кожен має право на працю;
- держава гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності;
- кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітні плати, не нижчу від визначеної законом;
- право на своєчасне одержання винагороди за працю;
- забороняється використання примусової праці. Не вважається примусовою працею військова або альтернативна (невійськова) служба, а також робота чи служба, яка виконується особою за рішенням суду або відповідно до законів про воєнний або надзвичайний стан;
- забороняється використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього життя і здоров'я роботах.

Згідно зі ст. 2 КЗпПУ, працівники мають право на:

- працю шляхом укладення трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою;
- відпочинок;
- здорові і безпечні умови праці;
- об'єднання у професійні спілки;
- вирішення колективних трудових конфліктів (спорів);
- участь в управлінні підприємством, установою. Організацією;
- матеріальну допомогу у разі безробіття тощо.

Держава забезпечує рівність трудових прав, незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань тощо (ст. 2-1 КЗпПУ).

Громадяни, які постійно проживають на території України, мають право на:

- вільний вибір виду діяльності;
- безплатне сприяння у працевлаштуванні;
- компенсацію матеріальних витрат у зв'язку з направленням на роботу в іншу місцевість;
- правовий захист від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу і незаконного звільнення тощо (ст. 5-1 КЗпПУ).

Права неповнолітніх на працю

По відношенню до неповнолітніх (осіб до 18 років) обов'язкове дотримання пільг і гарантій: скорочений робочий час, відпустка 31 календарний день у літній період, а також певні заборони:

- не можна залучати неповнолітніх до:
 - роботи зі шкідливими або небезпечними умовами праці;
 - підземних робіт;
 - робіт по підйманню і переміщенню надто важких речей;
 - неурочної праці і у вихідні дні;
 - заробітна плата працівників молодше 18 років при скороченій тривалості щоденної роботи виплачується у такому ж розмірі, як і працівникам при повній тривалості робочого тижня;
 - для всіх підприємств і організацій встановлюється броня для прийняття на роботу для професійного навчання на виробництві молоді, яка закінчила загальноосвітню школу, професійні навчально-виховні заклади, а також для інших осіб віком до 18 років; відмова в цих випадках забороняється (оскарження подається до народного суду);
- визначається перше робоче місце:
 - після закінчення шкіл, ПТУ, вищих навчальних закладів, а також військовій строковій служби — не менше 2-х років;
 - молодшим спеціалістам — випускникам державних навчальних закладів, потреба в яких раніше була заявлена підприємствами — 3 роки.¹⁵

Однією із характеристик законодавчого забезпечення соціально-правового захисту підростаючого покоління є закріплення у положеннях нормативних документів прав щодо працевлаштування, а саме:

з 14-ти років:

- мати тимчасову роботу на вихідних або шкільних канікулах з дозволу батьків;
- самостійно розпоряджатися своїм заробітком, стипендією чи іншими доходами; самостійно здійснювати права на результати інтелектуальної, творчої діяльності, що охороняються законом; самостійно укладати договір банківського вкладу та розпоряджатися вкладом, внесеним нею на своє ім'я; розпоряджатися грошовими коштами, що внесені іншими особами на її ім'я за згодою батьків (піклувальників) — стаття 32 ЦК;

з 15-ти років:

- працювати за згодою батьків (піклувальників) з відповідними умовами праці, які визначені трудовим законодавством України — стаття 188 Кодексу законів про працю України, 21 Закону України «Про охорону дитинства»;

з 16-ти років:

- працювати з відповідними умовами праці, які визначені трудовим законодавством України — статті 188 Кодексу законів про працю України, 21 Закону України «Про охорону дитинства»;
- займатися підприємницькою діяльністю — стаття 22 Закону України «Про охорону дитинства».

Інформаційна пам'ятка «Що необхідно знати при працевлаштуванні на роботу»

Кожна молода людина повинна знати, що при працевлаштуванні держава гарантує:

- Рівне з іншими громадянами право на працю.
- Надання першого робочого місця після закінчення або припинення навчання у середніх загальноосвітніх, професійно-технічних і вищих навчальних закладах, а також після звільнення з дійсної строкової військової або альтернативної служби.
- Сприяння державної служби зайнятості у підборі підходящої роботи, у т.ч. додаткові робочі місця шляхом надання дотації роботодавцю.
- Навчання нових професій, перепідготовку та підвищення кваліфікації. Згідно з потребами ринку

¹⁵ Те ж саме. – С.8.

праці.

- Бронювання на підприємствах, в організаціях, установах робочих місць для тих, хто закінчив загальноосвітню школу, професійно-технічний навчальний заклад і не отримав направлення на роботу.
- Участь в оплачуваних громадських роботах.
- Сприяння державної служби зайнятості у започаткуванні власної справи шляхом надання одноразової виплати допомоги по безробіттю.

Відповідно до чинного законодавства, держава забезпечує надання додаткових гарантій щодо працевлаштування працездатним громадянам у працездатному віці, які потребують соціального захисту і не здатні на рівних конкурувати на ринку праці, зокрема, молоді, яка закінчила або припинила навчання у середніх загальноосвітніх школах, професійно-технічних закладах освіти, звільнилася зі строкової військової або альтернативної (невійськової) служби і якій надається перше робоче місце, дітям-сиротам, які залишилися без піклування батьків, особам, яким виповнилося 15 років і які за згодою одного із батьків або особи, яка їх замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу.

Для працевлаштування таких осіб місцеві державні адміністрації, виконавчі органи відповідних Рад за поданням центрів зайнятості встановлюють квоту для бронювання на підприємствах, в установах і організаціях, незалежно від форм власності, з чисельністю понад 20 чоловік до 5 процентів загальної кількості робочих місць за робітничими професіями.¹⁶

¹⁶ Петрочко Ж. В. Основи соціально-правового захисту особистості: навч. посіб. для студентів спеціальності 6.010105 «Соціальна педагогіка» денної та заочної форми навчання / Петрочко Ж. В. – К.: КМПУ імені Б. Д. Грінченка, 2009. – С.54–56.

Додаток до вправи «Ризики»

Ризик — ситуативна характеристика діяльності, яка полягає в невизначеності її результатів і можливих негативних наслідків у разі невдачі¹⁷.

1. **Ризики з боку працедавця:** зараз люди, що втратили роботу, готові використовувати будь-який шанс. А у «нехороших» працедавців є цілком логічне обґрунтування для того, щоб наймати працівників за «усним договором», без оформлення трудових і без офіційних нарахувань: «Навіщо платити податки? Ти попрацюй, а я краще тобі готівкою заплачу». Тут, як зрозуміло всім, виникають ризики попрацювати на благо працедавця «за так». Тому без перевірки благонадійності до такого працедавця краще не сунутися. Як це робиться? Запитайте у співробітників цієї компанії, краще в неофіційній обстановці. Поцікавтеся у колишніх співробітників.
2. **Ризики з боку рекрутингових агентств і агентств працевлаштування:** вони зараз готові взяти гроші з претендента не за працевлаштування, а за консультації по працевлаштуванню, за складання резюме, за надання інформації про вакансії. Найпоширеніша і найдешевша послуга таких агентств — масова розсилка резюме претендента по актуальних пропозиціях. Тобто, за помірну плату, Ваше резюме повинне бути розслане по всіх вакансіях, відповідних Вашим очікуванням. На практиці ж розсилка резюме відбувається не вибірково, а на всі вакансії підряд. Тобто, якщо ви претендуєте на посаду бухгалтера, то ваше резюме відправиться на вакансію секретаря, юриста, менеджера з продажу та будь-які інші, які доступні в Інтернеті. Така «послуга» не тільки не допомагає претендентові, але і шкодить його репутації. Досить часто претендентів просять оплатити такі послуги як оформлення документів, проходження психологічного тестування, яке нібито є обов'язковою умовою прийому на роботу. А також платне навчання за рахунок претендента, проходження додаткових тренінгів і т.д. Деякі агентства по працевлаштуванню надають інформацію про відкриті вакансії за гроші. Такі вакансії зазвичай виглядають дуже привабливо, але при перевірці їх або не існує взагалі, або вони вже давно закриті. У разі пред'явлення претензій в агентстві указують на пункти договору: ми обіцяли надати інформацію про можливість працевлаштування, а не прийом на роботу.
3. **Ризики з боку сайтів працевлаштування.** Звичайно, Інтернет дозволяє швидко і в повному об'ємі відсортувати всі активні вакансії. Проте кількість таких вакансій катастрофічно мала. Окрім того, сайти йдуть на легкий обман — активують вакансії, що давно вийшли з вживання. Шкода начебто не велика — тільки поштові скриньки працедавця завалені резюме, яких ніхто не читає, а претендент дивується, що його на співбесіду не звуть. Ну і нова «фішка» — оплата за розміщення резюме на «топовій позиції» сайту.
4. **Ризик щодо роботи за кордоном.** Нелегальне працевлаштування за кордоном є правопорушенням, яке карається законом і тягне за собою адміністративну, а часом і кримінальну відповідальність, з подальшою депортацією та заборонаю в'їзду в державу на певний термін. Іноземці, які не отримали дозвіл на роботу у встановленому законодавством країни перебування порядку, вважаються нелегальними мігрантами. Всім, хто планує працевлаштуватися за кордоном за допомогою тієї чи іншої фірми, передусім слід вимагати ліцензію Міністерства праці та соціальної політики України на те, що вона має право на таку діяльність. Потрібно обов'язково занотувати номер ліцензії та дату її видачі, а також офіційну назву, адресу і телефон агенції. Після того зателефонувати в міністерство, аби перевірити, чи ліцензія ще дійсна. Фірма має пред'явити також дозвіл Державного центру зайнятості України на посередництво у працевлаштуванні саме в обраній країні. На сьогодні Україна уклала двосторонні угоди у сфері працевлаштування з Азербайджаном, Білоруссю, Вірменією, В'єтнамом, Латвією, Литвою, Лівією, Молдовою, Польщею, Росією та Словаччиною. Крім того, наша держава є учасницею Угоди про співробітництво в галузі трудової міграції та соціального захисту трудящих-мігрантів країн-учасниць СНД. Підписуючи трудовий договір, слід бути дуже уважним. У ньому мусять бути вказані номер, дата, місце укладення, повна назва й місце розташування посередника, номер і дата видачі ліцензії на посередництво, відомості про клієнта, визначення предмета договору (надання послуг із посередництва у працевлаштуванні за кордоном), права, обов'язки та відповідальність сторін, умови зміни, анулювання і розірвання, а також термін дії договору.¹⁸

17 Менеджмент: понятійно-термінол. слов. / за ред. Г. В. Щокіна, М. Ф. Головатого, О. В. Антонока, В. П. Сладкевича. — К.: МАУП, 2007. — С. 502.

18 За матеріалами Закінчив навчання — мрієш про роботу / за участю Державної служби зайнятості Міністерства праці та соціальної політики України. — К.: [б в.], 2005. — С. 12.

Інформаційні матеріали «Працевлаштування за кордоном — що необхідно знати»

Відповідно до діючого законодавства, посередницькі послуги з працевлаштування за кордоном суб'єктами господарювання повинні здійснюватися тільки на підставі спеціального дозволу — ліцензії. Ліцензія на цей вид діяльності видається Міністерством праці та соціальної політики України. Термін дії ліцензії — 5 років з моменту видачі.

Ліцензія надає право юридичній особі здійснювати посередництво тільки за адресою, що зазначена у самій ліцензії або у засвідченій Мінпраці копії. Передача ліцензії або її копії іншій юридичній або фізичній особі заборонена законодавством.

Посередницька діяльність з працевлаштування на роботу за кордоном — це надання послуг суб'єктами господарювання з пошуку роботи за кордоном, інформаційно-консультаційні послуги про можливість працевлаштування за кордоном, про умови праці і розміри її оплати, найменування і місцезнаходження закордонного роботодавця тощо.

