

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

Світайло Н. Д

«__» _____ 20__ р.

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

здобувача ступеня бакалавра соціальної роботи

Таран Наталія Андріївна

за темою: «Поглиблене профілювання студентської молоді із застосуванням

Інтернет інструментів»

(на базі відділу практики та інтеграційних зв'язків із замовниками кадрів

СумДУ)

(галузь знань 23 «Соціальна робота», спеціальність 231 «Соціальна
робота»)

Наукова керівниця:

доктор політ. наук, доцент

Костенко Андріана Миколаївна

«__» _____ 2021 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 2021 рік

Реферат

Кваліфікаційна робота здобувача ступеня бакалавра соціальної роботи Таран Наталії Андріївни: «Поглиблене профілювання студентської молоді із застосуванням Інтернет інструментів» (на базі відділу практики та інтеграційних зв'язків із замовниками кадрів СумДУ).

Містить 122 сторінки, використаних джерел 27, додатків 16.

Ключові слова: профорієнтаційна орієнтація студентської молоді, поглиблене профілювання, «soft skills», «hard skills», класифікація професій за Е. Климовим, людина-людина, людина природа, людина знакова система, людина техніка, кар'єра, онлайн-інструмент, бот, індивідуальний план розвитку.

Об'єкт дослідження: методика здійснення первинного та поглибленого профілювання.

Предмет дослідження: Інтернет інструменти поглибленого профілювання у роботі зі студентською молоддю.

Мета: виявити рівень мотивації та потенціал розвитку «soft skills», а також вплинути на готовність їх вдосконалювати шляхом застосування Інтернет інструментів поглибленого профілювання серед студентів СумДУ.

Завдання:

- виявити нормативно-правові документи, які стосуються особливостей методики здійснення первинного та поглибленого профілювання і свідчать про потребу в поглибленому профілюванні у студентської молоді, шляхом аналізу документів;
- з'ясувати цінності, пріоритети, страхи та проблеми студентської молоді, шляхом аналізу досліджень;
- визначити етичні принципи при проведенні методики поглибленого профілювання зі студентською молоддю;
- визначити особливості проведення методики поглибленого профілювання зі студентською молоддю, через аналіз прикладів вітчизняного

та іноземного досвіду проведення методик профілювання зі студентською молоддю;

- описати методи адаптації та етапи створення методики поглибленого профілювання із застосуванням Інтернет інструментів;

- апробувати методику поглибленого профілювання на студентській молоді із застосуванням Інтернет інструментів, на базі відділу практики та інтеграційних зв'язків із замовниками кадрів СумДУ;

- проаналізувати результати апробованої методики поглибленого профілювання.

Методи дослідження, які використовувалися: загальні логічні, загальні методи теоретичного аналізу узагальненої інформації (аналіз, кабінет-аналіз, синтез, конкретизація), крім того використовувались методи обробки емпіричної інформації (узагальнення, порівняння): анкетування, опитування, щоденні питання в дії, адаптації профільних груп та заходів передбачуваних поглибленим профілюванням.

Результатами кваліфікаційної роботи є розроблена й апробована методика поглибленого профілювання «Кар'єра твоєї мрії», яка використовувалась вперше в рамках послуги професійної орієнтації в відділі практики та інтеграційних зв'язків із замовниками кадрів СумДУ.

Матеріали кваліфікаційної роботи рекомендується використовувати у процесі надання соціальної послуги професійної орієнтації в центрах зайнятості, університетах, кадрових агентствах та підготовці проектів з професійної орієнтації молоді, та працевлаштування молоді.

ЗМІСТ

ВСТУП	5
РОЗДІЛ 1	9
ТЕОРИТИЧНІ АСПЕКТИ МЕТОДИКИ ПОГЛИБЛЕНОГО ПРОФІЛЮВАННЯ ТА ОСОБЛИВОСТІ ПРОВЕДЕННЯ СЕРЕД СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ	9
1.1 Правові засади роботи методики поглибленого профілювання	9
1.2 Ключові теоретичні поняття кваліфікаційної роботи	15
1.3 Аналіз особливостей цільової групи	18
1.4 Етичні принципи роботи соціального працівника з студентами	20
1.5 Аналіз досвіду проведення поглибленого профілювання	22
Висновки до 1-го розділу	31
РОЗДІЛ 2	34
ЗАСТОСУВАННЯ ІНТЕРНЕТ ТЕХНОЛОГІЙ В ПОГЛИБЛЕНОМУ ПРОФІЛЮВАННІ СЕРЕД СТУДЕНТІВ	34
2.1 Методи та етапи проведення методики поглибленого профілювання серед студентів з застосуванням Інтернет інструменту	34
2.2 Апробація методики поглибленого профілювання розробленої для студентської молоді із застосуванням Інтернет інструмента	44
2.3 Проведення оцінки користування Інтернет- інструментом «Кар'єра твоєї мрії	45
Висновок до 2-го розділу	53
ВИСНОВКИ	55
РЕКОМЕНДАЦІЇ	58
ВИКОРИСТАНА ЛІТЕРАТУРА	60
ДОДАТКИ	65

ВСТУП

Важливість розвитку не тільки «hard skills», але й «soft skills», обумовлені необхідними компетенціями в умовах нестабільності через гнучкість та можливість переорієнтації на іншу професію. Згідно з даними звіту «Ситуація на ринку праці та діяльність Державної служби зайнятості у 2020 році» серед молоді спостерігається найнижчий рівень зайнятості. Так, серед осіб у віці від 30 до 50 років рівень зайнятості складає - 76,8%, а у віці 15 - 24 роки лише - 25,9% [1, с.2]. Зростання рівня безробіття відбулося серед громадян усіх вікових груп. Найнижчий рівень безробіття спостерігався серед осіб у віці 30-34 роки - 8,0%, в той же час серед молоді до 25 років цей показник становив - 19,3% робочої сили відповідного віку, що є вдвічі вище, ніж серед усього населення [1, с.3].

В дослідженні Boston Consulting Group зазначена значимість різних «soft skills» для працедавців. Найбільш затребувані: комунікативні навички – 79%, активна життєва позиція – 78%, аналітичне мислення – 77%, витримка – 75%, уміння працювати в команді – 74%, спрямованість досягати поставлені цілі – 70%, здатність вирішувати конфлікти – 54%, уміння надихати новими ідеями – 54%, креативність – 43%, надійність – 42% [2, с.4].

Згідно з результатами дослідження, проведеного в Гарвардському Університеті (і Стенфордському Дослідницькому Інституті говорять про те, що вклад «hard skills» в професійну успішність співробітника складає усього 15%, тоді як «soft skills» визначають решту – 85%. Інше дослідження, проведене Стенфордським дослідницьким інститутом спільно з фондом Карнегі Мелон (Carnegie Mellon Foundation) серед генеральних директорів (CEO) компаній зі списку «Fortune 500», показало, що довготривалий і стабільний успіх керівників компаній в роботі на 75% визначається «soft skills» і тільки на 25% – «hard skills»[3, с.218].

Наслідки низького рівня розвитку «soft skills» у студентів:

соціальні – проблеми з вибудовуванням міжособистісних відносин та

емпатійності, що призводять до ускладнення утвердження особистості в суспільстві;

економічні – трудова міграція українських студентів за кордон на «важкі» роботи, через невідповідність з очікуваннями українських роботодавців щодо «soft skills», що призводить до погіршення економіки країни;

політичні – відсутність аналітичного мислення, як проблема не вміння встановити причинно-наслідкові зв'язки та узагальнити інформацію (наприкладі: користування інформацією наданою в мережевому просторі, що призводить до інформаційного тиску з яким населення не може впоратись, через відсутність аналітичного мислення).

Отже, проаналізувавши статистичні дані бачимо високий рівень безробіття, який спостерігається серед молоді - 19,3%. Даний показник може бути пов'язаний з безліччю причин, але ми фокусуємо увагу на низькому рівні розвитку «soft skills» серед студентів, який приводе до розриву між навичками та цілями, які ставлять перед собою роботодавці. Поглиблене профілювання студентської молоді із застосуванням Інтернет інструментів, дає змогу виявити рівень мотивації і потенціал розвитку «soft skills» та здійснити вплив на готовність їх вдосконалювати, що допоможе запобігти наслідкам низького рівня розвитку «soft skills» у студентів.

Об'єкт: методика здійснення первинного та поглибленого профілювання.

Предмет: Інтернет інструменти як засіб поглибленого профілювання для визначення рівня мотивації та потенціалу розвитку «soft skills» серед студентської молоді.

Мета: виявити рівень мотивації та потенціал розвитку «soft skills», а також вплинути на готовність їх вдосконалювати шляхом застосуванням Інтернет інструментів поглибленого профілювання серед студентів СумДУ.

Завдання:

- виявити нормативно-правові документи, які стосуються особливостей

методики здійснення первинного та поглибленого профілювання і свідчать про потребу в поглибленому профілюванні у студентської молоді, шляхом аналізу документів;

- з'ясувати цінності, пріоритети, страхи та проблеми студентської молоді, шляхом аналізу досліджень;
- визначити етичні принципи при проведенні методики поглибленого профілювання зі студентською молоддю;
- визначити особливості проведення методики поглибленого профілювання зі студентською молоддю, через аналіз прикладів вітчизняного та іноземного досвіду проведення методик профілювання зі студентською молоддю;
- описати методи адаптації та етапи створення методики поглибленого профілювання із застосуванням Інтернет інструментів;
- апробувати методику поглибленого профілювання на студентській молоді із застосуванням Інтернет інструментів, на базі відділу практики та інтеграційних зв'язків із замовниками кадрів СумДУ;
- проаналізувати результати апробованої методики поглибленого профілювання.

Гіпотезами роботи є припущення:

- результат профільної групи 1: висока мотивація та високий потенціал розвитку «soft skills» є більш характерним для студентів гуманітарних спеціальностей, через те що в тесті зустрічаються «soft skills», які є професійними для спеціалістів даної сфери;
- ефективність рівня впливу щодо готовності студентів вдосконалювати «soft skills» залежить від форми подачі інформації щодо методики поглибленого профілювання «Кар'єра твоєї мрії».

Методами дослідження є загальні та спеціальні наукові методи, крім них використовувались емпіричні методи:

- порівняння (під час порівняння методики Центру зайнятості, «Undergraduate Student Profiling» з методикою поглибленого

профілювання «Кар'єра твоєї мрії»);

- опитування (під час обговорення та під час презентації методики поглибленого профілювання «Кар'єра твоєї мрії»);
- аналіз даних (на етапі оцінки ефективності методики поглибленого профілювання «Кар'єра твоєї мрії»);
- кабінетний аналіз (під час визначення найбільш актуальних «soft skills» у відповідності до професій);
- анкетування (на етапі адаптації було спрощено процедуру визначення рівня мотивації та потенціалу працевлаштування, передбачену анкетами Центру зайнятості);
- адаптації профільних груп та заходів передбачуваних поглибленим профілюванням (на етапі адаптації використовуваних методів).

В роботі «Поглиблене профілювання студентської молоді із застосуванням Інтернет інструментів», була розроблена методика поглибленого профілювання «Кар'єра твоєї мрії». Методика вперше демонструє, як поглиблене профілювання можна здійснювати серед студентської молоді з використанням Інтернет інструментів. Запропонована методика Центром зайнятості була удосконалена та уточнена під потреби та характеристики студентської молоді, з допомогою адаптації: проведення оцінки рівня мотивації та потенціалу працевлаштування, профільних груп та рекомендацій\заходів. Ми вважаємо надзвичайно важливим, що на сьогодні поглиблене профілювання, як і будь – яка методика, потребує оновлення та розширення, задля покращення її якості та ефективності. Інструмент та результати інструменту можуть застосовуватися в ЗВО, в роботі Центру зайнятості що стало б надзвичайно ефективним етапом підготовки перед працевлаштуванням студентської молоді.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРИТИЧНІ АСПЕКТИ МЕТОДИКИ ПОГЛИБЛЕНОГО ПРОФІЛЮВАННЯ ТА ОСОБЛИВОСТІ ПРОВЕДЕННЯ СЕРЕД СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ

1.1 Правові засади роботи методики поглибленого профілювання

В роботі ми спираємось на наказ Міністерства соціальної політики «Про затвердження Методики здійснення первинного та поглибленого профілювання осіб, які шукають роботу, та зареєстрованих безробітних» [4]. Дана методика розроблена для здійснення кар'єрним радником Державної служби зайнятості первинного та поглибленого профілювання осіб, які шукають роботу, та зареєстрованих безробітних.

В цілому профілювання розрізняється на первинне та поглиблене. В нашій роботі ми фокусуємо увагу саме на поглибленому профілюванні. Тому пропонуємо проаналізувати процес організації та проведення поглибленого профілювання зареєстрованих безробітних. Поглиблене профілювання складається з трьох етапів:

- після реєстрації безробітного кар'єрний радник протягом десяти календарних днів здійснює його поглиблене профілювання шляхом проведення анкетування, яке передбачає оцінку мотивації та потенціалу працевлаштування під час якої відбувається визначення профільної групи (Рис. 1), які відповідають за рівень мотивації та можливості працевлаштування;



Рисунок 1.1 - Профільні групи

- за результатами профільної групи кар'єрний радник разом із зареєстрованим безробітним розробляє індивідуальний план працевлаштування, який повинен містити комплекс заходів, що мають вжити кар'єрний радник та особисто зареєстрований безробітний, для працевлаштування або здійснення іншого виду зайнятості. Кожна профільна група має рекомендований набір програм сприяння зайнятості, який у разі потреби може бути розширений;

- за потреби коригування індивідуального плану працевлаштування кар'єрний радник може проводити уточнення ступеня мотивації до праці зареєстрованого безробітного (за його згодою) шляхом проведення анкетування. Для уточнення рівня мотивації фахівцем центру зайнятості можуть бути задані уточнюючі питання. За підсумковим балом двох анкет приймається остаточне рішення щодо приналежності безробітної особи до певної профільної групи, відповідно чого уточнюється профільна група, а також заходи та послуги сприяння зайнятості. У випадку не працевлаштування особи протягом 6 місяців процедура профілювання може бути проведена повторно [4].

Набір програм сприяння зайнятості підбирається відповідно до індивідуальних характеристик безробітної особи, її потенціалу працевлаштування, рівня мотивації до працевлаштування, особистих обставин, а також з урахуванням потреб ринку праці. Для всіх профільних груп безробітних осіб пропонується мінімальний базовий набір послуг сприяння зайнятості, що включає наступне:

- інформування про наявні вакансії;
- підбір роботи;
- участь у постійно діючих міні-ярмарках та ярмарках вакансій, презентаціях роботодавця, днях відкритих дверей;
- семінар із загальних питань зайнятості населення та стану ринку праці [4].

Проаналізувавши наказ «Про затвердження Методики здійснення первинного та поглибленого профілювання осіб, які шукають роботу, та зареєстрованих безробітних» [4], ми визначились з видом, а саме поглибленим профілюванням, який буде використовуватись в нашій роботі.

Цільовою групою наша роботи є студенти. Тому визначимо чи надає профорієнтаційні послуги Державна служба зайнятості студентам, задля розуміння співпраці в напрямі надання матеріалів кваліфікаційної роботи у процесі надання послуги профорієнтації для студентів. Аналізуючи наказ «Про затвердження Положення про організацію професійної орієнтації населення»: «Профорієнтаційні підрозділи державної служби зайнятості надають послуги з профорієнтації учням загальноосвітніх та професійних навчально-виховних закладів, студентам вищих і прирівнених до них навчальних закладів, особам у працездатному віці, які звертаються у профорієнтаційні підрозділи центрів зайнятості самостійно та іншим категоріям громадян» [5]. Проаналізувавши наказ, ми прийшли до висновку, щодо відсутності окремого документу, який би регламентував організацію профорієнтаційної роботи серед студентів та передбачав би окрему мету та заходи.

В нашій роботі буде використовуватись адаптована методика поглибленого профілювання студентської молоді із застосуванням Інтернет інструментів, якою передбачено розвиток «soft skills». Доречним на нашу думку є проаналізувати Закон України «Про вищу освіту» на предмет переліку «soft skills», які повинні бути в випускників ЗВО [6]. Відповідно до ЗУ «Про вищу освіту»: «Освітньо-науковий рівень вищої освіти передбачає здобуття особою теоретичних знань, умінь, навичок та інших компетентностей, достатніх для продукування нових ідей, розв'язання комплексних проблем у галузі професійної та/або дослідницько-інноваційної діяльності, оволодіння методологією наукової та педагогічної діяльності, а також проведення власного наукового дослідження, результати якого мають наукову новизну, теоретичне та практичне значення» [6]. Проаналізувавши ми бачимо, що закон

не дає: визначення, чіткої градації на «soft skills» та «hard skills» та переліку загальних навичок, знань, умінь, якими повинен володіти випускник\ця ЗВО.

