

Міністерство освіти і науки України  
Сумський державний університет  
Факультет іноземної філології та соціальних комунікацій  
Кафедра психології, політології та соціокультурних технологій

ДОПУСТИТИ ДО ЗАХИСТУ  
Завідувач кафедри

\_\_\_\_\_  
(підпис) (прізвище та ініціали)  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ р.

### КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

здобувача ступеня бакалавра соціальної роботи  
Гриценко Вікторії Юріївни  
(прізвище, ім'я, по батькові)  
за темою Методика кар'єрного консультування школярів  
(на базі Недригайлівської РФ Сумського ОЦЗ)  
(галузь знань 23 «Соціальна робота», спеціальність 231 «Соціальна  
робота»)

Науковий керівник  
\_\_\_\_\_  
доцент, канд. істор. наук  
(науковий ступінь, посада, вчене звання)  
\_\_\_\_\_  
Панченко Юлія Валеріївна  
(підпис) (прізвище, ім'я, по батькові)  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ р.

Підсумкова оцінка:

Національна шкала \_\_\_\_\_  
Кількість балів ECTS \_\_\_\_\_

Члени комісії \_\_\_\_\_  
(підпис)

\_\_\_\_\_  
(прізвище та ініціали)

Члени комісії \_\_\_\_\_  
(підпис)

\_\_\_\_\_  
(прізвище та ініціали)

Члени комісії \_\_\_\_\_  
(підпис)

\_\_\_\_\_  
(прізвище та ініціали)

Суми 2020 рік

## РЕФЕРАТ

Пояснювальна записка до кваліфікаційної роботи здобувача ступеня бакалавра соціальної роботи Гриценко Вікторії Юріївни на тему: Методика кар'єрного консультування школярів (на базі Недригайлівської районної філії Сумського ОЦЗ). Містить 70 сторінок , 65 використаних джерел, 7 додатків.

Ключові слова: професійна орієнтація, кар'єра, планування кар'єри, консультування, індивідуальний кар'єрний план, безробітний, центр зайнятості, професійні ролі, компетенції фахівця з розвитку кар'єри, конкурентоспроможність.

Об'єкт дослідження: послуга професійної орієнтації школярів в Недригайлівській РФ Сумського ОЦЗ. Предмет дослідження: методика Індивідуального кар'єрного плану в рамках послуги професійної орієнтації школярів. Мета та завдання дослідження полягають в дослідженні та апробації методики Індивідуального кар'єрного плану та її можливостей в професійній орієнтації школярів. Методами дослідження є загальні та спеціальні наукові методи: аналізу та синтезу, історичний та логічний, порівняння, узагальнення, індукції та дедукції.

Результатами кваліфікаційної роботи є методика Індивідуального кар'єрного плану, що використовувалась вперше в рамках послуги професійної орієнтації в Недригайлівській РФ Сумського ОЦЗ. Матеріали кваліфікаційної роботи рекомендується використовувати у процесі надання соціальної послуги професійної орієнтації в центрах зайнятості, школах, університетах, кадрових агентствах та підготовці проектів з професійної орієнтації школярів та молоді, та працевлаштування молоді.

## ЗМІСТ

ВСТУП .....	4
Інтерпретація основних понять .....	7
РОЗДІЛ 1 .....	10
1.1 Глобальна декларація етичних принципів соціальної роботи ...	10
1.2 Аналіз потреб школярів за ієрархією потреб А.Маслоу .....	10
1.3. Законодавче регулювання послуги професійної орієнтації .....	13
1.3.1 Послуга професійної орієнтації в центрах зайнятості .....	18
1.4 Історія розвитку професійної орієнтації .....	22
1.5 Дослідження професійної орієнтації українськими та іноземними вченими .....	26
1.5.1 Науковий підхід до профорієнтації .....	28
1.6 Досвід професійної орієнтації в розвинених країнах .....	32
РОЗДІЛ 2 .....	40
2.1 Проекти, ресурси, методики профорієнтації .....	40
2.2 Методика «Індивідуального навчального плану» .....	43
2.3 Аплікаційна форма проекту .....	45
2.4 Звіт за результатами проекту .....	52
ВИСНОВОК .....	57
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ .....	61
ДОДАТКИ .....	69

## ВСТУП

Наше бачення свого майбутнього надзвичайно різноманітне, а головне різне. Але якщо наче через сито просіяти всі наші побажання, залишиться напевно щасливе життя. В якому кожен буде займатися цікавою, а головне улюбленою справою. Та насправді, пошуки цієї справи досить складні, і часто без сторонньої допомоги людям так і не вдається її знайти. Ми обираємо свою майбутню професію будучи ще дітьми. В яких ще не має достатньо життєвого досвіду, задля прийняття таких важливих для себе рішень – як вибір професії. Вибір професії вдалий тоді, коли праця приносить людині задоволення, відповідає її фізичним і духовним здібностям, психічним особливостям, інтересам, знанням і вмінням.

Наша соціальна захищеність реалізується в умовах існування динамічного соціо-економічного середовища, в умовах, коли одні професії мають попит сьогодні, а завтра вони вже не є необхідністю. Якісна професійна орієнтація допомагає школярам обрати саме ту професію, якою хочеться займатися, від якої перехоплює дух. Професійна орієнтація має довгу історію, але сьогодні вона все ще не має меж де закінчується її пізнання. Підбір професії, відповідно до інтересів та здібностей, завжди був актуальним, але сьогодні, в умовах високої конкуренції між спеціалістами, це стає особливо важливим. Тому важливо навчити школярів заздалегідь планувати свою кар'єру враховуючи тенденції розвитку економіки, менеджменту та інформаційних технологій.

Професійна орієнтація, що включає напрям планування кар'єри, поширена практика в розвинутих країнах. Вона не тільки допомагає виявити нахили та здібності школяра та обрати професію, вона навчає планувати свою професійну діяльність в майбутньому. Враховувати: потрібну освіту, певний практичний досвід, знання чи компетенції. Ми вважаємо, що навички планування кар'єри є надзвичайно необхідними для школярів – адже бачення своєї кар'єри, це крок вперед до її реалізації. Саме тому об'єктом нашої роботи є послуга професійної орієнтації школярів в Недригайлівській

районній філії Сумського ОЦЗ, а предметом: методика «Індивідуального кар'єрного плану» в рамках послуги професійної орієнтації школярів, що досить активно використовується в США. Метою є дослідження та апробація методики «Індивідуального кар'єрного плану» в рамках послуги професійної орієнтації школярів

Завдання:

- ознайомитися з Глобальною декларацією етичних принципів;
- проаналізувати потреби школярів через ієрархію потреб А.Маслоу;
- проаналізувати законодавство України в напрямі професійної орієнтації;
- дослідити історичний розвиток професійної орієнтації;
- дослідити думки вітчизняних та зарубіжних вчених стосовно професійної орієнтації;
- дослідити наукове обґрунтування професійної орієнтації;
- ознайомитися з досвідом надання послуги професійної орієнтації в різних країнах;
- проаналізувати існуючі методики, тести, опитувальники, проєкти в сфері професійної орієнтації;
- адаптувати методику «Індивідуального кар'єрного плану» до використання українськими школярами;
- реалізувати проєкт з апробації методики «Індивідуального кар'єрного плану»;
- надати рекомендації з використання методики «Індивідуального кар'єрного плану» у процесі профорієнтації школярів.

Теоретико-методологічною основою нашої роботи є роботи А.Маслоу, Ф.Пасонса, М.Перотте, Ч.Бєбіжа, Ф.Гальтона, Ф.Тейлора, Е.Мейо, Г.Мюнстерберга, Д.Сбюпера. Серед вітчизняних науковців свій внесок внесли С.Клімова, Є.Головахи, Д.Константиновський, Б.Федоришина, Є.Павлютенкова, Л.Гуцан, Д.Закатнов, А.Миколаєнко, Є.Єгорова, В.Лозниця, І.Мачуська. В процесі дослідження були використані наступні методи:

аналізу та синтезу, історичний та логічний підчас дослідження історичного розвитку професійної орієнтації, порівняння, узагальнення, індукції та дедукції при підсумуванні результатів дослідження. Першою експериментальною базою нашого дослідження була Недригайлівська районна філія Сумського обласного центру зайнятості, яка стала партнером реалізованого проєкту з апробації методики кар'єрного консультування «Індивідуальний кар'єрний план – шлях до успіху школяра», другою експериментальною базою стали Недригайлівська СЗОШ I-III ст. та Коровинська ЗОШ I-III зі школярі яких були залучені до проєкту.

Наукової новизни набуває сама методика «Індивідуального кар'єрного плану» що адаптована для використання українськими школярами, що апробується в перше в рамках послуги професійної орієнтації школярів в Недригайлівській районній філії Сумського Обласного центру зайнятості. Раніше ця методика не використовувалась в роботі кар'єрним радником, що було надзвичайно важливо, задля отримання реалістичних результатів, після реалізації проєкту. Результати цієї методики дають можливість зрозуміти чи можливе її застосування в рамках послуги професійної орієнтації в сфері соціальної роботи зі школярами. Тому, що ми вважаємо надзвичайно важливим, що на сьогодні професійна орієнтація, як і будь-яка соціальна послуга, потребує оновлення та розширення, задля покращення її якості та ефективності з врахування сучасних вимог ринку праці. Методика та результати методики можуть застосовуватися в центрах зайнятості; школах, що стало б надзвичайно ефективно, враховуючи досвід США; Індивідуальні кар'єрні плани можуть використовуватися навчальних закладах, в профорієнтаційні роботі зі студентами; вони будуть корисними кадровим службам та агентствам з пошуку роботи, адже дають більш чітко зрозуміти, в якому напрямку кар'єрних сходинок прагне рухатись шукач роботи.

Дипломна робота вкладається з 2 розділів. Загальний обсяг 70 стор., має 2 розділи, 7 додатків.

## Інтерпретація основних понять

BEQU	Профіль компетенцій для консультантів
CEDEFOP	Професіоналізація професійної орієнтації. Компетенції та шляхи кваліфікації в практиці Європи
ENTO	Національні професійні стандарти щодо консультування та орієнтації
IAEVG	Міжнародні компетенції з навчальної та професійної орієнтації
NCDA	Національна асоціація кар'єрного розвитку
NICE	Мережа інновацій у профорієнтації та консультуванні в Європі
NPR	Опис професійних ролей
NVGA	Національна асоціація професійної орієнтації
Безробітні(за методологією МОП)	– особи у віці 15–70 років, які одночасно задовольняють трьом умовам: не мали роботи (прибуткового заняття); впродовж останніх чотирьох тижнів, що передували опитуванню, активно шукали роботу або намагались організувати власну справу; впродовж найближчих двох тижнів були готові приступити до роботи, тобто почати працювати за наймом або на власному підприємстві з метою отримання оплати або доходу. До категорії безробітних також відносять осіб, які приступають до роботи протягом найближчих двох тижнів; знайшли роботу, чекають відповіді тощо [39].
Безробітний	- особа віком від 15 до 70 років, яка через відсутність роботи не має заробітку або інших передбачених законодавством доходів як джерела існування, готова та здатна приступити до роботи [49].
Безробіття	- соціально-економічне явище, за якого частина осіб не має змоги реалізувати своє право на працю та отримання

заробітної плати (винагороди) як джерела існування [49].

ІКП	Індивідуальний кар'єрний план
Індивідуальний кар'єрний план	- це комплекс заходів, який допомагає поєднати діяльність у середній школі, з цілями коледжу, роботи та кар'єри [9].
Кар'єра	- робота, для якої ви проходите навчання і в якій можна просунутися протягом свого трудового життя, щоб ви отримали більшу відповідальність і заробили більше грошей [6]
Кар'єрний радник	- співробітник центру зайнятості, який забезпечує організацію надання послуг особам, які шукають роботу, зареєстрованим безробітним, здійснює супровід таких осіб з метою їх подальшого працевлаштування [48].
Конкурентоспроможність працівника	- сукупність якостей особи, що характеризують її здатність працювати, рівень володіння знаннями, уміннями та навичками [49].
Консультування	- допомога в аналізі життєвої ситуації, визначенні основних проблем, шляхів їх вирішення, складання плану виходу із складної життєвої ситуації [52].
Професійна адаптація	- науково обґрунтована система заходів, що забезпечує входження, оволодіння та досягнення особою професійної майстерності у конкретному виді професійної діяльності на конкретному робочому місці [50].
Професійний відбір	- науково обґрунтована система заходів, що створює умови для встановлення професійної придатності особи до провадження конкретних видів професійної діяльності та посад згідно з нормативними вимогами і конкретним робочим місцем [50].
Професійна консультація	- організована взаємодія фахівця з професійної орієнтації та особи, яка отримує послугу, що спрямована на



оптимізацію її професійного самовизначення на основі виявлення індивідуально-психологічних характеристик, особливостей життєвих ситуацій, професійних інтересів, нахилів, стану здоров'я та з урахуванням потреби ринку праці [50].

Професійна  
орієнтація  
населення

- комплекс взаємопов'язаних економічних, соціальних, медичних, психологічних і педагогічних заходів, спрямованих на активізацію процесу професійного самовизначення та реалізацію здатності до праці особи, виявлення її здібностей, інтересів, можливостей та інших чинників, що впливають на вибір або зміну професії та виду трудової діяльності [49].

Ринок праці

- система правових, соціально-трудова, економічних та організаційних відносин, що виникають між особами, які шукають роботу, працівниками, професійними спілками, роботодавцями та їх організаціями, органами державної влади у сфері задоволення потреби працівників у зайнятості, а роботодавців - у найманні працівників відповідно до законодавства [49].

Рівень  
безробіття(за  
методологією  
МОП)

– відношення (у відсотках) кількості безробітних віком 15–70 років до економічно активного населення (робочої сили) зазначеного віку або відповідної соціально-демографічної групи. Економічно неактивне населення (особи, які не входять до складу робочої сили) – особи віком 15–70 років, які впродовж обстежуваного тижня не відносилися ні до зайнятого, ні до безробітного населення [39].

## РОЗДІЛ 1

### 1.1 Глобальна декларація етичних принципів соціальної роботи

«Набір цінностей та етичних принципів формує нас як соціальних працівників», - Міжнародна федерація соціальних працівників. Глобальна декларація визначає принципи, яким повинні керуватися соціальні працівники, задля досягнення однієї цілі – благополуччя для тих хто цього потребує. Першим соціальні працівники повинні визнати людську гідність та поважати її. Далі просування прав людини, як невід’ємної частини для кожного.

Ми прагнемо зробити акцент на четвертому принципі який є етичною основою нашої роботи, а саме: «Просування права на самовизначення. Соціальні працівники поважають та заохочують права людей приймати свій власний вибір та рішення, якщо це не загрожує правам та законним інтересам інших». Адже саме профорієнтація є однією із основ саме цього права – тому, що вона сприяє самовизначенню, тобто вільно та самостійно визначити себе в професійній сфері. Наступним Організація виокремила етичне використання технологій та соціальних медіа, а саме: принципи Декларації застосовуються до всіх контекстів практики соціальної роботи; використання цифрових технологій та соціальних медіа може загрозувати практиці багатьох етичних стандартів [7].

Глобальна декларація етичних принципів визначає етичне підґрунтя роботи соціального працівника. Що в свою чергу є основою практичної соціальної роботи. Етичні принципи повинні бути невід’ємною частиною соціальної роботи - адже практична робота з людиною, завжди означає робота з нею, її особистими якостями, її приватною інформацією.

### 1.2 Аналіз потреб школярів за ієрархією потреб А.Маслоу

А.Маслоу у 1943 р. висловив припущення, що людська поведінка визначається широким спектром потреб, і всі потреби природжені або інстинктивні, і що вони організовані у ієрархічну систему пріоритету або домінування. Він припустив, що людина мотивує свою діяльність

задоволенням серії потреб, побудованих у вигляді ієрархічної піраміди, які можна поділити на п'ять груп (категорій) [65].

Слід зазначити, що школярі ще є дітьми, а отже задоволеність базових потреб 1 групи в значній кількості залежить від батьків, або тих хто їх замінює. Нами було розглянуто потреби школярів старшої школи, починаючи з 2 групи, адже задоволення 2 та 3 груп достатньо-активно впливає на процес самовизначення школярів.