Посередники — суб'єкти господарювання організують надання послуг з посередництва у працевлаштуванні на роботу за кордоном на підставі договорів (контрактів), які укладаються в письмовій формі.

Цьому повинно передувати укладання посередником із закордонним роботодавцем (або закордонним посередником) зовнішньоекономічного договору, а також одержання від роботодавця дозволу на працевлаштування громадян України, виданого роботодавцеві уповноваженим органом країни працевлаштування, а від закордонного посередника — засвідченої копії ліцензії.

Крім того, клієнтам, що бажають працювати за кордоном, посередником повинний пропонуватися для ознайомлення завірений закордонним роботодавцем проект трудового договору, у якому вказуються реквізити роботодавця, професійні вимоги до працівника, відомості про характер роботи, умови праці та її оплати, проживання на території країни працевлаштування, умови соціального захисту (страхування), термін дії договору, порядок відшкодування транспортних витрат.

Документи, складені іноземною мовою, повинні бути перекладені на українську мову, і переклад повинен бути завірений нотаріально.

Посередник під час надання клієнтам послуг з пошуку роботи за кордоном, зобов'язаний укласти з ними письмовий договір про надання посередницьких послуг, у якому повинні бути передбачені як права, обов'язки і відповідальність сторін, так і місце підписання трудового договору (контракту) із закордонним роботодавцем. Також може бути передбачений перелік додаткових послуг, що можуть надаватися за визначеною платою.

При здійсненні посередницької діяльності поряд з дотриманням основних Ліцензійних умов, посередник зобов'язаний надавати клієнтам тільки достовірну інформацію про характер роботи, умови праці і проживання на території країни працевлаштування, не стягувати з клієнтів попередню оплату за послуги, пов'язані з пошуком роботи до остаточного укладання клієнтом трудового договору з іноземним роботодавцем.

Тільки наявність у суб'єкта господарювання ліцензії на посередництво в працевлаштуванні на роботу за кордоном може бути підставою для розміщення в ЗМІ оголошень про працевлаштування за кордоном.

У таких оголошеннях обов'язково повинне бути зазначене повне найменування суб'єкта господарювання, адреса, зазначена в ліцензії (ні в якому разі — абонентська скринька), номери телефонів, серія, номер, дата видачі ліцензії й орган ліцензування — Мінпраці України.

Громадянам необхідно знати, що нелегальна робота за кордоном — це відсутність юридичного захисту праці, відсутність медичної страховки і постійний ризик бути депортованим.

Нелегальне працевлаштування за кордоном є правопорушенням, що карається Законом і тягне адміністративну відповідальність з наступною депортацією з країни і заборобою в'їзду в цю країну на певний строк.

Правовий захист громадянам України за кордоном може бути забезпечений консульськими установами нашої держави тільки в межах законодавства країни перебування.

Необхідною передумовою легального працевлаштування на роботу за кордоном є, насамперед, одержання до в'їзду в закордонну країну дозволу на працевлаштування, тобто робочої візи. Трудовий договір (контракт) на роботу повинен бути написаний зрозумілою Вам мовою та підписаним власноруч на території України.

Міністерство праці та соціальної політики України як спеціально уповноважений орган з питань ліцензування посередницької діяльності у працевлаштуванні на роботу за кордоном веде Єдиний ліцензійний реєстр суб'єктів господарської діяльності з посередництва у працевлаштуванні на роботу за кордоном, тобто здійснює облік діючих ліцензій та копій ліцензій.

Тема: «Техніка пошуку роботи». Заняття 3

Мета: сформувати в учасників навички співбесіди при прийомі на роботу та систематизувати знання учасників щодо алгоритму дій при пошуку роботи.

Завдання:

- уточнити поінформованість та знання учасників про особливості співбесіди при прийомі на роботу, надати допомогу щодо визначення у виборі певної роботи у ході співбесіди, сформувати навички самопрезентації;
- узагальнити та систематизувати знання учасників щодо алгоритму дій при пошуку роботи.

Ключові слова: інформація, роботодавець, співбесіда, резюме, алгоритм.

Необхідне забезпечення та обладнання: папір формату А-3, А-2, маркери/фломастери, картки з написами «РОБОТОДАВЕЦЬ» та «ШУКАЮ РОБОТУ», інформаційні матеріали.

План заняття.

1. Вступне слово ведучого (2 хв.)
2. Вправа «Співбесіда» (35 хв.)
3. Вправа «Алгоритм пошуку роботи» (10 хв.)
4. Інформаційне повідомлення «Алгоритм пошуку роботи» (10 хв.)
5. Підведення підсумків (3 хв.)

Вступне слово

Сьогоднішнє заняття буде останнім із теми «Техніка пошуку роботи». Але перш ніж його розпочати, згадаємо, що було на попередніх заняттях. Хто може коротко про це розповісти? Сьогодні ми дізнаємося про особливості співбесіди та складемо алгоритм щодо пошуку роботи. Отож, почнемо.

Вправа «Співбесіда»

1. Слово ведучого: «При прийомі на роботу дуже часто потрібно пройти співбесіду. Як ви вважаєте, для чого вона потрібна? Так, вірно, співбесіда однаково потрібна як роботодавцю, щоб оцінити свого потенційного робітника та остаточно визначитись, чи брати його на роботу, так і тому, хто наймається на роботу – щоб дізнатися про робочі обов'язки, місце, час та інші умови праці та остаточно визначитись, чи хоче він працювати саме тут. Вправа, яку ми зараз будемо виконувати, стосується саме співбесіди при прийомі на роботу. Перш ніж її почати, пропоную вам об'єднатися у 2 групи».

2. Учасники об'єднуються у 2 підгрупи. Прийом для об'єднання «Картки». Ведучий пропонує кожному взяти по одній картці (кількість карток відповідає кількості учасників, на одних картках (50%) написано слово «РОБОТОДАВЕЦЬ», а на інших (50%) – «ШУКАЮ РОБОТУ»). Ці картки перемішані між собою і лежать на столі написом вниз. Потім учасники знаходять інших із такими самими написами, утворюючи, таким чином 2 підгрупи.

3. Ведучий дає інструкцію: «Отже, ми маємо 2 підгрупи: роботодавців та шукачів роботи. Зараз завданням для підгрупи роботодавців буде визначити для 3 різних варіантів роботи (наприклад, секретар, лікар-терапевт та муляр (*види професій визначає ведучий*)), перелік запитань, завдань тощо, які б вони хотіли поставити потенційному працівнику на співбесіді. Врахуйте, що тривалість вашої співбесіди не повинна перевищувати 5 хв. (хоч співбесіди бувають різної тривалості, і найчастіше вони тривають довше 5 хвилин, але буває, що її потрібно провести за максимально короткий термін). Завданням для другої підгрупи буде визначитись, як потрібно вести себе на співбесіді для кожної з названих спеціальностей: як коротко себе представити, розповісти, що вмєш, чого бажаєш, зясувати, що від тебе вимагають. На підготовку вам дається 10 хв.».

4. По закінченню підготовки підгрупа роботодавців утворює три підгрупи (приймальна комісія), які будуть зображати роботодавців з кожної із професій, а підгрупа шукачів роботи на тих, хто буде найматися на роботу. По черзі розігруються співбесіди за кожною з вакансій (секретар, лікар-терапевт та муляр). Час – 30 хв.

Як підсумок, ведучий дає інформаційне повідомлення «Як вести себе на співбесіді» (див. Додаток до вправи).

Запитання для обговорення:

Для групи «роботодавців»:

- Як Ви почувалися в ролі роботодавця?
- Що було найскладніше? Що найлегше? Чому?
- Чому саме такі запитання Ви ставили потенційним працівникам?
- Чи вистачило вам 5 хвилин, щоб визначитися, чи приймете Ви на роботу людину, з якою проводили співбесіду? Чому?
- Які б ще запитання Ви поставили, якби у Вас було більше часу? Чому?
- У багатьох фірмах зараз є психологи, які займаються підбором персоналу. Якби Ви були директором фірми – довіряли б Ви проведення співбесід психологу, чи проводили б самі? Чому?

Запитання для групи «шукачів»:

- Як Ви почувалися в ролі особи, яка наймається на роботу?
- Що було найскладніше? Що найлегше? Чому?
- Чому саме такі відповіді Ви давали?
- Чому презентуючи себе, вказали саме ці якості?
- Що Ви не встигли запитати чи розповісти? Чому?
- Якби Ви мали можливість пройти вдруге співбесіду, чи змінили б Ви тактику?
- Як Ви вважаєте, чи вдалося Вам справити враження на роботодавця? Чому? Що, на Вашу думку, потрібно робити, щоб сподобатися роботодавцю (і чи потрібно це робити)?

Вправа «Алгоритм пошуку роботи»

1. Учасники об'єднуються у підгрупи по 3–4 особи, розрахувавшись на перший-четвертий.
2. Кожна підгрупа отримує аркуш паперу формату А-3 (або А-2), кольорові маркери / фломастери / олівці.
3. Ведучий дає інструктаж: «Зараз уявимо себе великими винахідниками, які створили робота для пошуку роботи. Кожен робот діє, керуючись програмою, яка для нього створена. А програма, як ви знаєте з уроків інформатики, створюється на основі алгоритму. Тому основним завданням кожної підгрупи є створити для свого робота алгоритм, за яким здійснюється пошук роботи, і зобразити його на папері».
4. По закінченню роботи кожна група презентує свої напрацювання.

Запитання для обговорення:

- Що було складно при виконанні даної вправи?
- Як Ви гадаєте, для чого ця вправа Вам була потрібна?
- Чому саме в такій послідовності Ви вказали дії алгоритму?
- Чи можна ще щось додати?

Інформаційне повідомлення «Алгоритм пошуку роботи»

Тези повідомлення у відповідному додатку.

Підведення підсумків

Запитання для обговорення

- Що нового Ви дізналися сьогодні?
- Як Ви зможете використати отримані сьогодні знання у подальшому житті?
- Про що ще Ви хотіли б дізнатися?

Додаток до вправи «Співбесіда»

Як вести себе на співбесіді

- Ніколи, в жодному випадку не запізнуйтеся на інтерв'ю. Завжди приходьте за 5–7 хвилин до призначеного вам часу. Це дасть змогу зібратися з думками та налаштуватися на ділову розмову.
- Зовнішній вигляд повинен відповідати тій роботі, яку ви хочете отримати. Одягайтесь охайно та класично. Руки повинні бути доглянуті.
- Говоріть з ентузіазмом. Посміхайтесь час від часу, це зробить співбесіду приємною для вас та для ваших співрозмовників.
- Дивіться в очі співрозмовнику під час розмови.
- Не закривайте рот рукою під час розмови.
- Сійте/сидіть рівно, не сутультесь.
- Не метушіться.
- Потренуйтеся вдома перед дзеркалом, як ви будете говорити, адже невербальне спілкування може говорити голосніше, ніж слова.

Ви повинні прийти на інтерв'ю підготовленими, володіти інформацією про діяльність організації/фірми, скільки років вона працює, чим займається, а також специфіку її роботи.

Будьте готові, що вам можуть поставити питання не лише пов'язані з роботою. Заздалегідь продумайте, як ви відповісте на такі запитання:

- Які у вас плюси і мінуси?
- Чим ви займаєтесь у вільний від роботи час?
- Чим ви найбільше пишаєтесь?
- Чому ви залишили попереднє місце роботи?
- Що ви знаєте про нашу організацію/фірму?
- Розкажіть про себе.
- Як ви бачите ідеальну робочу ситуацію?
- Що вам подобалося найменше у попередній роботі?
- Чи є у вас запитання до нас?