Відповідно до «Методичних рекомендацій для експерта Національного агентства якості вищої освіти», підкритерій 2.6., який стосується забезпечення набуття здобувачами вищої освіти соціальних навичок (soft skills), що відповідають заявленим цілям програми: «Soft skills (т. зв. soft skills, «соціальні навички», «універсальні навички» чи «навички успішності») дозволяють випускникам ЗВО бути успішними на своєму робочому місці, ЗВО повинен мати свою політику стосовно розвитку «soft skills» у своїх здобувачів вищої освіти та викладачів (через систему професійного розвитку/підвищення кваліфікації)» [7, с.20]. У межах підкритерію ЗВО має продемонструвати, що певна освітня програма дозволяє здобувачеві набути ті «soft skills», що зумовлені цілями освітньої програми, зокрема подальшою професійною діяльністю випускника програми.

Стратегічний план розвитку Сумського Державного університету на 2020 – 2026 роки, пунктом 6.2.2 «Модель випускника університету» [8, с. 26]. «Конкурентоспроможний та успішний випускник незалежно від фахового спрямування повинен не лише опанувати на високому рівні суто професійні компетентності (hard skills), а й мати здатність адаптуватися та ефективно працювати в умовах глобальної економіки в багатофункціональному швидкозмінному інформаційно-технологічному середовищі, розвивати в собі такі універсальні базові навички (soft skills) успішності, як комунікативні та лідерські якості, професійну відповідальність та етику професійного спілкування, навички індивідуальної та командної роботи, вільне володіння декількома мовами міжнародного спілкування, бізнесове мислення, вміння ефективно застосовувати законодавчу базу й організаційно-управлінський інструментарій, креативно мислити та вирішувати завдання проблемного і пошукового характеру, вміння самовдосконалюватися в сучасному динамічному соціально-економічному просторі тощо» [8, с. 26]. Отже, стратегічним планом СумДУ передбачено розвиток в студентів «soft skills»,

що свідчить про відповідність вимогам Міністерства освіти. Аналізуючи додатково сайт СумДУ [9], розділ новини на предмет заходів щодо розвитку «soft skills», нами були виявлені наступні заходи: тренінги «soft skills», тренінг "Розвиток професійних компетентностей викладача", тренінги, спрямовані на набуття лідерських та комунікативних навичок (Soft skills).

Зацікавленою стороною в адаптації методики поглибленого профілювання для студентів з застосуванням Інтернет інструментів є відділ практики та інтеграційних зв'язків із замовниками кадрів [10] при якому існує студентський центр сприяння працевлаштуванню студентів і випускників Сумського державного університету: «Центр сприяє працевлаштуванню студентів і випускників». Основною метою є індивідуальна робота зі студентами й випускниками з профорієнтації, працевлаштування й тимчасової зайнятості» [11, с. 1]. В положенні щодо роботи центру, ми не знайшли інформації що передбачено профорієнтаційними заходами[11, с. 1-3]. Проаналізувавши вкладку центру на сайті, студентам пропонується лише перелік активних вакансій.

Отже, нами було проаналізовано особливості методики поглибленого профілювання. Узагальнюючи законодавчу базу, яка стосується профорієнтаційної роботи, ми спостерігаємо відсутність окремого документу, який би регламентував організацію профорієнтаційної роботи серед студентів особливо в напрямку розвитку «soft skills». В свою чергу можна стверджувати, що законодавчою базою Сумського державного університету достатньо уваги приділяється поняттю та розвитку «soft skills» про що свідчить: наявний перелік «soft skills» до кожної освітньої програми та виявлені заходи, які проводились задля сприяння їхнього розвитку. Крім того, центр сприяння працевлаштуванню студентів і випускників Сумського державного університету виявив зацікавленість у розробленні методики поглибленого профілювання для студентів. Впровадження поглибленого профілювання в діяльність відділу практики та інтеграційних зв'язків із замовниками кадрів СумДУ, сприяє удосконаленню профорієнтаційної роботи, яка передбачатиме

розвиток «soft skills» серед студентів. З допомогою проаналізованої нормативно правової бази, нами була встановлена потреба в профорієнтаційних заходах що свідчить про актуальність поглибленого профілювання студентської молоді із застосуванням Інтернет інструментів.

1.2 Ключові теоретичні поняття кваліфікаційної роботи

Спробуємо проаналізувати ключові поняття, які ми будемо використовувати у кваліфікаційній роботі.

Об'єктом нашої роботи є поглиблене профілювання. Згідно наказу Міністерства соціальної політики «Про затвердження Методики здійснення первинного та поглибленого профілювання осіб, які шукають роботу, та зареєстрованих безробітних»: «Поглиблене профілювання - система оцінки ступеня мотивації до праці зареєстрованого безробітного, попиту на його професію на ринку праці, можливості працевлаштування, ризику тривалого безробіття та визначення обсягу і видів послуг, що надаватимуться з метою його інтеграції до ринку праці» [4]. Поглиблене профілювання передбачає собою профорієнтаційні послуги, відповідно до наказу «Про затвердження положення про організацію професійної орієнтації населення»: «професійна орієнтація населення – це комплексна науково обґрунтована система форм, методів та засобів впливу на особу з метою оптимізації її професійного самовизначення на основі врахування професійно важливих особистісних характеристик в залежності від потреб ринку праці. Професійна орієнтація спрямована на досягнення збалансованості між професійними інтересами і можливостями людини та потребами суспільства в конкретних видах професійної діяльності» [5], які включають в себе розвиток «soft skills» та «hard skills».

В методиці «Undergraduate Student Profiling» зазначено, що: «профілювання студентів – це процедура, яка впливає на кар'єру, за якою студенти розробляють та працюють над своїми поставленими цілями, які фіксуються в окремій папці. Профілювання було запропоновано, аби

поліпшити здатність студентів брати на себе відповідальність за власне навчання, а також здійснити спільну роботу, яка б була документально підтвердженим досвідом. Для того, щоб студенти змогли скористатися портфоліо після закінчення навчання для пошуку роботи» [26].

Так, у сучасних дослідженнях навички розподіляють на тверді, «hard skills» та м'які «soft skills», в напрацюваннях О. В. Жмай «Формування емоційного інтелекту як необхідна складова процесу розвитку «soft skills» зазначено визначення: «soft skills (м'які навички) – це особистісні якості, які дозволяють ефективно і гармонійно взаємодіяти з іншими людьми. Набір умінь, навичок і якостей працівника, що включаються в групу «soft skills», безпосередньо відображає рівень соціально-психологічного розвитку людини, який можна охарактеризувати за допомогою наступних навичок: вміння переконувати, знаходити підхід до людей, лідирувати, міжособистісне спілкування, ведення переговорних процесів, робота в команді, особистісний розвиток (здатність до навчання), управління часом, ефективне планування своєї діяльності, ерудованість, креативність, вміння працювати з інформацією, стресостійкість тощо» [12, с. 3].

Поряд з «soft skills» є «hard skills», які вважаються професійними, саме ці навички ми отримуємо в університеті відповідно до професії за якою ми навчаємось. В дослідженні С. О Квітки «Soft skills, як передумова успішної кар'єри майбутнього фахівця в галузі електроенергетики»: «hard skills (тверді навички) – це технічні навички, пов'язані з діяльністю в галузі формалізованих технологій» [13, с. 2]. Зазначені навички є статичними та ототожнюються з певними конструкціями. Тобто «hard skills» відносяться до вимог, які прописані у посадових інструкціях та розкладаються на низку простих та кінцевих операцій. Тобто тверді навички більшою мірою відповідають професійним навичкам особистості. Таким чином, вони здобуваються в ході професійного навчання.

Одним із ключових понять в рамках нашого дослідження є «кар'єра». Так, в роботі В. В. Овсянниковой «Особливості професійної кар'єри

особистості» кар'єра трактується як: «1) вид професійної діяльності на окремих етапах трудового шляху людини; 2) професійний ріст і накопичення майстерності, професійних занять і активної життєвої позиції протягом робочого життя людини; 3) види діяльності, поєднані зі способом життя, які реалізують життєві цілі; 4) як професійний досвід конкретної людини, що стосується не тільки професії; 5) праця, робота, служба; посада; професія-покликання із включенням як службової, так і неслужбової діяльності, яка свідомо підкоряється досягненню певної мети» [13, с. 22].

На етапі планування, нами був сформований інструментарій та заходи, які передбачені методикою поглибленого профілювання «Кар'єра твоєї мрії», метою якої є розвиток «soft skills» у студентів. Зазначений інструментарій включає в себе наступні компоненти: онлайн-інструмент, бот, індивідуальний план розвитку. Саме тому в контексті нашого дослідження важливим є визначення наступних онлайн інструментів, а саме: «інтернет-технології - це комунікаційні, інформаційні та інші технології і сервіси, інструменти здійснюються через Інтернет» [14, с. 3].

До складової онлайн-інструменту відноситься: «чат-бот (tochat) – невимушена розмова в мережі Інтернет, bot (robot) – скорочено робот, з чого випливає, що це роботи, призначені для здійснення комунікацій з користувачами в мережі Інтернет, які виконують дії відповідно до закладеному сценарію. Така програма інтернет-комунікації як чат-бот заснована на сучасних технологіях. В її основі лежать такі інформаційно комунікаційні технології, як штучний інтелект, нейронні мережі, що дозволяє наближати комунікації чат-ботів до людського віртуального спілкування і вирішувати з їх допомогою комерційні та маркетингові задачі» [15, с. 1]. Підвищена мотивація до розвитку «soft skills», яка буде відображатись, якщо студент перейде до наступного етапу онлайн-інструменту (боту) в якому буде надаватися, «індивідуальний план професійного розвитку – документ з описанням переліку дій, котрі дозволяють досягнути цілей в професійному розвитку»[16].

Методика поглибленого профілювання «Кар'єра твоєї мрії» використовує чотирьох рівневу класифікацію професій Е.А. Климова, за якою всі професії можна розподілити за п'яти предметами, трьома цілями, чотирма засобами і чотирьма умовами праці [17]. Залежно від предмета праці всі професії поділяються на п'ять типів, в нашій роботі ми використовуємо чотири :

- 1) людина - людина - головний, ведучий предмет праці – люди;
- 2) людина –природа можна виділити професії, предмет праці яких: рослинні організми, тваринні організми, мікроорганізми;
- 3) людина – техніка - головний, ведучий предмет праці — технічні об'єкти (машини, механізми), матеріали, види енергії;
- 4) людина – знакові системи» - головний, ведучий предмет праці - умовні знаки, цифри, коди, природні або штучні мови [17].

Отже, ключовими категоріями нашого дослідження є як категорії які напряду пов'язані із соціальною роботою та визначають предмет нашого дослідження, так і категорії із ІТ- сфери. Це свідчить, що кваліфікаційна робота має міждисциплінарний характер, а також - підтверджує тренд віртуалізації й комп'ютеризації всіх сфер життя, в тому числі соціальних послуг.

1.3 Аналіз особливостей цільової групи

Як зазначалося вище, цільовою групою кваліфікаційної роботи є студенти. За даними «Річного звіту національного агентства із забезпечення якості вищої освіти» загальна кількість студентів по Україні: 1,3 млн студентів та 171 тис. випускників ЗВО [18, с.14, 25]. В роботі О. Г. Олексієнко «Дослідження ціннісних орієнтацій студентів технічного університету», зазначено, що найбільш важливими для студентів різних курсів є: 29% - матеріальне становище; 18% - життя близьких, їх здоров'я; 23% - громадська та політична свідомість; 11% - соціальна активність; 8% - креативність; 6% - саморозвиток; 3% -духовне задоволення [19, с. 6].

В дослідженні А.М. Фесенко «Проблеми працевлаштування та безробіття очима випускників вищого навчального закладу», описані ключові проблеми студентської молоді, серед яких : 40,2% - випускників вважають, що мають замало шансів на швидке працевлаштування, 34,8% не впевнені у своєму найближчому трудовому майбутньому [20, с. 6].

Таким чином можна стверджувати, що працевлаштування (перше робоче місце) й дохід є актуальними проблемами сучасної студентської молоді в Україні.

В дослідженні Н.А. Дмитрук «Між матеріалізмом і постматеріалізмом: ціннісні орієнтації сучасної української молоді» пріоритетами студентів є: сімейне щастя (63,6%), здоров'я (53,6%), кар'єра (39,3%), можливість бути вільними і незалежними у своїх рішеннях та вчинках (29,1%), можливість реалізувати свій талант і здібності (22,1%), здобуття багатства (28,1%) [21, с. 3]. Тобто, поряд із орієнтацією на кар'єру та заробіток, все одно сім'я залишається в пріоритеті студентської молоді України.

В роботі М. А. Кузнецов, В.С. Шаповалова «Студентські страхи: Види, структура, динаміка та шляхи корекції» наведено перелік страхів, які пов'язані: з професійним майбутнім (8 видів, наприклад, «невірного вибору спеціальності», «стати поганим фахівцем», «що не буду задоволений професійною діяльністю», «що не реалізую свої здібності» тощо)[22, с.53]. На нашу думку зазначений перелік страхів можна мінімізувати шляхом системної профорієнтаційної роботи.

В напрацюваннях попередньої роботи з адаптації методики поглибленого профілювання Центру зайнятості та методики «Undergraduate Student Profiling» акцент робився, як на hard skills так і на «soft skills» але спостерігаючи за індивідуальними планами розвитку учасників (студентів спеціальності «Соціальна робота»), можна виділити те, що була потреба в розвитку саме «soft skills». В даній роботі, доречним є фокусуватись на розвитку «soft skills» або «hard skills» в залежності від результату профілювання.

Апробація нашого онлайн інструменту буде здійснюватися на базі Сумського державного університету. Для розрахунку вибірки, спробуємо охарактеризувати кількісний і якісний склад студентства СумДУ. Отже, університет складається із 3-х факультетів: електроніки та інформаційних технологій, іноземної філології та соціальних комунікацій, технічних систем та енергоефективних технологій та 4 навчально наукових інститутів: Біом, Права, Медичний. Загальна кількість студентів за звітом 2019/20 складає 11 077 осіб, з них денної форми навчання - 8610 осіб [23], заочної – 2467 осіб [24]. Тобто під час апробації онлайн інструменту ми будемо враховувати як факультет навчання, так і кількісний його склад.

Отже, проаналізувавши особливості цільової аудиторії, ми хочемо узагальнити її потреби, які стосуються працевлаштування. Ключовими потребами студентської молоді є матеріальне становище, кар'єра й саморозвиток. Дані показники можуть свідчити щодо актуальності поглибленого профілювання в середовищі студентської молоді із застосуванням Інтернет інструментів, бо саме з його допомогою студенти оцінять свої навички та отримають рекомендації щодо їхнього розвитку, що значно підвищить їх конкурентоспроможність в майбутньому.

1.4 Етичні принципи роботи соціального працівника з студентами

Основні етичні засади соціальної роботи описані в міжнародному документі: «Глобальна декларація етичних принципів соціальної роботи»(Global Social Work Statement of Ethical Principles) [25].

Основою нашої роботи є четвертий принцип, а саме: «Просування права на самовизначення». Методика поглибленого профілювання «Кар'єра твоєї мрії» реалізує право на самовизначення. Поглиблене профілювання студентської молоді із застосуванням Інтернет інструментів є професійно орієнтованим, тому що включає комплекс інструментів (гра-тест, бот, індивідуальний план) впливу на особу з метою оптимізації її професійного

самовизначення на основі врахування універсальних soft skills та потреб ринку праці.

1. Одною з головних ідей поглибленого профілювання «Кар'єра твоєї мрії» є розвиток «soft skills», який демонструється в запропонованому тесті. Дане тестування спрямоване на самовизначення, т.к передбачає самооцінку студентами «soft skills» та зіставлення власних можливостей із вимогами професії до спеціаліста

2. План кар'єрного розвитку є структурним компонентом професійного самовизначення, бо з його допомогою формується уявлення про обрану сферу трудової діяльності, способи оволодіння майбутньою професією, перспективи фахового зростання, шляхи та способи досягнення.

3. Рекомендації та поради є допоміжним компонентом при складанні плану кар'єрного розвитку, бо саме їх можна включити до заходів та способів досягнення поставлених цілей.

В ході написання даної роботи, ми зіткнулися з декількома дилемами, які стосуються нашої цільової аудиторія , а саме:

- недоступність методики поглибленого профілювання «Кар'єра твоєї мрії» для кожного потенційного користувача, через обмеженість доступу до Інтернету, відсутність гаджетів;

- низька мотивація студентів щодо розвитку soft skills, яка призводить до незацікавленості користування методикою поглибленого профілювання «Кар'єра твоєї мрії»;

- проведення презентацій, поширення через студентські групи методики поглибленого профілювання «Кар'єра твоєї мрії», як зовнішня стимуляція студентів до користування;

- незахищеність особистих даних студентів, через відсутність технічної підтримки.