Психологічні потреби (вторинні). Третій і четвертий ступінь стосуються зони психологічних потреб. 3. Соціальні потреби. Вони містять у собі потребу у соціальних зв'язках, приналежності до спільноти, дружби та любові, бажання бути визнаним і прийнятим ними, приналежність до чогось або будь-кого (сім'я, спільнота, колектив тощо). 4. Потреби у повазі, самоповазі, визнанні та повазі з боку оточуючих, визнання власної цінності, стабільної адекватної самооцінки, відчуття значущості [65]. Ці потреби забезпечують соціальні мережі, що на сьогодні є першим, а часто і головним центром комунікації, далі школа, що є другим центром комунікації, та дозвіллева діяльність - гуртки, секції та інше. Вони в собі містять можливості для спілкування, дружби, кохання. Ці компоненти часто є причиною коливань самооцінки, сприяють набуттю певного статусу, та особливо важливим є почуття приналежності до групи чи колективу.

Потреби у самоактуалізації. 5. Потреба самоактуалізації, самовираження, самореалізації або потреба особистісного вдосконалення: розвиток задатків, реалізація потенційних можливостей і здібностей. А.Маслоу зазначав: «Навіть якщо перераховані нижче потреби задоволені, ми можемо очікувати, що незабаром виникне занепокоєння і незадоволення, якщо людина не займається тим, для чого вона створена [64].

Саме задоволення потреби в самоактуалізації в старшокласників і є самовизначення, що в старшій школі постає на перше місце. Важливим стає розуміння того хто я, що мені цікаво, чим я хочу займатися, ким хочу бути. Саме на цей період припадає «криза 17 років» або «криза самовизначення».

«Криза 17 років протікає більш спокійно, ніж підліткова. Першочерговими причинами цієї кризи, за даними вітчизняних психологів, є складнощі самовизначення, особливо професійного. Нездатність молодшої людини ідентифікувати себе з представником певної професії викликає тривожність, розчарованість та відчай» [61].

Більшості підлітків досить важко визначити з майбутньою професією: забагато інтересів, чи занадто мало, невпевненість, сумніви, вплив однолітків, чи батьків, соціальних мереж. Окрім цього у віці 15-17 років відбувається значні зміни в психічному розвитку підлітка: - «У ранньому юнацькому віці відбувається процес становлення нового рівня самосвідомості себе, тобто «Я-концепції». На її основі у ранньому віці, на який припадає навчання у старших класах середньої загальноосвітньої школи або у професійно-технічних училищ і вищих начальних закладів, виникає особливе особистісне новоутворення, яке у психології характеризується терміном «самовизначення» [29].

Американський публіцист Г.Шихи розглядає кризу сімнадцятирічних як «відрив від батьківських коренів». На думку психолога, - «Набуваючи власних світоглядних цінностей, юнак переглядає та аналізує життєві орієнтації, культивовані в родині. Поступово об'єднуючий батьків та юнаків родинний зв'язок послаблюється. В результаті в дорослих доньок та синів назріває бажання залишити «батьківське гніздо», і вони починають обривати емоційні зв'язки з домом, які в цей момент їх обтяжують» [61].

«З точки зору психології, вченими пропонуються такі етапи професійного самовизначення: дитяча гра, підліткова фантазія попередній вибір професії, прийняття остаточного рішення» [46].

«Вибір професії – це передусім процес, ланцюжок взаємопов'язаних кроків, що здійснюються з урахуванням різних чинників, які можна поділити на чотири групи: особисті плани людини щодо її кар'єри і майбутнього, як свідчить практика, доводиться враховувати і плани її близьких, наприклад батьків; схильності – інтереси до певних видів діяльності, побажання;

здібності – як уже відомі особистості, так і приховані, такі, що не встигли виявитися; актуальна соціальна потреба у тому чи іншому виді професійної діяльності, а також прогноз динаміки попиту на фахівців певного профілю у майбутньому» [40]. «Вибір професії – складний і довготривалий, головне в якому – послідовність етапів. Його тривалість часто зумовлюється загальною незрілістю, інфантильністю поведінки та не сформованістю соціальних орієнтацій молоді, що саме собою є зрозумілим, якщо згадати, що професійна самовизначеність – один із головних компонентів дорослості та стійкого образу «Я» [44].

Аналізуючи потреби школярів за ієрархією потреб Маслоу, ми побачили що базові потреби задовольняються частково самостійно, а частково з допомогою батьків. Психологічні потреби допомагає задовольнити держава організовуючи навчання в дитячих садках, школах, музичних чи танцювальних гуртках, також їх задовольняють соціальні мережі. А потребу в самоактуалізації допомагає на сьогодні задовольнити всевітня мережа Інтернет, де можна знайти інформацію про професію чи вид діяльності, що цікавить. Також часто школярам доводиться враховувати і думки дорослих чи батьків. Процес професійного самовизначення припадає на переживання «кризи 17 років», що в свою чергу задовольняє потребу самоактуалізації.

### 1.3. Законодавче регулювання послуги професійної орієнтації

В українському законодавстві прийнято 2 міжнародних документи, що стосуються професійної орієнтації: Європейська соціальна хартія (переглянута), підписана в Страсбурзі, 3 травня 1996 року. В 1 частині пункту 9 проголошено, що: «Кожна людина має право на належні умови для професійної орієнтації, метою якої є допомогти їй вибрати професію згідно зі своїми особистими здібностями та інтересами» [27]. Конвенція про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів N 142. Де в третій статті також проголошено: «Кожний член

Організації поступово розширює свої системи професійної орієнтації і системи професійної інформації щодо зайнятості з метою забезпечення того, щоб всебічна інформація та якомога ширша орієнтація були доступні дітям, молодим людям і дорослим, враховуючи відповідні програми для осіб з фізичними й розумовими вадами. Такі інформація та орієнтація охоплюють вибір професії, професійну підготовку і пов'язані з нею можливості освіти, становище й перспективи у галузі зайнятості, перспективи просування по роботі, умови праці, безпеку та гігієну праці, а також інші аспекти трудового життя в різних галузях економічної, соціальної і культурної діяльності та на всіх рівнях відповідальності» [33].

Відповідно до ЗУ «Про соціальні послуги», розділу 3 статті 16 пункту 6, 7 базовою соціальною послугою є консультування. [54]. А згідно Державного стандарту соціальної послуги консультування, частина 8 пункт 1 одним із основних заходів, що становлять зміст соціальної послуги, - сприяння у працевлаштуванні (у тому числі у проведенні експертизи потенційних професійних здібностей, професійної орієнтації) [59]. Також держава визначила, що 5 напрямом напрями реалізації державної політики у сфері зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2022 року в є профорієнтація. Реалізація напряму здійснюватиметься шляхом: забезпечення розвитку системи професійної орієнтації населення [51].

Відповідно до Закону України «Про зайнятість населення» та статті 7 «Право особи на професійну орієнтацію»: - «Кожен має право на професійну орієнтацію, яке забезпечується шляхом надання комплексу профорієнтаційних послуг з вибору або зміни професії, виду діяльності та інших профорієнтаційних послуг. Особи мають право на безоплатні послуги з професійної орієнтації з метою обрання або зміни виду діяльності, місця роботи, режиму праці» [49].

В 2019 році було затверджено Концепцію державної системи професійної орієнтації населення. «Професійна орієнтація населення є

науково-обґрунтованою системою взаємопов'язаних економічних, соціальних, медичних, психологічних і педагогічних заходів, спрямованих на активізацію процесу професійного самовизначення та реалізації здатності до праці особи, виявлення її здібностей, інтересів, можливостей та інших чинників, що впливають на вибір професії або на зміну виду трудової діяльності» [50]. Професійна орієнтація населення за змістовими напрямками функціонування має такі структурні елементи: професійна інформація; інформація про стан, потребу і динаміку ринку праці; зміст та перспективи розвитку сучасних професій і вимоги до особи, форми та умови оволодіння ними; можливості професійно-кваліфікаційного зростання і побудови кар'єри, намірів та мотивації особи щодо вибору або зміни виду трудової діяльності, професії, кваліфікації, роботи; професійна консультація; професійний відбір; професійна адаптація.

Метою Концепції є забезпечення розвитку державної системи професійної орієнтації населення згідно з пріоритетами державної економічної та соціальної політики і світовим досвідом та конкурентоспроможності національного ринку праці. На базовому рівні професійна орієнтація населення здійснюється закладами освіти, закладами охорони здоров'я, реабілітаційними установами, медико-соціальними експертними комісіями, центрами зайнятості, центрами професійної орієнтації населення, молодіжними центрами праці, військовими комісаріатами, установами виконання покарань, Мінветеранів, підприємствами, установами та організаціями, що надають послуги з професійної орієнтації [50].

План заходів з реалізації Концепції державної системи професійної орієнтації населення:

1. Надання адресних профорієнтаційних послуг дітям з інвалідністю, у тому числі тим, що охоплені індивідуальними формами здобуття освіти і навчаються в інтернатах, а також особам з інвалідністю відповідно до їх професійних навичок, знань, індивідуальної програми

реабілітації та з урахуванням побажань щодо умов праці та потреб ринку праці. Проведення аналізу результатів профорієнтаційної роботи.

2. Розроблення та впровадження в закладах освіти курсів профорієнтаційного спрямування.

3. Проведення профорієнтаційної роботи з молоддю із залученням організацій роботодавців та їх об'єднань, організацій профспілок та їх об'єднань, громадських організацій.

4. Сприяння створенню центрів кар'єри на базі закладів освіти з метою забезпечення професійного консультування молоді щодо адаптації до умов ринку праці, формування навичок, затребуваних роботодавцями.

5. Проведення профорієнтаційної роботи з населенням, у тому числі з молоддю, з метою орієнтації на створення малих та середніх підприємств, фермерських господарств, сільськогосподарських кооперативів, туристичних та агрорекреаційних кластерів у сільській місцевості. Проведення форумів для обміну досвідом щодо провадження підприємницької діяльності та розвитку бізнесу, конкурсів молодих підприємців.

6. Сприяння розвитку професійної орієнтації дітей, які перебувають у складних життєвих обставинах, дітей-сиріт і дітей, позбавлених батьківського піклування, які виховуються у прийомних сім'ях, дитячих будинках сімейного типу, перебувають у закладах охорони здоров'я, закладах освіти або інших дитячих закладах.

7. Забезпечення надання профорієнтаційних послуг здобувачам повної загальної середньої, професійної (професійно-технічної), фахової передвищої, вищої освіти з метою сприяння усвідомленому вибору ними актуальних і перспективних на ринку праці професій.

8. Забезпечення надання профорієнтаційних послуг здобувачам повної загальної середньої, професійної (професійно-технічної), фахової передвищої, вищої освіти та особам із числа непрацевлаштованої молоді, які звернулися до державної служби зайнятості з метою усвідомленого вибору



ними актуальних на ринку праці професій, а також подальшого навчання та працевлаштування.

9. Сприяння розвитку професійних інтересів молоді за формулою “інформування - навчання - тестування - залучення” через портал “Моя кар’єра” [55].

В Україні в 2009 році була створена Рада з питань професійної орієнтації. З червня 2019 року було підписано міжвідомчий меморандум з профорієнтації молоді: «Більше профорієнтаційної роботи зі школярами, створення центрів кар’єри у вишах та профтехах, розробка методматеріалів для закладів освіти та система моніторингу працевлаштування випускників – у таких напрямках співпрацюватимуть МОН, Мінсоц, Мінмолодьспорт та Держслужба зайнятості» [41].

Рада з питань професійної орієнтації населення (далі - Рада) є консультативно-дорадчим органом при Кабінеті Міністрів України. Основними завданнями Ради є: всебічне вивчення проблемних питань та розроблення пропозицій за результатами аналізу діяльності у частині професійної орієнтації населення; розроблення пропозицій і рекомендацій щодо підвищення рівня професійної орієнтації населення, її нормативно-правового, фінансового, матеріально-технічного, кадрового, наукового, методичного та інформаційного забезпечення; забезпечення проведення системного аналізу актів законодавства з питань професійної орієнтації населення з метою визначення основних напрямів його вдосконалення та проектів актів законодавства із зазначених питань; сприяння вивченню, узагальненню і поширенню вітчизняного та зарубіжного досвіду роботи у сфері професійної орієнтації населення; розроблення пропозицій щодо розвитку міжнародного співробітництва, спрямованого на вдосконалення державної системи професійної орієнтації населення.

Рада утворюється у складі голови, трьох заступників голови та членів Ради, які здійснюють свої повноваження і обов'язки на громадських засадах. Головою Ради є Міністр соціальної політики. До складу Ради входять по

одному заступнику Міністра соціальної політики, Міністра освіти і науки, Міністра молоді та спорту, Міністра охорони здоров'я, Міністра фінансів, Голови Державної служби зайнятості, Міністра юстиції, а також академік - секретар відділення професійної освіти і освіти дорослих Національної академії педагогічних наук, вісім представників всеукраїнських профспілок, їх об'єднань, всеукраїнських громадських організацій, інших громадських об'єднань і вісім представників всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців за їх згодою.

На своїх засіданнях Рада формує пропозиції і рекомендації з питань, що належать до її компетенції, які фіксуються в протоколі засідання. Пропозиції і рекомендації Ради можуть бути реалізовані шляхом прийняття відповідного акта Кабінетом Міністрів України [55].

### 1.3.1 Послуга професійної орієнтації в центрах зайнятості

Професійна орієнтація – це послуга що допомога особі обрати або змінити професію чи нове місце роботи. Кар'єрні радники, використовуючи спеціалізовані тести та індивідуальні консультації сприяють людині з'ясувати наявність професійних схильностей та власних здібностей, кола інтересів, життєвих цілей та орієнтири.

Працюючи зі старшокласниками Служба зайнятості проводить профорієнтаційні уроки та екскурсії на підприємства міста (району). Школярі можуть пройти тестування на вибір майбутньої професії та навчального закладу. Також проводять спільні консультації зі школярами та їх батьками. Для того щоб отримати консультацію з професійної орієнтації, можна скористатись сервісом «Електронна черга». «Усі профорієнтаційні послуги надаються безкоштовно, виключно за згодою особи. Для отримання консультації фахівця з профорієнтації чи відвідування семінару реєстрація в центрі зайнятості не обов'язкова» [59].

«Пройти тестування можна на безкоштовній Інтернет-платформі державної служби зайнятості "Профорієнтація та розвиток кар'єри" та її

мобільній версії. Платформа забезпечує особам, в першу чергу молоді, у дистанційному форматі без відвідування центру зайнятості, можливість проходження психологічного тестування та отримання його результатів, і таким чином зробити власну профорієнтацію. На Платформі розміщено комплексний профорієнтаційний тест та 10 тестів з діагностики "м'яких навичок" [30]. Результати тестування на Платформі відображаються в "Персональному кабінеті особи" на веб-порталі державної служби зайнятості.

Окрім цього на допомогу бажаючі пройти профорієнтаційне тестування – он-лайн Державна служба створила Платформу з профорієнтації в мережі Інтернет - "Моя професія: консультаційна мережа". Платформа державної служби зайнятості з профорієнтації та розвитку кар'єри створена з метою надання послуг з профорієнтації у дистанційному режимі. Зареєстрованому користувачу надається можливість безкоштовно отримати послуги з профорієнтації у он-лайн форматі без відвідування центру зайнятості та зробити власну профорієнтацію. Он-лайн тести: на загальні розумові здібності, аналітичні здібності, здатність до логічного мислення, стресостійкість та адаптивність, здатність до командної роботи, емоційний інтелект EQ, на підходящу сферу діяльності, комунікативні та організаторські здібності, на схильність до підприємницької діяльності, орієнтацію на результат чи на процес» [30].

Порядок надання послуг з професійної орієнтації осіб. Профорієнтаційні послуги надаються усім соціальним групам та віковим категоріям осіб, які звернулися до територіальних органів, а також групам осіб, які потребують професійної орієнтації, за письмовим зверненням їх представників до центрального та/або територіальних органів.

Основними завданнями професійної орієнтації є: забезпечення умов для професійного самовизначення особи, вибору або зміни нею виду трудової діяльності, професії, кваліфікації, роботи та/або напряму професійного навчання; сприяння досягненню балансу між професійними якостями, уподобаннями та індивідуальними особливостями людини і

потребами ринку праці у працівниках відповідних професій і кваліфікацій; реалізації індивідуального потенціалу особистості.

Професійна орієнтація базується на таких принципах: комплексний характер надання профорієнтаційних послуг; адресність та індивідуалізація послуг; узгодження інтересів особи та суспільства; рівні можливості отримання особами профорієнтаційних послуг незалежно від місця проживання (реєстрації), роботи, навчання, віку, статі, раси, етнічного та соціального походження, політичних, релігійних та інших переконань, майнового стану та інше; добровільність і безкоштовність отримання профорієнтаційних послуг; конфіденційність та рекомендований характер висновків професійного консультування і професійного відбору.