Найгіршою відповіддю на останнє запитання може бути «ні». Важливо ставити запитання, і не просто запитання, а ті, що стосуються роботи, компанії та її сфери діяльності в цілому. Уважно слухайте, про що вам розповідає співрозмовник, і, базуючись на цьому, формулюйте запитання. Підготуйте питання заздалегідь, але використовуйте їх залежно від ситуації та часу. Показуйте свою зацікавленість в організації, фірмі, її роботі, проблемах та пропонуйте можливі рішення.¹⁹

¹⁹ За матеріалами Закінчив навчання – мрієш про роботу / за участю Державної служби зайнятості Міністерства праці та соціальної політики України. – К.: [б.в.], 2005. – С.27, 3–32.

Додаток до інформаційного повідомлення

«Алгоритм пошуку роботи»

1. *Визначення конкретної цілі.* Необхідно отримати досконалу «інформацію про себе». Перш за все, дайте відповідь на питання: «Чи знаю я конкретно, що шукаю? Чи є в мене визначена професійна ціль?» Якщо ви здатні однозначно відповісти на ці питання, то етап «самооцінка та планування кар'єри» можна вважати здоланим.

2. *Пошук вакансій, вивчення ринку праці.* Якщо ви вже вирішили, в якій сфері хотіли б працювати, можна переходити до вивчення ринку праці і пошуку підходящих вакансій. Основні канали розповсюдження інформації: періодичні друковані видання, робочі та корпоративні веб-сайти, кадрові агентства та агентства з працевлаштування, дні кар'єри, ярмарки вакансій, виставки, пряме звернення до роботодавця, рідні та знайомі.

3. *Резюме – візитна картка та спосіб самореклами на ринку праці.* Резюме є одним із найефективніших інструментів пошуку роботи. Це короткий виклад найважливіших для працедавця фактів вашої біографії, пов'язаних з вашою роботою, навичками та знаннями.

4. *Телефонна розмова.* Пошук роботи по телефону – один із способів потрапити на співбесіду. Телефонна розмова має викликати у працедавця бажання зустрітися з вами. Готуючись до неї, слід продумати всі запитання, які б ви хотіли поставити наймачеві, покласти біля телефону своє резюме і вибрати сприятливий час для дзвінка. Понеділок і вівторок можуть виявитися досить невдалими днями для телефонних розмов – люди лише втягуються в роботу. Контактний настрій переважає у середу та четвер. Важливим є не тільки день, а й час дзвінка. Найкраще телефонувати об одинадцятій годині ранку, або з чотирнадцятої до п'ятнадцятої години. Домовившись про зустріч, занотуйте дату, час, місце зустрічі та ім'я людини, з якою необхідно зустрітись.

5. *Супровідний лист.* Лист до роботодавця виступає ефективним способом змусити потенційного працедавця звернути увагу на ваше резюме. Супровідний лист повинен відображати вашу зацікавленість в отриманні роботи саме цієї компанії і, відповідно, ви повинні продемонструвати знання сфери діяльності потенційного працедавця.

6. *Співбесіда.* Зустріч з роботодавцем можна сприймати як запрошення на переговори про укладення угоди. Ви пропонуєте скористатися товаром, який у вас є, тобто продати свої знання й уміння за відповідну винагороду, а роботодавець вправі купити їх у вас чи одного з ваших конкурентів, якщо ваші докази будуть недостатньо переконливими. Намагайтеся подати справу так, щоб ваш співрозмовник перейнявся переконаністю, що ви – саме те, що він так довго шукав. І не слід забувати, що пошук роботи – це теж робота, і всі ваші зусилля та дбайливе ставлення до процесу пошуку роботи будуть повною мірою віддячені здобуттям найкращої посади.

Тема: «Як відкрити власну справу». Завдання 2

Мета: сприяти розширенню професійного «кругозору» учасників.

Завдання:

- показати відмінність між роботою за наймом та роботою в рамках власної справи;
- надати інформацію про необхідні дії для відкриття власної справи

Ключові поняття: наймана праця, власний бізнес, бізнес-ідеї.

Необхідне забезпечення: аркуші для фліп-чарта, аркуші паперу А-4, приладдя для письма та малювання, маркери, роздатковий матеріал.

План заняття:

1. Вступне слово (5 хв.)
2. Вправа «Що таке власна справа» (15 хв.)
3. Вправа «Бізнес-ідеї» (25 хв.)
4. Підведення підсумків (5 хв.)

Вступне слово

Припустимо, що ви можете і любите чим-небудь займатися: програмувати, вишивати хрестиком, розводити кіз, продавати чи що-небудь інше. Доцільно і логічно зробити цю діяльність своєю професією і заробляти гроші, особливо якщо результати Вашої діяльності комусь при цьому потрібні.

Знайти роботу легко. Проте, чи тільки роботою по найму обмежується форма зайнятості? Це може бути і робота по вільному графіку чи надомна робота, чи фріланс, чи підприємницька діяльність. Насправді немає однозначної відповіді, яка форма зайнятості найкраща. Для різних людей і в різних ситуаціях оптимальним може бути щораз інше. Важливо лише розуміти різницю і робити свідомий вибір, а не слідувати звичному способу мислення чи модним тенденціям.

Вправа «Що таке власна справа?»

Ведучий об'єднує учасників у групи по 3–4 особи та пропонує віднайти відмінності між роботою по найму і роботою у рамках власної справи за умови виконання однакових завдань за такими категоріями:

- 1 група: Ролі. Оплата. Прибуток.
- 2 група: Ріст прибутку. Графік роботи. Вибір діяльності.
- 3 група: Методи роботи. Ресурси. Відповідальність. Власність.

Після закінчення групи презентують свої напрацювання у великому колі. На завершення ведучий пропонує учасникам повідомлення, яке подано у додатку до вправи.

Запитання для обговорення:

- У чому полягають переваги роботи в рамках власної справи?
- Чи є в цьому якісь труднощі або несподіванки?
- Які висновки Ви для себе зробили?

Вправа «Бізнес-ідеї»

Вправа проводиться у два етапи.

На першому етапі ведучий пропонує учасникам по колу відповісти на запитання: «Які якості, знання, навички та дії необхідні для того, аби досягти успіху у власній справі?». Для візуалізації відповідей варто їх занотувати на окремому аркуші фліп-чарта. На завершення ведучий пропонує інформацію для учасників, яка розміщена у додатку до вправи.

На другому етапі ведучий об'єднує учасників у групи по 3–5 осіб та пропонує занотувати якомога більше ідей, які в майбутньому можуть стати початком для власної справи та які б мали попит у регіоні проживання учасників.

Після завершення роботи групи презентують свої напрацювання на широкий загаль.

Запитання для обговорення:

- Які, на Ваш погляд, ідеї можуть бути найбільш ефективними?
- Які дії необхідно здійснити для того, щоб реалізувати ці бізнес-ідеї?

Підведення підсумків

Запитання для обговорення:

- Який матеріал був для Вас найбільш корисним?
- Що нового Ви дізналися про себе?
- Які висновки для себе зробили?

Додаток до вправи «Що таке власна справа?»

Що таке власна справа

Нижче в таблиці наведені відмінності між роботою за наймом і роботою в рамках власної справи за умови виконання однакових завдань:

	Наймана праця	Власний бізнес
Ролі	Начальник і підлеглий	Клієнт (замовник) і виконавець (постачальник, підрядчик)
Оплата	Фіксована помісячна ставка, інколи плюс бонуси чи доплати	Оплата за результат по факту виконання послуги
Прибуток	Гарантований стабільний прибуток	Залежить від замовлень, може бути «то густо, то пусто»
Ріст прибутку	За рішенням керівництва	Повністю залежить від себе
Графік роботи	Чітко визначений, частіше стандартний робочий час, зміни слід узгоджувати з керівництвом	Вільний, визначені тільки конкретні строки виконання замовлень
Вибір діяльності	Неможливо (чи складно) відмовитись від завдання	Можна не брати замовлень, які не задовільняють з яких-небудь причин
Методи роботи	Визначення пріоритетів і методів роботи «зверху»	Визначається тільки бажаний результат і строки
Ресурси	Інструменти і ресурси виділяються «зверху», при зростанні кількості і/чи складності задач про ресурси слід просити додатково, неможливо самостійно приймати рішення про набір собі помічників з передачею їм частини завдань і грошей	Самостійний вибір ресурсів, виходячи з потреб
Відповідальність	У випадку невдачі можна виправдатися, розділена відповідальність	Повна відповідальність за виконання замовлення, неможливо виправдатися
Власність	Тобі належить тільки твоя зарплата	Ти власник, інструменти і результати діяльності належать тобі

Додаток до вправи «Бізнес-ідеї»

Сім навичок високоефективних людей²⁰

7 кольорів веселки, 7 нот у музиканта. Для успішної кар'єри теж треба подолати 7 сходинок.

Сходинка 1. Стати лідером! Навчіться брати відповідальність за прийняті рішення на себе, а не звинувачуйте у своїх невдачах інших. Дивіться оптимістично в майбутнє: кожна проблема відкриває для Вас нові можливості і збагачує Вас.

Пам'ятайте: лідер знає не тільки, на якому дереві більше яблук, але і як організувати збір яблук, не залязючи на дерево. Думайте про те, як відкрити свою справу.

Сходинка 2. Беріться за справу, бачачи перед собою кінцеву мету. Мета людини — це устремління і нездійснені бажання, мрії. Пошукайте їх в собі. Все створюється двічі: спочатку в думках, потім на ділі. Мрії збуваються, коли сильне бажання перетворює їх на конкретні дії.

Якщо Ви у мріях бачите себе актрисою, то необов'язково кидати фізмат. Спробуйте себе в студентських СТЕМ-ах і КВН-ах. Думайте про те, як відкрити свою справу.

Сходинка 3. Управляйте своєю мрією і своїми бажаннями! Ви вже вмієте брати відповідальність за прийняті рішення і навчилися робити вибір. Тепер навчіться відрізняти важливі справи від неважливих, термінові від нетермінових і вибудовуйте план свого тижня. На першому місці повинні стояти важливі справи, які не можна відкладати.

Пам'ятайте: у Ваших планах має бути місце не тільки для роботи, але і для родичів, друзів, коханої людини і для відвідування SPA-салону. Це допоможе зняти напругу після довгої розмови з начальником, додасть сили для нових трудових перемог і врятує від трудоголізму. Думайте про те, як відкрити свою справу.

Сходинка 4. Думайте в дусі виграв/виграв! Будьте впевнені: всього вистачить на всіх. Значить, ви завжди знайдете зі своїм партнером рішення, яке влаштує обох. Головне знайти в собі мужність сказати «ні» сумнівним контрактам, сміливість для висунення креативних ідей, чуйність до опонента. Думайте про те, як відкрити свою справу.

Сходинка 5. Спочатку прагніть зрозуміти, а потім бути зрозумілим! Частіше ми слухаємо з наміром відповісти, а важливо зрозуміти проблему з точки зору іншої людини. Прагніть проявляти добре, дбайливе ставлення до дрібниць у розмові з партнером, виконуйте дане слово чи обіцянку. Уточнюйте, що очікує від Вас співрозмовник. Намагайтеся бути чесними, відкритими і добрими.

Репутація — запорука успішного бізнесу. Це дозволить знайти нові можливі варіанти співпраці і домогтися результатів, які задовольняють обидві сторони. Думайте про те, як відкрити свою справу.

Сходинка 6. Цінуйте відмінність між собою і опонентом в менталітеті, в емоційній сфері і психологічні відмінності! Кожна людина сприймає світ по-своєму. Поважайте думку іншої людини! Це допоможе Вам знайти нові шляхи для співпраці і жити за принципом «виграю я — виграє мій партнер». Думайте про те, як відкрити свою справу.