Також варто виділити дилему, яка стосується нас, як розробників, а саме:

- чи можемо ми відповідати за небажання студентів користуватись

методикою поглибленого профілювання «Кар'єра твоєї мрії»?»

Отже, в даному пункті етичні принципи роботи соціального працівника з студентами, нам вдалось зробити акцент на принципі «Просування права на самовизначення, яким ми керуємось в нашій роботі, крім того було виділено дилеми, які стосуються цільової аудиторії та нас, як розробників. Більшість зазначених дилем лежать в площині власної мотивації та застосування зовнішніх стимулів для її підвищення.

1.5 Аналіз досвіду проведення поглибленого профілювання

Проаналізувавши нормативно-правову базу, ми зрозуміли, що документи орієнтовані на безробітних та зареєстрованих осіб, які шукають роботу. Цільовою аудиторією цього дослідження є студенти, які в найближчому майбутньому або вже зараз знаходяться в пошуку роботи. Тому доречним буде зосередити свою увагу на особливих методах, які можна було б адаптувати серед студентів, аби підготувати їх до пошуку роботи.

Прикладом є методика «Undergraduate Student Profiling», яка була розроблена доктором Петер Г. Найт у Школі наук про Землю та Географії, Університет Кіле, Великобританія [26]. Загальною метою методики «Undergraduate Student Profiling» було створення шаблону для профілювання студентів бакалавріату, який легко адаптувався для використання в будь-якій програмі, полегшуючи тим самим впровадження профілювання в університеті [26].

У відповідності до правил університету Кіле, студенти зобов'язані (за допомогою академічного персоналу) визначити власні сильні та слабкі сторони та (використовуючи карти курсових навичок) модулі, які забезпечуватимуть роботу над своїми слабкими або сильними областями. В цілому профілювання дає мотивацію студентам займатися своїм розвитком в навчанні, вони можуть структурувати елементи самостійного керування навчальною програмою.

Основна мета профілювання полягає в тому, щоб студенти змогли створити особистий профіль або портфоліо, що включає запис про їх успіхи у навчанні, набуті навички та досвід. Створення профілю допомагає зробити вибір щодо того, як розвивати свої сильні та слабкі сторони за розробленою програмою. Крім того визначаються навички, знання та досвід, яким можна буде скористатися у майбутній кар'єрі.

Для початку створюються форми (анкети) для профілювання в папці, яка використовується для зберігання всіх заповнених форм з результатами та досягненнями. Вона створюється, як частина власного кар'єрного портфоліо. До них відносяться форми «Навички та пріоритети», форми «План дій» та форми «Запис семестру», які заповнюються при зустрічах зі своїм викладачем. Перед початком зустрічі з викладачем з профілювання студенти: заповнюють форму «Вступна форма» (див. додаток В), заповнюють форму «Навички та пріоритети» (див. додаток В.1), підготовлюють коротке резюме [26].

В університеті Кіле спеціально для цієї методики було залучено викладача з профілювання, який запрошує на зустріч на початку першого семестру. Зустріч триває близько п'ятнадцяти хвилин, і вона надає можливість:

- визначити сильні та слабкі сторони вашого академічного профілю;
- погодити короткий план дій на наступний семестр;
- обговорити будь-які інші питання, які ви хочете підняти на обговорення.

Завдання студентів після зустрічі – заповнити розділи «План» та між I-II зустрічами форму «План дій». Після зустрічі викладач з профорієнтації зберігає заповненні форми та заповнює і зберігає листи про відвідування кожного студента.

Другі та наступні зустрічі з профілювання, відбуваються в першій частині кожного семестру, студент зобов'язаний приносити з собою на обговорення всі свої профільні документи. Заздалегідь до кожної зустрічі студенти заповнюють розділ «Підсумки» попередньої зустрічі та «План дій»

наступної зустрічі, заповнюють форму «Навички та пріоритети» для цієї зустрічі, владують до папки копії форм «Досвід роботи та позанавчальні заходи», якщо це необхідно, оновлюють своє резюме.

Відвідуваність студентів, викладачі з профілювання записують при зустрічах в форму «Запис відвідуваності». Профілювання не оцінюється, але якщо студенти відмовляться скористатися можливістю взяти участь у профілюванні, їх неprisутність або низька продуктивність будуть записані у їхньому кар'єрному портфоліо.

Проаналізувавши відгуки та рекомендації від викладачів університету про методику, можна зробити висновок, що надмірно ускладнює процес занадто велика кількість форм для заповнювання; як наслідок – процедурою на практиці займається лише кілька студентів.

Тому сам автор пропонує зміни:

- форма навичок та пріоритетів – заповняти одну форму на весь навчальний рік, а не на кожен семестр. Цю форму можна заповнити під час першої зустрічі, а потім переглядати та оновлювати, якщо потрібно, під час другої зустрічі з профілювання;

- форма запису семестру – мати єдину карту запису, яка охоплює всі роки навчання, щоб студенти могли отримати загальний вигляд їхнього прогресу та досягнень.

Отже, проаналізувавши методику університету Кіле, ми бачимо, як і переваги у грамотному складанні форм так і недоліки, які на нашу думку пов'язані з обмеженістю зустрічей.

Порівнявши методику поглибленого профілювання за документами Центру зайнятості та методику «Undergraduate Student Profiling» можна побачити певні відмінності у профілюванні безробітних осіб та студентів. Найголовніша відмінність, це форми для заповнення, при оцінці рівня мотивації та потенціалу працевлаштування. В питаннях анкети оцінки мотивації/потенціалу Центру зайнятості, передбачені запитання про стаж роботи, кваліфікацію, стаж роботи на останньому робочому місці, перерва,

запропоновані характеристики не є характерними для студентів, які ще в процесі навчання. При аналізі методики «Undergraduate Student Profiling» ми зрозуміли, що вона потребує адаптації до наявних умов, аби стати методикою поглибленого профілювання.

За результатами нашої попередньої курсової роботи «Методики здійснення поглибленого профілювання студентів бакалавріату спеціальності «Соціальна робота», які шукають роботу» в умовах дистанційного навчання, спричиненого світовою пандемією та режимом карантину, нами був розроблений план профорієнтаційної комунікації на період двох тижнів (14 – 28.04.2020), з зацікавленими студентами, які були включені в процес поглибленого профілювання, через соціальну мережу Facebook. Комунікація відбувалася систематично: при виконанні завдань, відповідей на запитання, розміщенням тематичних постів з корисною інформацією. Зворотній зв'язок відбувався кожного дня, починаючи від розміщення виконаного завдання студентами, закінчуючи реакцією «емоджи» на тематичні пости.

Була проведена оцінка рівня мотивації до працевлаштування (з допомогою анкетування) та потенціалу працевлаштування (з допомогою самостійного аналізу ринку праці). На підставі результатів анкетування, було визначено профільну групу та запропоновані відповідні програми сприяння зайнятості, рекомендовані для цієї профільної групи, що саме і є адаптацією в методиці «Undergraduate Student Profiling» та в методиці Центру зайнятості.

Адаптація методики «Undergraduate Student Profiling» відбулась у відповідності таких завдань: забезпечення систематичності комунікації, налагодження якісного зворотного зв'язку, доповнення згідно вимог поглибленого профілювання (оцінка мотивації та потенціалу працевлаштування, визначення профільної групи, організація заходів відповідно до профільної групи), організація дистанційної реалізації.

Основні методи, які використовувались при проведенні поглибленого профілювання зі студентами бакалавріату спеціальності «Соціальна робота».

1. Метод анкетування в роботі є одним з основних, тому що завдяки

ньому вибудовувалась комплексно подальша робота. Засобом анкетування, була методика проведення профілювання «Undergraduate Student Profiling» з запозиченою вступною формою «Привіт» та адаптованою під спеціальність «Соціальна робота» форма «Навички та пріоритети». Складовою вступної форми «Привіт», була оцінка рівня мотивації та потенціалу працевлаштування студентів за спеціальністю «Соціальна робота» за для визначення профільної групи відповідно, яких є передбачені заходи. Цією формою були виявлені, критерії мотивації: вступу на спеціальність, навчання загалом, пошук роботи.

Складовою форми «Навички та пріоритети», була оцінка своїх сильних та слабких сторін. Визначення пріоритетів, над якими хотілось попрацювати, аби стати більш конкурентоспроможним. Також, відповідно до розставлених цілей, були наданні індивідуальні рекомендації, щодо розвитку навичок.

2. Метод збору та аналізу інформації використовувався при проведенні оцінки потенціалу працевлаштування.

При визначенні потенціалу працевлаштування студентів за спеціальністю «Соціальна робота» складовою було здійснити аналіз, беручи до уваги активні вакансії, які стосуються соціальної сфери. Проаналізувавши ринок праці щодо вакансій за спеціальністю «Соціальна робота», до уваги брались такі посади: соціальний працівник, соціальний педагог, HR та всі інші, які в пошуку починались зі слова «соціальний». Інформація збиралась по Сумській області та порівнювалась з пошуком по всій Україні, засобами пошуку були: Державний ЦЗ, work.ua, Портал вакансій (нова державна служба); додаток – LinkedIn. Маємо такі результати. До уваги брались найбільш поширеніші сайти, але не всі вакансії можуть попадати на ці сайті.

Виходячи з можливостей працевлаштування за спеціальністю «Соціальна робота» в м. Суми, потенціал працевлаштування можна віднести до середнього або низького.

Аналіз інформації здійснювався студентами, при наданні в поглибленому профілюванні корисної інформації. Складовою, було проаналізувати, як та чи інша корисна інформація може допомогти в виконанні

запропонованого завдання та в реалізації власних цілей. Засобом отримання цієї інформації були запропоновані тематичні пости.

3. Метод адаптації завдань, передбачених заходів та послуг поглибленого профілювання для студентів бакалавріату спеціальності «Соціальна робота».

Складовою методу було адаптувати форми з методики «Undergraduate Student Profiling» та «Методику профілювання осіб, які шукають роботу, та зареєстрованих безробітних» для студентів бакалавріату спеціальності «Соціальна робота».

Використовуючи форму «Навички та пріоритети» з методики «Undergraduate Student Profiling», ми розуміли, що вона потребує адаптації, а саме орієнтація на навички, які характерні для працівників соціальної сфери.

Стосовно вступної форми «Привіт» адаптація полягала в аналізі для того, щоб оцінити рівень мотивації саме в студентів, які ще в процесі навчання.

Для профільних груп 2 та 3 була здійснена розробка завдань відповідно до передбачених заходів та послуг поглибленого профілювання. Використовувалася методика «Поглибленого профілювання осіб, які шукають роботу, та зареєстрованих безробітних», яка була адаптована під студентів бакалавріату спеціальності «Соціальна робота».

Профільні групи передбачають низку заходів та послуг (див. таблицю 1.1). Адаптація заходів «Методики профілювання осіб, які шукають роботу, та зареєстрованих безробітних» полягала в розробленні варіанту дистанційної реалізації та в націленості на студентів бакалавріату спеціальності «Соціальна робота». Через умови дистанційного навчання, не всі заходи були передбачені до реалізації. Також, можемо побачити, що заходи майже ідентичні.

Таблиця 1.1 - Заходи передбачені до профільної групи 2,3

Профільна група 2	Профільна група 3
семінар з техніки пошуку роботи	семінар з техніки пошуку роботи
навчання навичкам самопрезентації	навчання навичкам самопрезентації
орієнтація на підприємництво та самозайнятість	орієнтація на підприємництво та самозайнятість
послуги з професійної орієнтації	послуги з професійної орієнтації
послуги з професійного навчання	послуги з професійного навчання
підбір громадських та інших робіт тимчасового характеру	ознайомлення з успішним досвідом інших безробітних осіб у пошуку роботи
індивідуальне консультування	тренінги щодо побудови кар'єри та професійного розвитку
залучення організацій – партнерів	стажування

Всі передбачені заходи можна віднести до послуг з профорієнтації в соціальній сфері по спеціальності «Соціальна робота».

До техніки пошуку роботи можна віднести:

- тематичний пост «Ресурси для пошуку роботи», в якій були представлені достовірні посилання на джерела, такі як державна служба зайнятості, портал вакансій, work.ua.

- завдання «Пошук роботи», яке було запропоноване аби навчитись користуватись достовірними джерелами пошуку роботи, оцінити ситуацію на ринку праці з приводу вакансій по спеціальності «Соціальна робота», зрозуміти свої пріоритети та вподобання щодо вакансій, ознайомитись зі змістом запропонованої вакансії. Суть завдання, полягала в тому, щоб знайти до 5-ти вакансій по спеціальності (це може бути не лише м. Суми) та розташувати в порядку привабливості для учасників. До кожної з вакансій написати, вимоги до навичок або особистісних якостей. Проаналізувати записавши, чому саме на першому місці опинилась та чи інша вакансія

(можливо хороша заробітна плата, ваша мрія, умови). Порівняти записані навички для розвитку, з вимогами цієї вакансії та, якщо вони різні, дописати їх в таблички. В багатьох в плані дій було прописано: дізнатись щось нове про соціальну сферу або дізнатись про вакансії. Так і з'явилась ідея цього завдання. З виконаним завданням ви можете ознайомитись;

- тематичний пост «Корисні поради для написання резюме»;
- завдання «Написання резюме», студентам було запропоновано, скласти резюме до вакансії (з врахуванням вимог), яку вони обрали в пріоритеті для себе в попередньому завданні.

До навчання навичкам самопрезентації можна віднести:

- тематичний пост "Корисна інформація про супровідний лист до резюме" поради щодо написання (в форматі презентації та посилань з лайфхаками);
- завдання "Самопрезентація", що передбачає розповідь про себе за 30-60 секунд. Студенти мали спробувати виділити ключову інформацію про себе, яку хочуть донести до інших (наприклад до роботодавця), і потренуватись це робити за такий короткий час. Завдання передбачало дві форми виконання, на вибір студентів відео самопрезентація або письмовий опис враження, що було найскладнішим при відпрацюванні вправи.

Послуга з професійного навчання, була висвітлена в тематичних постах, які були направлені на надання ресурсів для професійного навчання:

- тематичний пост «Корисна інформація» стосувалась soft та hard skills;
- тематичний пост «Ресурси для розвитку навичок», в якій були наведені найпопулярніші канали, профілі, сторінки, на яких можна отримувати інформацію про: волонтерство, тренінги, заходи, стажування, гранти, навчання, курси тощо;
- тематичний пост «Ресурси для розвитку знань», в якій були зібрані найтоповіші онлайн платформи для навчання, які є безкоштовними та в яких висвітленні різні сфери. Тематичний пост був впроваджений, виходячи з

потреб студентів: знання про соціальну сферу, здобуття знань, досвіду;

- тематичний пост «Курси для професійного навчання»;

- тематичний пост «Професіографічна екскурсія». До уваги студентів була представлена робота неприбуткової організації – Центру Дозвілля Молоді. Інформація надавалась, з офіційного відео-ролику ЦДМ, в якому була представлена повністю діяльність центру.

Індивідуальне консультування, було передбачено в формі індивідуальних запитань, рекомендацій до учасників щодо кожного з виконаних завдань.

4. Метод щоденні питання в дії.

Метод полягав у визначенні цілей та ведення аналізу просування до їх реалізації. Питання виявляють зусилля і безсилля в різних сферах, для того щоб загострити сприйняття того, що ми можемо змінити. При цьому застосовувалася методика із книга «Тригери. Формуємо звички – загартовуємо характер», автори: Маршалл Голдсмит, Марк Рейтер [10].

Завдання передбачало три кроки. Перший, скласти детальний план дій для розвитку навичок, знань, особистого досвіду, побудови кар'єри, відштовхуючись від попередньо обраних пріоритетів в формі «Навички та пріоритети». Другим кроком, потрібно було внести у вигляді таблиці намічені цілі, але сформувавши їх: «Чи зробив/зробила я все можливе, щоб...». Третім кроком, головним завданням було, оцінка щоденних питань за шкалою від 0-10. Оцінюючи в 10, як максимально прикладені зусилля, аби приділити час на заплановані дії. Завдання 3-4 було запропоноване аби студенти обрали цілі, які допоможуть їм при працевлаштуванні. Робота з питаннями в дії передбачала щоденну роботу, саме тому метод «Щоденні питання в дії» є одним з основних.