Територіальними органами в районах, районах у містах, містах надаються такі профорієнтаційні послуги: професійне інформування, профконсультування та профвідбір, а також, за потреби, територіальними органами профінформування та профконсультування шляхом он-лайн - консультування в мережі Інтернет. При наданні профорієнтаційних послуг територіальними органами можуть залучатися, зокрема на договірних умовах, представники органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, навчальних закладів, закладів охорони здоров'я, наукових установ, інших підприємств, організацій та установ незалежно від форми власності, організацій роботодавців, профспілок, громадських організацій, інших юридичних і фізичних осіб відповідно до чинного законодавства.

Профорієнтаційні послуги надаються в індивідуальній та груповій формах як безпосередньо у територіальних органах, так і поза їх межами, а також опосередковано чи дистанційно. Профорієнтаційні послуги можуть надаватися, за потреби, неодноразово.

Індивідуальна профорієнтаційна послуга - це організована взаємодія працівника територіального органу та особи, яка отримує послугу, що передбачає: з'ясування мети звернення особи, її мотивів та потреб у професійному самовизначенні; вибір виду індивідуальної послуги

(профінформування, профконсультування чи профвідбір); безпосереднє надання послуги за обраним видом; формулювання висновків та видача рекомендацій особі. Індивідуальна профорієнтаційна послуга передбачає: з'ясування мети звернення особи, її мотивів та потреб у професійному самовизначенні; вибір виду індивідуальної послуги; безпосереднє надання послуги за обраним видом; формулювання висновків та видача рекомендацій особі. Індивідуальні профорієнтаційні послуги надаються особам за їх особистим зверненням або за рекомендацією працівника територіального органу. За згодою особи послуги можуть супроводжуватися психодіагностичним тестуванням.

Групова профорієнтаційна послуга - це організована взаємодія працівників територіального органу та групи осіб, що передбачає: вибір виду (групова консультація, семінар, тренінг та інше) і тематики відповідно до мети звернення особи, її мотивів та потреб у професійному самовизначенні; формування групи осіб, яким буде надана групова профорієнтаційна послуга, відповідно до перспективного графіка; проведення профорієнтаційного заходу; видача рекомендацій особам - учасникам профорієнтаційного заходу.

З метою організації надання групових профорієнтаційних послуг територіальним органом формується перспективний графік проведення профорієнтаційних заходів відповідно до аналізу стану ринку праці. Групові профорієнтаційні послуги можуть надаватись шляхом організації профорієнтаційних заходів державного, територіального та місцевого рівня, які можуть мати інформаційно-роз'яснювальний, консультаційний, навчальний (навчально-пізнавальний), мотиваційний, діагностичний характер. Перелік і тематика профорієнтаційних заходів формуються центральним органом [47].

Професійна орієнтація – послуга, що надається державою, має ряд нормативно-правових актів, що регулюють її діяльність: 2 міжнародних документи: Європейська соціальна хартія та Конвенція про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів.

Серед національних це: ЗУ «Про зайнятість населення» та Концепція державної системи професійної орієнтації населення. Ці та інші документи є основою законодавчого забезпечення для соціальних працівників, кар'єрних радників та тих хто надає послугу професійної орієнтації школярам. На сьогодні частина плану концепції вже реалізована і має певні результати. Слід зазначити, що аналіз якості послуги загалом зосереджується на кількості та якості проведених заходів.

На сьогодні головною установою, що займається профорієнтацією є Державна служба зайнятості з її регіональними підрозділами. Одним із сучасних методів надання послуги з профорієнтації від Служби це Інтернет-платформа «Моя професія: консультаційна мережа». Основним законодавчим документом, що стосується процесу надання послуги профорієнтації це Порядок надання послуг з профорієнтації осіб. В ньому окреслено завдання та принципи, та як надається послуга шляхом індивідуальної та групової роботи.

#### 1.4 Історія розвитку професійної орієнтації

Першими, хто намагався осмислити значення та суть професійної придатності, оптимальний розподіл людей за різними сферами трудової діяльності з'явилися ще у стародавніх мислителів. У Платоновій концепції ідеального суспільства написано, що «...можна зробити усього в більшій кількості, краще й легше, якщо виконувати одну якусь роботу, відповідно до своїх природних задатків», «...кожний окремих індивід повинен займатися чимось одним із того, що потрібно в державі, й при тому якраз саме тим, до чого він за своїми природними задатками більше за все здатний» [58].

«Окремі елементи професійної діагностики та відбору, як елементу профорієнтації, почали застосовувати ще у Стародавньому Вавилоні та Китаї приблизно у III тисячолітті до н.е. Зокрема, у Вавилоні проводили іспити випускників шкіл, що готували писарів. Вони мали показати свої здібності у вимірюванні полів, поділі майна, музиці, розбиратися в тканинах, металах,

рослинах, а також знати всі чотири арифметичні дії. В Китаї схожим чином обирали на посаду чи на професію урядового чиновника. Пізніше виникли профвідбори у Давньому Єгипті – для навчання мистецтву жерців, у Спарті – виникла і успішно діяла система виховання воїнів, у Римі – система відбору та навчання гладіаторів» [43].

Іспанський лікар Хуан Уарте став першим, хто говорив, про профорієнтацію на держаному рівні. «У своєму трактаті «Дослідження здатності до наук», який був виданий у 1575 році. Зокрема він писав: «...для того, щоб ніхто не помилявся у виборі професії, яка більш за все підходить природному хисту, Государю слід би виділити уповноважених людей великого розуму і знань, які б відкрили у кожного його хист ще в ніжному віці; вони тоді наставили б його вивчати сферу знань, яка йому підходить і не давали цієї справи його власному вибору». «...Слід було б встановити такий закон: нехай юрист не займається лікуванням, а медик — адвокатською справою, тесляр не займається землеробством, а швець — архітектурою; нехай кожний займається тільки тим мистецтвом, до якого має природний хист, і відмовиться від усіх інших» [58].

«Появою та розвитком професійної орієнтації, як науково обґрунтованої системи підготовки молоді до вільного і самостійного вибору професії, з урахуванням індивідуальних особливостей, повноцінного розподілу трудових ресурсів, можна вважати період середини 19 ст. – початку 20 ст., коли розпочався етап розвитку машинної індустрії. Цей період характеризувався підвищенням інтенсивності виробничих процесів, зростанням ролі спеціалізації і професіоналізації праці та необхідністю здійснювати професійну підготовку величезних мас робітників» [37].

На початку ХХ сторіччя індустріальний прогрес, зумовлює початок розвитку професійної орієнтації в США. Проблемою допомоги молоді в працевлаштуванні вперше зайнявся Френк Парсонс, що є автором книги «Вибір професії», котрий в 1908 р. відкриває в м. Бостоні Бюро професійної орієнтації. «До завдань цієї установи входило консультування молодих

людей, що бажали знайти роботу, і підбір відповідних для них професій. Він стверджував, що для правильного вибору професії вирішальними є: 1) ясне розуміння людиною власних можливостей, здібностей, інтересів; 2) знання вимог, переваг і труднощів професії, її перспектив і умов успішної діяльності на вибраному терені; 3) об'єктивна оцінка кореляції між двома вищеназваними чинниками і заснований на ній вибір відповідної професії. Ідеї Парсонса з економічної точки зору дозволили точніше розподілити трудові ресурси і, як наслідок, підвищити продуктивність праці. Діяльність цього бюро прийнято вважати початком професійної орієнтації. Досвід діяльності цих бюро став широко поширюватися в США, Іспанії, Франції, Швейцарії і інших країнах» [58].

Перша світова війна створює потребу в наступному розвитку визначення професійної придатності людини. Війна вимагала пришвидшеної підготовки людей, що мають необхідні для військової служби інтелектуальні та фізичні якості. Це стало основою для: «розгортання науково-дослідних робіт по тестових методах оцінки особистостей». В той же час в США створено перший варіант так званого групового тесту, «який дозволяв швидко та точно оцінити придатність призовника до військової служби в різних родах військ» [43].

В Україні профорієнтація почала розвиватися на початку XX ст. Коли було зроблені ряд досліджень, що зосереджували увагу на виборі професії учнями, що навчались в різних за типами школах. Науковці з'ясували, професії привертають найбільше уваги та причини, що спонукають молодь слідувати тому чи іншому трудовому шляху.

«В радянській Росії проблеми праці, трудової підготовки, а в подальшому і професійної орієнтації були найважливішими темами марксистської ідеології. При Центральному інституті праці, відкритому в 1921 році була створена лабораторія, яка займалася питаннями профорієнтації. Проблемами профорієнтації також займалися у Всеукраїнському інституті праці (м. Харків). У травні 1924 року з'явилася перша Лабораторія



профконсультації. Згодом у 1928 р. зорганізується Бюро по профконсультації в містах Свердловськ, Ростові-на-Дону, Брянську, Києві, Одесі. За період з 1930 по 1933 рр. було відкрито 47 Бюро профконсультації. Одразу ж стали готувати профконсультантів. У школах питаннями профвідбору займалися педагоги. В 30-ті роки Центральна лабораторія з профконсультації і профвідбору стала розробляти систему шкільної профорієнтації» [43].

«В 1986 році створюється державна служба профорієнтації молоді з перспективою подальшого вдосконалення. У 1987 році на території України створюються центри професійної орієнтації молоді у Києві, Львові, Миколаєві, Дніпрі, Кривому Розі, Херсоні, Одесі. На жаль, період активного розгортання профорієнтаційної роботи швидко закінчився з розпадом СРСР. У зв'язку з переходом до ринкової економіки держава відмовилася від планування та гарантій у сфері освіти та працевлаштування громадян, що викликало безробіття та, як результат, створення центрів зайнятості, на які частково були перекладені функції профорієнтації молоді нарівні з дорослими людьми. Враховуючи позитивний світовий досвід з використання професійної орієнтації як одного з ефективних засобів протистоянню безробіттю та рекомендації Міжнародної організації праці, Міністерство праці України в 1994 році прийняло рішення про створення Концепції державної системи професійної орієнтації населення. Ця концепція була схвалена Кабінетом Міністрів України, який згодом у 2008 році затверджує вже нову редакцію згаданої Концепції, а в 2009 році створюється міжвідомча Рада з питань профорієнтації населення» [24].

Підсумовуючи, дослідження історичного аспекту - професійна орієнтація почала свій розвиток ще до нашої ери: про неї говорив Платон, її елементи використовували в Спарті, Вавилоні, Китаї, Єгипті, Римі. В 20 столітті науковці почали створювати наукове підґрунтя професійної орієнтації – виходять перші наукові праці. В 1908 році відкрилось перше бюро професійної орієнтації в США, що згодом дало поштовх до поширення цієї практики в Європі. В Україні розвиток професійної орієнтації активно

відбувався з 1928 року, коли були організовані Бюро з профконсультації. Згодом створюється державна служба з профорієнтації, а через рік – центри з профорієнтації в найбільших містах України. Поштовхом до розвитку профорієнтації в незалежній Україні стало прийняття Концепції профорієнтації в 2008 році та її оновленого плану дій в 2018 році.

### 1.5 Дослідження професійної орієнтації українськими та іноземними вченими

Аспекти профорієнтації в своїх роботах мали соціолог Е.Дюркгейм. С.Клімова писала про психологічні характеристики професійної діяльності та теоретичні основи профорієнтаційної роботи. В.Архіпова, Б.Федоришина А.Голомштока, Н.Захарова розглядають проблеми профорієнтації та професійного самовизначення шляхом системного підходу. Є.Павлютенкова досліджувала теоретичні та практичні проблеми мотивації вибору професії; С.Чистякова структурну частину професійного самовизначення; О. Мельника, О.Моріна, Л.Гуцан — про професійне самовизначення учнів старших класів в умовах профільного навчання М.Ваббер називав професію «складним соціальним явищем»; Ю.Васильєв, Л.Верьовкін, Ю.Дорожкін – розглядали профорієнтацію, раціональну розстановку кадрів як елемент економіки держави. У працях Є.Головахи, Д.Константиновського та інших можна знайти звернення до категорії “професійне самовизначення” [25, 38].

«Значення професійної орієнтації і правильного вибору професії особливо зросло в кінці XIX століття в умовах бурхливого розвитку промислового виробництва. Спробу вивчати методи профорієнтації робили французький промисловець М. Перротте (1760 р.) та англієць Ч. Беббідж (1830 р.), 1883 року англійський психолог Ф. Гальтон запропонував з цією метою застосовувати спеціальні тести. Також у цей час починають розроблятися методичні посібники, перший з яких виданий 1849 року у Франції «Управління вибором професії», в якому був проведений аналіз

різних професій, а також здібностей, необхідних для оволодіння цими професіями» [58].

Кінець 19 — початок 20 століття - виходять у світ друковані праці з «практичного використання наукових даних для організації трудової діяльності та підвищення її продуктивності». Найбільш визначними на той час були дослідження Ф. Тейлора, «який поряд з організацією праці та управління розглядав фізіологічні й психологічні питання, зокрема: професійний добір, нормування праці, система оплати», а також експерименти Елтона Мейо в м. Хотторн у 1924 року, що «забезпечили певну комплексність у вивченні проблем організації праці» [58].

Професор Гарвардського університету Френк Парсонс, вирішуючи проблему доцільного розміщення іммігрантів 11 за сферами діяльності, «сформулював у 1908 році три основні фактори вибору професії: 1. майбутньому працівнику необхідне якісне розуміння самого себе, своїх здібностей, умінь, інтересів, можливостей, обмежень і їх причин; 2. знання вимог та умов досягнення успіху, переваг і недоліків у різних напрямках роботи; 3. правильне, обґрунтоване співставлення двох перших положень. Парсонс систематизував увесь наявний на той час науковий доробок, надав конкретної і стійкої форми організації управління вибором професії. Саме його й вважають засновником професійної орієнтації».

1908 році Парсонс відкриває у Бостоні «Бюро профорієнтації». «Свій досвід він розглядав як аргумент на користь того, щоб управління вибором професії стало державною системою шкіл у кожному суспільстві, з експертами, науковцями, які б старанно навчалися мистецтву управління вибором покликання так само, як готують фахівців для медицини чи права. Діяльність цього бюро прийнято вважати початком системної та цілеспрямованої профорієнтаційної роботи».

Інший професор, також Гарвардського університету, Г. Мюнстерберг, котрий був директором психологічної лабораторії, застосовував експерименти при дослідженні проблематики профорієнтації. Акцентуючи

увагу, він говорив, що «...всім стало зрозуміло, що ніяка марнотратність цінних паперів не спричиняє такого згубного характеру, як сама монотонність, яка пояснюється тим, що живі робочі сили народу розподіляються у залежності від випадку й зовсім не звертається увага на необхідну відповідність між працею та працівником». На основі великої кількості експериментів та дослідів, він робить висновок, «що для успішної роботи за деякими професіями людина повинна мати певний комплекс психологічних властивостей, кожна з яких повинна бути розвинена в певних межах» [58].

Значний внесок у розвиток концепції професійного становлення зробив Д. Сьюпер. Він вважав, що «вибір професії – результат дорослішання дитини, у процесі якого посилюється її зв'язок з реальною дійсністю». Сьюпер намагався розробити єдину теорію професійного розвитку, положення б якої свідчили, що «професійний розвиток – це тривалий та динамічний процес, який має певну структуру». На основі концепції Д. Сьюпера у Сполучених Штатах була розроблена система шкільної служби професійного наставництва (guidance) або професійної консультації [21].

### 1.5.1 Науковий підхід до профорієнтації

«Метою професійної орієнтації є формування в особистості здатності вибрати певний тип професійної діяльності, що оптимально відповідає її індивідуально-психологічним особливостям, можливостям, інтересам та потребам ринку праці у кадрах; сприяння специфічними методами посиленню конкурентно-спроможності працівника на ринку праці та досягнення ефективної зайнятості населення.

Профорієнтаційна технологія — це сукупність способів, прийомів, принципів і методів профорієнтації, обумовлених її метою і завданнями, послідовністю їх реалізації, наявністю відповідного інструментарію

Основні завдання професійної орієнтації поділяються дві групи: перспективні і найближчі. Кінцевими цілями профорієнтації є: встановлення

оптимального відповідності між особистістю і професією; впорядкування і регулювання переміщень в сфері праці» [58].

Науковцями виділено наступні функції профорієнтації, що визначаються її метою: а) соціальну; б) економічну; в) психолого-педагогічну; д) медико-психофізіологічну.

«Соціальна функція професійної орієнтації полягає в засвоєнні особистістю певної системи знань, норм, цінностей, що дозволяють їй здійснювати свою соціально-професійну діяльність у відповідності з державними і суспільними відносинами.