Сходинка 7. Постійно вдосконалюйтеся інтелектуально, духовно, фізично і соціально! Займається шейпінгом, пілатесом або фламенко. Також читайте хороші книжки, ведіть щоденник, в який записуйте всі свої відкриття, знахідки, почуття. Допомагайте іншим людям. Слухайте гарну музику і насолоджуйтесь звуками природи. Думайте про те, як відкрити свою справу.

²⁰ За матеріалами книги Стівена Кові «Сім навичок високоефективних людей» (детальніше на сайті hard-nws.ru/page/jak-zrobiti-karyeru-sim-navichok-visokoeftivn).

Особливості проведення кар'єрного консультування у загальноосвітніх навчальних закладах²¹

Кар'єрне консультування — гібридна дисципліна, значення якої досить часто тлумачиться невірно й не завжди гідно оцінюється багатьма спеціалістами. Так, наприклад, Національна асоціація розвитку кар'єри США розуміє кар'єрне консультування як особливі відносини консультанта та клієнта задля допомоги клієнту інтегрувати й використовувати свої можливості та об'єктивні обставини для прийняття найбільш сприятливих рішень при виборі кар'єри та при просуванні по службі.

Разом з тим, ряд дослідників (Браун та Брукс) дають більш розгорнуте визначення кар'єрного консультування та пов'язаних з ним понять:

- кар'єрне консультування — це міжособистісний процес, який має на меті допомогти індивіду у вирішенні проблем розвитку кар'єри. Розвиток кар'єри включає в себе процес вибору, засвоєння, адаптації та просування у професії. Розвиток кар'єри — є процесом усього життя, який динамічно взаємодіє з іншими сторонами життя. Спектр проблем, які відносяться до питань кар'єри, включає в себе наступні параметри: подолання невизначеності та нерішучості у виборі кар'єри, зростання ефективності діяльності, боротьбу зі стресом, адаптивність, невідповідність людини та робочого середовища, а також проблему неадекватної чи незадовільної інтеграції професійних чи інших життєвих ролей.

Протягом своєї історії кар'єрне консультування було відоме під декількома назвами, наприклад, професійна орієнтація, консультування у сфері зайнятості та професійне консультування. Однак, незалежно від того, який термін використовується при наданні індивіду допомоги в прийнятті кар'єрних рішень, варто визначити специфіку поняття «кар'єра». Зокрема, Сьюпер розглядає кар'єру як ланцюг подій, які складають життя; послідовність професійних занять та інших життєвих ролей, які разом виражають здатність людини діяти у відповідності з її узагальненою моделлю саморозвитку; послідовність позицій, які винагороджуються та не винагороджуються, які людина займає, починаючи з підліткового віку до виходу на пенсію, серед яких професійна діяльність посідає важливу частину. Кар'єра включає в себе професійні ролі (учня, працюючого та пенсіонера). Виходячи з вищезазначеного, консультування з питань кар'єри включає в себе отримання знань про себе як про унікальну особистість, свого місця в світі професій через отримання, перш за все, освіти, а не лише консультування. На думку фахівці у сфері кар'єрного консультування, освічена людина менше потребує послуг консультантів та може більш раціонально використовувати саме цю форму допомоги.

Крайтс перераховує основні особливості кар'єрного консультування:

1. «Потреба у консультуванні з питань кар'єри більше, ніж потреба у психотерапії». Кар'єрне консультування займається внутрішнім та зовнішнім світом особистості, у той час як інші підходи консультування мають справу лише із внутрішніми подіями.
2. «Консультування з питань кар'єри може виконувати терапевтичні функції». Між кар'єрою та особистісною адаптацією існує позитивна взаємозалежність. Люди, які успішно вирішують кар'єрні питання, можуть опанувати вміння, навички та впевненість у здатності вирішувати питання й у інших галузях.
3. «Консультування з питань кар'єри виявляється більш складним питанням, ніж психотерапія». На думку Крайтса, для того щоб більш ефективно надавати консультативні послуги з питань кар'єрного консультування необхідно використовувати різноманітні теорії та методи, які стосуються як особистості, так і розвитку кар'єри.

Інформація про кар'єру включає в себе учбову, професійну та психосоціальну інформацію, пов'язану з роботою (наприклад, інформація про доступність навчання, характер роботи та становище працюючих у різних сферах діяльності). Таким чином, кар'єрне консультування включає в себе усі дії, спрямовані на розповсюдження інформації про існуючі чи майбутні професії з метою підвищення поінформованості людей про

21 При підготовці матеріалу використано матеріали навчального посібника Гончарової Н.О. Основи професійної орієнтації / За ред. В.Ф. Моргуна. — К.: Видавничий дім «Слово», 2010. — С. 63-64, 66-69, 84-92. .

світ професій. Цей вид кар'єрного консультування може приймати наступні форми:

- ярмарок вакансій (запрошення спеціалістів з різних галузей для пояснення специфіки своєї роботи);
- бібліотечні завдання;
- співбесіди;
- надання інформації за допомогою комп'ютера;
- спостереження за роботою професіонала;
- дидактичні лекції;
- практичні вправи.

Теорія та практика вітчизняної профорієнтаційної роботи налічує чимало успішних прикладів використання досвіду та підходів міжнародного співтовариства щодо профорієнтаційної діяльності у загальноосвітніх навчальних закладах.

Сьогодні назріла нагальна потреба поєднати найбільш значимі з них та інтегрувати у практичну діяльність. Зокрема, варто осмислити ті позитивні тенденції, які стосуються питань формування успішної особистості у процесі професійного самовизначення.

Розглянемо детальніше існуючі підходи до розуміння профорієнтаційного консультування з точки зору вітчизняних науковців.

Тривалий час профорієнтаційну консультацію розглядали як систему психолого-педагогічних заходів, спрямованих на надання допомоги людям (головним чином молоді) у виборі професії, що відповідає індивідуальним особливостям людини і потребам суспільства (Л.Кондратьєва). Відповідно, саме професійне консультування проводиться з урахуванням фізичних та психологічних індивідуальних особливостей особистості (загальних та професійних інтересів, схильностей та здібностей, медичних і психологічних вимог до працівника певної професії і протипоказань), а також відомостей про попит на робочу силу, можливостей працевлаштування та навчання за тими чи іншими спеціальностями.

На думку Б. Федоришина, мета професійної консультації — допомогти людині у професійному самовизначенні через обґрунтовані поради фахівця, який спирається на дані, отримані в результаті діагностичних процедур про індивідуальні психологічні властивості, особливості та якості особистості.

О. Вітковська та І. Назімов вважають, що професійна консультація — це система психолого-педагогічного вивчення особистості учня з метою надання йому істотної допомоги в успішній реалізації професійного самовизначення та у виборі професії загалом.

У процесі проходження профконсультації учень отримує допомогу, яка дає йому змогу уточнити свою профорієнтаційну позицію, спрямувати її на реальні для нього перспективи і засоби професійного самовизначення. Здійснюється відкрите для особистості проектування її психологічної структури на різні сфери професійної діяльності з огляду на динамічні умови, як суб'єктивні (наявні і можливі здатності особистості — її психологічну структуру, рівень і якість освіти, фізичний стан), так і об'єктивні (соціально-економічні реалії задоволення домагань особистості).

Оскільки профконсультація — доволі складний та тривалий процес, необхідно зважити, що під час її проведення варто дотримуватись певних принципів. Наприклад, Л.Йовайша запропонував наступні принципи професійної консультації. *Принцип коректності* — під час надання профконсультативної допомоги у центрі уваги знаходиться людина, її проблеми. Щоб консультація була ефективною, необхідно співпереживання, співчуття і розуміння іншого. *Принцип неперервності* — практика профконсультації доводить, що вибір професії — це тривалий, складний процес, який починається ще в дошкільному віці і здійснюється протягом довгих років. Неперервності профконсультації вимагає сам процес розвитку особистості дитини: дозрівання, спрямованість (інтереси, схильності, погляди), здібності, характер. *Принцип перспективного розвитку* — розвиток особистості розглядається як складний, суперечливий процес. Тому профконсультація повинна враховувати тенденції розвитку, необхідно передбачати напрямок розвитку. *Принцип цілісності* — під час надання допомоги **потрібно** пізнати не тільки окремі фізичні або психічні особливості, а цілісну індивідуальність з її потребами, намірами, вольовими зусиллями, характером. Даний принцип передбачає всебічну консультацію, яка ґрунтується на результатах професійної інформації й активізації, на знаннях не тільки особистості, а й професійної дійсності. *Принцип систематичності* — передбачає наявність етапів профконсультації, охоплює послідовність консультації з урахуванням рівня профорієнтації, кількості і характеру профорієнтаційних заходів. *Принцип індивідуальності та індивідуалізації* базується на вікових та

індивідуальних особливостях особистості. Це індивідуальна, ізольована від участі інших взаємодія. *Принцип самостійності* стосується тих, хто проводить профорієнтаційну роботу. Профконсультант повинен керуватися об'єктивними даними про учня та потребами суспільства у відповідних кадрах.

На думку науковця, означені принципи тісно пов'язані між собою і повинні застосовуватися у взаємозв'язку.

Виходячи із вищесказаного, важливе завдання, яке реалізується в процесі проведення профконсульта- тивної діяльності — це знайомство учня із психологічною структурою різних професій (вимоги, умови про- фесійної діяльності) та допомога у співставленні власних можливостей із вимогами тієї чи іншої професії.

За такого розуміння профконсультації можна виокремити її основні етапи:

1 етап — психологічний аналіз особистості школяра;

2 етап — співставлення психологічних структур особистості й професії;

3 етап — визначення шляхів подальшого розвитку особистості, цілеспрямованого удосконалення її пси- хологічної структури.

Ці етапи тісно пов'язані між собою, оскільки допомагають розкрити суб'єктивні фактори, якими обумов- люється правильний вибір професії та успішність діяльності в ній. Перш за все, доволі складно надавати допомогу особистості у «взаємопримірюванні» професії до нього і його до професії, якщо в процесі консуль- тативної взаємодії завчасно не виявлено його здібності. Доволі складно консультанту надати рекомендації школяру стосовно необхідності розвитку психічних функцій, властивостей, якостей без звертання до порів- няльного аналізу здібностей особистості і вимог професії.

На думку Н. Гончарової, професійну консультацію поділяють на види за певними критеріями, а саме, за кількістю учасників (індивідуальна та групова), за змістом (медична, педагогічна, економіко-професіологічна, психологічна) та формами роботи (довідково-інформаційна, діагностична і формувальна). Розглянемо їх де- тальніше.

Як стверджує науковець, *індивідуальна профконсультація* передбачає спільну роботу клієнта й кон- сультанта, їх безпосередню взаємодію, спрямовану на самопізнання та самопрогнозування. Вона проводиться за певною програмою, яка має свою структуру. Під час індивідуальної профконсультації необхідно, перш за все, виявити розуміння школярем особливостей суспільної потреби у робітниках певних професій з ура- хуванням місцевих умов. Важливо нагадати про те, що країні потрібні фахівці, а високий рівень підготовки досягається лише за умов відповідності особистісних якостей людини вимогам конкретної професії.

Групову профконсультацію краще використовувати у роботі зі старшими підлітками, які в силу новоутворень віку більше орієнтовані на своїх однолітків. Саме використання колективних дискусій, обго- ворень та спільне вирішення задач щодо знаходження та обґрунтування професійного плану (як свого влас- ного, так і плану товариша) може спонукати підлітків до більш адекватного висновку та прийняття рішення. В ході групового консультування підвищується ефективність дії на свідомість та самосвідомість особистості під впливом колективної оцінки, соціального відношення до їх вибору та професійного плану.