Протягом двох тижнів було два звіти роботи за табличками щоденних питань дій. Ціль першого: контроль систематичної роботи студентів. Очікуванні результати: сформувати звичку щоденних дій, яка зможе допомогти перейти на рівень самоуправління по закінченню процесу

профілювання. Другий звіт був запропонований аби підвести підсумки, проаналізувати результати за короткий проміжок часу та внести корективи до подальшого плану. В результаті в кожного вийшла різна кількість опрацьованих днів, тому що кожен починав робити завдання в зручний йому час.

Отже, проаналізувавши методикау «Undergraduate Student Profiling» та попередній досвід адаптації методикау поглибленого профілювання, ми прийшли до думки, що методика поглибленого профілювання повинна бути:

- розроблена для студентів всіх спеціальностей СумДУ, а не лише для спеціальності «Соціальна робота»;
- переформатована під особливості та потреби студентства, а не безробітних;
- удосконалена в методах, які використовувалися.

Саме тому доречним є створити методикау поглибленого профілювання із застосуванням Інтернет інструментів, яка б містила необхідні засоби для проведення поглибленого профілювання серед студентів та дозволила б оптимізувати роботу в Інтернет середовищі.

Висновки до 1-го розділу

Таким чином, досліджено теоретичну базу по особливостям методикау поглибленого профілювання та застосування її серед студентів. У першому розділі дипломної роботи виявлені нормативно-правові документи, якими регламентується методика здійснення первинного та поглибленого профілювання, шляхом аналізу документів, описано загальні поняття, які стосуються методикау поглибленого профілювання та досвіду проведення подібних методик, які проводились серед студентів.

На основі опрацьованого українського законодавства щодо методикау поглибленого профілювання, нам вдалось з'ясувати особливості проведення методикау поглибленого профілювання. Крім того, виявлено потребу в

використанні Інтернет інструментів поглибленого профілювання у роботі зі студентською молоддю, шляхом аналізу наказу «Про затвердження Положення про організацію професійної орієнтації населення» та положення «Центру сприяння працевлаштуванню студентів і випускників Сумського державного університету». На основі аналізу, нами було виявлено відсутність окремого документу, який би регламентував організацію профорієнтаційної роботи серед студентів. Хочемо звернути увагу, що впроваджена методика поглибленого профілювання із застосуванням Інтернет інструментів допоможе удосконалити профорієнтаційні послуги розширивши заходи, які б передбачали розвиток «soft skills» або «hard skills» в залежності від потенціалу їхнього розвитку, серед студентів СумДУ. Зроблено акцент на тому, що дана цільова група потребує особливої уваги: узагальнено проблеми, цінності, страхи з якими зіштовхуються студенти, а також на їх основі узагальнено потреби студентської молоді.

Описуючи загальні етичні підходи, проаналізовано як право на самовизначення розкривається в нашій роботі «Поглиблене профілювання студентської молоді із застосуванням Інтернет інструментів» та основні дилеми, які виникли в ході роботи.

Розглянуто досвід проведення профілювання «Undergraduate Student Profiling», яке здійснюється в університеті Кіле, Великобританія та адаптовану методику поглибленого профілювання, в основі якої була методика «Undergraduate Student Profiling» та методика поглибленого профілювання зареєстрованих безробітних.

Загальний висновок полягає у тому, що є потреба в методиці поглибленого профілювання, яка б була адаптована для студентів, бо саме вона передбачатиме: наповнення конкретними списками soft skills під професії та рекомендації щодо розвитку. Для того щоб бути методиці поглибленого профілювання для студентів, вона потребує:

- розробки для студентів всіх спеціальностей СумДУ, а не лише для спеціальності «Соціальна робота»;

- переформатизації під особливості та потреби студентства, а не безробітних;
- удосконалення методів, які використовувалися.

РОЗДІЛ 2

ЗАСТОСУВАННЯ ІНТЕРНЕТ ТЕХНОЛОГІЙ В ПОГЛИБЛЕНОМУ ПРОФІЛЮВАННІ СЕРЕД СТУДЕНТІВ

2.1 Методи та етапи проведення методики поглибленого профілювання серед студентів з застосуванням Інтернет інструменту

Розглянемо основні методи, які використовуються та адаптовуються у кваліфікаційній роботі.

1. Метод кабінет-аналізу передбачає аналіз адаптованого списку «soft skills» відповідно до опису типів професій за предметом праці за Е.А. Климовим за 4-ма категоріями: людина-людина, людина-природа, людина-знакова система, людина-техніка (див. додаток А). Сформувавши список, ми відстежили відмінності між «soft skills», в розрізі різних професій, що дозволило сформувати ширший й вужчий перелік «soft skills» в залежності від професій.

2. За допомогою методу анкетування проведено оцінку рівня мотивації та потенціалу працевлаштування. Авторка адаптувала питання для оцінки рівня мотивації та потенціалу з урахуванням цільової групи - студентів (стаж роботи, попередній досвід роботи). Було запропоновано альтернативну методиці поглибленого профілювання «Кар'єра твоєї мрії», яка не вимагає заповнення анкет, а визначення обраної професії буде свідчити про цілеспрямованість студента, тоді як низьку мотивацію - визначає варіант відповіді «не знаю». Відмінність методики поглибленого профілювання та методики «Кар'єра твоє мрії» в тому, що в нашій методиці оцінюється рівень мотивації та потенціалу розвитку «soft skills» замість потенціалу працевлаштування (див. рис. 2.1). В залежності від результату профілювання, студентам надається шаблон індивідуального плану розвитку, який спрямований і на розвиток «hard skills».

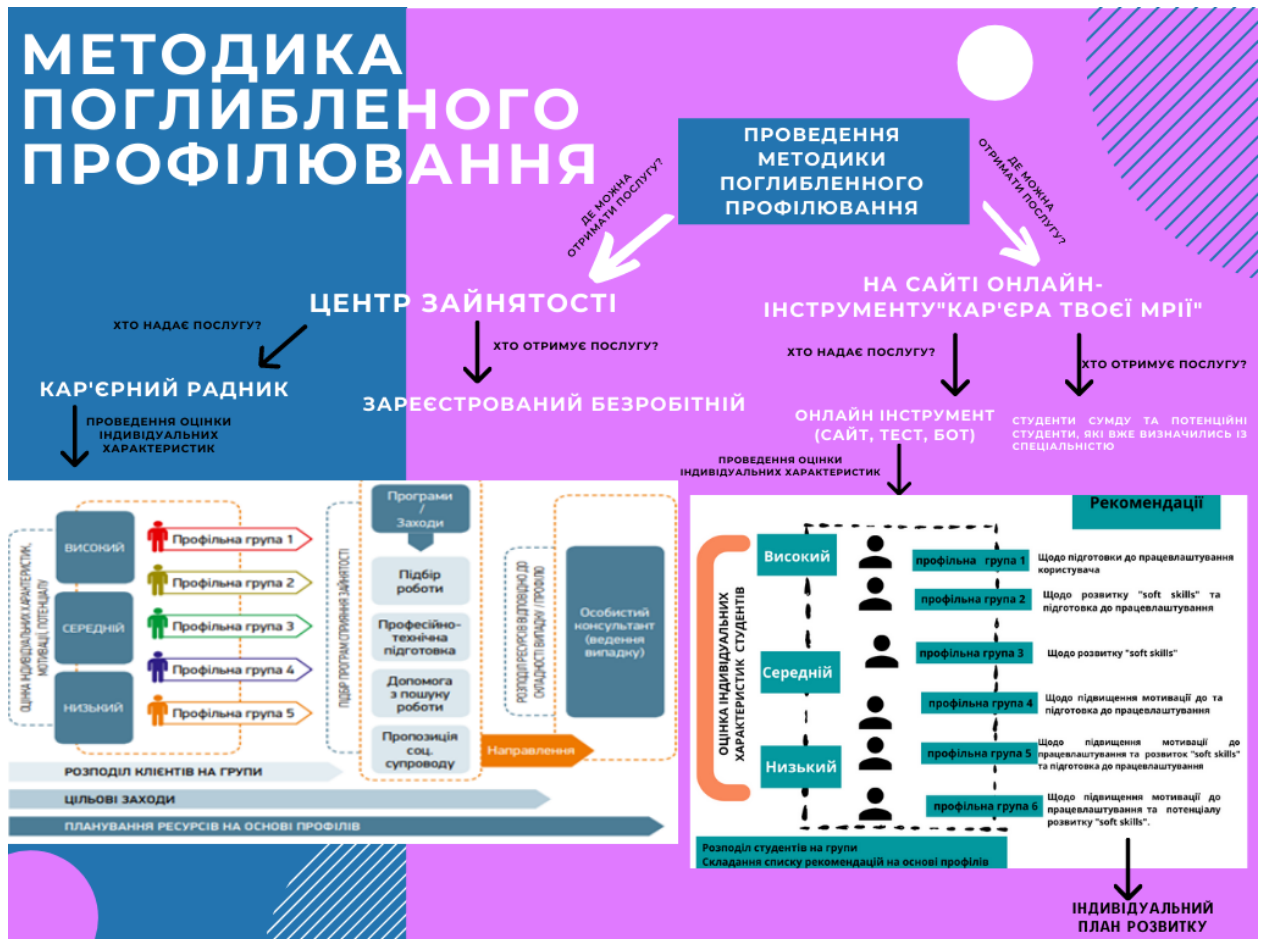


Рисунок 2.1 - Відмінність методики поглибленого профілювання та методики «Кар'єра твоє мрії»

У відповідності до підсумкового балу визначається профільна група. В свою чергу методикою поглибленого профілювання Центру зайнятості визначається 5-ть профільних груп: профіль 1 – високий ступінь мотивації до праці та високі можливості працевлаштування, профіль 2 – високий ступінь мотивації до праці та середні або низькі можливості працевлаштування, профіль 3 – середній або низький ступінь мотивації до праці та середні або низькі можливості

Авторка у попередній курсовій роботі адаптувала методикою поглибленого профілювання, яка передбачала оцінку своїх сильних та слабких сторін. В дипломній роботі в основу лягла зазначена ідея, яка була адаптована під самооціночний тест.

Метод адаптації профільних груп, передбачає 6 профільних груп замість 5-ти. На нашу думку, доцільно зосередити увагу на кожному з показників потенціалу розвитку «soft skills», замість того щоб об'єднувати середній та низький потенціал. Таким чином адаптація профільних груп дозволила сформулювати наступну ієрархію:

- профільна група 1 - свідчить про високу мотивацію та високий потенціал розвитку «soft skills»;
- профільна група 2 - свідчить про високу мотивацію та середній потенціал розвитку "soft skills";
- профільна група 3 - свідчить про високу мотивацію, але низький потенціал розвитку «soft skills»;
- профільна група 4 - свідчить про низьку мотивацію та високий потенціал розвитку «soft skills»;
- профільна група 5 - свідчить про низьку мотивацію та середній потенціал розвитку «soft skills»;
- профільна група 6 - свідчить про низьку мотивацію та низький потенціал розвитку «soft skills».

3. Метод щоденні питання в дії полягає у створенні індивідуальних планів розвитку, який застосовується для 3, 5 та 6 профільних груп. Саме в зазначених групах робиться акцент на розвитку «soft skills».

4. Метод адаптації завдань, передбачених заходів та послуг поглибленого профілювання для студентів бакалавріату спеціальності «Соціальна робота» передбачає надання рекомендацій щодо підвищення мотивації та розвитку soft або hard skills в залежності від профільної групи через бот. Засобами цього методу є чек листи (перевірочні списки) та шаблони індивідуальних планів розвитку в залежності від профільної групи.

Авторкою розроблено рекомендації відповідно до кожної профільної групи, зокрема:

Для профільна група 1, яка свідчить про високу мотивацію та високий потенціал розвитку «soft skills», рекомендовано: перелік платформ для пошуку

роботи (див. додаток Б); чек лист (як правильно писати резюме; як успішно пройти співбесіду) (див. додаток В), що таке індивідуальний план розвитку (див. додаток Г); шаблон індивідуального розвитку з пунктами (див. додаток Г): кар'єрна мета, фінансова мета, дедлайн для досягнення мети, етапи досягнення мети, дедлайн для етапів, ресурси (хто та що може Вам допомогти, які фінансові витрати Вам потрібні). Таким чином, у зв'язку з високими показниками вмотивованості та потенціалу розвитку «soft skills» у профільній групі 1, рекомендації зосереджені на підготовці до працевлаштування користувача. В шаблонах індивідуального плану розвитку зосереджуємо увагу не лише на «soft skills», але й на «hard skills», пропонуючи користувачеві вказати в плані індивідуального розвитку не лише «soft skills» (див. додаток Г).

Для профільної групи 2, яка свідчить про високу мотивацію та середній потенціал розвитку «soft skills» надані рекомендації щодо: розвитку «soft skills», якими передбачені чек-лист з: вправами, порадами (див. додаток Д). Крім того користувачеві надаються чек листи «Поради щодо пошуку роботи» (див. додаток В), «Індивідуальний план розвитку» (див. додаток Г) та шаблон індивідуального розвитку з пунктами (див. додаток Е): ціль хто я і куди я прагну, які сильні сторони та навички в мене вже є (як тверді навички так і soft skills), які слабкі сторони та які навички мені варто покращити, що для цього я роблю, хто може мені допомогти у розвитку навичок, які можливості є на ринку праці. У зв'язку середнім потенціалом розвитку «soft skills» профільній групі 2, фокусується увага на першому етапі: на розвиток «soft skills». На другому етапі - на підготовці до працевлаштування через розвиток як «soft skills» так й «hard skills» (див. додаток Е).

Для профільної групи 3, яка свідчить про високу мотивацію, але низький потенціал розвитку «soft skills» рекомендовано: розвиток «soft skills», якими передбачені вправи, поради (див. додаток Д); ресурси (див. додаток Б); що таке індивідуальний план розвитку (див. додаток Є), шаблон індивідуального розвитку направлений лише на розвиток «soft skills» (див. додаток Ж). Через

низький потенціал розвитку «soft skills» у профільній групі 3, сфокусована увага на розвитку «soft skills» задля його підвищення та спроможності перейти до етапу підготовки до працевлаштування.

Для профільної групи 4, яка свідчить про низьку мотивацію та високий потенціал розвитку «soft skills» надані рекомендації щодо:

- проходження методики Голланда (допомагає визначити тип соціально-професійної спрямованості та полегшує подальше визначення професії) (див. додаток З);

- платформ для пошуку роботи (див. додаток Б);

- як правильно писати резюме (див. додаток В);

- як успішно пройти співбесіду, що таке індивідуальний план розвитку (див. додаток Г);

- 2 шаблони індивідуального плану розвитку, перший крок задля підвищення мотивації пропонуємо визначити: ціль хто Ви і куди прагнете, які сильні сторони та навички в мене вже є (як тверді навички так і "soft skills"), які слабкі сторони та які навички мені варто покращити, що для цього я роблю, хто може мені допомогти у розвитку навичок, які можливості є на ринку праці (див. додаток Е), другий, який сприяє безпосередньо досягнення кар'єрної мети (див. додаток Г). В профільній групі 4, ми фокусуємось на підвищенні мотивації до працевлаштування.

Для профільної групи 5, яка свідчить про низьку мотивацію та середній потенціал розвитку «soft skills» надані рекомендації щодо:

- проходження методики Голланда (допомагає визначити тип соціально-професійної спрямованості та полегшує подальше визначення професії) - задля підвищення мотивації (див. додаток З);

- розвитку «soft skills», якими передбачені вправи, поради, ресурси (див. додаток Д); платформи для пошуку роботи - задля підвищення потенціалу розвитку «soft skills» (див. додаток Б);

- що таке індивідуальний план розвитку;

- шаблон індивідуального розвитку з пунктами: ціль хто я і куди я

прагну, які сильні сторони та навички в мене вже є (як тверді навички так і «soft skills»), які слабкі сторони та які навички мені варто покращити, що для цього я роблю, хто може мені допомогти у розвитку навичок, які можливості є на ринку праці - задля підвищення мотивації до працевлаштування (див. додаток Е). В профільній групі 5, ми фокусуємось на підвищенні мотивації до працевлаштування та потенціалу розвитку «soft skills».

Для профільної групи 6, яка свідчить про твою низьку мотивацію та низький потенціал розвитку «soft skills» сформовано рекомендації:

- проходження методики Голланда (допомагає визначити тип соціально-професійної спрямованості та полегшує подальше визначення професії) - задля підвищення мотивації (див. додаток З);
- розвитку «soft skills», якими передбачені вправи, поради, ресурси (див. додаток Д); платформи для пошуку роботи - задля підвищення потенціалу розвитку «soft skills» (див. додаток Б);
- що таке індивідуальний план розвитку (див. додаток Є);
- шаблон індивідуального розвитку направлений лише на розвиток «soft skills» (див. додаток Ж). В профільній групі 6, ми фокусуємось на підвищенні мотивації до працевлаштування та потенціалу розвитку «soft skills».