Економічна функція профорієнтації полягає у поліпшенні якісного складу робочої сили (за критеріями професійного, психологічного і соціального характеру), підвищенні задоволеності працею, зниженні плинності кадрів, підвищенні професійної активності працівників і продуктивності праці, економії робочого часу.

Психолого-педагогічна функція профорієнтації полягає у виявленні та формуванні в учнівської молоді інтересів, нахилів, здібностей, індивідуально-психологічних властивостей з метою адекватного вибору професії; допомозі їм у професійному виборі у відповідності зі своїми потенційними можливостями; проектуванні індивідуальних програм професійного самовизначення, у його психологічному корегуванні й переорієнтації.

Медико-психофізіологічна функція професійної орієнтації реалізується у проведенні спостереження та контролю за рівнем фізичного й психофізіологічного розвитку, станом здоров'я особистості. В умовах навчального закладу своєчасне визначення відхилення у стані здоров'я учнівської молоді допомагає застерегти її від вибору протипоказаної професії, а у випадку необхідності скорегувати її професійні плани таким чином, щоб вони максимально відповідали можливостям молоді» [31].

В її структурі виділяють три технологічні складові, котрі характеризують її функціональний зміст: професійну інформацію,

професійну консультацію і професійний відбір (добір). Науково-методичними основами та засобами, на яких будується профорієнтація, є професіографія і психодіагностика

«Професійна орієнтація включає: профпропаганду – формування у молоді інтересу до певних видів праці, виходячи з потреб підприємства, роз'яснення престижності певних професій, виховання почуття поваги до цих професій; профконсультації – допомога молодій людині у виборі роду трудової діяльності з урахуванням його бажань і потреби підприємства у кадрах; професійний підбір – визначення кола професій, найбільш оптимальних для даної людини з урахуванням його психофізіологічних і особистісних даних; профвідбір – дослідження, що спеціально організується з метою визначення придатності людини до даної роботи» [32].

«За змістом і спрямованістю методи і форми профорієнтаційної роботи можна поділити на: а) інформаційно-довідкові; б) діагностичні; в) морально-емоційної підтримки; г) активізації професійного самовизначення; д) надання допомоги у конкретному виборі й прийнятті рішення щодо вибору професії.

Інформаційно-довідкові методи і форми профорієнтаційної роботи: професіограми; довідкова література; інформаційно-пошукові комп'ютерних системи; професіографічні екскурсії, зустрічі із фахівцями; спеціальні лекції, бесіди, диспути; профорієнтаційні уроки; різні фільми і відеофільми про професії; ярмарки професій і їх модифікацій.

Діагностичні методи спрямовані на самопізнання особистості, виявлення й оцінку її індивідуально-психологічних особливостей, здібностей, інтересів, можливостей. До них відносяться: бесіди-інтерв'ю закритого типу (за чітко визначеними питаннями); опитувальники професійних інтересів, мотивації; опитувальники професійних здібностей; особистісні опитувальники; тести для діагностики індивідуально-психологічних особливостей; проективні особистісні тести; використання різних ігрових і тренінгових ситуацій; пролонговане спостереження та ін.

Методи морально-емоційної підтримки пов'язані з психологічною підтримкою особистості у ситуації вибору чи зміни професії, працевлаштуванні. До них можна віднести: профорієнтаційні та профконсультаційні форми психотренінгів; «Клуби пошуку роботи» та їх найрізноманітніші модифікації; свята праці, які підвищують престиж професій тощо.

Методи активізації професійного самовизначення особистості озброюють її засобами для самостійних дій щодо вибору чи зміни професії, працевлаштування, планування, корегування та реалізації своїх професійних перспектив. До активізуючих методів професійного самовизначення можна віднести: профорієнтаційні ігри з учнівською молоддю; ігрові профорієнтаційні вправи; активізуючі профорієнтаційні опитувальники; ціннісно-сміслові опитувальники.

Методи надання допомоги особистості у конкретному виборі й прийнятті рішення щодо вибору чи зміни професії, працевлаштування забезпечують особистість різними схемами прийняття рішення, наприклад, схемою альтернативного чи запасного варіантів вибору, уточнення професії, що вибирається, професійного навчального закладу, рівнів професійної підготовки.

У процесі професійної орієнтації особистості використовуються різні форми профорієнтаційної роботи, які можна розділити: за тривалістю (разові, короткочасні, довготривалі), за кількістю учасників (індивідуальні, групові, колективні), за напрямом допомоги (учнівська молодь, батьки, педагоги), за характером допомоги (інформаційна, формуюча)» [35].

Однією із найбільш відомих є класифікація сфер діяльності, що пропонує шість типів професійного середовища, з якою взаємодіє працівник: реалістичні, дослідні, соціальні, конвенційні, підприємницькі, художнього типу [32].

У висновку доречно сказати, що здебільшого дослідженням профорієнтації займалися соціологи та психологи. Найвідомішим з яких був

Дюркгейм. Серед вітчизняних це Клімова, Головахи, Чистякова, Мачуська. Перші спроби наукового вивчення зробили Перотте та Беббідж. Гальтон зробив один із найважливіших кроків – запропонував використовувати тести. Пасонс сформулював основні фактори вибору професії, а Мюнстерберг спрямував дослідження профорієнтації в площину експерименту. А Сьюпер спробував розробити єдину теорію професійного розвитку.

Наукове обґрунтування професійної орієнтації дає нам розуміння термінології, її мети, завдань. Профорієнтація включає 4 складові: про пропаганду, профконсультації, професійний підбір, профвідбір. Вона має 4 функції: соціальну, економічну, психолого-педагогічну, медико-психофізіологічну. Методи і форми роботи об'єднано в 5 груп. Було створено класифікації сфер діяльності: реалістичні, дослідні, соціальні, конвенційні, підприємницькі, художнього типу.

#### 1.6 Досвід професійної орієнтації в розвинених країнах

Профорієнтація у Сполучених Штатах Америки, яка називається "професійне керівництво", є необхідним компонентом загальної освіти і контролюється державою. У середніх школах працюють профорієнтатори (у середньому 1 на 400 учнів). Це спеціалісти в галузі психології, психодіагностики і профорієнтації. У старшій школі, яка за віком відповідає учням 9–11 класів, проводиться спеціалізована профорієнтаційна консультативна освіта. Підлітки регулярно відвідують навчально-виробничі комбінати, де мають можливість обрати заняття за своїми нахилами. Більше того, в кожній школі щомісяця проходить день тих дверей для зустрічі з потенційними роботодавцями [28].

Державна служба забезпечення зайнятості в Японії дозволяє кожному реалізувати право на профорієнтацію, хоча власне шкільних психологів у Японії немає. Головне у японській системі - реальні професійні проби, які забезпечують перевірку теоретичного вибору з допомогою власного трудового досвіду. Кожного року учні 7–9-х класів за бажанням виконують



різні види робіт з 16 фіксованих галузей праці. До них належать: рослинництво; тваринництво; риборозведення; виготовлення речей двох типів: а) наближених до галузі промислового виробництва і б) до галузі обслуговування та ремесел: робота з механізмами; канцелярська робота; різноманітні види бізнесу та інше [28].

Національний веб-сайт з питань кар'єри в Австралії ([www.myfuture.edu.au](http://www.myfuture.edu.au)) містить інформацію про курси освіти та навчання, про попит та пропозицію на ринку праці на регіональному рівні, на з міст професій та джерела фінансування навчання. Користувачі можуть вивчити їх особисті інтереси та уподобання та пов'язують їх з інформацією про освіту та професій. За перші сім місяців до сайту зверталися 2,5 мільйонів разів [2].

В Австрії щороку проводяться три великі ярмарки кар'єри. Вони охоплюють професійне навчання, вищу освіту, освіту дорослих. Їх відвідують тисячі людей, беруть участь сотні професійних та торгових організацій, роботодавці, профспілки та навчальні заклади та стратегічно «продаються» школам та громаді [5].

Державні служби зайнятості Канади передають багато громадських послуг з профорієнтації організаціям, які часто розглядаються як більш пристосовані до потреб певних груп, наприклад одиноких батьків. Деякі з цих організацій зосереджуються в основному на діяльності з розвитку кар'єри, наприклад, інформаційні послуги, кар'єрне консультування та пошук роботи. Інші мають більш широкий спектр освітніх, навчальних та громадських функцій [5].

«Якщо аналізувати досвід пострадянських країн, то найкраще профорієнтаційна робота проводиться у Білорусії. В системі якої працюють численні психологи, психологічні служби, консультанти, служби центрів зайнятості, котрі дозволяють кожній дитині отримати дієву психологічну допомогу при виборі професії, консультацію, пройти безпосередню психодіагностику за допомогою спеціальних методик та комплексних опитувальників» [34].

В Іспанії міжнародна компанія Altadis має програму розвитку кар'єри, побудовану навколо бази даних про кваліфікацію працівників та описи існуючих посад у фірмі. Ті, хто бере участь у програмі, регулярно опитуються для оцінки їх компетенцій і прагнення проти майбутніх потреб бізнесу. В рамках запланованої програми, домовляючись з профспілками, «Альтадіс» пропонує професійне консультування, укладає контракт із спеціалізованою фірмою з питань обігу для надання цієї послуги. [1, 5].

У Великобританії технологія кол-центру використовується для розширення доступу дорослих до освіти. Служба, Learndirect, надає як інформацію, так і більш широкі поради щодо кар'єри абонентам. Персонал служби має відповідну кваліфікацію на одному з трьох рівнів, в залежності залежно від характеру їх роботи та можуть використовувати Інтернет-базу інформації про більше півмільйона освітніх та навчальних курсів. Довідкова лінія відкрита між 8.00 та 22.00, 365 днів на рік [5].

«У Німеччині найвищим органом управління профорієнтацією та працевлаштуванням населення є Федеральний інститут зайнятості. Співробітники інституту проводять профорієнтаційну роботу серед учнів шкіл і частково в університетах. Профорієнтаційна робота у школах проводиться шляхом ознайомлення з професіями, тестування, консультацій і розробки суспільних заходів керівництва шкіл та організацій батьків щодо профрекомедацій стосовно вибору професій» [36].

«В Чехії створена надзвичайно розвинена система профорієнтації, яка включає в себе взаємопов'язані ланки: освіта, профорієнтація, робота. Заслуговує на увагу досвід роботи Центру інформації і консультування, який створений в Чехії. Він безкоштовно надає широкий спектр інформаційних та консультативних послуг: від профорієнтаційної роботи в початковій школі до планування кар'єри, вибору професії, перепідготовки. Розробка та реалізація профорієнтаційних заходів базується на тріаді «учні – батьки – школа». Учні повинні отримати інформацію про професії, ринок праці, батьки – забезпечити підтримку, школа – провести консультування» [62].

Для систематизації різноманітних професійних заходів, пов'язаних з профорієнтацією та консультуванням, було здійснено декілька підходів. В останній спробі Мережа інновацій у профорієнтації та консультуванні в Європі (NICE) - консорціум з 45 європейських вищих навчальних закладів у галузі кар'єрного консультування - погодила систему професійних ролей для консультантів з питань орієнтації. Кожна з цих п'яти ролей розглядається як важлива грань професійної орієнтації та консультування [16, 20]. Опис професійних ролей NICE (NPR) спирається на різні попередні моделі для визначення центральної діяльності та компетенції консультантів [12]. Таким чином, NPR можна розуміти як найсучаснішу систему, яка включає всі відповідні аспекти професійного консультування. Моделі, відображені в NPR, включають: BEQU: " Профіль компетенцій для консультантів " (Німеччина, 2011 р.) [18]; CEDEFOP "Компетенції практиків" (2009) [17]; ENTO: "Національні професійні стандарти щодо консультування та орієнтації" (Великобританія, 2006) [13]; IAEVG: "Міжнародні компетенції з навчальної та професійної орієнтації" (2003) [11]; Савікас, М. : "Професійне консультування" (США, 2011) [19].

Доцільно звернути увагу на діяльність Національної Асоціації Кар'єрного розвитку. Національна асоціація професійної орієнтації (NVGA) була заснована в 1913 році. У 1985 році NVGA була перейменована і стала Національною асоціацією кар'єрного розвитку (NCDA). NCDA є першою, найвідомішою та найавторитетнішою асоціацією розвитку кар'єри та професійної орієнтації у світі. Вона є визнаним лідером у розробці стандартів професій з розвитку кар'єри, надання програм та послуг з професійного консультування, а також для оцінки інформаційних матеріалів про кар'єру. NCDA співпрацює з органами ліцензування та акредитації, щоб підтримати підготовку та визнання кар'єрних радників та практиків кар'єрного розвитку. NCDA також встановлює етичні стандарти для професії з розвитку кар'єри, включаючи вказівки щодо надання кар'єрних послуг в Інтернеті [15].

Асоціація визначила професійні компетенції фахівця з розвитку кар'єри. Ці області коротко визначені в такий спосіб: кар'єра, теорія розвитку; індивідуальні та групові консультації; індивідуальне / групове оцінювання; інформація / ресурси; програма заохочення, управління і реалізації; коучинг, консультації та підвищення продуктивності; навички роботи з різними групами населення; професійний розвиток; етичні / правові питання; дослідження / оцінка; технології [3].

NCDA розробили критерії оцінювання компетенцій фахівця з розвитку кар'єри: компетентність 1: вибір стратегій оцінювання; компетентність 2: визначення, доступ та оцінка найбільш часто використовуваних оцінок інструменти; компетентність 3: використання прийомів адміністрування та методів оцінювання; компетентність 4: інтерпретація та звітування про результати оцінки; компетентність 5: використання результатів оцінки при прийнятті рішень; компетентність 6: створення, інтерпретація та подання статистичної інформації про результати оцінки; компетентність 7: залучення до професійно відповідальних практик оцінювання та оцінки; компетентність 8: використання результатів оцінювання та інших даних для оцінки кар'єрних програм та втручання [4].

NCDA в 2015 році було розроблено етичний кодекс для фахівців з розвитку кар'єри. Етичний кодекс був розроблений в якості керівництва і ресурсів для фахівців-практиків з розвитку кар'єри. Він пропонує набір принципів, які можуть бути застосовані до широкого діапазону проблем і ситуацій, він не є (і не може бути) всеосяжним. Фахівці з розвитку кар'єри мають визнати такі професійні цінності: сприяння розвитку кар'єри протягом всього терміну служби; збереження цілісності професійних робочих відносин; практика компетентним і етичним способом; підтримувати цінність, гідність, потенціал і унікальність кожної людини; вшанування розмаїття і заохочення соціальної справедливості. Ці принципи є основою для етичної поведінки та прийняття рішень. Етичний кодекс складається з 9 секцій: розділ А: Професійні відносини; розділ В: Приватна власність,

привілейований зв'язок і конфіденційність; розділ С: Професійна відповідальність; розділ D: Відносини з іншими фахівцями; розділ E: Оцінка, оцінювання та інтерпретація; розділ F: Забезпечення послуг з розвитку кар'єри в Інтернеті, технології та соціальні медіа; розділ G: Супервізія, навчання і викладання; розділ H: Дослідження і публікації; розділ I: Рішення етичних проблем [15].

В кожній країні, що надає послугу професійної орієнтації, є свої особливості: в США це професійне керівництво, в Японії це направленість на отримання трудового досвіду, в Австрії – це ярмарки кар'єри. В деяких країнах активно співпрацюють з бізнесом, як в Іспанії, в Чехії працюють з тріадою «учні – батьки – школа». Окрім цього Мережа інновацій у профорієнтації та консультуванні в Європі погодила систему професійних ролей для консультантів з питань орієнтації. А Національної Асоціації Кар'єрного розвитку в США розробили стандарти професій з розвитку кар'єри, професійні компетенції фахівця з розвитку кар'єри, розробили критерії оцінювання компетенцій та Етичний кодекс фахівців з розвитку кар'єри.

### Висновки до розділу 1

В першому розділі ми розглянули Глобальну декларацію етичних принципів. Ця декларація визначає етичні аспекти соціальної роботи. Найбільшого значення в сфері профорієнтації, ми вважаємо етичний принцип Декларації, що проголошує просування права на самовизначення. Адже профорієнтація повинна забезпечувати умови, де кожен самостійно без впливу оточення, обирає свій професійних шлях.

Далі ми розглянули основні потреби школярів, як цільової групи нашої роботи. Аналізуючи їх потреби найбільше нашу увагу привернула остання група потреб: потреба у самоактуалізації та її зв'язок з психічним розвитком школярів. В процесі переживання «кризи 17 років», у школярів виникає

потреба у самовизначенні, в розумінні приналежності до певної групи в професійному середовищі. Що, в свою чергу, зумовлює задоволення саме потреби самоактуалізації, тобто вікова криза створює потребу у самоактуалізації, яку задовольняє професійна орієнтація.