Медичну профконсультацію проводить лікар-профконсультант з метою виявлення відповідності стану здоров'я людини (фізичну придатність) вимогам тієї професії, яку вона обирає. Всебічне вивчення здоров'я людини дозволяє виявити не тільки протипоказання, а й фізіологічні особливості організму, що мають зна- чення під час вибору деяких професій. Якщо професія протипоказана за станом здоров'я, то він радить обра- ти іншу, близьку до інтересів та нахилів учня, але яка не має негативного впливу на його організм. Потрібно знати: якщо професія обрана неправильно з точки зору стану здоров'я, то вона може зашкодити організму, викликати загострення наявного захворювання. Наприклад, при недостатній гостроті зору не можна оби- рати професії радіомонтажника, гравера. При захворюванні хребта, суглобів не підходять професії, що ви- магають тривалого перебування на ногах — токаря, каменяря, перукаря. Своєчасна медична консультація важлива для формування професійного плану. Її необхідно отримати задовго до кінцевого рішення про вибір професії.

Педагогічна консультація, покликана створити своєрідний сценарій подальшого навчання, спираю- чись при цьому на медичні та психологічні дані та успішність загалом, для досягнення у майбутньому свого професійного ідеалу.

Економіко-професіологічна консультація відповідає на такі важливі питання: яких фахівців потребує економічний і культурний розвиток регіону, де саме потрібні кадри, який контингент прийому у навчальні заклади.

Психологічна консультація, яка на даний момент є найбільш популярною, визначає психічні якості, придатність або непридатність особистості до обраної праці на основі вивчення психічних якостей, а також знайомить із психограмами професій. Мета психологічної консультації — розпізнання схильностей, здібностей та інших психологічних якостей особистості, що визначають успішність праці у тій чи іншій сфері діяльності, і рекомендація на цій основі місця роботи або навчання. Психологічна й медична консультація проводяться зазвичай у комплексі і вимагають спеціальних знань щодо методів обстеження людини.

Як стверджує Н. Гончарова, *довідково-інформаційна профконсультація* спрямована на більш глибоке ознайомлення людини зі змістом, вимогами, шляхами отримання обраної професії, можливостями працевлаштування. У світі праці існують тисячі спеціальностей, і, щоб вибір не був випадковим, необхідно мати ґрунтовну (певним чином систематизовану) інформацію про обрану професію. Задача довідкової профконсультації — відповісти на питання відносно попиту на робочу силу та працевлаштування, вимог підприємств та навчальних закладів до вступників, умов роботи на підприємствах, трудового законодавства та ін. Таку консультацію можна отримати у процесі індивідуальної бесіди з профконсультантом.

Окрім вищеперерахованих, Н. Гончарова виокремлює *діагностичну та формувальну профконсультації*.

Так, *діагностична профконсультація* спрямована на виявлення в учнів інтересів, нахилів, здібностей, рис характеру та знань про вимоги професії до людини. Її мета — припустити, у яких галузях діяльності школяр може успішно працювати, тобто приносити максимальну користь суспільству і отримувати задоволення від своєї праці. Діагностична профконсультація тісно пов'язана з попереднім компонентом — професійною діагностикою і одночасно є своєрідним перехідним етапом у здійсненні профорієнтаційної роботи. В умовах переходу України до профільної освіти старшокласників особливого значення набуває вибір профілю на діагностичній основі.

Формувальна профконсультація передбачає формування, корекцію плану реалізації вибору професії. Потрібна тоді, коли професійні наміри учня не відповідають його реальним можливостям і здібностям. У цьому випадку учень за допомогою консультанта повинен ще раз проаналізувати свої особистісні якості, наміри вибору і намітити етапи підготовки до майбутньої професії. Важливо також, щоб під час вибору навчання опитант мав на увазі два-три навчальні заклади (один — основний, а інший — запасний), де готують за обраною професією. Учні, які планують продовжувати навчання у школі, повинні, по можливості, узгоджувати вибір профілю професійної підготовки зі своїми намірами, інтересами, нахилами, здібностями та рисами характеру. Тому однією із задач профконсультанта є коригування і формування адекватної самооцінки, яка дозволяє школяреві співвіднести свої можливості з вимогами обраної професії.

Значний вплив на розуміння, а в подальшому і на особливості проведення профконсультації мали різноманітні підходи щодо професійної кар'єри.

Підходи з позицій розвитку професійної кар'єри мали виключно емпіричний характер. Так, П. Лазарсфельд і Ш. Бюлер зібрали й проаналізували інформацію про життєву кар'єру людини, концентруючись лише на певному етапі онтогенезу, а потім охопили увесь життєвий шлях і включили низку різноманітних життєвих та професійних ролей. Розвиток кар'єри — процес реалізації «Я-концепції»: уявлення людини про себе відображено в тому, що вони роблять. На думку основоположника теорії Сьюпера, професійний розвиток розгортається протягом п'яти стадій, які реалізуються через завдання розвитку.

Д. Сьюпер намагався об'єднати результати своїх власних досліджень та інших вчених у систематичну концепцію розвитку професійної кар'єри. Він концептуалізував кар'єру у вигляді веселки, у якій кожна смужка кольору означає окрему життєву роль, пов'язану з кар'єрою, від першої ролі дитини (зазвичай — єдиної, починаючи з народження до вступу в школу), до ролей учня, студента, непрацюючого, робітника, батька, громадянина і пенсіонера. Обсяг окресленого простору або кількість кольорових відтінків у смужці вказує на час, який приділяється тій чи іншій ролі, а інтенсивність кольору або відтінків вказує на ступінь особистої зацікавленості в кожній з цих ролей. Означені ролі взаємодіють між собою, крім того, будь-яка з них може бути конкурентною по відношенню до інших. Це уявлення отримало назву підходу до розвитку професійної кар'єри у перспективі часу життя.

Так, зростання – це стадія дитинства, у ході якої формуються Я-концепції, але в уявленнях про професію домінують ідентифікації з ключовими фігурами і фантазія. Дослідження реалізується шляхом проходження через орієнтовну та пробну стадії, які у подальшому супроводжуються їх збільшенням. Після того як відбулося визначення, йде закріплення, просування або навіть перехід на іншу роботу, у випадку чого процес визначення може починатися знову. Якщо все складається нормально, потрібна стабілізація в середині кар'єри, коли чоловіки й жінки досягають свого піку і переходять на стадію підтримки. Але, деякі з них ніколи не досягають свого піку; вони продовжують рухатися вгору тому, що знаходяться у безперервному творчому пошуку. Одні люди, знаходячись на піку своєї кар'єри, постійно удосконалюються й утримують свої позиції у світі праці, тоді як інші починають переживати застій, залишаючись на своїй роботі завдяки організаційній та особистій інерції, або перетворюються у «сухостій» і потерпають так до самого виходу на пенсію. Такі чоловіки й жінки передчасно входять у стадію спаду, яка в нормі починається після 60 років і складається з підстадій зниження активності, відходу від справ і пристосування до пенсійного способу життя.

Така «веселка трудового життя» (Life career rainbow) представляє різноманітні соціальні та особисті детермінанти, що впливають на кар'єру. Не дивлячись на те, що подібна модель може стати корисним графічним способом уявлення всієї складності часових та просторових вимірів кар'єри, крім неї були також розроблені моделі шляху (Path models) наряду з методами аналізу шляху, які мають більшу евристичну та наукову цінність. Важливе значення мала також книга Е. Гінзберга «Професійний вибір» (Occupational choice), в якій професійна кар'єра розглядалася з позицій розвитку і теоретичні положення якої успішно використовували психологи у профконсультативній роботі з опантантами. Основне досягнення теорії розвитку полягає в тому, що було визначено важливу роль життєвих періодів у процесі кар'єрного консультування.

Підходи з позицій прийняття рішень. Епоха 1970-х років ознаменувалась виникненням нового підходу до вивчення професійної кар'єри. А. Роу було виділено декілька типів рішень та відповідних стилів поведінки, кожний з яких може використовуватися у певний момент часу певною людиною, навіть якщо їм притаманні зовсім інші стилі. Було визначено, що у більшості випадків людина обирає те рішення, яке відповідає її стилю, і це позитивно впливає на розвиток її професійної кар'єри.

На думку В.Ф. Моргуна, потенційні можливості сучасної психології взагалі та психології праці зокрема дозволяють забезпечити *психологічний супровід профорієнтації* не тільки опантанта (людини, що обирає професію), а й особистості протягом усього її життєвого шляху.

Трейт-факторна теорія (Ф. Парсонс) висуває на перший план принцип відповідності людини та роботи, яка відповідає її нахилам. Трейт-факторний підхід завжди підкреслював унікальність людини: саме здібності людини та її риси можуть бути об'єктивно виміряні та визначені кількісно. Особистісна мотивація вважалась відносно стійкою. Таким чином, задоволеність від певного виду діяльності залежала від відповідності між здібностями та вимогами роботи. У сучасному тлумаченні трейт-факторна теорія звертає увагу на міжособистісний характер кар'єри та пов'язаний з ним спосіб життя не менше аніж на вимоги, обумовлені характером діяльності.

Для того, щоб усвідомлено прийняти рішення з вибору кар'єри, людина повинна мати адекватне уявлення про себе та про вимоги тієї чи іншої професії. У загальному вигляді кар'єрне консультування відповідно до трейт-факторної теорії представляє собою три сесії, кожна з яких має свою мету. Так, перша сесія присвячена збору інформації та підготовці до тестування, друга – власне тестуванню, а третя – повідомленню інформації про можливі варіанти вибору професії.

З огляду на найбільш популярні підходи до проведення кар'єрного консультування так чи інакше виникає запитання, коли і як саме проводити кар'єрне консультування у межах школи.

Як відзначають Герр та Крамер, процес розвитку кар'єри починається ще у період дошкільного дитинства, підтвердженням чого є різноманітні дослідження, на думку яких, саме у віці шести років у багатьох дітей розвивається відносно стійке самосприйняття. Саме у цей період вони роблять попередній вибір професії. Ці процеси відбувались незалежно від того, чи проводилась із дітьми відповідна робота з питань побудови кар'єри, чи ні. Як свідчить досвід західних країн, систематична програма консультування з питань кар'єри й професійної орієнтації, яка може здійснюватись (та й повинна) у даний віковий період, здатна в подальшому допомогти дітям вирішити питання прийняття рішень з приводу вибору професії та побудови вдалої кар'єри, особливо у регіонах з обмеженими можливостями у зайнятості. Таку програму варто зосереджувати у рамках просвітницьких заходів, а не проводити її у руслі прийняття кінцевого рішення. Робота із дітьми повинна

бути зосереджена на їх природній активності та пізнанні світу. Джессер вважає, що рівень кар'єрної обізнаності у молодших школярів може підвищуватись за рахунок впровадження таких заходів як ознайомчі екскурсії на промислові підприємства, переробні підприємства, банківські установи та ін.

На думку Спліт, у початковій школі варто започаткувати всебічну програму роботи із дітьми, яка повинна включати навчання батьків, класні дискусії, які проводяться спільно із викладачем та кар'єрним консультантом. Науковець підкреслює, що існують три ключові галузі кар'єрного консультування у початковій школі: саморозуміння (тобто усвідомлення власної унікальності), розуміння та вивчення кар'єри та прийняття рішення.

Для задоволення потреб підлітків, пов'язаних із вирішенням кар'єрних питань, Американська асоціація шкільних консультантів розробила посадові інструкції, у яких викладено завдання та обов'язки шкільних консультантів, які задіяні до кар'єрно-орієнтаційної діяльності. Так, зокрема, в інструкції підкреслюється, що шкільні консультанти повинні залучати людей, як в межах школи так і поза нею, до навчання школярів питанням розвитку кар'єри.