5. Метод оцінки користування методикою поглибленого профілювання «Кар'єра твоєї мрії», передбачає моніторинг результатів за кількісними та якісними показниками користування методикою поглибленого профілювання «Кар'єра твоєї мрії» (див. табл. 2.1).

Таблиця 2.1 - Кількісні та якісні показники

Кількісні показники	Якісні показники
Кількість користувань (сайт, тест, бот);	Відгуки
Кількість переглядів сайту	Пропозиції щодо удосконалення

методики поглибленого профілювання «Кар'єра твоєї мрії»	
Кількість проходження самооціночного тесту soft skills	Зв'язок між профільними групами та спеціальністю
Кількість взаємодій з ботом	Звернення студентів
Користувачі, які збираються скласти індивідуальний план розвитку	

Таким чином, основними етапами створення методики поглибленого профілювання «Кар'єра твоєї мрії» є:

1. Здійснений кабінетний-аналіз списку «soft skills», з метою визначення найбільш актуальних «soft skills» у відповідності до професій СумДУ. В результаті якого ми отримали список найбільш актуальних «soft skills» відповідно до професій. (див. додаток А);

1.2 Проведена консультативна зустріч з HR-спеціалістом, в ході якої були отриманні рекомендації щодо удосконалення списку, а саме: адаптація вже наявного списку найбільш актуальних «soft skills» відповідно до опису типів професій за предметом праці за Е.А. Климовим;

1.3 Адаптований список soft skills відповідно до опису типів професій за предметом праці за Е.А. Климовим за 4-ма категоріями: людина-людина, людина-природа, людина-знакова система, людина-техніка. Сформувавши список, ми прослідкували різницю між «soft skills» за різними професіями, що дало змогу побачити в деяких професіях ширший перелік, а в деяких вужчий перелік «soft skills» (приклад див. рис. 2.2, додаток Й)

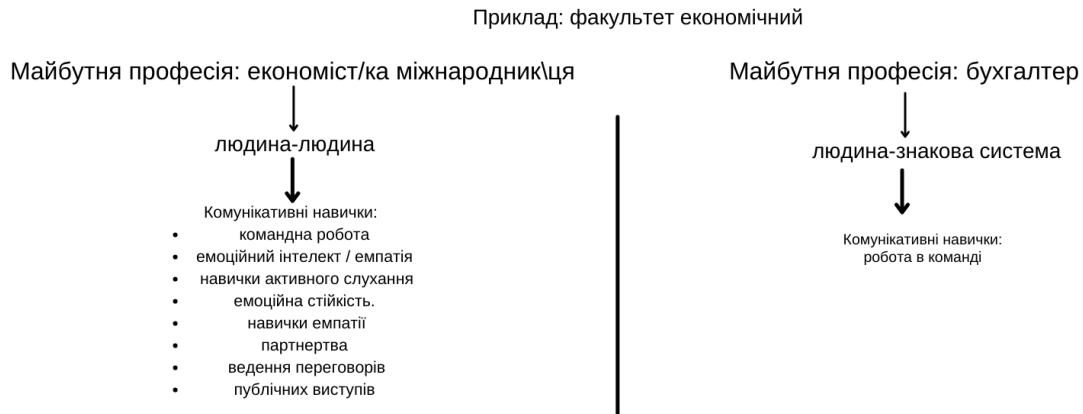


Рисунок 2.2 – Приклад

2. Створення методики поглибленого профілювання «Кар'єра твоєї мрії», передбачає розробку декількох інструментів, які між собою взаємопов'язані: сайт, тест та бот (див. додаток К) .

2.1 Сайт розроблено на платформі WIX. Веб-сторінка наповнена інформацією про методику поглибленого профілювання. Інтерфейс сайту створено у вигляді графічних та анімаційних зображень з використання платформи Canva. Вкладки сайту містили наступні інформативні матеріали:

- Головна вкладка передбачає загальну інформацію про методику поглибленого профілювання «Кар'єра твоєї мрії», поради користувачу: розширити уявлення про «soft skills»; список «soft skills» в відповідності до категорій за описом типів професій за Е. Климовим; провести самооцінку своїх професійних «soft skills»; визначення профільної групи, яка буде свідчити про високий/низький рівень мотивації та про високий\середній\низький потенціал розвитку «soft skills»; рекомендації щодо розвитку в відповідності до профільної групи; шаблон індивідуального плану розвитку в відповідності до профільної групи

- Вкладка «Soft skills» пропонує користувачам ознайомитись з визначенням, переліком навичок\вмінь та інфографікою зі статистичними даними навіщо ж все ж такі потрібно розвивати «Soft skills».

- Вкладка «Методика поглибленого профілювання «Кар'єра твоєї мрії»»: передбачає запрограмований тест, який містить загальні питання щодо:

1) факультету\інституту на якому навчається студент\ка та варіанти відповідей, які підтягуються автоматично в відповідності до переліку факультетів\інститутів СумДУ;

2) майбутньої професії в відповідності до факультету та варіанти відповідей, якими визначається певна категорія відповідно до адаптованого списку «soft skills» під професії СумДУ та опису типів професій за предметом праці за Е.А. Климовим.

Під час формування списку професій ми використовували фемінітиви у їх назвах:

- варіант відповіді в відповідності до можливих майбутніх професій, які отримають по закінченню того чи іншого інституту\факультету, свідчить про високу мотивацію;

- варіант відповіді «не знаю», для тих хто не баче своєї майбутньої професії, в відповідності до цієї відповіді користувачу пропонується набір універсальних навичок;

- майбутня професія відсутня в запропонованому переліку, в такому випадку користувачеві пропонується опис діяльності майбутньої професії, яка переведе його на відповідну категорію.

2.2 Тест розроблений з метою підвищення мотивації до розвитку «soft skills» у студентів. Вплив на мотивацію користувачів здійснювався через наголошення причин користування методикою поглибленого профілювання «Кар'єра твоєї мрії»:

- для того щоб зрозуміти, які «soft skills» необхідні для Вашої майбутньої професії ;

- зрозуміти, яких навичок не вистачає;

- розвинути Вашу гнучкість, яка в сучасних умовах є необхідною;

- для того щоб, бути на крок ближче до "Кар'єри твоєї мрії".

Тест розроблено на платформі Online Test Pad та запрограмований під певну кількість балів для кожної профільної групи в залежності від середніх оцінок користувача своїх «soft skills» (див. додаток Л). У відповідності до підсумкового балу визначається профільна група. Задача тесту полягає в тому, щоб користувач здійснив самооцінку своїх «soft skills», оцінюючи від 5-1 балів кожну навичку з переліку, в залежності від того наскільки добре чи середньо розвинена та чи інша навичка.

2.3 Розроблений бот в телеграмі передбачає надання рекомендацій у відповідності до визначеної профільної групи.

На першому етапі у відповідності до профільних груп авторка запрограмувала команди, які містять рекомендації. Зазначені рекомендації складаються з різних чек листів, наповнення яких відбувалось шляхом аналізу інформації щодо:

- індивідуального плану розвитку та як його складати;
- вправ та порад щодо розвитку «soft skills»;
- ресурсів для пошуку роботи;
- шаблонів індивідуальних планів розвитку;
- написання резюме.

Після повного ознайомлення з інформацією щодо профільної групи, користувачу відображаються: заключні питання щодо оцінки користувачем корисності інформації та щодо намірів складати індивідуальний план розвитку.

Отже, адаптувавши методику поглибленого профілювання Центру зайнятості та методи, які використовувались в попередньому досвіді адаптації методики поглибленого профілювання, була створена методика поглибленого профілювання "Кар'єра твоєї мрії", який може здійснюватися серед студентської молоді СумДУ.

2.2 Апробація методики поглибленого профілювання розробленої для студентської молоді із застосуванням Інтернет інструмента

Апробація методики поглибленого профілювання розробленої для студентської молоді із застосуванням Інтернет інструмента, відбувалась в період з 15.04.20 – 15.05.20, серед студентів СумДУ факультетів\інститутів: медичний, юридичний, Бієм, ІФСК,ТЕСЕТ,ЕЛІТ. Загальна кількість користувачів складає 93 особи. Перед початком апробації було проведене (15.04.20) тестування методики поглибленого профілювання «Кар'єра твоєї мрії» в середовищі студентської групи факультету ІФСК спеціальності «Соціальна робота».

Методика поглибленого профілювання «Кар'єра твоєї мрії» пройшла апробацію на науковій конференції «Соціально-гуманітарні аспекти розвитку сучасного суспільства», за результатами якої опубліковано збірник тез [27].

Основна частина апробації відбувалась шляхом поширення інформації під час:

1. Онлайн презентацій через мережу Zoom у 3-х студентських групах в (див. додаток М).
2. Поширення постів через особисту сторінку та сторінку Центру соціальних досліджень СумДУ в соціальній мережі Facebook (див. додаток Н).
3. Особистих контактів, що виявилось найбільш ефективним методом, оскільки вдалось залучити користувачів з кожного факультету СумДУ.

Отже, під час апробації гри важливу роль відігравали форми поширення, які на нашу думку позначилися на ефективності рівня впливу готовності студентів вдосконалювати «soft skills».

2.3 Проведення оцінки користування Інтернет- інструментом «Кар'єра твоєї мрії»

На нашу думку, перед проведенням оцінки користування Інтернет-інструментом «Кар'єра твоєї мрії», доречним є визначитись з метою аналізу.

Метою проведення оцінки користування є:

- З'ясувати зацікавленість студентів в користуванні методикою поглибленого профілювання «Кар'єра твоєї мрії» (повною та неповною) за факультетами;
- виявити зв'язок між факультетом та категорією за описом типів професій за Е. Климовим;
- встановити зв'язок між факультетом та результатом профілювання;
- прослідкувати вмотивованість користувачів певної профільної групи до переходу в бот;
- з'ясувати чи залежить рівень потенціалу розвитку «soft skills» від бажання користувачів скласти ІПР

Загальна кількість студентів, які скористались неповною (сайт, тест) методикою поглибленого профілювання «Кар'єра твоєї мрії» складає - 93 особи, з них 32 скористались повною методикою (сайт, тест, бот). Хочемо зазначити, що загальна кількість переглядів сайту складає 110 осіб (див. додаток О). Неповною методикою поглибленого профілювання «Кар'єра твоєї мрії» найбільше скористувалась студентів факультету ІФСК – 37,6%, з них 17,6% скористувались повною методикою (сайт, тест, бот) (див. рис. 2.4). Можемо зробити припущення, що даний показник пов'язаний з онлайн презентаціями методики, які проводилися саме серед студентів цього факультету та могло безпосередньо вплинути на кількість проходжень. Найменша кількість користувань спостерігається серед студентів факультету ЕЛІТ (5,3%), які скористались неповною методикою поглибленого профілювання «Кар'єра твоєї мрії», з них (1%) - скористувався повним. Даний показник можемо пов'язаний із складністю залучення студентів зазначеного

факультету, оскільки значна кількість з них вже працює та не мають часу щоб розбиратися з матеріалами методики.

Можемо припустити, що відносно невисока активність інших факультетів: Бієм (16,1%), Медичний (13,9%), Право(11,8%), ТЕСЕТ (17,2%), може бути пов'язана: із низькою мотивацією до розвитку «soft skills», з технічними помилками, які інколи вибивала методика поглибленого профілювання «Кар'єра твоєї мрії», через відсутність технічної підтримки під час проходження.

Хочемо зауважити, що кількість користування повною методикою поглибленого профілювання «Кар'єра твоєї мрії» значно менша (Бієм- 0,5%, Медичний – 5,3%, Право-2,1%,Тесет) аніж неповною, може бути пов'язана з тим, що користувачі переходили до боту, але не доходили до останніх чек листів після яких йшли контрольні питання.

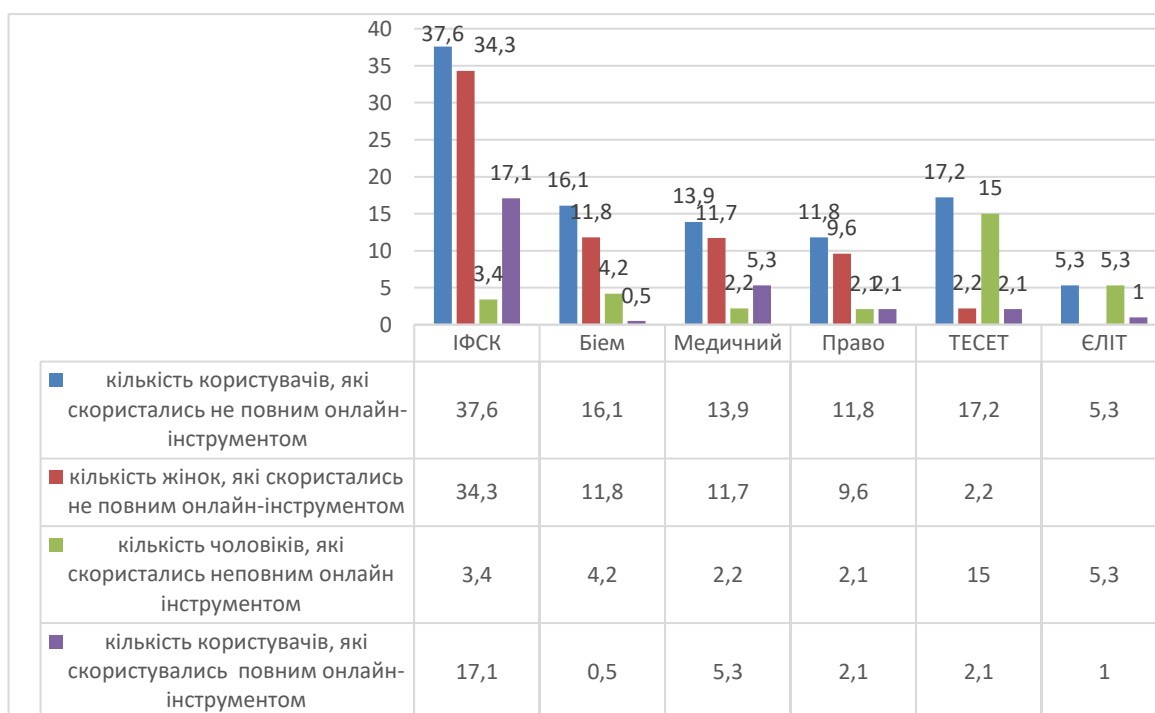


Рисунок 2.3 - Загальна кількість користувань методикою поглибленого профілювання «Кар'єра твоєї мрії» за факультетом\інститутом

Як зазначалося, користувачі методики поглибленого профілювання «Кар'єра твоєї мрії» після обрання факультету та майбутньої професії отримали результат - категорію за описом типів професій за Е. Климовим.

Хочемо зауважити, що користувачі методики поглибленого профілювання «Кар'єра твоєї мрії» факультетів\інститутів СумДУ, за виключенням інституту Права (2,2%) - мають високу мотивацію до працевлаштування. Так, у більшості факультетів переважає категорія людина людина, що може свідчити про відсутність прямого зв'язку між факультетом та категорією (див. рис. 2.2). Адже, серед студентів ІФСК– 37,6% (соціальний\а працівник\ця, менеджер\ка соціокультурної діяльності, психолог\иня) та Медичного – 13,9% (лікар\ка, стоматолог\иня), Право – 9,6% (адвокат\есса, юрист, суддя) студенти обрали майбутні професії в яких провідним предметом праці є люди.