Наступним ми розглянули законодавче регулювання предмета нашої роботи – професійної орієнтації в контексті соціальної послуги. Ми ознайомились із міжнародними документами, імplementованими в Українське законодавство, з українського законодавства нами було розглянуто: Закон України «Про зайнятість населення», Постанову: «Про затвердження Концепції державної системи професійної орієнтації населення» та її план реалізації. Окремо слід зазначити про дорадчий орган при Міністрі соціальної політики – Раду з питань професійної орієнтації населення. На сьогодні, професійну орієнтацію на місцях надають кар'єрні радники, що працюють в центрах зайнятості. Профорієнтація відбувається завдяки 2 он-лайн платформам «Профорієнтація та розвиток кар'єри» та платформі "Моя професія: консультаційна мережа". Законодавством визначено «Порядок надання послуг з професійної орієнтації осіб». Відповідно до нього послугу професійної орієнтації надають всім соціальним групам. В Порядку окреслено завдання, принципи та форми згідно з якими надається послуга. Окрім цього, аналіз якості соціальної послуги професійної орієнтації зосереджується на кількості та якості проведених заходів.

Аналізуючи історичний розвиток професійної орієнтації ми побачили, що її початок окреслено стародавніми світом. А в Середньовіччі іспанський лікар поставив питання про державне значення професійної орієнтації. В 19-початок 20 століття професійна орієнтація розвивається теоретично та експериментально. А в 20 столітті виходить на практичний рівень, коли в 1908 році, коли Френк Парсон в Бостоні відкриває перше Бюро з професійної орієнтації. В Україні професійна орієнтація активно розвивалась до розпаду Радянського союзу. В 1994 році українська влада схвалює концепцію державної системи професійної орієнтації населення, лише 14 років в 2008

році схвалюється нова редакція концепції та через рік створюється Рада з питань профорієнтації.

Надзвичайно багато науковців цікавить питання професійної орієнтації: вони розглядали професійну орієнтацію в контексті економіки, менеджменту, розстановки кадрів, досліджували аспекти мотивації, чинників вибору професії. Перотте, Бібідж, Гальтон вивчали методологію, Парсонс сформулював основні фактори вибору майбутньої професії. Мюнстерберг експериментально довів, що для успішної роботи людині потрібно мати певний комплекс психологічних властивостей. Сьюпер зазначав, що вибір професії це результат дорослішання дитини. Завдяки працям науковців професійна орієнтація отримала всі необхідні компоненти наукового обґрунтування. На сьогодні визначено термінологію, мету, завдання, функції, основні технологічні та практичні складові. Науково-методологічною основою є професіографія та психодіагностика. Створено класифікації сфер діяльності, типів професійного середовища.

В розвинутих країнах послуга професійної орієнтації, в розглянутих нами країнах також часто надається через Центри зайнятості. Проте в США вона надається в школах, де працюють профорієнтатори. В Австралії працює потужний Інтернет-ресурс з питань кар'єри, в Австрії проводять ярмарки кар'єри, Іспанія активно співпрацює з бізнес-компаніями. В Чехії починають надавати консультації щодо кар'єри вже в початковій школі. Завдяки NICE погоджено систему професійних ролей консультантів з питань профорієнтації. NCDA визначила професійні компетенції фахівця з розвитку кар'єри та критерії їх оцінювання, також Асоціація створила Етичний кодекс для консультантів з розвитку кар'єри.

## РОЗДІЛ 2

### 2.1 Проекти, ресурси, методики профорієнтації

В цьому розділі було розглянуто методики, проекти та Інтернет-ресурси з профорієнтаційної діяльності як в Україні так і в інших країнах.

Американський ресурс «Your Free Career Test» пропонує пройти безкоштовне тестування, на схильність до певної галузі знань: соціальні науки, науки, мистецтво, кулінарія, фінанси, бізнес, комунікації, інженерія, юриспруденція, охорона здоров'я, мультимедіа (мистецтво+технології), освіта, торгівля, державна служба, інформаційні технології. Тест являє собою перелік з 60 питань, де потрібно обрати один із варіантів відповіді. Також, система аналізує схильність до певного робочого середовища: на відкритому повітрі, групова робота, робота з клієнтами.. Платформа пропонує підібрати програми різних коледжів, відповідно до результатів тесту. Додатково, пропонується: тест на визначення медичної кар'єри, технологічної, художньої, ділової, професійно-технічної, тест на пошук ідеального коледжу, схильності до волонтерства. Окрім цього додано список професій – та детальний опис всього потрібного для побудови кар'єри – освіта, опис роботи, посадову інструкцію, корисні статті, а також – які саме кроки потрібно зробити, для побудови успішної кар'єри [23].

Проект: «Профорієнтатор-UA» - орієнтований на роботу з підлітками 13 - 18 років та їх батьками, що розглядають питання про подальше навчання та вибір майбутньої професії. Проект пропонує діагностичний комплекс "Профорієнтатор-UA" Його розроблено з метою діагностики професійної спрямованості учнів 8-11 класів, а також випускників шкіл, які ще не мають досвіду роботи. Комплекс поєднує аналіз мотиваційної сфери, особистісних якостей та інтелектуальних здібностей професійних схильностей. Рекомендації щодо вибору професій надаються в межах кола спеціальностей, що відображають найбільш розповсюджені профілі підготовки сучасного фахівця з вищою або професійно-технічною освітою [57].



«Карта професій» – освітній проект Центру «Розвиток КСВ», в рамках платформи Career Hub, з 2016 року за підтримки українських компаній. «Компанії-партнери об'єднались для того, щоб допомогти школярам пізнати різноманітність світу професій, важливі навички та кар'єрний шлях у різних професійних сферах. Завдяки складовим проекту діти зможуть дослідити свої інтереси та здібності, дізнатись про реалії професій та можливості початку кар'єри від успішних фахівців, а найголовніше запланувати власну кар'єру починаючи зі школи до реалізації у професії». На сьогодні партнерами проекту вже стали: Міністерство молоді та спорту України, Астарта-Київ, Монсанто Україна, Сварог Вест Груп, Harveast Holding, Syngenta, Arzinger, Baker & McKenzie, DLA Piper, та інші.

Складові проекту: інформаційні буклети про професії та кар'єру. 2. Careerhub.in.ua – портал про початок кар'єри і працевлаштування. Веб-ресурс створений для школярів, студентів та батьків, які цікавляться питаннями професійного самовизначення, освіти та розвитку навичок, а також можливостями початку кар'єри. 3. Програма занять для шкіл «Бесіди про кар'єру». 4. Спільнота шкіл «Кар'єра мрії». В рамках проекту започатковано першу в Україні спільноту шкіл «Кар'єра мрії», яка об'єднала більш, ніж 100 навчальних закладів з усієї країни, щоб проводити бесіди про кар'єру з учнями та спільно сприяти професійному самовизначенню учнів [56].

Методика «Індивідуальний навчальний план» від Департаменту праці США. Методика Індивідуального навчального плану - це контрольний список завдань для школярів. Він розділений на 4 роки. Починаючи з 9 та 12 клас контрольний список переглядається та редагується в залежності від зміни нахилів, вмінь, інтересів. Для кожного року створений окремий список завдань на які потрібно відповісти школяреві наприклад: 9 клас - проведіть опитування інтересів, щоб краще познайомитись із собою та своїми інтересами. Для 9 класу список складається з 10 завдань, а 10-12 по 12 завдань. [8, 9, 10].

Окрім цього нами було розглянуто профорієнтаційні методики психологічного спрямування - тести, опитувальники: Методика професійного самовизначення Дж. Голланда, Тест Кеттелла (16PF-опитувальник); Опитувальник, що виявляє переважну мету праці; Опитувальник професійних переваг; Анкета-оцінка готовності до професійного самовизначення; Схема індивідуальної бесіди з учнями; Диференційно-діагностичний опитувальник "Я віддам перевагу", Професійно-діагностичний опитувальник (ПДО); Методика "Мотиви вибору професії"; Оцінка комунікативних і організаторських здібностей (КОС) у процесі первинної профконсультації; Тест Д. Голланда за визначенням типу особистості ;Карта інтересів (модифікована методика А. Є. Голомштока).

Також було розглянуто тести що пропонує Інтернет-платформа «Моя професія», що пропонує Державна служба зайнятості - онлайн-тести: на загальні розумові здібності, аналітичні здібності, здатність до логічного мислення, стресостійкість та адаптивність, здатність до командної роботи, емоційний інтелект EQ, на підходящу сферу діяльності, комунікативні та організаторські здібності, на схильність до підприємницької діяльності, орієнтацію на результат чи на процес [45].

Аналізуючи ресурси, проєкти, методики, ми побачили що значна частина з них створена на основі тестів та опитувальників, позитивним є велике різноманіття. Наприклад: американський ресурс Your Free Career Test, пропонує набір тестів, проєкт: «Профорієнтатор-UA» пропонує діагностичний комплекс з тестів та опитувальників. Також нами було розглянуто 12 методик психологічного напрямку, серед них: методика професійного самовизначення Дж. Голланда, тест Кеттела, професійно-діагностичний опитувальник. Також було розглянуто освітній проєкт «Карта професій», де було розроблено програму занять для шкіл «Бесіди про кар'єру». Також нашу увагу привернула методика «Індивідуального навчально плану», що є більш практично та пропонує школяра почати підготовку до планування кар'єри.

## 2.2 Методика «Індивідуального навчального плану»

Напря́м планування кар'єри є важливим елементом професійної орієнтації. Нажаль, система української професійної орієнтації, досить часто має завершальний етап – це вибір навчального закладу чи спеціальності. На нашу думку, важливішим для школяра є розуміння не того куди вступати чи де навчатись, а куди та як слід рухатися далі на своєму професійному шляху вже після обрання спеціальності чи спеціалізації.

Елка Торпі економіст в Управлінні статистики праці та прогнозів зайнятості, BLS в США, в своїй статті «Планування кар'єри для старшокласників» пише, що більшість людей потребують певної підготовки до того, як вони будуть готові до роботи, і планування має розпочатися задовго до того, як настане час розпочати кар'єру. Планування кар'єри допомагає окреслити, яку кар'єру людина бажає та що для цього потрібно зробити. Також авторка радить бути гнучкими та готовими до кризових ситуацій: - «Адже деякі завтрашні кар'єри можуть не існувати сьогодні... Бо у кожного кар'єрний шлях різний, і немає "правильного" способу розпочати кар'єру». Джулі Хартлайн, консультант зі шкільного консультування в державних школах округу Кобб штат Джорджія говорить, що вся мета роздуму про кар'єру полягає в тому, щоб, коли ви почнете робочий шлях, прокидаючись вранці, Ви з нетерпінням чекали роботи"[22].

При обранні методики, для апробування, перевага була віддана Методиці Індивідуального навчального плану від Департаменту праці Сполучених Штатів Америки. Головним аргументом на користь цієї методики було її практичне, а не діагностичне застосування, адже вона направлена на практичну підготовку школяра до планування та побудови кар'єри.

«Індивідуальний навчальний план - це комплекс заходів, який допомагає школяреві взяти на себе відповідальність за своє майбутнє. Це відбувається поєднанням того, що Ви робите у середній школі, з цілями коледжу, роботи та кар'єри. Таким чином, Ви отримуєте практичні знання та

вміння, необхідні для побудови майбутнього, яке Ви бажаєте». Індивідуальний кар'єрний план – контрольний список завдань, що виконується протягом 4 років, та має на меті підготувати школяра до вибору та побудови власної кар'єри. Він укладається 1 раз на рік відповідно до року навчання у старшій школі: з 9 по 12 клас

«Індивідуальний навчальний план допоможе вам: з'ясувати, які ваші навички та інтереси; відповідність цим навичкам та інтересам із спеціальностями коледжу, робочими місцями та кар'єрою; поставити конкретні цілі коледжу, роботи та кар'єри; обрати заняття та заходи, які допоможуть Вам досягти цих цілей».. [8].

Контрольний список завдань представлено в перекладеному вигляді, зі збереження структури та всього переліку завдань [9]. (Додаток А) Окрім контрольного списку автори дають кілька порад для школярів:

1. Ви можете ... зробити школу більш корисною. Суть контрольного списку не в тому, щоб Ви працювали більше в школі; це зроблено так, щоб школа працювала більше для ВАС! Порадьтеся зі своїм радником та викладачами щодо пошуку занять, програм та заходів, які стосуються ваших інтересів та кар'єрних цілей. Попросіть їх пояснити, як те, що ви дізнаєтесь на уроці, допоможе вам у коледжі, роботі та кар'єрі.

2. Ви можете... збільшити або покращити свій список. Реальність щодо ІКП полягає в тому, що вони можуть бути не ідеальними та різними в кожній школі. Однак якщо ваш ІКП не працює для вас, ви можете зробити його відповіднішим та кращим, додавши більше заходів або змінивши існуючі, щоб відповідати вашим потребам.

3. Ви можете... взяти під контроль все своє майбутнє. Потрапити до коледжу чи отримати чудову роботу не означає, що Ви закінчили. Також вам потрібно буде планувати заздалегідь, якщо ви хочете взяти під контроль своє ВСЕ майбутнє і досягти таких цілей, як закінчення коледжу, реалізація захоплюючої кар'єри. Після закінчення навчання використовуйте стратегії та

навички, які ви засвоїли, щоб продовжувати максимум використання свого життя та планувати свої мрії [10].

Методика Індивідуального навчального плану – є унікальною профорієнтаційною методикою розробленим Американським Департаментом праці та використовується профорієнтаторами в школах. Методика складається з контрольного списку завдань. Список завдань заповнюється 1 раз на рік, та виконується підчас навчального року та частково на канікулах. Вона включає психологічне тестування, навички самообслуговування, фінансову грамотність та багато іншого. Методика гармонічно об'єднується з навчання, він гнучкий та варіативний та головне він навчає школярів планувати свою кар'єру та навчитись досягати поставлених цілей.

### 2.3 Аплікаційна форма проекту

Для апробації методики Індивідуального навчального плану, була зроблена адаптація контрольного списку для зручності виконання українськими школярами. (Додаток Б). (Окрім адаптації методики змінено назву на Індивідуальний кар'єрний план (ІКП)). Апробація методики «Індивідуального кар'єрного плану» була апробована методом проектів. Саме тому вона представлена в роботі в вигляді проектної заявки.

#### Аплікаційна заявка проекту

Назва проекту: «Індивідуальний кар'єрний план школяра - як шлях до успіху».

Тривалість проекту: 07.10.2019 по 16.12.2019 р

Географія проекту: Недригайлівський район, смт Недригайлів, Сумська область, Україна

Загальний бюджет проекту (в гривнях): 9 496, 92 коп.

Загальна інформація про апліканта:

Керівник проекту та його контакти (Гриценко Вікторія Юріївна, тел.+380953156657)

Електронна пошта vikagricenko16@gmail.com

Резюме проекту (в межах одного абзацу):

Індивідуальний кар'єрний план – контрольний список завдань, що покроково допомагає школяреві підготуватись до дорослого життя. Вміння створювати Кар'єрний план є корисною навичкою для школяра, що обов'язково знадобиться в дорослому житті. Методика «ІКП», є запозиченою, але вже є адаптованою для зручності використання українськими школярами. Проект буде реалізовано в рамках професійної орієнтації на базі практики Недригайлівської районної філії Сумського ОЦЗ. Географія проекту Недригайлівський район та смт Недригайлів включно. Терміни реалізації 10 тижнів. Бюджет становить: 9 496, 92 коп (Додаток В)

#### ОПИС ПРОЕКТУ

##### 1. Актуальність проекту (до 1 стор.)

За статистикою Державної служби зайнятості в Україні 1 мільйон 488 тис безробітних. З них з повною вищою освітою 82 331 тис (32% від загальної кількості), з базовою та неповною вищою 54 309, (22% від загальної кількості) [63]. І ця статистика говорить про те, що 54% відсотки безробітних навчались не менше 3-4 років, отримували певну професію і через деякий час отримали статус безробітного. Більшість школярів не можуть самостійно визначитися з майбутньою професією, саме тому вони просять допомоги в батьків, друзів, однолітків, а бо тих кого вважають авторитетом для себе. Часто такі поради тільки заважають визначитися і як результат школяр помиляється у виборі свого професійного шляху. ІКП – це можливість для школяра, почати планування своєї кар'єри ще до її початку. Попередньо ознайомившись, з кількома професіями та кар'єрами, на основі ІКП. Він стимулює набувати знання та навички необхідні для побудови кар'єри в майбутньому. Саме тому, важливо навчити школярів створенню власного кар'єрного плану - щоб вони змогли використовувати ці навички в своєму подальшому житті.