На думку Коул, для середнього та старшого шкільного віку заходи з профорієнтації повинні включати дослідження можливостей роботи й оцінку учнями своїх власних сильних та слабких сторін у питаннях, пов'язаних із майбутньою професією. Досягнення, про які учні повинні знати і навчитись їх оцінювати, включають у себе здатність та навички, загальний рівень інтелекту, рівень мотивації, а також коло друзів, сім'ю, життєвий досвід, зовнішній вигляд та здоров'я. Разом з тим, як стверджує Коул, у старших класах середньої школи профорієнтаційні заходи повинні бути пов'язані з досягненням певної психологічної та фізіологічної зрілості. На цьому рівні до проведення кар'єрного консультування висуваються високі вимоги, особливо у питаннях засвоєння практичних умінь.

Таким чином, особливістю кар'єрного консультування для даного вікового періоду є: стимулювання кар'єрного розвитку загалом; забезпечення підтримки та допомога у самовизначенні після завершення школи. Іншими словами, шкільні консультанти допомагають учням прояснити власні установки, забезпечити їх необхідною інформацією, емоційною підтримкою, знаннями про оточуючий світ, стратегіями планування та мінімальним трудовим досвідом, в залежності від потреб учнів та рівня їх розвитку.

Особливу увагу варто звернути на використання методів у процесі проведення профконсультації.

М. Пряжниковим було проаналізовано, адаптовано до практичної роботи з професійної орієнтації наступну класифікацію *науково-практичних методів профорієнтації*, а саме: 1) *методи традиційного обстеження* (тести, опитувальники, анкети, апаратні методи і т.п.) та методи традиційного психолого-педагогічного впливу (лекції, тренінги, дискусії та ін.); 2) *методи, що ґрунтуються на життєвому досвіді й професійній інтуїції*. Їх можуть використовувати лише ті психологи і педагоги, які мають певний досвід й успіхи в роботі; 3) *методи активізації*, стимулювання самої людини (або групи осіб), по відношенню до якої проводиться профорієнтаційна робота (наприклад, через ділову управлінську гру); 4) *методи моделювання* процесу професійного самовизначення, коли сама профорієнтаційна проблема не вирішується, але створюються умови для кращого розуміння цієї проблеми і лише намічаються шляхи її вирішення; 5) *методи управління* профорієнтацією, включаючи також методи контролю та відповідного заохочення і т.п. Це може використовуватися не тільки різними керівниками, а й конкретно людиною стосовно своєї власної кар'єри (інколи це називають навіть «самоменеджментом»), або це може бути сім'я, яка серйозно впливає на дитину.

Н. Гончарова умовно виділяє чотири групи методів у відповідності з визначеними раніше основними задачами профорієнтації: інформаційно-довідковими, діагностичними (спрямованими на самопізнання особистості), методами морально-емоційної підтримки оптанта і методами прийняття рішення та побудови перспектив професійного розвитку особистості. Знання та оволодіння цими методами не тільки багато в чому забезпечують ефективність професійного самовизначення людини, але й сприяють кращому розумінню сенсу виконуваної роботи самого психолога, сприяють і його власному самовизначенню.

Інформаційно-довідкові, освітні методи передбачають: *професіограми* — короткий опис професій (проблема полягає у тому, що традиційні професіограми важко «сприймаються» багатьма школярами, тому важливо знайти більш компактні і зрозумілі форми опису професій); *довідкову літературу* (за умови достовірності такої довідкової інформації); *інформаційно-пошукові системи* (з метою оптимізації пошуку професій, навчальних закладів та місць роботи — ручні, електронні, комп'ютеризовані); *професійна реклама та агітація* (за умови достовірності, оперативності і привабливості для тих, кому реклама

призначена); *екскурсії школярів* на підприємства та у навчальні заклади (за умови завчасного підбору і підготовки кваліфікованих ведучих та екскурсководів); *зустрічі школярів зі фахівцями різноманітних професій* (за умови спеціального відбору і психолого-педагогічної підготовки таких фахівців за професією); *пізнавальні та освітні лекції* про шляхи вирішення проблем самовизначення; *профорієнтаційні уроки* із школярами як система занять (а не як окремі «заходи»); *навчальні фільми та відеофільми*; *використання засобів масової інформації (ЗМІ)* може бути достатньо ефективним, але при обов'язковому врахуванні їх специфіки (специфічних особливостей спілкування з телеаудиторією); *різноманітні «ярмарки професій» та їх модифікації*, які вже показали свою ефективність у профорієнтаційній допомозі не тільки безробітним, але й випускникам шкіл.

Методи професійної психодіагностики: *бесіди-інтерв'ю закритого типу* (за чітко визначеними питаннями); *відкриті бесіди-інтерв'ю* (з можливістю деякого відволікання від заготовлених раніше питань; такі бесіди дають про опантанта більше інформації, ніж традиційне тестування); *опитувальники професійної мотивації* (фахівці вважають, що для опантантів, які обирають масові професії, тобто придатні для більшості, це важливіша діагностика, ніж визначення здібностей до професії); *опитувальники професійних здібностей* — їх потрібно застосовувати надзвичайно вибірково; для їх використання та інтерпретації результатів потрібна особлива підготовка психолога; ці опитувальники виправдовують себе стосовно професій з особливими умовами праці; для більшості ж професій профпридатність формується під час самої трудової діяльності; *«особистісні» опитувальники* (потрібна особлива підготовка психолога-профорієнтатора для їх використання — розуміння сенсу і обмежень застосування такого типу опитувальників; справжній особистісний тест — це вчинок людини у значимі моменти життя та у звичайних життєвих ситуаціях. Таким чином, тест на «особистісність» — це, з одного боку, вчинок глобального масштабу, а з іншого — це прояв своєї моральної позиції у життєвих «дрібницях», тобто дуже складно оцінити особистість у звичайному режимі життя); *проективні особистісні тести* (потрібна особлива підготовка й стажування для їх використання); *методи спостереження* — це один із основних науково-практичних методів роботи психолога (за умови володіння цим методом, тобто виділення чіткого об'єкту і параметрів спостереження, способів спостереження й фіксації результатів, способів інтерпретації результатів та ін.); *збирання опосередкованої інформації* про опантанта від знайомих, родичів, друзів, педагогів та інших фахівців (за умови тактовності та етичної коректності такого опитування, коли отримання опосередкованої інформації не ставить знайомих та друзів опантанта у незручне становище); *психологічні обстеження* (в широкій практиці вони мають сенс для професій, пов'язаних з особливими умовами праці, а у спеціальних дослідженнях можуть бути використані для самих різноманітних видів трудової діяльності); *«професійні проби»* у спеціально організованому навчальному процесі типу «F-тесту» японського професора С.Фукуями. Вони зазвичай вимагають дуже великих матеріальних затрат (створення майстерень, забезпечення «зацікавленості» фірм та організацій і т.п.) і, нажаль, не дуже підходять до наших умов; *використання різноманітних ігрових та тренінгових ситуацій*, де моделюються різноманітні аспекти професійної діяльності (наприклад, особливості спілкування, морального вибору), це дозволяє будувати прогнози відносно майбутньої професійної поведінки учасників цих процедур; *дослідження і спостереження за працівником безпосередньо у трудовій діяльності* (наприклад, коли людину беруть на роботу з випробувальним терміном); *використання для дослідження працівника різноманітних тренажерів*, де не тільки відпрацьовуються трудові навички, а й вивчається та прогнозується сама готовність засвоювати нові професійні дії.

Методи морально-емоційної підтримки опантантів: *групи спілкування* (у профорієнтації частіше використовуються для створення сприятливої атмосфери взаємодії) — своєрідною формою розвитку підбних груп стосовно профорієнтаційної проблематики стали «клуби тих, хто шукає роботу» та їх можливі модифікації, де у сприятливій психологічній атмосфері вдається більш ефективно розглядати і власне профорієнтаційні питання; *тренінги спілкування* (інколи дозволяють опантантам засвоїти деякі комунікативні навички поведінки під час прийому на роботу, на екзаменах та у різних ділових контактах); *складні методи індивідуальної та групової психотерапії* (гештальтгрупи, логотерапія та ін.), інколи вони допомагають опантанту краще усвідомити сенс діяльності, що обирається, або сенс самого процесу самостійного вирішення проблем, пов'язаних із самовизначенням; ці методи вимагають особливої підготовки психолога; *публічні виступи*, які можуть сформувавши серйозну мотиваційну основу самовизначення у деяких людей; *профорієнтаційні та профконсультаційні активізуючі методи (ігри) з елементами психотренінгу*; різноманітні позитивні (успішні) *прикладні самовизначення*, на які може посылатися психолог з метою підвищення впевненості опантанта у принциповій можливості вирішення власних проблем.

Методи надання допомоги у конкретному виборі та прийнятті рішення: побудова «ланцюга» основних ходів (послідовних дій), які забезпечують реалізацію намічених цілей і перспектив, дозволяють наглядно (на папері) уявити оптанту і психологу можливі життєві перспективи (траєкторії) самовизначення; побудова системи різноманітних варіантів дій оптанта (у вигляді своєрідних «дерев» та «гілок»), які ведуть до визначення мети, дозволяють виділити найбільш оптимальні варіанти професійних перспектив (траєкторій); використання різноманітних схем альтернативного вибору із наявних варіантів вибору професії, навчального закладу або спеціальності у конкретному закладі (зазвичай використовуються на заключних етапах профорієнтації).

Така класифікація методів вважається загальною, оскільки відповідає задачам професійної орієнтації і включає в себе частково методи роботи інших складових (напрямків) системи профорієнтаційної роботи.

Глосарій термінів та понять

Академія — ВНЗ IV рівня акредитації, який провадить освітню діяльність, пов'язану зі здобуттям певної вищої освіти та кваліфікації у певній галузі науки, освіти, культури і мистецтва, здійснює фундаментальні та прикладні наукові дослідження, є провідним науково-методичним центром у сфері своєї діяльності і має відповідний рівень кадрового та матеріально-технічного забезпечення // *Енциклопедія освіти* / гол. ред. В. Г. Кремень. — К.: Юрінком Інтер, 2008. — С. 101. (1040 с.)

Алгоритм — послідовність певних дій або кроків для вирішення поставленого завдання // *Менеджмент: понятійно-термінол. слов.* / за ред. Г. В. Щокіна, М. Ф. Головатого, О. В. Антонюка, В. П. Сладкевича. — К.: МАУП, 2007. — С. 17. (744 с.)

Бакалавр — освітньо-кваліфікаційний рівень вищої освіти особи, яка на основі повної загальної середньої освіти здобула базову вищу освіту, фундаментальні і спеціальні уміння та знання щодо узагальненого об'єкта діяльності (праці), достатні для виконання завдань та обов'язків (робіт), що передбачені для первинних посад у певному виді економічної діяльності, на експлуатаційному рівні професійної діяльності // *Енциклопедія освіти* / гол. ред. В. Г. Кремень. — К.: Юрінком Інтер, 2008. — С. 623. (1040 с.)

Благополуччя²² — спокійне, безтурботне, забезпечене життя.

Благополуччя — життя в достатку й спокої; добробут, щастя.

Вища освіта — це рівень знань, що набуваються у вищих навчальних закладах (ВНЗ, ВУЗах, вишах) на базі повної загальної середньої освіти, необхідний фахівцям вищої кваліфікації в різних галузях народного господарства, науки і культури. Вища освіта — рівень освіти, який здобувається особою у вищому навчальному закладі в результаті послідовного, системного та цілеспрямованого процесу засвоєння змісту навчання, який ґрунтується на повній загальній середній освіті й завершується здобуттям певної кваліфікації за підсумками державної атестації. Для здобування вищої освіти зараз необхідним в Україні є складання тестів Зовнішнього центру оцінювання якості освіти // Вікіпедія [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://uk.wikipedia>.