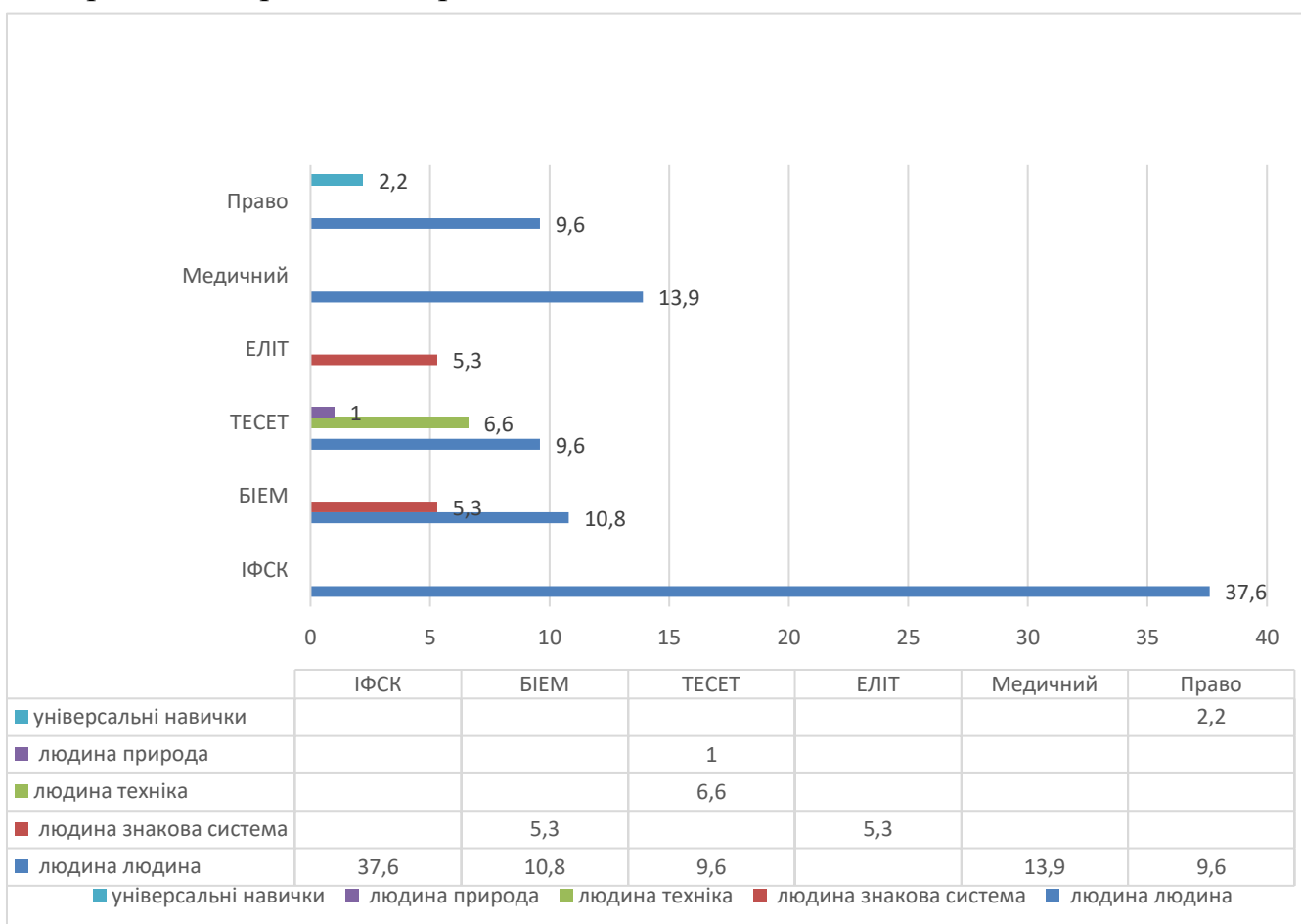


Рисунок 2.4 – Встановлення зв'язку між факультетом та категорією за описом типів професій за Е. Климовим

Результат людина людина в користувачів інституту Біем - 10% (менеджер\ка, міжнародні відносини, дипломат) та факультету ТЕСЕТ – 9,6% (інженер механік), руйнує думку про зосередженні економічних та технічних спеціальностей лише на розрахунках та кресленнях. Можемо зробити висновок щодо відсутності прямого зв'язку між даними факультетами та категорією. Найвним є співпадіння між факультетом та категорією: Біем - людина знакова система - 5,3% (банк'єр, фінансист), ТЕСЕТ людина техніка - 6,6% (інженер), людина природа (еколог) - 1% та ЕЛІТ людина знакова система (ІТ-спеціаліст\ка) – 5,3%.

Різна зацікавленість в проходженні методики поглибленого профілювання «Кар'єра твоєї мрії» інституту Біему та факультету ТЕСЕТ за категоріями, може бути пов'язана з тим, що в користувачів категорії людина людина є потреба в розвитку «soft skills», яка в свою чергу відображає більшу зацікавленість студентів до проходження методики поглибленого профілювання «Кар'єра твоєї мрії». Можемо припустити, що в даному інституті\факультеті не приділяють достатньо уваги розвитку «soft skills». В свою чергу студенти це відчують та розуміють необхідність їхнього розвитку, бо деякі з «soft skills» є професійними якостями спеціалістів.

Встановлений зв'язок між факультетом та результатом профілювання (див. рис. 2.6)свідчить, що всі користувачі мають високу мотивацію до працевлаштування, за винятком представників інституту Право (2,2%), які мають низьку мотивацію та середній потенціал розвитку «soft skills». Можемо припустити, що 2,2% студентів Права не бачать себе в майбутньому в даній сфері.

Результат профільна група 1 - високий рівень мотивації та розвитку, було виявлено в користувачів факультетів:

- Право (4,3%) - можемо припустити, що це пов'язано із високою самооцінкою та лідерськими задатками студентами даного інституту .

- ІФСК (3,3%) - можемо припустити, що це пов'язано з активністю та вмотивованістю студентів до саморозвитку, як в межах навчальної діяльності так й поза нею, що сприяє розвиненому потенціалу «soft skills» на високому рівні.

- Медичний (3,3%) - можемо припустити, що високий результат (профільна група 1) пов'язана з переліком «soft skills», які пропонувались в самооцінчному тесті, які можуть відноситись до професійних якостей лікарів.

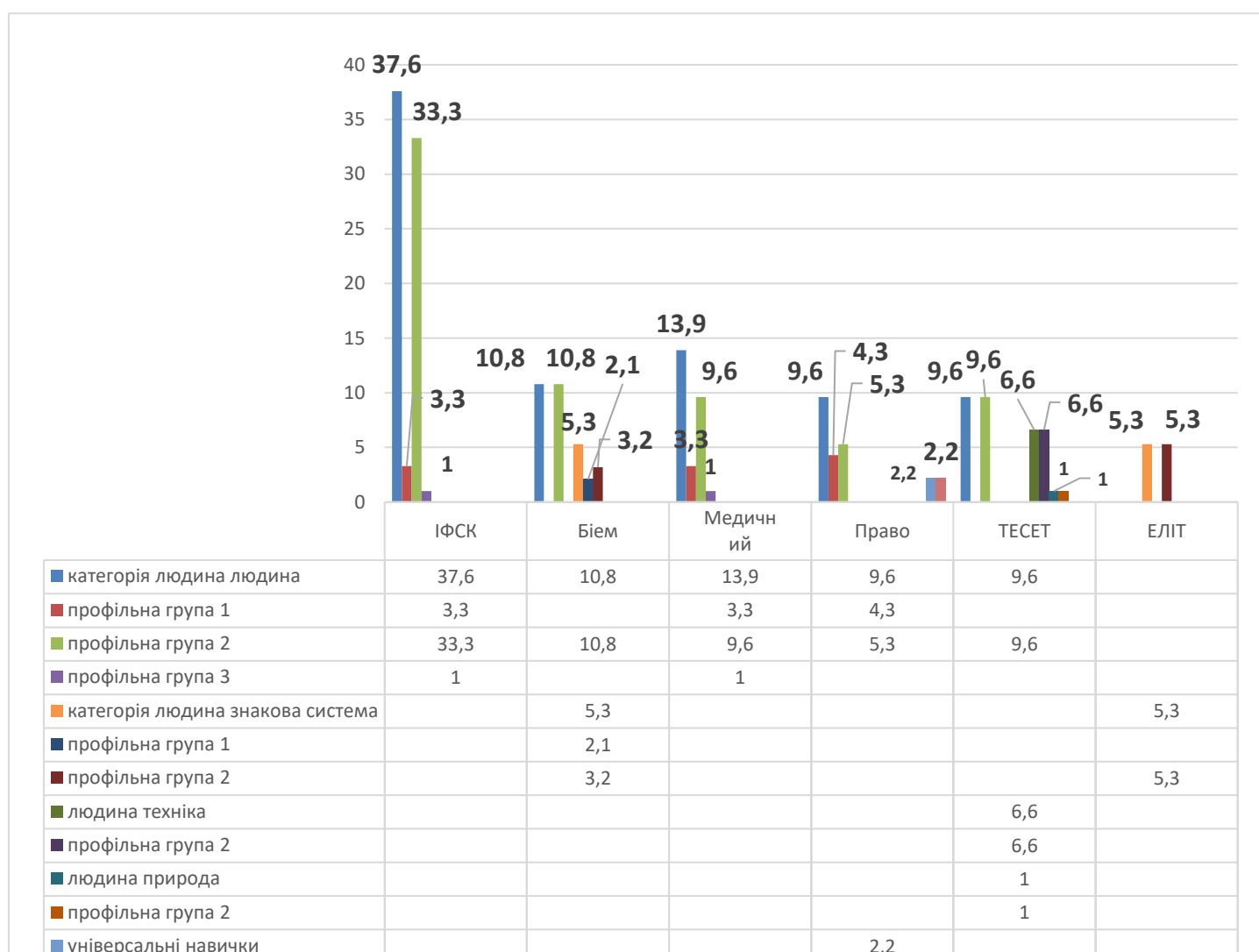


Рисунок 2.5 – Кількість користувачів за профільною групою в відповідності до факультету та категорії

Найпоширенішим результатом виявився високий рівень мотивації та середнього потенціалу розвитку, якій спостерігається в користувачів

факультетів: ІФСК (33,3%), Бієм (10,8%), Медичний (9,6%), ТЕСЕТ (9,6%) Право (5,3%). Можемо припустити, що в студентів з даним результатом слабка мотивація до додаткового розвитку «soft skills», який потребує систематичної роботи над собою.

Результат високий рівень мотивації та низький потенціал розвитку «soft skills», наявний в 2% користувачів факультетів ІФСК та Медичний. На нашу думку, через необізнаність про важливість розвитку «soft skills» та низьку мотивацію.

Найбільша кількість переходів до боту прослідковується в профільній групі 2, з 83% перейшло 3,2% (див. рис. 2.7). Можемо припустити, що середній рівень потенціалу розвитку «soft skills» впливає на мотивацію переходів до боту, бо користувачі є зацікавлені в додатковому розвитку «soft skills», який пропонується в рекомендаціях.

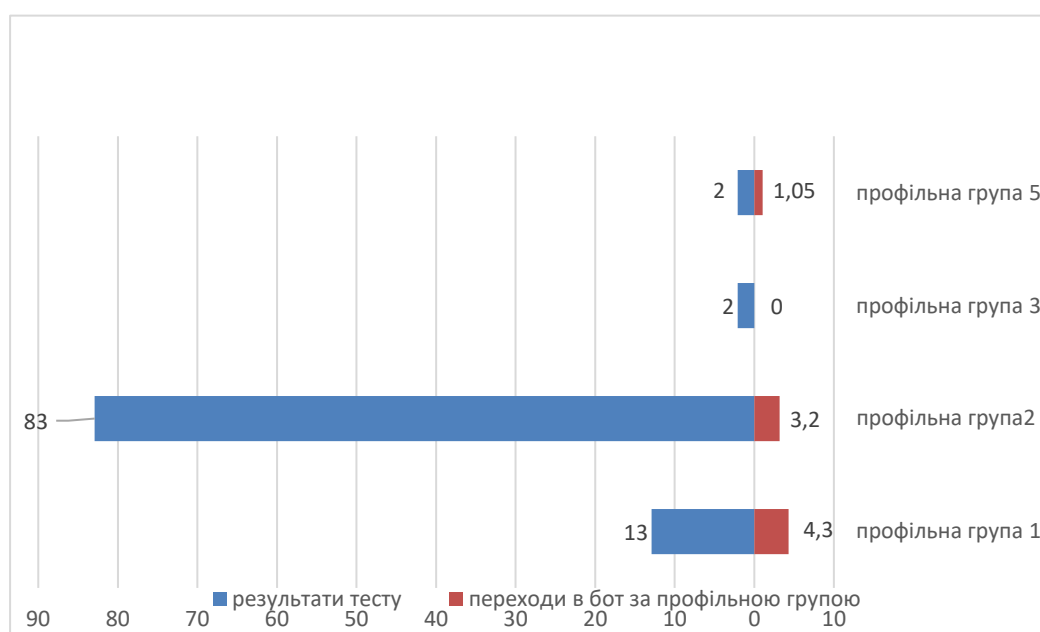


Рисунок 2.6 – Кількість користувачів, які в відповідності до певної профільної групи перейшли до боту

Хочемо приділити увагу взаємозв'язку профільної групи 1 – 13% та переходів з неї до боту - 4,3%. Можемо припустити, що отриманий результат високий рівень мотивації та потенціалу розвитку «soft skills», міг наштовхнути

на думку користувача: «Навіщо мені переходити до рекомендацій, якщо в мене і так все відмінно».

Низька активність переходів до боту профільної групи 3 (0) та 5 (1,5%), може пояснюватись безліччю чинниками, які могли вплинути: низька мотивація, не зацікавленість, зайнятість тощо..

Важливим показником для нас були відповіді на питання «Чи планують користувачі методики поглибленого профілювання «Кар'єра твоєї мрії» скласти індивідуальні плани розвитку?» (див. таблиця 2.2). Відповіді на запитання дозволяють сформулювати загальне бачення щодо мотивації складання індивідуального плану розвитку за профільною групою і зробити висновок, що найбільш вмотивованими є студенти з результатом високий рівень мотивації та середній потенціал розвитку soft skills – 19,3% планує скласти індивідуальний план професійного розвитку.

Таблиця 2.2 - Індивідуальний план розвитку

	Планують скласти індивідуальний план розвитку	Не планують скласти індивідуальний план розвитку
Профільна група 1	12,5%	-
Профільна група 2	19,3%	4,2%
Профільна група 3	-	-
Профільна група 5	1%	

На нашу думку доречним є здійснити аналіз не тільки кількісних показників, алей якісних. За кількісні показники, ми беремо відгуки, звернення та пропозиції\зауваження. В ході проведення онлайн презентацій було отримано ряд рекомендацій стосовно покращення методики поглибленого профілювання «Кар'єра твоєї мрії», а саме:

- зменшення кількості інформації на сайті задля кращого сприйняття;

- зміна формулювань питань в тесті;
- редагування чек листів (русизми, використання терміну «soft skills» на різних мовах);
- удосконалення технічної підтримки тесту;
- спрощення вкладок сайту до однієї загальної.

В ході розповсюдження методики поглибленого профілювання «Кар'єра твоєї мрії» через соціальні мережі неодноразово поступали звернення щодо користуванням методикою поглибленого профілювання «Кар'єра твоєї мрії». На звернення було відреаговано, створеною інструкцією щодо користування методикою поглибленого профілювання «Кар'єра твоєї мрії» (див. додаток.)

Відгуки:

- «Дуже корисний інструмент»
- «Ніколи не бачила подібного, корисна інформація надана в чек листах»
- «Зацікавили чек листи»
- «Для мене цей інструмент, був дуже своєчасним»
- «Повинна бути висока мотивація у студентів для того щоб їм скористуватись»

Отже, в період з 15.04.20 – 15.05.20 методикою поглибленого профілювання «Кар'єра твоєї мрії» скористалось 93 студенти Сумського державного університету, з них 32 студенти скористались повною методикою поглибленого профілювання «Кар'єра твоєї мрії» (сайт, тест, бот). Нами було залучено до проходження студентів факультетів: ІФСК (34), ТЕСЕТ (15), ЕЛІТ (5) та інститутів Право (11), Медичний (13) та БІЕМ (15).

Найбільший рівень зацікавленості до користування методикою поглибленого профілювання «Кар'єра твоєї мрії» наявний в факультету ІФСК. Нами було виявлено, що за технічною та економічною спеціальністю відсутній прямий зв'язок між факультетом та категорією за описом типів професій за Е. Климовим. Саме це може свідчити про потребу в студентів даних факультетів в розвитку «soft skills». Найпоширеніший результат профілювання: високий рівень мотивації та середній потенціал розвитку «soft skills», ми прослідкували

взаємо зв'язок між даною групою та переходами до боту. Найрідшим результатом була низька мотивація та середній потенціал розвитку «soft skills» в користувачів інституту Право, які не визначились на даному етапі зі своєю майбутньою професією. Нами було виявлено найбільш вмотивованих до розвитку «soft skills» студентів по переходам до боту, саме з профільної групи 2, де більшість користувачів збираються скласти індивідуальні плани розвитку.

Висновок до 2-го розділу

В розділі описано основні етапи створення методики поглибленого профілювання «Кар'єра твоєї мрії» та методи, які адаптувались для методики «Кар'єра твоєї мрії», яка може використовуватись серед студентів.

Методика поглибленого профілювання «Кар'єра твоєї мрії», була апробована в період з 15.04.20 – 15.05.20, серед студентів СумДУ факультетів\інститутів: медичний, юридичний, Бієм, ІФСК, ТЕСЕТ, ЕЛІТ. Загальна кількість користувачів складає 92 особи. Методика поглибленого профілювання «Кар'єра твоєї мрії» пройшла наукову апробацію під час доповіді з тезами на науковій конференції «Соціально-гуманітарні аспекти розвитку сучасного суспільства», які були включені до збірника тез. Основна частина апробації відбувалась, через використання інструментів розповсюдження інформації: проведення презентацій методики поглибленого профілювання «Кар'єра твоєї мрії», поширення через соціальні мережі та особисті контакти.