##### 2. Мета та завдання проекту (до 1 стор.)

Мета – відпрацювання навичок у школярів укладання індивідуальних навчальних планів, задля конкретизації їх побажань стосовно їх майбутньої професії, кар’єри та працевлаштування.

Завдання:

- Підготувати ІКП до укладання школярами
- Підготувати додаткову інформацію для школярів стосовно ІКП та його завдань
- Домовитися з кар’єрним радником щодо зустрічей зі школярами
- Домовитись із експертом із укладання ІКП про дати укладання ІКП
- Провести зустрічі з укладання індивідуальних кар’єрних планів зі школярами.
- Проаналізувати отриманий досвід задля покращення методики
- Розробити рекомендації для центрів зайнятості, щодо використання ІКП, як методики з професійної орієнтації школярів.

### 3. Цільова група проекту (до 1 стор.)

Цільовою групою проекту є школярі шкіл Недригайлівського району, та смт Недригайлів 8-11 класів. Зазначена цільова група є однією з категорій, з якою працюють кар’єрні радники з питань професійної орієнтації в центрах зайнятості. Професійне самовизначення в школярів відбувається під час «кризи 17 років» або «кризи самовизначення». В цьому підлітковому періоді школярі, у виборі професії можуть керуватися емоціями, потрапити під вплив батьків чи оточення, а не керуватися власними бажаннями, інтересами чи вміннями. Це часто призводить до помилок у виборі професії, втрачених років, часу. Саме тому, і саме зараз, вкрай важливо допомогти школярам самостійно зробити вибір, щоб вони мали змоги стати успішними в розвитку своєї кар’єри .

Зазначте, яким чином вони будуть залучені у заходи проекту. Вкажіть кількісні та якісні характеристики (скільки осіб, якого віку, статі тощо)

Цільова група буде залучена до проекту через попередню домовленість з кар'єрного радника та дирекції Недригайлівської СЗОШ I-III ст., та Коровинської ЗОШ I-III ст.

В проекті будуть залучені хлопці та дівчата віком 12-17 років. В кількості 80 осіб що проживають в Недригайлівському районі, та смт Недригайлів включно.

#### 4. Очікувані результати (до 1 стор.)

- Підвищення рівня знань школярів стосовно різноманітних професій та майбутніх кар'єр, що пов'язані з ними.

- Підсилення бажання у школярів бажання дізнатися більше про кар'єру, що їх цікавить.

- Створення зацікавлення у школярів отримати перший досвід роботи після школи або влітку.

- 80 школярів з цільової групи проекту відпрацюють навички укладання ІКП. Індивідуальні кар'єрні плани будуть написані в 2 школах Недригайлівського району, та смт Недригайлів.

- Створення навички укладання індивідуальних кар'єрних планів у школярі. (Відповідно технології укладання ІКП, за рекомендаціями Департаменту праці США ).

#### 5. Ресурси, необхідні для реалізації проекту (до 1 стор.):

Хто безпосередньо братиме участь у реалізації проекту (які фахівці вам потрібні). За що конкретно відповідає кожен фахівець в межах плану реалізації проекту?

1. Гриценко Вікторія Юріївна – як керівник проекту.

2. Бухгалтер - Бережна Наталія Олегівна – відповідатиме за фінансові операції.

3. Гриценко Вікторія Юріївна - експерт, з укладання Індивідуальних кар'єрних планів – навчатиме школярів укладати ІКП

Залучення яких сторонніх фахівців і для виконання якої конкретної роботи передбачено проектною пропозицією?



Кар'єрний радник з професійної орієнтації Недригайлівської районної філії Сумського ОЦЗ.

Директори шкіл, в яких відбуватиметься реалізація проекту.

Власний внесок – у вигляді будь-яких послуг, які ви, або ваші партнери будете надавати безкоштовно.

Власний внесок: папір та друк ІКП, оренда приміщення (надається безкоштовно), телефонний зв'язок, банківські послуги з обслуговування рахунку, оплата праці фахівця з укладання ІКП

Якщо проектною пропозицією передбачається придбання обладнання, обґрунтуйте потребу в ньому. Яким чином це обладнання використовуватиметься після завершення терміну реалізації проекту.

Проект не потребує придбання обладнання.

#### б. Опис діяльності за проектом (до 4 стор.)

Індивідуальний кар'єрний план буде укладено із 80 школярами що проживають в смт Недригайлів та Недригайлівському районі, та навчаються в школах. Укладання ІКП відбуватиметься на класних годинах, які відведені в шкільному розкладі.

Індивідуальний навчальний план складається із 4 етапів – розрахованих на 4 роки укладання, починаючи з 8 класу (рік першокурсника) та закінчуючи 11 класом (старший рік). Для кожної вікової категорії, відповідно до класу, відведено окремий етап укладання.

На зустрічі під час укладання з 8 класами школярі будуть укладати лише 1 етап – рік першокурсника; 2-4 етапи вони зможуть укласти самостійно, школярам буде надано усні рекомендації, щодо їх укладання; 9 класи будуть укладати 2 етап, наступні два етапи 3-4 – школярам буде надано усні рекомендації, щодо їх укладання; 10 клас – укладають 3 етап, етап 4 укладатимуть самостійно, школярам буде надано усні рекомендації, щодо їх укладання; 11 клас укладатимуть 4 етап разом із фахівцем з укладання ІКП.

ІКП складається з переліку відкритих питань та кількох порад для школярів, щодо їх майбутніх планів на майбутнє. Після завершення процесу

укладання, ІКП залишаються в учасників, що дає їм можливість продовжити укладання після завершення проекту. Реєстраційні листи. (Додаток Г)

Таблиця 1

Термін	Заплановані заходи	Опис (зміст, учасники, місце)	Матеріали, що будуть надані до звіту
10.10.19-15.10.19	Підготовка шаблону ІКП	Перевірка адаптованого шаблону до використання. Друк шаблонів ІКП в кількості 85 шт.	Друкована копія документу в форматі docx
10.10.19 – 20.10.19	Підготовка додаткової інформації	Підготувати додаткову інформацію для школярів стосовно ІКП та його завдань: ресурси, програми, конкурси, організації де школярі можуть отримати елементарний досвід роботи.	Перелік потрібної інформації
21.10.19	Узгодження співпраці з філією Центру зайнятості	Зустріч з фахівцем з професійної орієнтації Недригайлівської районної філії Сумського обласного центру зайнятості. Узгодити дати профорієнтації та дати зустрічей з укладання ІКП.	Білет, що підтверджує факт відрядження. Орієнтовний графік проведення зустрічей.
4.11.2019	Укладання ІКП зі школярами	Провести зустріч з укладання ІКП в Коровинській ЗОШ з 8, 10 класами. (1 академічна година).	Реєстраційний лист. Білет.
11.11.2019	Укладання ІКП зі школярами	Провести зустріч з укладання ІКП в Коровинській ЗОШ з 9 класом. (1 академічна година).	Реєстраційний лист. Білет.
18.11.19	Укладання ІКП зі школярами	Провести зустріч з укладання ІКП в Недригайлівській СЗОШ І-ІІІ з 11 класом. (1 академічна година).	Реєстраційний лист. Білет.

29.11.19	Укладання ІКП зі школярами	Провести зустріч з укладання ІКП в Недригайлівській СЗОШ І-ІІІ з 8 класом. (1 академічна година).	Реєстраційний лист. Білети.
03.12.19-13.12.19	Підготовка та подання звіту за результатами проекту	Підготовка звіту, подання його донору .	Друкована та електронна копія звіту проекту.

#### 7. Інтеграція засад гендерної рівності

Індивідуальний кар'єрний план є універсальним методом професійної орієнтації, він не має обмежень щодо статі, та ознак стереотипності - відповідності певних професій до певних статей («чоловічі та жіночі» професії). В проекті візьмуть участь школярі – як чоловічої так і жіночої статі. Хлопці в кількості: 35 осіб, дівчата в кількості: 45 осіб (Кількість осіб, зумовлена наповненістю шкільних класів).

#### 8. Сталість проекту (до 1 стор.)

Сталість проекту забезпечується наступним чином: індивідуальні кар'єрні плани після завершення проекту залишаються в учасників. Таким чином, у школярів буде можливість заповнювати ІКП, та використовувати інформацію з ІКП, той період часу, який вони вважатимуть за потрібне.

Також методика укладання ІКП буде передана для використання Недригайлівській районній філії Сумського ОЦЗ, у подальшій профорієнтаційній роботі зі школярами.

#### 9. Партнери та їх роль у проекті (до 1 стор.)

Недригайлівська районна філія Сумського обласного центру зайнятості – партнер – посередник, допомагає в організації зустрічей зі школярами.

Школи, учні яких залучені до проекту: Коровинська ЗОШ, Недригайлівська СЗОШ.

10. . Рівень експертності та спроможності апліканта (досвід у виконанні дотичних/аналогічних проєктів. Досвід роботи з іншими партнерами)

В 2019 р мала 11 тижневу виробничу практику в Недригайлівській районній філії Сумського обласного центру зайнятості (сmt Недригайлів, Сумська область). Ознайомилаcь з законодавчими та іншими нормативними актами, що регулюють діяльність Державної Служби Зайнятості. За час проходження практики ознайомилаcь з організацією роботи філії. Була присутня на профінформаційних групових, профінформаційних масових заходах. Створювала та редагувала професіограми, допомагала фахівцеві з професійної орієнтації у проведенні семінарів.

В 2019 році проводила профорієнтаційний семінар для безробітних за Хорватською методикою професійної орієнтації «Мантія експерта».

11. Листи підтримки (Додається окремим файлом). (Додаток Д)

Аплікаційна заявка проєкту «Індивідуальний кар'єрний план школяра - як шлях до успіху» була підготована для реалізації проєкту. В ній відображені всі необхідні компоненти: мета та завдання проєкту, опис цільової групи, очікувані результати, ресурси, опис діяльності. Для реалізації проєкту методика була адаптована (частково змінено завдання контрольного списку, враховано особливості української системи освіти, та змінено назву).

## 2.4 Звіт за результатами проєкту

1. Загальний опис реалізації проєкту, зміни у календарі реалізації проєкту та причини цих змін.

Проєкт направлений на відпрацювання навичок укладання Індивідуального кар'єрного плану школярами, за досвідом США. Проєкт було реалізовано в рамках надання послуги професійної орієнтації на базі Недригайлівської районної філії Сумського ОЦЗ. Географія проєкту: Недригайлівський район та сmt. Недригайлів включно. Школярі, які були залучені до проєкту, протягом 1 академічної години навчалися укладати ІКП

за американською методикою, в кількості 81 особа. Проект було реалізовано відповідно до календарного плану, змін не було. Фото-звіт «Додаток Ж»

## 2. Діяльність та результати діяльності проекту.

Опис реалізованої проектної діяльності та визначення того, як ця діяльність сприяла досягненню загальної мети та завдань проекту.

Етап підготовки проекту був реалізований відповідно до мети та завдань.

ІКП складався із 4 етапів – розрахованих на 4 роки укладання, починаючи з 8 класу (рік першокурсника) та закінчуючи 11 класом (старший рік). Для кожної вікової категорії, відповідно до класу, був відведений окремий етап укладання. Але через часові обмеження проекту, які були враховані при підготовці та реалізації проекту, школярам були надані усні рекомендації для укладання наступних етапів.

ІКП складався з переліку завдань та кількох порад для школярів, щодо їх майбутніх планів на майбутнє. Після завершення процесу укладання, ІКП залишались в учасників, що дало їм можливість продовжити укладання після завершення проекту.

Зазначте, чи відбулось залучення цільової групи

Залучення цільової групи відбулося за сприяння кар'єрного радника зі Недригайлівської районної філії Сумського ОЦЗ.

Зазначте зміни у проекті та поясніть причини цих змін (якщо таке мало місце)

Змін в проекті не було.

Зазначте результати проекту

- 81 школяр з цільової групи проекту відпрацював навички укладання ІКП. Індивідуальні кар'єрні плани були написані в 2 школах Недригайлівського району, та смт Недригайлів.
- Індивідуальний навчальний план було написані в 2 школах.
- Покращено розуміння школярів стосовно різноманітних професій та майбутніх кар'єр, що пов'язані з ними.

- Покращено знання школярів про свої бажання, навички та інтереси в одному ІКП

Зазначте зміни та причини змін результатів проекту (якщо таке мало місце)

Змін в проекті не було

### 3. Вплив проекту

Опишіть вплив проекту

Проект впливає на школярів, адже допомагає їм у розумінні своїх бажань, стосовно майбутньої професії та кар'єри. Він допомагає відпрацюванню навички укладання Індивідуальних кар'єрних планів, та аналогічних форм документів. Допомагає набутти навичку планування кар'єри.

Проект впливає на роботу кар'єрного радника центру зайнятості, адже показує, що існує безліч варіантів для її удосконалення, через додавання нових форм роботи.

Впливає на працівників школи, адже показує, що професійну орієнтацію можуть проводити не лише фахівці з центру зайнятості, але і вони самостійно.

Перелічіть індикатори впливу

- 81 розроблений Індивідуальний навчальний план.
- Розпочато набуття навички планування кар'єри у школярів.
- Відпрацьовані у школярів навички розроблення Індивідуальних навчальних планів.
- Американська методика професійної орієнтації школярів через розроблення індивідуальних навчальних планів адаптована до українського досвіду та запропонована до використання Центрам зайнятості.

### 4. Інтеграція засад гендерної рівності

Опишіть, як гендерний підхід був включений при реалізації проекту

Індивідуальний навчальний план є універсальним методом професійної орієнтації, він не має обмежень щодо статі, та ознак стереотипності -

відповідності певних професій до певних статей («чоловічі та жіночі» професії).

В проєкті взяли участь школярі – як чоловічої так і жіночої статі.

Хлопці в кількості: 35 осіб, дівчата в кількості: 46 осіб (Кількість осіб, зумовлена наповненістю шкільних класів).

#### 5. Доступність інформації про проєкт

Опишіть, де і як поширювалась інформація про проєкт. Зазначте масштаби покриття проєкту.

Інформація була поширена усно на кафедрі ППСТ СумДУ.

Письмово, у посадових документах, що стосуються профорієнтації зі школярами, в Недригайлівській районній філії Сумського ОЦЗ.

#### 6. Перспектива сталості проєкту

Сталість проєкту була забезпечена наступним чином: індивідуальні кар'єрні плани після завершення проєкту залишились в учасників. Таким чином, у школярів буде можливість заповнювати ІКП, та використовувати інформацію з ІКП, той період часу, який вони вважатимуть за потрібне.

Також методика укладання ІКП буде передана для використання Недригайлівській районній філії Сумського ОЦЗ, у подальшій профорієнтаційній роботі зі школярами.

#### 7. Інше (якщо є)

Немає

В звіті за результати проєкту відображено: опис реалізації проєкту, та відсутність будь-яких змін. Надано результати за проєктом: 81 школяр уклав свій особистий Індивідуальний навчальний план; до проєкту було залучено 2 школи, у школярів підвищено рівень знань стосовно різноманітних професій та кар'єр. Описано, як відбувалось залучення цільової групи до проєкту, описано впливи проєкту та індикатори цього впливу, як було включено гендерний підхід до реалізації проєкту

## Висновок до розділу 2

Розділ 2 є практично складовою нашої роботи. Аналізуючи доступні для школярів проекти, ресурси та методики – можна зробити висновок, що загалом вони ґрунтуються на тестах чи опитувальниках. Позитивним є велика різноманітність тестів, опитувальників, методик – вони допомагають обрати професію враховуючи психологічні аспекти особистості.

Серед розглянутих методик тестів, була обрана методика «Індивідуального навчального плану» від Американського Департаменту праці. Індивідуальний навчальний план це контрольний лист завдань, його можна вважати життєвим планом на 4 роки. Він складається 1 раз на рік та редагується наступного року. В рекомендаціях для школярів Департамент говорить, що контрольний лист, за потреби можна ще щільніше об'єднати зі шкільними навчання, також можна додавати або змінювати за потреби певні завдання. Методика показує свою найбільшу ефективність – коли навчає школярів планувати свою майбутню кар'єру перебуваючи ще на навчанні .

Аплікаційна заявка та звіт за результатами проекту були написані враховуючи вимоги донора, проект був малобюджетним. Мета проекту була досягнута – 81 школяр уклав свій Індивідуальний кар'єрний план – кількість учасників: 35 хлопців, 46 дівчат (кількість осіб, зумовлена наповненістю шкільних класів). Апробація дала можливість побачити, чи може методика використовуватись в профорієнтаційні роботі зі школярами: яка потрібна періодичність укладання ІКП, де потрібне врахування особливостей української системи освіти, врахування психологічних особливостей в завданнях ІКП та інше.