Вищий навчальний заклад (ВНЗ) — освітній, освітньо-науковий заклад, який реалізує відповідно до наданої ліцензії освітньо-професійні програми вищої освіти за певними освітньо-кваліфікаційними рівнями, забезпечує навчання, виховання та професійну підготовку осіб відповідно до їх покликання, інтересів, здібностей та нормативних вимог у галузі вищої освіти, а також здійснює наукову та науково-технічну діяльність // *Енциклопедія освіти* / гол. ред. В. Г. Кремень. — К.: Юрінком Інтер, 2008. — С. 100. (1040 с.)

Задатки — вроджені, обумовлені частково теоретичними, частково пренатальними факторами особистості анатомо-фізіологічної будови мозку і нервової системи, органів руху та органів чуття, що є передумовою розвитку здібностей (Словник-довідник для соціальних педагогів та соціальних працівників/ За заг. ред. А.Й. Капської, І.М. Пінчук, С.В. Толстоухової. — К., 2000. — с.86)

Зайнятість — діяльність людини, пов'язана з задоволенням особистих та суспільних потреб, які не суперечать законодавству та приносять їй певний заробіток (Словник-довідник для соціальних педагогів та соціальних працівників/ За заг. ред. А.Й. Капської, І.М. Пінчук, С.В. Толстоухової. — К., 2000. — с.86)

Законодавство — сукупність чинних законів держави в цілому чи в окремій галузі права // Головатий М. Ф. Соціальна політика і соціальна робота: термінол.-понят. словник / М. Ф. Головатий, М. Б. Панасюк. — К.: МАУП, 2005. — С. 166. (560 с.)

Здібності — індивідуально-психологічні особливості, які є суб'єктивними умовами успішного виконання певного виду діяльності (Словник-довідник для соціальних педагогів та соціальних працівників/ За заг. ред. А.Й. Капської, І.М. Пінчук, С.В. Толстоухової. — К., 2000. — с.89)

Інститут — ВНЗ III або IV рівня акредитації або структурний підрозділ університету, академії, який провадить освітню діяльність, пов'язану зі здобуттям певної вищої освіти та кваліфікації у певній галузі науки, виробництва, освіти, культури і мистецтва, здійснює наукову, науково-методичну та науково-виробничу діяльність і має відповідний рівень кадрового та матеріально-технічного забезпечення // *Енциклопедія освіти* / гол. ред. В. Г. Кремень. — К.: Юрінком Інтер, 2008. — С. 101. (1040 с.)

²² <http://www.slovnkyk.net/?swrd=%E1%EB%E0%E3%EE%EF%EE%EB%F3%F7%F7%FF&x=28&y=20>

Інформація — свідчення, повідомлення, що є об'єктом збереження, передання, перетворення. Це відображення матеріальної сутності, засіб опису взаємодії між джерелом інформації та користувачем // Головатий М. Ф. Соціальна політика і соціальна робота: термінолог.-понят. словник / М. Ф. Головатий, М. Б. Панасюк. — К.: МАУП, 2005. — С. 196. (560 с.)

Кваліфікація — 1) оцінка, визначення якості чогось; 2) ступінь придатності, рівень підготовки особи до певної роботи (професії); 3) спеціальність, професія, фах // Енциклопедія освіти / гол. ред. В. Г. Кремень. — К.: Юрінком Інтер, 2008. — С. 381. (1040 с.)

Кваліфікований робітник — робітник, який володіє спеціальними знаннями і вміннями в конкретній сфері професійної діяльності; освітньо-кваліфікаційний рівень робітника, який на основі повної або базової загальної середньої освіти здобув спеціальні вміння та знання, має відповідний досвід їх застосування для вирішення професійних завдань у певній галузі // Енциклопедія освіти / гол. ред. В. Г. Кремень. — К.: Юрінком Інтер, 2008. — С. 382. (1040 с.)

Коледж — ВНЗ II рівня акредитації або структурний підрозділ ВНЗ III або IV рівня акредитації, який провадить освітню діяльність, пов'язану зі здобуттям певної вищої освіти та кваліфікації у споріднених напрямках підготовки (якщо є структурний підрозділ ВНЗ III або IV рівня акредитації або входить до навчального чи навчально-науково-виробничого комплексу) або за кількома спорідненими спеціальностями і має відповідний рівень кадрового та матеріально-технічного забезпечення // Енциклопедія освіти / гол. ред. В. Г. Кремень. — К.: Юрінком Інтер, 2008. — С. 101. (1040 с.)

Консерваторія (музична академія) — ВНЗ III або IV рівня акредитації, який провадить освітню діяльність, пов'язану зі здобуттям певної вищої освіти та кваліфікації у галузі культури і мистецтва — музичних виконавців, композиторів, музикознавців, викладачів музичних дисциплін, здійснює наукові дослідження, є провідним центром у сфері своєї діяльності і має відповідний рівень кадрового та матеріально-технічного забезпечення // Енциклопедія освіти / гол. ред. В. Г. Кремень. — К.: Юрінком Інтер, 2008. — С. 101. (1040 с.)

Критерії — сукупність ознак, на основі яких складається оцінка умов, процесу і результату навчальної діяльності, що відповідають поставленим цілям // Енциклопедія освіти / гол. ред. В. Г. Кремень. — К.: Юрінком Інтер, 2008. — С. 434. (1040 с.)

Магістр — освітньо-кваліфікаційний рівень вищої освіти особи, яка на основі освітньо-кваліфікаційного рівня бакалавра здобула повну вищу освіту, спеціальні вміння та знання, достатні для виконання завдань та обов'язків (робіт) інноваційного характеру, що передбачені для первинних посад у певному виді економічної діяльності, на дослідницькому рівні професійної діяльності // Енциклопедія освіти / гол. ред. В. Г. Кремень. — К.: Юрінком Інтер, 2008. — С. 623. (1040 с.)

Мета — уявлення про майбутній результат; результат прогнозування, складова мотиваційної сфери особистості (Словник-довідник для соціальних педагогів та соціальних працівників/ За заг. ред. А.Й. Капської, І.М. Пінчук, С.В. Толстоухової. — К., 2000. — с.120)

Молодший спеціаліст — освітньо-кваліфікаційний рівень вищої освіти особи, яка на основі повної загальної середньої освіти здобула неповну вищу освіту, спеціальні вміння та знання, достатні для здійснення виробничих функцій, що передбачені для первинних посад у певному виді економічної діяльності, на операторському рівні професійної діяльності // Енциклопедія освіти / гол. ред. В. Г. Кремень. — К.: Юрінком Інтер, 2008. — С. 623. (1040 с.)

Мотивація праці — система детермінант, причин, стимулів, мотивів, що спонукає людину до трудової діяльності (Енциклопедія освіти / гол. ред. В.Г. Кремень ; Акад. пед. наук України. — К.: Юрінком Інтер, 2008. — с. 528)

Навички — дії, сформовані шляхом повторення, які характеризуються високою ступенню засвоєння і відсутністю поелементної свідомої регуляції та контролю (Психологія. Словарь/ Под общ. Ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского.-М.: Политиздат, 1990.-с.226)

Намір — свідоме рішення людини, що виконує функцію спонукання і планування поведінки та діяльності людини (Словник-довідник для соціальних педагогів та соціальних працівників/ За заг. ред. А.Й. Капської, І.М. Пінчук, С.В. Толстоухової. — К., 2000. — с.132)

Нахили — вибіркова спрямованість індивіда на певну діяльність, яка спонукає нею займатися (Словник-довідник для соціальних педагогів та соціальних працівників/ За заг. ред. А.Й. Капської, І.М. Пінчук, С.В. Толстоухової. — К., 2000. — с.134)

Оголошення — це короткі текстові повідомлення, котрі містять різну за призначенням інформацію. Переважно оголошення містять інформацію приватного рекламного характеру. Будь-яке оголошення складається з короткого повідомлення (пропозиція, інша інформація), та контактної інформації, в залежності від типу оголошення // Оголошення: матеріал з Вікіпедії — вільної енциклопедії [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://uk.wikipedia.org/wiki>

Освітньо-кваліфікаційні рівні освіти — це характеристика професійної освіти за ознаками ступеня сформованості знань, умінь та навичок особи, що забезпечують її здатність виконувати завдання та обов'язки (роботи) певного рівня професійної діяльності — характеристики професійної діяльності за ознаками певної сукупності професійних робіт, які виконує фахівець // Енциклопедія освіти / гол. ред. В. Г. Кремень. — К.: Юрінком Інтер, 2008. — С.622. (1040 с.)

Особистість — звичайно термін означає індивіда загалом з всіма його навичками, темпераментом, рисами характеру, почуттями і спонуканими (Словник-довідник для соціальних педагогів та соціальних працівників/ За заг. ред. А.Й. Капської, І.М. Пінчук, С.В. Толстоухової. — К., 2000. — с.143)

Право — надана законами держави можливість здійснювати певну діяльність, самореалізовуватись як особистість; сукупність загальноприйнятих норм, встановлених або санкціонованих державою // Культура життєвого самовизначення: програма інтегративного курсу для учнів загальноосвітніх навчальних закладів: глосарій понять та термінів / Наук. кер. та ред. І. Д. Звереві. — К.: Златограф, 2008. — С. 77.

Професійна орієнтація — процес усвідомлення індивідом існуючих у суспільстві конкретних видів трудової діяльності — професій, власних здібностей та інтересів до однієї (чи кількох) з них, шляхом та засобів оволодіння знаннями та навичками, необхідними для виконання професійно-трудова функцій (Словник-довідник для соціальних педагогів та соціальних працівників/ За заг. ред. А.Й. Капської, І.М. Пінчук, С.В. Толстоухової. — К., 2000. — с.161)

Професійний розвиток — процес формування суб'єкта професійної діяльності, тобто системи певних властивостей в умовах неперервної професійної освіти, самовиховання та здійснення професійної діяльності ((Енциклопедія освіти / гол. ред. В.Г. Кремень ; Акад. пед. наук України. — К.: Юрінком Інтер, 2008. — с. 733)

Професійно-технічні навчальні заклади (ПТНЗ) — заклади освіти, що забезпечують реалізацію потреб громадян в якісній професійно-технічній освіті, оволодінні робітничими професіями, спеціальностями, кваліфікацією відповідно до їх інтересів, здібностей стану здоров'я // Енциклопедія освіти / гол. ред. В. Г. Кремень. — К.: Юрінком Інтер, 2008. — С. 737. (1040 с.)

Професіоналізм — сукупність знань, навичок поведінки та дій, що свідчать про професійну підготовку, навченість, придатність людини до виконання професійних функцій // Енциклопедія освіти / гол. ред. В. Г. Кремень. — К.: Юрінком Інтер, 2008. — С. 742. (1040 с.)

Професія — стійкий та відносно широкий вид трудової діяльності (занять) людини, визначений розподілом праці та її функціональним змістом. Опанування професією здійснюється у відповідних навчальних закладах або безпосередньо на виробництві // Енциклопедія освіти / гол. ред. В. Г. Кремень. — К.: Юрінком Інтер, 2008. — С. 742. (1040 с.)

Резюме — стисла форма викладу автобіографії із зазначенням основних етапів професійно-посадової кар'єри, можуть зацікавити працедавця // Менеджмент: понятійно-термінол. слов. / за ред. Г. В. Щокіна, М. Ф. Головатого, О. В. Антонюка, В. П. Сладкевича. — К.: МАУП, 2007. — С. 495. (744 с.)

Ризик — ситуативна характеристика діяльності, яка полягає в невизначеності її результатів і можливих негативних наслідків у разі невдачі // Менеджмент: понятійно-термінол. слов. / за ред. Г. В. Щокіна, М. Ф. Головатого, О. В. Антонюка, В. П. Сладкевича. — К.: МАУП, 2007. — С. 502. (744 с.)