На етапі аналізу кількісних результатів апробованої методики поглибленого профілювання було:

- з'ясовано найбільшу зацікавленість в студентів факультету ІФСК в користуванні методикою поглибленого профілювання «Кар'єра твоєї мрії» (повною та неповною);

- виявлено зв'язок між факультетами\інститутами ІФСК, ЕЛІТ, Медичний, Право та категорією людина-людина, людина знакова система. Крім того було встановлено відсутність прямого зв'язку між факультетом\інститутом ТЕСЕТ та Бієм;
- встановлено зв'язок між факультетом та результатом профілювання;
- прослідковано найбільшу вмотивованість в другій профільній групі до переходу в бот;
- з'ясовано залежність середнього рівня потенціалу розвитку «soft skills» від бажання користувачів складати індивідуальні плани розвитку.

ВИСНОВКИ

У кваліфікаційній роботі розроблена й апробована методика поглибленого профілювання «Кар'єра твоєї мрії», яка апробована під особливості студентської молоді, що дозволяє проводити поглиблене профілювання студентської молоді з використанням Інтернет інструментів.

Розроблення методики профілювання та її апробація дозволила сформулювати наступні висновки:

1. Дослідження теоретичної бази щодо методики первинного та поглибленого профілювання дозволило виокремити методику поглибленого профілювання та описати її особливості. На основі опрацьованого українського законодавства щодо методики поглибленого профілювання, нам вдалось з'ясувати потребу в використанні Інтернет інструментів поглибленого профілювання у роботі зі студентською молоддю, шляхом аналізу наказу «Про затвердження Положення про організацію професійної орієнтації населення» та положення «Центру сприяння працевлаштуванню студентів і випускників Сумського державного університету». На основі аналізу, нами було виявлено відсутність окремого документу, який би регламентував організацію профорієнтаційної роботи серед студентів.

Описані загальні поняття щодо методики поглибленого профілювання та досвіду проведення подібних методик, які проводились серед студентів свідчать про міждисциплінарність кваліфікаційної роботи. Категоріальний апарат дослідження включає в себе не лише категорії соціальної роботи, але й ІТ сферу.

2. З'ясовано особливості цільової аудиторії та виділено наступні загальні пункти, які характеризують студентів: цінності; страхи; проблеми; пріоритети.

Питання поглибленого профілювання є актуальними для студентської молоді, а застосування Інтернет технологій робе її доступною та зручною для проходження.

3. Визначено етичний принцип, яким ми керуємось, право на самовизначення

студентів можна забезпечити шляхом застосування Інтернет інструментів - тест, індивідуальні плани розвитку та рекомендації.

4. Визначення особливостей проведення методики поглибленого профілювання зі студентською молоддю, через аналіз вітчизняного та іноземного досвіду продемонстрував, що методика поглибленого профілювання повинна бути:

- розроблена для студентів всіх спеціальностей СумДУ, а не лише для спеціальності «Соціальна робота»;
- переформатована під особливості та потреби студентства, а не безробітних;
- удосконалена в методах, які використовувалися.

5. Методика поглибленого профілювання «Кар'єра твоєї мрії», була апробована в період з 15.04.20 – 15.05.20, серед студентів СумДУ факультетів\інститутів: медичний, юридичний, Біем, ІФСК,ТЕСЕТ,ЕЛІТ. Загальна кількість користувачів складає 93 особи.

6. При аналізі результатів користуванням методикою поглибленого профілювання «Кар'єра твоєї мрії», було з'ясовано:

- найбільшу зацікавленість в студентів факультету ІФСК – 36,7% в користуванні методикою поглибленого профілювання «Кар'єра твоєї мрії» (повною та неповною);
- виявлено зв'язок між факультетами\інститутами ІФСК, ЕЛІТ, Медичний, Право та категорією людина-людина, людина знакова система. Крім того було встановлено відсутність прямого зв'язку між факультетом\інститутом ТЕСЕТ та Біем;
- найпоширеніший результат профілювання, високий рівень мотивацій та середній потенціал розвитку «soft skills» -82,8%;
- висока мотивація та високий потенціал розвитку «soft skills», був виявлений лише в гуманітарних спеціальностей - 12,9%;
- 2,2% низька мотивація та середній потенціал розвитку «soft skills», виявлено в інституту «Право»;

- виявлено найбільший вплив на готовність вдосконалювати «soft skills» в профільній групі 2 – 32,2%, з них: 27,9% планують скласти індивідуальний план розвитку та 4,2% не планують скласти індивідуальний план розвитку.

Гіпотеза про те, що: «профільна група 1: висока мотивація та високий потенціал розвитку «soft skills» є більш характерна для студентів гуманітарних спеціальностей, через те що в тесті зустрічаються «soft skills», які є професійними для спеціалістів даної сфери» знайшла своє підтвердження в роботі, за результатами профільна група 1 була виявлена в факультеті ІФСК, Право та Медичний, які власне і є гуманітарними;

Стосовно другої гіпотези, що: «ефективність рівня впливу щодо готовності студентів вдосконалювати «soft skills» залежить від форми подачі інформації щодо методики поглибленого профілювання «Кар'єра твоєї мрії», знаходить підтвердження в даній роботі. Виявивши найбільшу зацікавленість в студентів факультету ІФСК, ми прийшли до висновку, що вона пов'язана з проведенням онлайн-презентацій.

Практична частина кваліфікаційної роботи має елементи новизни, а саме, створення методики поглибленого профілювання «Кар'єра твоєї мрії» для студентів. Загальна мета кваліфікаційної роботи досягнута та має практичну значимість. Всі завдання були реалізовані у дослідженні та створенні практичної частини.

РЕКОМЕНДАЦІЇ

В ході виконання кваліфікаційної роботи був сформульований ряд рекомендацій для подальшої роботи над методикою поглибленого профілювання «Кар'єра твоєї мрії»:

- методика поглибленого профілювання «Кар'єра твоєї мрії» універсальна, тим що її можна адаптувати для школярів та для працівників будь-яких фірм\установ;
- створення єдиного мобільного додатку задля зручності користування та в запобіганні технічних помилок.
- удосконалити програмування команд боту;
- удосконалення чек-листів: усунення русизмів, змінити стиль подачі інформації;
- скоротити інформацію на сайті;
- удосконали мобільну версію користування, розробити більш зручнішу
- уточнення списку професій, відштовхуючись від посад і повноважень, які буде виконувати людина;
- налагодження систематичної комунікації боту з користувачем задля відстеження прогресу.

Рекомендації для студентського центру сприяння працевлаштуванню студентів і випускників Сумського державного університету:

Внести уточнення до положення «Про студентський центр сприяння працевлаштуванню студентів і випускників Сумського державного університету», розділ 2 «Мета й завдання Центру» пункт 2.2. «індивідуальна робота зі студентами й випускниками з профорієнтації, працевлаштування й тимчасової зайнятості» щодо конкретних заходів, які передбачені послугою з профорієнтації. Запропонувавши до розгляду профорієнтаційних послуг, які може надавати центр: методика поглибленого профілювання «Кар'єра твоєї мрії». При застосуванні методики рекомендовано введення окремої посади

кар'єрного консультанта задля підвищення мотивації та отримання ефективних результатів студентів.

Рекомендації для Центру зайнятості:

Запропонувати використання методики поглибленого профілювання «Кар'єра твоєї мрії», в рамках функціональних обов'язків.

Рекомендації щодо користування:

Для того щоб ефективно впливати на готовність студентів вдосконалювати «soft skills», потрібно проводити ознайомлюючі зустрічі з методикою поглибленого профілювання «Кар'єра твоєї мрії».

ВИКОРИСТАНА ЛІТЕРАТУРА:

1. Ситуація на ринку праці та діяльність державної служби зайнятості у 2020 році [Електронний ресурс]. – 2020. – Режим доступу до ресурсу: https://www.dcz.gov.ua/sites/default/files/infofiles/sytuaciya_na_rp_ta_diyalnist_dsz_0.pdf
2. Коляда Н. Практичний досвід формування «soft-skills» в умовах закладу вищої освіти [Електронний ресурс] / Наталія Коляда // Актуальні питання гуманітарних наук. Вип 27, том 3, 2020 – Режим доступу до ресурсу: http://www.aphn-journal.in.ua/archive/27_2020/part_3/26.pdf
3. Філатова Н. В. Креативне мислення, «гнучкі навички» і конкурентоспроможність на ринку праці військовослужбовців, випускників курсів у межах проекту «україна – норвегія» [Електронний ресурс] / Н. В. Філатова – Режим доступу до ресурсу: <http://dspace.pdpu.edu.ua/bitstream/123456789/10818/1/Business%20Managemen t%20Ukraine- Norway%20Project%202018%20%D0%92%D0%B8%D0%BF.%206.pdf>
4. Про затвердження Методики здійснення первинного та поглибленого профілювання осіб, які шукають роботу, та зареєстрованих безробітних (наказ Міністерства соціальної політики) [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1517-18>
5. Наказ «Про затвердження Положення про організацію професійної орієнтації населення» [Електронний ресурс]. – 2006. – Режим доступу до ресурсу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0190-95>
6. Закон України «Про вищу освіту» [Електронний ресурс]. – 2021. – Режим доступу до ресурсу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text>.
7. Методичні рекомендації для експертів Національного агентства щодо застосування Критеріїв оцінювання якості освітньої програми [Електронний ресурс]. – 2019. – Режим доступу до ресурсу: <https://naqa.gov.ua/wp-content/uploads/2019/09/%D0%9C%D0%B5%D1%82%D0%BE%D0%B4%D0%>

[B8%D1%87%D0%BD%D1%96-%D1%80%D0%B5%D0%BA%D0%BE%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D0%B4%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%96%CC%88_%D0%B4%D0%BB%D1%8F-%D0%B5%D0%BA%D1%81%D0%BF%D0%B5%D1%80%D1%82%D1%96%D0%B2.pdf](#)

8. Стратегічний план розвитку Сумського державного університету на 2020 – 2026 роки [Електронний ресурс]. – 2019. – Режим доступу до ресурсу: <https://normative.sumdu.edu.ua/?task=getfile&tmpl=component&id=52fedeb8-8e42-ea11-b021-001a4be6d04a&kind=1>.

9. Офіційний сайт Сумського державного університету [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <https://www.sumdu.edu.ua/uk/>.

10. Офіційний сайт Навчального відділу практики та інтеграційних зв'язків із замовниками кадрів [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://job.sumdu.edu.ua/about>.

11. Положення про студентський центр сприяння працевлаштуванню студентів і випускників Сумського державного університету [Електронний ресурс]. – 2011. – Режим доступу до ресурсу: <https://normative.sumdu.edu.ua/?task=getfile&tmpl=component&id=6c95e2e3-0bb8-e011-9adc-001a4be6d04a&kind=1>.

12. Zhmai, O. V. (2018). Formuvannia emotsiinoho intelektu yak neobkhidna skladova protsesu rozvytku soft skills [Formation of emotional intelligence as a necessary component of soft skills development process]. Rynkova ekonomika: suchasna teoriia i praktyka upravlinnia — Market Economics: Modern Theory and Practice of Management, 17, 2 (39). Retrieved from <http://rinek.onu.edu.ua/article/view/144919>

13. Квітка С. О. SOFT SKILLS, ЯК ПЕРЕДУМОВА УСПІШНОЇ КАР'ЄРИ МАЙБУТНЬОГО ФАХІВЦЯ В ГАЛУЗІ ЕЛЕКТРОЕНЕРГЕТИКИ [Електронний ресурс] / С. О. Квітка, Д. М. Нестерчук – Режим доступу до

ресурсу: <http://elar.tsatu.edu.ua/bitstream/123456789/11242/1/zbirnyk-tdatumelitopol-376-379.pdf>.

14. Заморьонова Д. В. Актуальність використання інтернет технологій в бізнесі [Електронний ресурс] / Д. В. Заморьонова // «Економіка. Менеджмент. Бізнес» №2(8). – 2013. – Режим доступу до ресурсу: <http://journals.dut.edu.ua/index.php/emb/article/view/105>

15. Біловодська О. А. Чат-бот як інструмент маркетингових комунікацій [Електронний ресурс] / О. А. Біловодська, К. О. Лагута – Режим доступу до ресурсу: <https://er.knutd.edu.ua/handle/123456789/15510>

16. Як скласти індивідуальний план професійного розвитку: 11 порад спеціаліста [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <https://thepoint.rabota.ua/yak-sklasty-individualnyy-plan-profesinyoho-rozvytku/#:~:text=%D0%86%D0%BD%D0%B4%D0%B8%D0%B2%D1%96%D0%B4%D1%83%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%B8%D0%B9%20%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D0%BD%20%D1%80%D0%BE%D0%B7%D0%B2%D0%B8%D1%82%D0%BA%D1%83%20E2%80%93%20%D1%86%D0%B5%20%D0%B4%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82,%D0%B4%D0%BE%D1%81%D1%8F%D0%B3%D0%BD%D1%83%D1%82%D0%B8%20%D1%86%D1%96%D0%BB%D0%B5%D0%B9%20%D0%B2%20%D0%BF%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%B5%D1%81%D1%96%D0%B9%D0%BD%D0%BE%D0%BC%D1%83%20%D1%80%D0%BE%D0%B7%D0%B2%D0%B8%D1%82%D0%BA%D1%83>

17. Професії за умовами праці. класифікації професій [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <https://dropt.ru/uk/non-cash/professii-po-usloviyam-truda-klassifikacii-professii-ochnaya-forma-obucheniya/>.

18. Річний звіт національного агентства із забезпечення якості вищої освіти за 2019 рік [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <https://naqa.gov.ua/wp-content/uploads/2020/02/%D0%97%D0%B2%D1%96%D1%82-2020.pdf>.

19. Олексієнко О. Г. «Дослідження ціннісних орієнтацій студентів технічного університету» [Електронний ресурс] / О. Г. Олексієнко. – 2017. – Режим доступу до ресурсу: <https://core.ac.uk/download/pdf/229046763.pdf>.
20. Фесенко А. М. Проблеми працевлаштування та безробіття очима випускників вищого навчального закладу [Електронний ресурс] / А. М. Фесенко. – 2014. – Режим доступу до ресурсу: <https://www.sworld.com.ua/konfer37/308.pdf>
21. Дмитрук Н.А. Між матеріалізмом і постматеріалізмом: ціннісні орієнтації сучасної української молоді [Електронний ресурс] / Н. Дмитрук – Режим доступу до ресурсу: https://www.socosvita.kiev.ua/sites/default/files/Visnyk_3_2017-57-67.pdf
22. Кузнєцов М.А СТУДЕНТСЬКІ СТРАХИ: Види, структура, динаміка та шляхи корекції [Електронний ресурс] / Кузнєцов М. А // Харків. – 2016. – Режим доступу до ресурсу: <http://dspace.hnpu.edu.ua/bitstream/123456789/2790/1/%D0%9A%D1%83%D0%B7%D0%BD%D1%94%D1%86%D0%BE%D0%B2%20%D0%9C.%20%D0%90.%2C%20%D0%A8%D0%B0%D0%BF%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BB%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%92.%20%D0%A1.%20%D0%A1%D1%82%D1%83%D0%B4%D0%B5%D0%BD%D1%82%D1%81%D1%8C%D0%BA%D1%96%20%D1%81%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%85%D0%B8%20.pdf>.
23. Державне статистичне спостереження 2019-2020 навчальний рік (дена форма навчання)[Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: https://www.sumdu.edu.ua/images/content/general/public-info/report_statistical/2019_stat-report_denna.pdf.
24. Державне статистичне спостереження 2019-2020 навчальний рік (заочне навчання) [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: https://www.sumdu.edu.ua/images/content/general/public-info/report_statistical/2019_stat-report_zaoch.pdf.

25. 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-ethicalprinciples/>
26. Student Profiling - Keele University [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <https://www.keele.ac.uk/kiite/projects/teachinginnovationprojectsscheme/previousyears/tipsprojects2001-2002/studentprofiling/Student%20profiling%20final%20project%20report%20PDF.pdf>
27. Соціально-гуманітарні аспекти розвитку сучасного суспільства [Електронний ресурс]. – 2021. – Режим доступу до ресурсу: file:///C:/Users/Andrey/Downloads/konf_IFSK_2021.pdf.