## ВИСНОВОК

В першому розділі ми розглянули Глобальну декларацію етичних принципів. Ця декларація визначає етичні аспекти соціальної роботи. Найбільш значимим для нашої роботи є принцип, просування права на самовизначення. Адже це є основоположним принципом у процесі вибору професійного шляху та професійної орієнтації. Далі ми розглянули основні потреби школярів, як цільової групи нашої роботи. На процес задоволення потреби самоактуалізації накладається переживання кризи «17 років» у школярів. В даному випадку профорієнтація є компонентом як задоволення потреби так і необхідним допоміжним інструментом зменшення психологічної напруги підчас самовизначення школяра в майбутній професійній діяльності. Тому фахівцю з профорієнтації доцільно мати знання психології або мати освіту психолога.

Наступним ми розглянули законодавче регулювання об'єкта нашої роботи – професійної орієнтації в контексті соціальної послуги, що надається Державною службою зайнятості. Ми ознайомились із міжнародними документами, та з нормативно-правовими актами українського законодавства. Ознайомилися з порядком надання послуги – її компонентами, видами, заходами. Дослідження показали, що держава на шляху покращення якості надання послуги професійної орієнтації - частина завдань і з Плану вже реалізовані та успішно функціонують.

Аналіз історичного аспекту професійної орієнтації дає змогу відслідкувати її поетапний розвиток від Стародавнього світу до сьогодення. В Україні професійна орієнтація почала розвиватися на початку 20 століття. Початком нового етапу в системі української профорієнтації можна вважати 2018-2019 ріки – коли було міжвідомчий меморандум та затверджено Концепцію державної професійної орієнтації.

Численні наукові публікації показують, що багато науковців цікавить питання професійної орієнтації: вони розглядали професійну орієнтацію як частину економіки, менеджменту, розстановки кадрів, психології, соціології,

педагогіки. Найбільшого значення мають досягнення Парсонса, який сформулював основні фактори вибору майбутньої професії. Мюнстерберга, котрий експериментально довів, що для певної професії людина повинна мати певні психологічні властивості. Завдяки працям науковців на сьогодні визначено термінологію; мету; завдання; функції; основні технологічні складові в контексті функціонального змісту; науково-методологічну основу; визначено практичні складові; визначено методи та форми роботи; створено класифікації сфер діяльності; типів професійного середовища.

Послуга професійної орієнтації, в розглянутих нами іноземних країнах також часто надається через Центри зайнятості. Проте має свої особливості: в США вона надається в школах, де працюють профорієнтатори; в Австрії проводять ярмарки кар'єри, Іспанія активно співпрацює з бізнес-компаніями. В Чехії починають надавати консультації щодо кар'єри в же в початковій школі. Завдяки NICE погоджено систему професійних ролей консультантів з питань профорієнтації. NCDA розробила професійні компетенції фахівця з розвитку кар'єри та критерії їх оцінювання. Також Асоціація створила Етичний кодекс для консультантів з розвитку кар'єри.

Розділ 2 є практично складовою нашої роботи. Аналізуючи доступні для школярів проекти, ресурси та методики – можна зробити висновок, що загалом вони ґрунтуються на тестах чи опитувальниках. Позитивним є їх велика різноманітність адже вони допомагають обрати професію враховуючи психологічні аспекти особистості. Але даючи теоретичні результати, вони не дають практичного розуміння, як їх використовувати та куди школяреві рухатися далі.

Серед розглянутих методик тестів, нас найбільше зацікавила методика «Індивідуального кар'єрного плану» від Американського Департаменту праці. Індивідуальний кар'єрний план - це контрольний лист завдань. Головною його перевагою є практичність, він ефективно вчить школярів планувати та слідувати своєму плану. Апробація методики відбулася методом проектів. Головна мета проекту була досягнута – школярі навчилися

укладати свої ІКП. Проєкт реалізовувався відповідно до календарного плану, були враховані аспекти гендерної рівності. Методика була адаптована до використання наступним чином: перекладена, визначено основний блок та додатковий блоки завдань; частково змінено завдання та додано нові враховуючи доцільність для кожного класу; враховано окремі аспекти системи освіти: врахування Державної підсумкової атестації, Зовнішнього незалежного оцінювання та часу підготовки до них; навантаження класів (складність та об'єм домашніх завдань), вибір навчальних предметів; змінено назву.

Методика показує свою найбільшу ефективність, враховуючи наступні рекомендації:

- Зміна періодичності укладання та редагування: 8 клас 1 раз на рік (вересень); 9 -10 клас 2 рази на рік (вересень – квітень/травень); 11 клас 3 рази (жовтень-березень-червень).
- Вільне редагування контрольного списку школярем: школяр має розуміти, що ІКП це не сталий шаблон документу, а пропозиція плану. Тому важливо пояснювати, що він має і може редагувати свій ІКП відповідно до своїх бажань цілей та планів (виключати, редагувати, додавати завдання ).
- Завдання аналізувати відповідно до 5 запитань: як?, коли?, де?, з ким?, чого не вистачає? Такий аналіз завдання допоможе чіткіше побачити що потрібно робити.
- Інтенсивність ІКП: доцільно збільшувати інтенсивність до 10 класу (включно) і в 11 зменшити, задля збільшення часу у школяра для підготовки до вступу.
- ІКП можна використовувати зі школярами 5-8 класів, але: знизити інтенсивність, і з коригувати на аспекти: самопізнання (психологічні тести та опитувальники); дозвіллівої активності (стимулювати до занять в гуртках чи секціях); розширення бази знань про професійне середовище (надання інформації про професії, професійне середовище,

дні професій (екскурсії на підприємства та зустрічі з представниками певних професій)).

На нашу думку методику слід використовувати не тільки в центрах зайнятості, але й в школах. Адже вона не потребує додаткових інструментів, чи матеріалів. Вона розділяє складне питання для школяра «Ким я хочу бути?» на більш легкі. Контрольний список не є достатньо-складним, адже його виконання розділене на невеликі кроки, також у школяра не має певних обмежень в часі – він може виконувати завдання в зручній для себе час і в бажаній для нього послідовності.

Дана робота має практичну цінність, оскільки запропонована методика кар'єрного консультування дозволяє школярам підвищити рівень усвідомлення своїх кар'єрних перспектив, що відповідно, призведе до більш високого відсотку вдалого працевлаштування. Існує можливість і перспективи впровадження у роботу центрів зайнятості запропонованої методики, що зробить більш ефективною їх діяльність. Отже практична значущість дослідження досить важлива.

Планування кар'єри - це планування свого життя, тут будь-який досвід важливий. Саме тому ми вважаємо необхідним починати допомагати у виборі професії та плануванню кар'єри в старшій школі. Адже це розширює можливості кожного школяра бути успішним в майбутньому.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Altadis S.A. - España [Електронний ресурс] // Altadis S.A. – Режим доступу до ресурсу: <http://www.altadis.com/>.
2. Australia's National Career Information Service [Електронний ресурс] // Education Services Australia (ESA) – Режим доступу до ресурсу: <https://myfuture.edu.au/>.
3. Career Counseling Competencies. // National Career Development Association. – 2009. – С. 1–11.
4. Career Counselor Assessment and Evaluation Competencies. // National Career Development Association on January. – 2010. – С. 1–2.
5. Career guidance: new ways forward [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://www.oecd.org/education/innovation-education/19975192.pdf>.
6. Definition: Career [Електронний ресурс] // Cambridge Dictionary: Cambridge University Press – Режим доступу до ресурсу: <https://dictionary.cambridge.org/ru/%D1%81%D0%BB%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D1%80%D1%8C/%D0%B0%D0%BD%D0%B3%D0%BB%D0%B8%D0%B9%D1%81%D0%BA%D0%B8%D0%B9/career>.
7. Global social work statement of ethical principles [Електронний ресурс] // International federation of social workers . – 2018. – Режим доступу до ресурсу: <https://www.ifsw.org/global-social-work-statement-of-ethical-principles/>.
8. Individualized Learning Plan — About [Електронний ресурс] // U.S. Department of Labor – Режим доступу до ресурсу: <https://www.dol.gov/odep/ilp/kickstart.htm>.
9. Individualized Learning Plan — Checklist [Електронний ресурс] // U.S. Department of Labor – Режим доступу до ресурсу: <https://www.dol.gov/odep/ilp/Checklist.htm>.
10. Individualized Learning Plan — Tips [Електронний ресурс] // U.S. Department of Labor – Режим доступу до ресурсу: <https://www.dol.gov/odep/ilp/MakeTheMost.htm>.

11. International Competencies for Educational and Vocational Guidance Practitioners [Электронный ресурс] // International Association for Educational and Vocational Guidance.. – 2013. – Режим доступа до ресурсу:  
<https://web.archive.org/web/20130324022534/http://www.iaevg.org/iaevg/nav.cfm?lang=2&menu=1&submenu=5>.
12. Katsarov, J.; Dörr, E.; Weber, P. (2012). "The NICE Core Competences in Comparison with other National and International Competence Frameworks" NICE Handbook for the Academic Training of Career Guidance and Counselling Professionals. Heidelberg: Heidelberg
13. National Occupational Standards for Advice and Guidance – Great Britain: ENTO, 2006. – (ENTO).
14. National Vocational Guidance Association (NVGA) [Электронный ресурс] // National Vocational Guidance Association (NVGA). – 2020. – Режим доступа до ресурсу: <https://www.ncda.org/aws/NCDA/pt/sp/guidelines>.
15. National Career Development Association (NCDA) [Электронный ресурс] – Режим доступа до ресурсу:  
[https://www.ncda.org/aws/NCDA/pt/sp/home\\_page..](https://www.ncda.org/aws/NCDA/pt/sp/home_page..)
16. Network for Innovation in Career Guidance and Counselling in Europe [Электронный ресурс] // Network for Innovation in Career Guidance and Counselling in Europe – Режим доступа до ресурсу: <http://www.nice-network.eu/>.
17. Professionalizing Career Guidance. Practitioner Competences and Qualification Routes in Europe – Luxembourg: CEDEFOP, 2009. – (CEDEFOP).
18. Professionell beraten: Kompetenzprofil für Beratende [Электронный ресурс] // Beratungs qualitaet – Режим доступа до ресурсу: <http://bequ-konzept.beratungsqualitaet.net/kompetenzprofil/>.
19. Savickas M. Career Counseling / Savickas. // American Psychological Association. – 2011. – №6.

20. Schiersmann, C., Ertelt, B.-J., Katsarov, J., Mulvey, R., Reid, H., & Weber, P. (2012). "Core Competences for Career Guidance and Counselling Professionals". NICE Handbook for the Academic Training of Career Guidance and Counselling Professionals. Heidelberg: Heidelberg University, Institute of Educational Science. pp. 41–60.
21. Super D. Vocational maturity in adulthood: Toward turning a model into a measure /D. Super, J. Kidd // Journal of Vocational Behaviour. – N.Y. , 1979. – Vol. 14. – Issue 3. –P. 256–270.
22. Torpey E. Career planning for high schoolers [Електронний ресурс] / Elka Torpey //U.S. Burea of Labor Statistics S Office of Occupational Statistics and Employment Projections. – 2015. – Режим доступу до ресурсу: [https://www.bls.gov/careeroutlook/2015/article/career-planning-for-high-schoolers.htm?view\\_full](https://www.bls.gov/careeroutlook/2015/article/career-planning-for-high-schoolers.htm?view_full).
23. Your Free Career Test [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <https://www.yourfreecareertest.com/>.
24. Авдєєв. Л.Г. Професійна орієнтація: народження, становлення, розвиток/ Л.Г. Авдєєв // Ринок праці та зайнятість населення. – 2010. – №2 – с.16-20
25. Грегоращук Ю. В. Структура системи професійної орієнтації учнів та молоді США й особливості її організації / Ю. В. Грегоращук. // «Young Scientist». Тернопільський національний економічний університет. – 2015. – №7. – С. 45–49.
26. Державний стандарт соціальної послуги консультування [Електронний ресурс] // Міністерство соціальної політики України. – 2015. – Режим доступу до ресурсу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0866-15>.
27. Європейська соціальна хартія (переглянута) [Електронний ресурс] // Рада Європи. – 1996. – Режим доступу до ресурсу: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_062](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062).
28. Загребнюк Ю. Професійне самовизначення особистості як соціально-педагогічна проблема [Електронний ресурс] / Ю. Загребнюк // Збірник

- наукових праць Уманського державного педагогічного університету, 2013. – Ч. 2. – С. 146–150. – Режим доступу:  
[http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpudpu\\_2013\\_2\\_20](http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpudpu_2013_2_20)
- 29.Закатнов Д. О. Технології підготовки учнівської молоді до професійного самовизначення / Д. О. Закатнов. – Київ: Педагогічна думка, 2012. – 160 с.
- 30.Інтернет-платформа "Профорієнтація та розвиток кар'єри"  
[Електронний ресурс] // Державна служба зайнятості – Режим доступу до ресурсу: <http://profi.dcz.gov.ua/>.
- 31.Калюжна Ю.І. Психологічні основи здійснення профорієнтаційної роботи зі шкільною молоддю / Ю.І. Калюжна, П.І. Матвієнко, Н.І. Білик, О.О. Новак // Удосконалення педагогічної майстерності в умовах особистісно зорієнтованої освіти. — Полтава : ПОППО, 2006. — С. 168-176.
- 32.Карпов, А. В. Психологія праці / Карпов, А. В., 2013. – 350 с.
- 33.Конвенція про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів N 142 (укр/рос) [Електронний ресурс] // Міжнародна організація праці. – 1975. – Режим доступу до ресурсу: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_057](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_057).
- 34.Консультативна профорієнтаційна освіта учнів старшої школи: сучасні підходи. // Ніжинський державний університет імені Миколи Гоголя. – 2017. – №2. – С. 40–45.
- 35.Крушельницька Я.В. Фізіологія і психологія праці : [підручник] / Я.В. Крушельницька — К. : КНЕУ, 2003. — 367 с.
- 36.Литвинова Н. І. Профорієнтаційний супровід професійного самовизначення учнів / Н. І. Литвинова // Проблеми сучасної психології: зб. наук. праць К-ПНУ ім. І. Огієнка, Інституту психології ім. Г. С. Костенка АПН України. – Вип. 8 – 2010. – С. 620 – 630.
- 37.Лозниця В.С. Психологія і педагогіка: основні положення: Навчальний посібник / В.С. Лозниця –К.: ЕксОб, 1999. - 304 с.



- 38.Мачуська І. М. Основні чинники професійного самовизначення старшокласників / І. М. Мачуська // Теоретико-методичні проблеми виховання дітей та учнівської молоді. - 2013. - Вип. 17(1). - С. 474-482. – Режим доступу [http //nbuv.gov.ua/UJRN/Tmpvd\\_2013](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tmpvd_2013)
- 39.Методологічні пояснення. Ринок праці [Електронний ресурс] // Державна служба статистики України – Режим доступу до ресурсу: [http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2006/rp/met\\_u.htm](http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2006/rp/met_u.htm)
- 40.Миколаєнко А. Професійна орієнтація та професійне самовизначення учнів загальноосвітніх навчальних закладів / А. Миколаєнко, В. Герасимчук. // Рідна школа. – 2012. – №11. – С. 66–70.
- 41.Міністерство освіти та науки України: Підписано міжвідомчий меморандум з профорієнтації молоді [Електронний ресурс] // Урядовий портал. – 2019. – Режим доступу до ресурсу: <https://www.kmu.gov.ua/news/mon-pidpisano-mizhvidomchij-memorandum-z-proforiyentaciyi-molodi>
- 42.Моя професія: консультаційна мережа [Електронний ресурс] // Державна служба зайнятості – Режим доступу до ресурсу: <https://myprofession.com.ua/>.
- 43.Остапчук Н. Виникнення і розвиток професійної орієнтації як науково - обґрунтованої системи (історикогенезисний аспект) / Надія Остапчук. // НАУКОВІ ЗАПИСКИ Серія: Проблеми методики фізико-математичної і технологічної освіти. – 2016. – №3. – С. 137–142.
- 44.Павлютенков Е.М. Ким бути? / Е.М. Павлютенков. – К.: Молодь, 1989. – 200 с
- 45.Платформа Державної служби зайнятості з професійної орієнтації та розвитку кар'єри [Електронний ресурс] // Державна служба зайнятості – Режим доступу до ресурсу: <http://profi.dcz.gov.ua/about/>.
- 46.Пономарьова Н. Сучасні підходи до періодизації профорієнтаційної роботи зі школярами / Наталія Пономарьова. // Накові записки. – 2017. – №11. – С. 170–175.