Роботодавець — особа, яка найняла працівника за трудовим договором (контрактом) // Головатий М. Ф. Соціальна політика і соціальна робота: термінол.-понят. словник / М. Ф. Головатий, М. Б. Панасюк. — К.: МАУП, 2005. — С. 360. (560 с.)

Розвиток — специфічний процес змін, результатом якого є виникнення якісно нового, поступовий процес сходження від простого до складного (або навпаки) (Словник-довідник для соціальних педагогів та соціальних працівників/ За заг. ред. А.Й. Капської, І.М. Пінчук, С.В. Толстоухової. — К., 2000. — с.176)

Самовизначення — визначення свого місця в житті, суспільстві, усвідомлення своїх суспільних, класових, національних інтересів (Менеджмент. Понятійно-термінологічний словник/ За ред. Г.В.Щокіна, М.Ф.Головатого, О.В.Антонюка, В.П.Сладкевича.-К., МАУП, 2007.- с.521)

Самовиховання — свідомо діяльність людини, спрямована на вироблення і вдосконалення позитивних і подолання негативних своїх якостей, на формування своєї особистості у відповідності з поставленою метою (Енциклопедія освіти / гол. ред. В.Г. Кремень ; Акад. пед. наук України. — К.: Юрінком Інтер, 2008. — с. 795)

Самоосвіта — обсяг знань у поєднанні з особистісними якостями і вміннями самостійно розпоряджатися власними знаннями, що набуваються у процесі самостійної роботи без проходження систематичного курсу в стаціонарному навчальному закладі (Словник-довідник для соціальних педагогів та соціальних працівників/ За заг. ред. А.Й. Капської, І.М. Пінчук, С.В. Толстоухової. — К., 2000. — с.180)

Самореалізація — реалізація активності, яка задовольняє людину у значущих для неї сферах життєдіяльності і (або) взаємовідносин (Словник-довідник для соціальних педагогів та соціальних працівників/ За заг. ред. А.Й. Капської, І.М. Пінчук, С.В. Толстоухової. — К., 2000. — с.181)

Середня спеціальна освіта — середні спеціальні школи, навчальні установи, які готують фахівців середньої кваліфікації для різних галузей народного господарства, а також державного управління, освіти, культури, охорони здоров'я тощо // Вікіпедія [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://uk.wikipedia>.

Спеціалізація — категорія професійної освіти, що характеризується відмінностями у засобах праці, продукту праці чи умовами діяльності в рамках спеціалізації; вид занять для набуття здатності виконувати окремі завдання та обов'язки, які мають особливості, в межах спеціалізації // Енциклопедія освіти / гол. ред. В. Г. Кремень. — К.: Юрінком Інтер, 2008. — С. 868. (1040 с.)

Спеціаліст — освітньо-кваліфікаційний рівень вищої освіти особи, яка на основі освітньо-кваліфікаційного рівня бакалавра здобула повну вищу освіту, спеціальні уміння та знання, достатні для виконання завдань та обов'язків (робіт), що передбачені для первинних посад у певному виді економічної діяльності, на технологічному рівні професійної діяльності // Енциклопедія освіти / гол. ред. В. Г. Кремень. — К.: Юрінком Інтер, 2008. — С. 623. (1040 с.)

Спеціальність — сукупність знань, умінь і навичок, надбаних у результаті навчання, що забезпечують виконання певного виду професійної діяльності відповідно до кваліфікації, що присвоюється // Енциклопедія освіти / гол. ред. В. Г. Кремень. — К.: Юрінком Інтер, 2008. — С. 868. (1040 с.)

Технікум (училище) — ВНЗ I рівня акредитації або структурний підрозділ ВНЗ III або IV рівня акредитації, який провадить освітню діяльність, пов'язану зі здобуттям певної вищої освіти та кваліфікації за кількома спорідненими спеціальностями і має відповідний рівень кадрового та матеріально-технічного забезпечення // Енциклопедія освіти / гол. ред. В. Г. Кремень. — К.: Юрінком Інтер, 2008. — С. 101. (1040 с.)

Уміння — засвоєний людиною спосіб виконання діяльності, що забезпечується сукупністю набутих знань та навичок (Словник-довідник для соціальних педагогів та соціальних працівників/ За заг. ред. А.Й. Капської, І.М. Пінчук, С.В. Толстоухової. — К., 2000. — с.223)

Університет — багатопрофільний ВНЗ IV (вищого) рівня акредитації, який проводить освітню діяльність, спрямовану на здобуття студентом повної вищої освіти та кваліфікації широкого спектра природничих, гуманітарних, технічних, економічних та ін.. напрямів науки, техніки, культури і мистецтв, здійснює фундаментальні та прикладні наукові дослідження, є провідним науково-методичним центром, має розвинуту інфраструктуру навчальних, наукових і науково-виробничих підрозділів, відповідний рівень кадрового і матеріально-технічного забезпечення, сприяє поширенню наукових знань та здійснює культурно-просвітницьку діяльність // Енциклопедія освіти / гол. ред. В. Г. Кремень. — К.: Юрінком Інтер, 2008. — С. 101. (1040 с.)

Формування особистості — стихійний або цілеспрямований вплив на особистість, який призводить до засвоєння нею соціального досвіду (Словник-довідник для соціальних педагогів та соціальних працівників/ За заг. ред. А.Й. Капської, І.М. Пінчук, С.В. Толстоухової. — К., 2000. — с.229)

Щастя²³ – стан блаженства від життя.

Щастя²⁴ – стан цілковитого задоволення життям, відчуття глибокого вдоволення та безмежної радості. Те, що викликає відчуття найвищого задоволення життям, дає радість людині. Стан чи якість бути щасливим; насолоджувальний досвід чи емоція, що породжується від володіння добром чи задоволення бажань; втіха, приємність; благословенність.

Щастя – стан цілковитого задоволення життям, відчуття глибокого вдоволення та безмежної радості, яких зазнає хто-небудь. Зовнішній вияв цього відчуття. Радість від спілкування з ким-небудь близьким, коханим тощо. Про того, хто дає радість кому-небудь, викликає гаряче почуття симпатії, любові. Те, що викликає відчуття найвищого задоволення життям, дає радість кому-небудь.

23 <http://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%A9%D0%B0%D1%81%D1%82%D1%8F>

24 <http://www.slovnkyk.net/?swrd=%F9%E0%F1%F2%FF&x=0&y=0>

Список використаних джерел

1. Анн Л.Ф. Психологический тренинг с подростками. – СПб.: Питер, 2005. – С. 70 – 75.
2. Вановська Н. Робота за кордоном? Тільки легальна! [Електронний ресурс] / Вановська Н. // Вільне життя. – 26 жовтня. – 2009. Режим доступу <http://vilne.org.ua/index>
3. Вчимося жити самостійно: Навч.-метод. посіб. для роботи з учнями випускних класів інтернатних закладів / Ж.В. Петрочко, О.В. Безпалько та ін. – К.: Державний ін-т проблем сім'ї та молоді, 2002. – 203 с.
4. Енциклопедія освіти / гол. ред. В. Г. Кремень. – К.: Юрінком Інтер, 2008. – 1040 с.
5. Закінчив навчання – мрієш про роботу / за участю Державної служби зайнятості Міністерства праці та соціальної політики України. – К.: [б в.], 2005. – 40 с.
6. Закінчив навчання – мрієш про роботу / за участю Державної служби зайнятості Міністерства праці та соціальної політики України. – К.: [б в.], 2005. – 39 с.
7. Знаємо та реалізуємо свої права. / Денисова О., Квітка Я.М., Ковганич Г.Г., Константінов С.Ф. – К.: Міленіум, 2002. – 164 с.
8. Кардаш О. Мистецтво пошуку роботи [Електронний ресурс] / Кардаш О. – Режим доступу: http://facmen.org.ua/news/mistectvo_poshuku_roboti
9. Князева М.Л. Ключ к самосозиданию. – М.: Мол. гвардия, 1989. – 255 [1].
10. Кочетов А.И. Как заниматься самовоспитанием. – 2-е изд., испр. – Мн., 1986. – 256 с.
11. Культура життєвого самовизначення. Частина III. Старша школа. Метод. посіб. / Наукове керівництво та редакція І.Д. Звереві, – К. – 2004 – С. . 232 – 262 (автори Г.М. Лактіонова, В.С. Петрович, Т.П. Цюман).
12. Лисенко Л. І. Ринок праці. Техніка пошуку роботи: навч. посіб. / Л. І. Лисенко, Б. В. Максимов. – К.: Професіонал ВД, 2004. – 320 с.
13. Менеджмент: понятійно-термінол. слов. / за ред. Г. В. Щокіна, М. Ф. Головатого, О. В. Антонюка, В. П. Сладкевича. – К.: МАУП, 2007. – 744 с.
14. Освітньо-кваліфікаційні рівні вищої освіти та типи вищих навчальних закладів України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.osvita.org.ua>
15. Петрочко Ж. В. Основи соціально-правового захисту особистості: навч. посіб. для студентів спеціальності 6.010105 «Соціальна педагогіка» денної та заочної форми навчання / Петрочко Ж. В. – К.: КМПУ імені Б. Д. Грінченка, 2009. – 316 с.
16. Працевлаштування в Україні. Рекрутинг як на долоні [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://prostorabota>
17. Працевлаштування з ризиком для гаманця [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://prostorabota.com.ua/inshe/pracevlashtuvannya-z-ryzykom-dlya-gamancya>
18. Працевлаштування за кордоном – що необхідно знати [Електронний ресурс]. – Режим доступу http://robota_kordon
19. Прихожан А.М. Психология неудачника: Тренинг уверенности в себе. – М.: ТЦ «Сфера», 2000. – 192 с.
20. Сайт «Профорієнтація» www.profosvita.org.ua
21. Чорна К. І. Основи гуманістичної моралі: метод. посіб. / Чорна К. І. – Черкаси: Видавництво ЧО-ІПОП, 2008. – 137 с.

Авторський колектив

Інформація про автора	Підготовлений матеріал
Лях Тетяна Леонідівна, кандидат педагогічних наук, доцент кафедри соціальної педагогіки та колекційної освіти Інституту психології та соціальної педагогіки Київського університету імені Бориса Грінченка	<p><u>Блок «Особистість. Можливості. Майбутнє»</u></p> <p>Теми: «Особистість», «Можливості», «Майбутнє»</p>
Малієнко Юлія Михайлівна, керівник проекту Українського фонду «Благополуччя дітей»	<p><u>Блок «Благополуччя. Професія. Кар'єра»</u></p> <p>Теми: «Благополуччя», «Вибір професії»</p>
Троценко Наталія Євгеніївна, завідувач навчально-методичного тренінгового центру Інституту психології та соціальної педагогіки Київського університету імені Бориса Грінченка	<p><u>Блок «Освіта. Робота. Успіх»</u></p> <p>Теми: «Професія – освіта – можливості», «Техніка пошуку роботи».</p>
Цюман Тетяна Петрівна, кандидат педагогічних наук, доцент кафедри загальної, вікової та педагогічної психології, завідувач науково-дослідною лабораторією розвитку дитини Інституту психології та соціальної педагогіки Київського університету імені Бориса Грінченка	<p><u>Блок «Благополуччя. Професія. Кар'єра»</u></p> <p>Теми: «Світ професій», «Кар'єра чи кар'єризм», загальна редакція видання</p>
Шеламкова Антоніна Миколаївна, тренер Українського фонду «Благополуччя дітей»	<p><u>Блок «Благополуччя. Професія. Кар'єра»</u> <u>Блок «Освіта. Робота. Успіх»</u></p> <p>Теми: «Типи професій», «Професійний вибір», «Як відкрити власну справу»</p>