47. Порядок надання територіальними органами центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, послуг з професійної орієнтації осіб [Електронний ресурс] // Міністерство соціальної політики. – 2013. – Режим доступу до ресурсу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0131-13#n14>
48. Порядок реєстрації, перереєстрації безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу [Електронний ресурс] // Кабінет Міністрів України. – 2018. – Режим доступу до ресурсу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/792-2018-%D0%BF>.
49. Про зайнятість населення: Закон України [Електронний ресурс] // Верховна Рада України. – 2013. – Режим доступу до ресурсу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>
50. Про затвердження Концепції державної системи професійної орієнтації населення: Постанова [Електронний ресурс] // Кабінет Міністрів України. – 2019. – Режим доступу до ресурсу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/842-2008-%D0%BF>.
51. Про затвердження основних напрямів реалізації державної політики у сфері зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2022 року: Розпорядження [Електронний ресурс] // КАБІНЕТ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ. – 2019. – Режим доступу до ресурсу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1396-2019-%D1%80>
52. Про затвердження Переліку соціальних послуг, що надаються особам, які перебувають у складних життєвих обставинах і не можуть самостійно їх подолати: Наказ [Електронний ресурс] // Міністерство соціальної політики України. – 2018. – Режим доступу до ресурсу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1614-12>
53. Про затвердження плану заходів з реалізації Концепції державної системи професійної орієнтації населення: Розпорядження [Електронний ресурс] // Кабінет Міністрів України. – 2018. – Режим

- доступу до ресурсу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/469-2018-%D1%80>
54. Про соціальні послуги: Закон України [Електронний ресурс] // Верховна Рада України. – 2018. – Режим доступу до ресурсу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2671-19>.
55. Про утворення Ради з питань професійної орієнтації населення: Постанова [Електронний ресурс] // Кабінет Міністрів України. – 2009. – Режим доступу до ресурсу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/28-2009-%D0%BF>
56. Проєкт "Карта професій" [Електронний ресурс] // Центр «Розвиток КСВ». – 2016. – Режим доступу до ресурсу: <http://careerhub.in.ua/pro-career-hub/karta-profesiy/>.
57. Проєкт "Профорієнтатор Україна" [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <https://proforientator.com.ua/>.
58. Професійна орієнтація : підручник [для студентів] / Єгорова Є.В., Ігнатович О.М., Кобченко В.В., Литвинова Н.І., Марченко І.Б., Мерзлякова О.Л., Синявський В.В., Татаурова-Осика Г.П., Шевенко А.М. ; [за ред. О.М. Ігнатович]. — Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2014. — 240 с.
59. Професійна орієнтація [Електронний ресурс] // Державна служба зайнятості. – 2018. – Режим доступу до ресурсу: <https://www.dcz.gov.ua/storinka/profesiyna-oriyentaciya>.
60. Прядок надання територіальними органами центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, послуг з професійної орієнтації осіб [Електронний ресурс] // Міністерство Соціальної Політики. – 2013. – Режим доступу до ресурсу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0131-13#n14>

- 61.Сергеєнкова О. П., Столярчук О. А., Коханова О. П., Пасека О. В.  
Вікова психологія. Навч. посіб. – К.: Центр учбової літератури, 2012. –  
376 с
- 62.Сокаль В. А. Особливості проведення профорієнтації у зарубіжних  
країнах / В. А. Сокаль. // Наукові записки РДГУ. – 2017. – №6. – С.  
262–265.
- 63.Температурна мапа. Безробітне населення у віці 15-70 років (за  
методологією МОП), (тис. осіб) [Електронний ресурс] // Державна  
служба зайнятості. – Режим доступу до ресурсу:  
<https://www.dcz.gov.ua/temperature>.
- 64.Теорії Особистості. Л. Х'єлл, Д. Зіглер [Текст]. – СПб.: Пітер, 2003. –  
608 с.
- 65.Чудакова В. П. Особливості особистості на шляху до само актуалізації  
– критерію психологічної готовності до інноваційної діяльності й  
конкурентноздатності особистості III частина / Віра Петрівна Чудакова.  
// Освіта та розвиток обдарованої особистості. – 2015. – №1. – С. 38–50.

## ДОДАТКИ

## Додаток А

## Індивідуальний кар'ний план

## Контрольний список завдань (оригінальний варіант)

Рік першокурсника (9 клас):

Рік першокурсника - це розминка для вашого досвіду середньої школи – це підготовка, щоб налаштуватись на нову школу, познайомитися з новими людьми, спробувати веселі позакласні заходи, а також розпочати отримувати цікавий досвід, роботу, кар'єру та життєвий план.

- Зустріньтеся зі своїм академічним радником та складіть чотирирічний план, який включає:
  - Заняття та тести, які потрібно закінчити та вступити до коледжу чи іншого закладу вищої освіти
  - Заняття та заходи, які відповідають вашим навичкам та інтересам
  - Можливі цілі в коледжі, роботі та кар'єрі
  - Будь-яке житло, яке вам може знадобитися
- Обговоріть свій план з членами сім'ї чи іншими турботливими дорослими
- Використовуйте планувальник, щоб допомогти собі бути організованим
- Попрацюйте з однолітком-наставником, щоб відкрити найкращі стратегії навчання
- Проведіть опитування інтересів, щоб краще познайомитись із собою та своїми інтересами
- Налагоджуйте дружбу з людьми, які виявляють найкраще у вас
- Залучайте до своєї спільноти через розважальну діяльність
- Знайдіть цікаву післяшкільну чи літню роботу, стажування чи посаду волонтера

- Дізнайтеся про банківські рахунки, відкрийте його та почніть заощаджувати для свого майбутнього!

- Подружитесь хоча б з однією людиною, з якою Вам комфортно спілкуватися, коли нервуєш чи потребуєш допомоги.

Рік другокурсника(10 клас):

Тепер, коли Ви розігрались, ваш другий рік - це вивчення досвіду та інтересів та відкриття спеціальностей, коледжів та професій. Ви також можете використати цей рік, щоб почати з'ясовувати активну роль у вашому здоров'ї, оздоровчому стані та особистому догляді.

- Зі своїм радником перегляньте та відкоригуйте свій чотирирічний план, щоб він включав:

- Будь-які зміни в вимогах до вступу або коледжів
- Будь-які зміни у ваших інтересах чи цілях
- Заняття та заходи, які відповідають вашим навичкам та інтересам

- Продовжуйте обговорювати свій план з членами сім'ї чи іншими турботливими дорослими

- Дивіться / читайте відео, блоги та книги на теми, які вас цікавлять

- Проведіть дослідження трьох спеціальностей коледжу та трьох кар'єр, пов'язаних з цими предметами

- Дізнайтеся про ці кар'єри в реальному житті:

- Відвідайте зустрічі професіоналів для трьох інформаційних інтерв'ю

- Спробуйте нові стратегії навчання, як-от створити навчальну групу з друзями з подібними інтересами

- Підпишіться на попередній SAT або інші підготовчі тести, щоб відчувати, як виглядають вступні випробування в коледж

- Залишайтеся залученими до розважальних заходів у своїй громаді

- Отримуйте цікавий досвід роботи після школи або літній досвід

- Попросіть дорослих поради щодо управління своїми грошима та продовжуйте економити!

- Дізнайтеся, як оплачується ваше медичне обслуговування, і починайте планувати зустрічі зі своїми лікарями

- Дізнайтеся, як готувати, купувати, робити прання та доступні варіанти транспортування у вашій громаді

Молодший рік (11 клас):

Молодший рік - це час використати те, що ви дізналися про себе досі, щоб обрати свій коледж, роботу, кар'єру та життєвий план! Сюди входить встановлення цілей та відображення кроків, які ви зробите для їх досягнення.

- Перегляньте і відкоригуйте свій чотирирічний план, щоб він включав:

- Ваш коледж, робота та кар'єрні цілі

- Класи, тести та програми, необхідні для цих коледжів

- Освіта та навчання, необхідні для цієї кар'єри

- Кроки, які ви зробите, щоб отримати цю освіту та навчання

- Обговоріть свій план з членами сім'ї чи іншими турботливими дорослими

- Навчайтесь важко і отримайте хороші оцінки

- Підпишіться на тести SAT, ACT або інші тести, такі як ASVAB

- Дослідіть доступні варіанти фінансової допомоги

- Відвідайте три різних типи коледжів чи технікумів з родиною чи друзями

- Спілкуйтеся з дорослим наставником, щоб допомогти вам визначити та досягти своїх цілей

- Шукайте можливостей для практикування "м'яких навичок" (наприклад, спілкування та роботи в команді), які вам потрібні для пошуку, збереження та просування в роботі

- Займіть керівну посаду в шкільному клубі чи громадській діяльності
- Виділіть час для фізичних вправ та зняття стресу
- Знайдіть де отримати досвід роботи після школи або літній досвід, пов'язаний з вашими цілями
- Дізнайтеся, як працюють кредити в коледжі та почніть заощаджувати на майбутнє!

#### Старший рік (12 клас):

Ви в старшій школі! Ви наполегливо працювали, над підготовкою до коледжу, роботи, кар'єри та життєвий план. Тепер саме час доопрацювати цей план і втілити його в життя!

- Перегляньте і відкоригуйте свій чотирирічний план, щоб він включав:
  - Будь-які зміни щодо коледжу, роботи та кар'єрних цілей
  - Класи, тести та програми, необхідні для цих коледжів
  - Освіта та навчання, необхідні для цих роботи або кар'єри
  - Кроки, які ви зробите, щоб отримати цю освіту та навчання
- Обговоріть свій план з членами сім'ї чи іншими турботливими дорослими
  - Навчайтесь важко і отримайте хороші оцінки
  - Пройдіть тести SAT, ACT або інші, наприклад COMPASS
  - Подайте заявку в різноманітні коледжі чи робочі місця
  - Подайте заявку на стипендії та фінансову допомогу
  - Займіть керівну посаду в шкільному клубі чи громадській діяльності
  - Продовжуйте працювати зі своїм наставником і шукайте додаткові можливості для розвитку своїх м'яких навичок



- Поговоріть зі своїми друзями, родиною та іншими турботливими дорослими про підтримку ваших надій та вирішення своїх страхів перед майбутнім
- Не бійтеся просити допомоги!
- Дізнайтеся про кредитні бали та збережіть економію на майбутнє
- Відсвяткуйте закінчення школи
- Почніть думати про свій наступний чотирирічний план! [39]

Індивідуальний кар'єрний план. (адаптований варіант)

Рік першокурсника (8 клас):

Рік першокурсника - це розминка для вашого досвіду середньої школи – це підготовка, щоб налаштуватись на нову школу, познайомитися з новими людьми, спробувати веселі позакласні заходи, а також розпочати колектив, роботу, кар'єру та життєвий план.

Складіть чотирирічний план, який включає:

Заняття, уроки та тести, які потрібно закінчити та вступити до університету чи іншого закладу вищої освіти

---

---

Заняття та заходи, які відповідають вашим навичкам та інтересам

---

---

Можливі цілі в університеті, роботі та кар'єрі

---

---

Будь-яке житло, яке вам може знадобитися

- 
- Обговоріть свій план з членами сім'ї чи іншими турботливими дорослими
  - Використовуйте планувальник, щоб допомогти собі бути організованим
  - Проведіть опитування інтересів, щоб краще познайомитись із собою та своїми інтересами
  - Дивіться / читайте відео, блоги та книги на теми, які вас цікавлять
  - Налагоджуйте дружбу з людьми, які виявляють найкраще у вас
  - Займайтеся позашкільною діяльністю, яка вам подобається
  - Знайдіть цікаву післяшкільну чи літню роботу, стажування чи посаду волонтера
  - Дізнайтеся про банківські рахунки, відкрийте його та почніть заощаджувати для свого майбутнього
  - Подружиться хоча б з однією людиною, з якою Вам комфортно спілкуватися, коли нервуєш чи потребуєш допомоги.

## Рік другокурсника(9 клас):

Тепер, коли ви розігрались, ваш другий рік - це вивчення досвіду та інтересів та відкриття спеціальностей, коледжів та професій. Ви також можете використати цей рік, щоб почати з'ясовувати активну роль у вашому здоров'ї, оздоровчому стані та особистому догляді.

Відкоригуйте свій чотирирічний план, щоб він включав:

Будь-які зміни в вимогах до вступу або коледжів

---



---

Будь-які зміни у ваших інтересах чи цілях

---



---

Заняття та заходи, які відповідають вашим навичкам та інтересам

---



---

- Продовжуйте обговорювати свій план з членами сім'ї чи іншими турботливими дорослими.
- Використовуйте планувальник, щоб допомогти собі бути організованим
- Дивіться / читайте відео, блоги та книги на теми, які вас цікавлять
- Проведіть дослідження трьох спеціальностей коледжу та трьох кар'єр, пов'язаних з ними. Дізнайтеся про ці кар'єри в реальному житті.
- Здайте ДПА та ознайомтесь з ЗНО
- Спробуйте нові стратегії навчання, як-от створити навчальну групу з друзями з подібними інтересами
- Продовжуйте займатися позашкільною діяльністю, яка вам подобається
- Отримуйте цікавий досвід роботи після школи або літній досвід
- Попросіть дорослих поради щодо управління своїми грошима та продовжуйте заощаджувати
- Дізнайтеся, як готувати, купувати, робити прання та доступні варіанти транспортування у вашій громаді

### Молодший рік (10 клас):

Молодший рік - це час використати те, що ви дізналися про себе досі, щоб обрати свій коледж, роботу, кар'єру та життєвий план! Сюди входить встановлення цілей та відображення кроків, які ви зробите для їх досягнення. Перегляньте і відкоригуйте свій чотирирічний план, щоб він включав:

Ваш коледж чи університет, робота та кар'єрні цілі

---

Класи, тести та програми, необхідні для цих коледжів чи університетів

---

Освіта та навчання, необхідні для цієї кар'єри

---

Кроки, які ви зробите, щоб отримати цю освіту та навчання

---

- Обговоріть свій план з членами сім'ї чи іншими турботливими дорослими
- Навчайтесь важко і отримайте хороші оцінки
- Зареєструйтесь на пробний тест із ЗНО
- Дослідіть доступні варіанти фінансової допомоги
- Відвідайте три різних типи університетів чи коледжів з родиною чи друзями
- Шукайте можливостей для практикування "м'яких навичок" (наприклад, спілкування та роботи в команді), які вам потрібні для пошуку, збереження та просування в роботі
- Виділіть час для фізичних вправ та зняття стресу
- Дивіться / читайте відео, блоги та книги на теми, які вас цікавлять
- Знайдіть де отримати досвід роботи після школи або літній досвід, пов'язаний з вашими цілями
- Почніть готуватися до ДПА та ЗНО
- Займайтеся позашкільною діяльністю, яка вам подобається
- Попросіть дорослих поради щодо управління своїми грошима та продовжуйте заощаджувати!

### Старший рік (11 клас):

Ви в старшій школі! Ви наполегливо працювали, над підготовкою до коледжу чи університету, роботи, кар'єри та життєвого плану. Тепер саме час доопрацювати цей план і втілити його в життя!

Перегляньте і відкоригуйте свій чотирирічний план, щоб він включав:

Будь-які зміни щодо коледжу, роботи та кар'єрних цілей

---

Класи, тести та програми, необхідні для цих коледжів

---

Освіта та навчання, необхідні для цих роботи або кар'єри

---

Кроки, які ви зробите, щоб отримати цю освіту та навчання

---

- Обговоріть свій план з членами сім'ї чи іншими турботливими дорослими
- Продовжуйте готуватися до ДПА та ЗНО
- Ознайомтесь із графіком вступної кампанії та почніть готувати необхідні документи. Пройдіть тести з ЗНО та ДПА.
- Продовжуйте працювати та шукайте додаткові можливості для розвитку своїх м'яких навичок
- Продовжуйте займатися позашкільною діяльністю, яка вам подобається
- Дивіться / читайте відео, блоги та книги на теми, які вас цікавлять
- Поговоріть зі своїми друзями, родиною та іншими турботливими дорослими про підтримку ваших надій та вирішення своїх страхів перед майбутнім. Не бійтеся просити допомоги!
- Подайте документи в різноманітні коледжі чи університети та творчі конкурси.
- Дізнайтеся як ще ефекти інше заощаджувати та продовжуйте відкладати на майбутнє.
- Відсвяткуйте закінчення школи!
- Почніть думати про свій наступний чотирирічний план!

Бюджет проекту «Індивідуальний кар'єрний план – як шлях до успіху  
школяра»

Реєстраційні листи учасників проєкту

Лист підтримки



Фото-звіт за результатами проекту



Запити