ДОДАТКИ

Додаток А. Список «м'яких навичок» в відповідності до професій

Професія\спеціальність	М'які навички
Стажер (ІТ-сфера)	<p>Особиста ефективність (група 1)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Вміння ставити та досягати поставлені цілі Управління часом • Стресостійкість • Почуття відповідальності • Креативність • Аналітичне мислення <p>Проведення презентацій</p> <p>Управлінські навички (група 3)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Вміння згуртувати групу • Вміння сформувати команду • Вміння сформувати систему комунікацій в команді Вміння мотивувати учасників команди Розвиток лідерських властивостей • Формальне та неформальне керівництво
Керівник групи (ІТ-сфера)	<p>Комунікативні навички (група 2)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Вміння працювати в групі Вміння здійснювати ефективну комунікацію • Міжособистісне спілкування • Розв'язання конфліктних ситуацій • Проведення переговорів • Вміння переконувати Прийняття групових рішень
ІТ-директор	<p>Стратегічні навички (група 4)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Стратегічне планування • Прийняття стратегічних рішень • Вміння працювати в умовах ризику <p>Вміння делегувати повноваження</p>
ІТ- фахівець	<p>універсальні м'які навички.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Уміння працювати в команді • Міжособистісна комунікація • Управління часом • Стресостійкість • Креативність

	<ul style="list-style-type: none"> • Аналітичне мислення <p>основні м'які навички професійні.</p> <ul style="list-style-type: none"> • усне і писемне мовлення • Володіння на рівні B2 (як мінімум) англійською мовою • Управлінські навички • Вміння згуртувати групу • Вміння сформувати команду • Вміння сформувати систему комунікацій в команді • Вміння мотивувати учасників команди • Розвиток лідерських властивостей • Формальне та неформальне керівництво • Стратегічні навички • Стратегічне планування • Прийняття стратегічних рішень • Вміння працювати в умовах ризику • Послідовність • Активне слухання • Проведення переговорів • Вміння переконувати • Прийняття групових рішень
Публічне управління та адміністрування	<p>До комунікативних навичок належать: навички проведення переговорів, публічних виступів, ораторська майстерність, вміння налагоджувати зв'язок з громадськістю та інше.</p> <p>Управлінські навички містять навички публічної діяльності та роботи з співробітниками.</p> <p>Самоорганізаційні навички пов'язані з управлінням часом, власним кар'єрним ростом, адекватним самоаналізом.</p> <p>Розумові навички містять креативне, критичне, аналітичне, тактичне, системне та логічне мислення.</p> <p>Емоційна компетенція націлена на збалансування емоцій і розуму керівника, створення позитивної емоційної атмосфери та відчуття відповідальності за виконання важливих для суспільства завдань,</p>
Економіст-міжнародник	<p>усвідомлення мотивів поведінки опонентів, правильне розпізнавання емоційних сигналів слухачів, створення корпоративної культури для забезпечення ефективної діяльності колективу</p> <ul style="list-style-type: none"> • Вміння думати стратегічно.

Маркетолог	<ul style="list-style-type: none"> ● Навички проектного менеджменту. Тобто він повинен не тільки вміти придумати план, але й вміти втілити його в життя. ● креативність ● самокритичність ● емпатія ● здатність адаптуватися ● відкритість / чесність
	<ul style="list-style-type: none"> ● Аналітичні навички ● Ведення переговорів
Економіст\економістка	<ul style="list-style-type: none"> ● Публічних виступів ● Стресс-менеджмен ● Навички критичного мислення. ● Комунікативні навички ● Робота в команді <p>основні м'які навички економіста:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● креативність ● критичне, аналітичне, тактичне, системне та логічне мислення. ● робота в команді ● управління часом <p>основні м'які навички професійні.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● навички проведення переговорів, публічних виступів; ● емоційна компетенція; ● самокритичність; ● емпатія; ● гнучкість; ● стресс-менеджмент; ● аналітичне мислення.
Інженер\інженерка	<p>визначають такі необхідні «soft skills» як: Відповідно до результатів дослідження американського експерта ринку праці технічних спеціальностей Ю. Катели кожену навичку можна розподілити на дві категорії формування: обов'язкові навички соціальної взаємодії та бажані: Професійне спілкування:</p>

	<p>Обов'язкові:</p> <ul style="list-style-type: none"> – вміти чітко та ясно формулювати висловлювання під час письмового та усного мовлення; – володіти принципами професійної презентації ; – володіти прийомами аргументації та переконання. <p>Бажані:</p> <ul style="list-style-type: none"> – вміння вести дискусію та переговори; – володіння прийомами письмового бізнес спілкування; – вміння складати технічну документацію до продукту <p>Критичне мислення:</p> <p>Обов'язкові:</p> <ul style="list-style-type: none"> – критична рефлексія професійної діяльності; – володіння прийомами аналізу, систематизації та класифікації; – вміння знаходити нестандартні рішення; – бути лідером у процесі прийняття рішень <p>Бажані:</p> <ul style="list-style-type: none"> – вміння робити логічні висновки; – вміння планувати та координувати групову роботу; – вміння вибирати найкраще за наявності альтернатив <p>Робота в команді</p> <p>Обов'язкові:</p> <ul style="list-style-type: none"> – сприймати та поважати думку всіх членів команди; — вміння управління людськими ресурсами <p>Бажані:</p> <ul style="list-style-type: none"> бути толерантним до всіх членів команди; - вміння делегувати обов'язки – брати на себе відповідальність за рішення групи <p>Навчання протягом життя</p> <ul style="list-style-type: none"> – визнавати необхідність постійної самоосвіти; – вміння самостійного пошуку та аналізу інформації <p>Бажані</p> <ul style="list-style-type: none"> – допитливість; – націленість на саморозвиток та самовдосконалення <p>Навички підприємництва</p>
--	--

Юрист/Юристка	<p>аналіз економічних процесів та їхнього впливу на виробництво; – розраховувати економічну доцільність проекту чи продукту</p> <p>Бажані:</p> <ul style="list-style-type: none"> – визначення пріоритетних проектів; – передбачення та управління ризиками <p>Лідерство</p> <ul style="list-style-type: none"> – обізнаність у теоріях лідерства; – вміння демонструвати лідерські якості; <p>Бажані:</p> <ul style="list-style-type: none"> – обізнаність у методах прийняття групових рішень; – вміння створювати та мотивувати команду <p>Для отримання ефективних результатів діяльності інженера роботодавці визначають такі необхідні «soft skills» як:</p> <p>розуміння професійної та етичної відповідальності за прийняття інженерних рішень;</p> <ul style="list-style-type: none"> – здатність до критичної рефлексії прийнятих рішень; – навички управління людськими ресурсами та самоорганізації; – здатність брати на себе лідерські позиції у міждисциплінарній та мультикультурній команді; – розуміння важливості навчання протягом життя; – володіння прийомами аргументації і професійної комунікації; – вміння працювати у багатопрофільній команді [Berlund, 2014]. <p>основні м'які навички:</p> <ul style="list-style-type: none"> • критичне мислення • робота в команді • управління часом <p>основні м'які навички професійні.</p> <ul style="list-style-type: none"> • здатність до критичної рефлексії прийнятих рішень; • навички управління людськими ресурсами та самоорганізації; • здатність брати на себе лідерські позиції у міждисциплінарній та мультикультурній команді;
---------------	---

	<ul style="list-style-type: none"> • розуміння важливості навчання протягом життя; • володіння прийомами аргументації і професійної комунікації; • навички підприємництва • вміння демонструвати лідерські якості • Професійне спілкування
	<p>основні м'які навички:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Командна робота • Комунікативні навички • Тайм-менеджмент • Критичне мислення <p>основні м'які навички професійні</p> <ul style="list-style-type: none"> • Проектна робота • аналітичні здібності; • ініціативність; • логічне мислення; • спостережливість; • стресостійкість; • емоційна стійкість.
Лікар/Лікарка	<p>основні м'які навички:</p> <ul style="list-style-type: none"> • командної роботи • управління часом • комунікації <p>основні м'які навички професійні</p> <ul style="list-style-type: none"> • Емоційний інтелект. • Навички емпатії • Партнерства • Активного Слухання • Повага до інших • Гнучкість, адаптивність та емоційна стабільність
Перекладач/ка	<ul style="list-style-type: none"> • емпатійність, • гнучкість, • пристосованість, • почуття ініціативи, • аналітичні навички, • культурна обізнаність,

	<ul style="list-style-type: none"> • такт і дипломатія, • дослідницькі навички, • публічні виступи • навички конспектування та навички колективної роботи • критичний та аналітичний інтелект.
Соціальний працівник/працівниця	<p>основні м'які навички:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Управління часом • Командна робота. • Креативності • Критичного мислення <p>основні м'які навички професійні</p> <ul style="list-style-type: none"> • Навички слухання • Спілкування • Догляд за собою та боротьба з тиском • Самосвідомість • Емоційний інтелект / емпатія • Вирішення проблем • організаторські здібності. • Прийняття / здатність поважати права клієнтів на самовизначення. • Навички активного слухання
Психологиня/психолог	<ul style="list-style-type: none"> • Відкритість • Навички міжособистісного спілкування • Терпіння • Етичність • Критичне мислення • Креативність

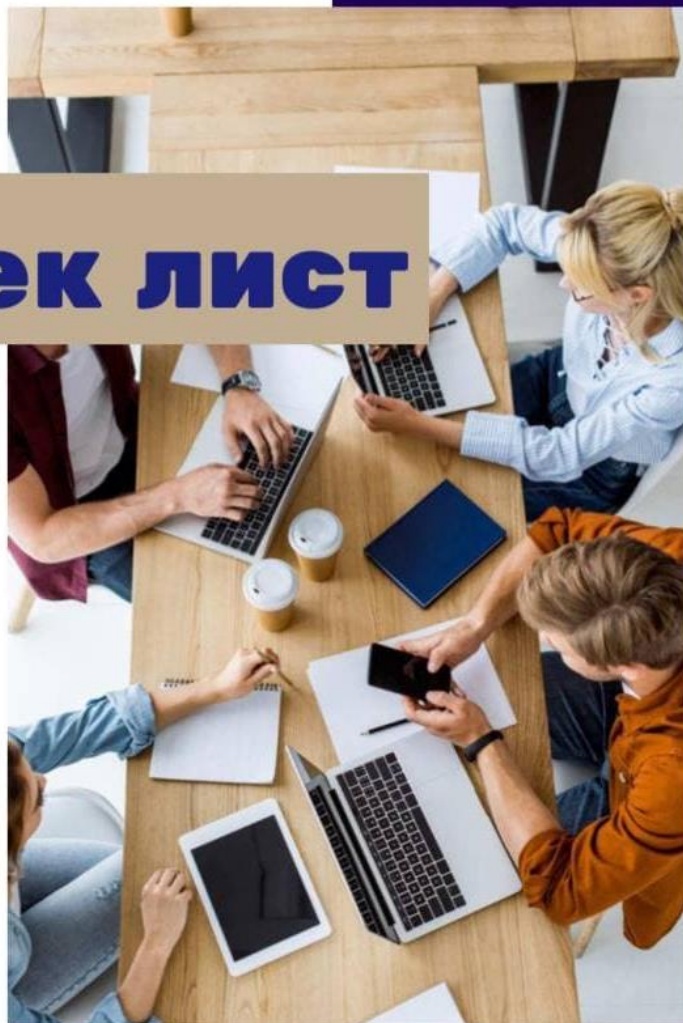
Додаток Б. Ресурси для пошуку роботи

- Сумський обласний центр зайнятості - <https://sum.dcz.gov.ua>
- Портал вакансій - <https://career.gov.ua/site/vacantions-search>
- Соціальна мережа для пошуку роботи – LinkedIn
- Найпопулярніші й найбільші сайти роботи в Україні: rabota.ua
<https://rabota.ua/>, work.ua <https://www.work.ua/ru>, HeadHunter.ua
<https://grc.ua/Jobs.ua> <https://jobs.ua>, https://t.me/cukr_job

Додаток В. Чек лист «Пошук роботи»

Чек лист

поради при пошуку роботи



|

Сайти



**Державна служба
зайнятості**



work.ua



Портал вакансій



robota.ua



HeadHunter



LinkedIn



**Поради щодо
написання резюме**

Досвід



Саме досвід «продає» вас роботодавцю

- Досвід – це найважливіша частина резюме.
- Йї роботодавець приділяє максимальну увагу.
- Тому описання досвіду має бути тим «гачком», на який треба впіймати роботодавця.



Яким має бути досвід в резюме?

1. Досвід має бути «оцифрованим» – не лише дати, назви компаній та посади, але й досягнення в цифрах.
2. Досвід має бути описаним – лаконічно, але яскраво.
3. Досвід має показувати вас успішним та результативним.

Правильна хронологія і подача досвіду



1. Досвід має бути поданим у зворотному хронологічному порядку.
2. Останні три місяця роботи мають бути розписані докладно. Чим далі ваш досвід від сьогоднішнього дня, тим менше подробиць має бути.
3. Якщо є великі перерви в роботі, треба хоча б коротко обґрунтувати, чому так сталося.
4. Якщо маєте запис у трудовій навіть про пару місяців – треба про це писати в резюме.
5. Якщо робота була неофіційною, її теж треба вказати, але зробити примітку, що це був підробіток, проектна робота, волонтерство, фріланс тощо.

Чому важливо «оцифрувати» досвід? Порівняйте:



Приклад 1
1990-2016 – бухгалтер на МП«Підприємство».
Робота з первинною документацією.

Приклад 2
1990-2016 МП «Підприємство», бухгалтер.
Робота з первинною документацією.
- За роки праці обсяг документації зріс в 7 разів без збільшення часу на його обробку.
- Кількість помилок при введенні інформації – 2%.
- Кількість скарг від керівництва за 10 років – 0.

Як НЕ треба описувати досвід



1. Трьома словами – «працював головним інженером» – і що?
2. Копіювати посадову інструкцію.
3. Робити з опису досвіду мемуари, докладно розповідаючи про кожен крок.
4. Додавати собі ваги неправдивою інформацією (писати досвід, якого не було, участь у проекті або посаду, якої не займав).
5. «Клеїти» опис свого досвіду з резюме колег або просто інших людей на сайтах з пошуку роботи.
6. Зловживати професійною термінологією.
7. Описувати великими, складними для сприйняття реченнями.

СТРУКТУРА РЕЗЮМЕ



1. Персональні та контактні дані.
 2. Ключові компетенції/мета.
 3. Досвід роботи.
 4. Освіта.
 5. Додаткова інформація.
 6. Портфоліо.
-
-

Персональні та контактні дані



1. Достатньо вказати ПІБ, номер телефону та коректний e-mail.
2. Посилання на сторінки у Facebook чи LinkedIn (за бажанням).

⚠ Не потрібно вказувати: сімейний стан, наявність дітей, домашню адресу

Ключові компетенції\мета

Перелік ключових професійних навичок, які ви можете запропонувати роботодавцю.

Те, що ви реально вмієте робити:

- формуйте перелік, спираючись на текст вакансії;
- якщо не знаєте, що написати – шукайте підказки в резюме конкурентів.

Досвід роботи

1. Тільки релевантний досвід.
2. Хронологічна послідовність – від останнього місця роботи до першого.
3. Робочі обов'язки – у порядку зменшення важливості.
4. Вказуйте досягнення по кожному місцю роботи, конкретні показники результативності.

⚠ *Пишіть від себе – роботодавець не буде читати канцеляризми з посадової інструкції.*



Освіта

1. Вища освіта
2. Освітні програми, курси, тренінги, майстер-класи.
3. Сертифікати, ліцензії, дипломи

⚠ *Якщо всього багато – відбирайте лише те, що якнайкраще підходить вакансії, а також найвагоміше.*

Додаткова інформація

1. Знання іноземних мов та рівень володіння кожною з них (не нижче середнього).
2. Участь у волонтерських проектах.
3. Додаткові навички, які напряду не пов'язані з вашою роботою, але можуть додати ваги (наприклад, володіння специфічними програмами).





Портфоліо

1. Не потрібно «вкладати» приклади робіт в резюме.
2. Дайте посилання на портфоліо.
3. Демонструйте тільки найпоказовіші зразки.
4. Дайте короткий опис роботи (якщо необхідно). Якщо робота командна – вкажіть на вашу частину.

Оформлення резюме

1. Об'єм резюме – до 2-х сторінок.
2. Жодних схем, графіків, інфографік, малюнків – це заплутає роботодавця.
3. Пишіть «живою» мовою, уникайте канцеляризмів.
4. Перевіряйте грамотність перед відправкою.
5. Дотримуйтеся єдиного стилю.





Коли потрібно фото в резюме?

1. Фото має бути обов'язково, коли є прямий запит роботодавця.
2. Фото має бути, коли вакансія для фахівця, який буде обличчям компанії, – адміністратор, PR-менеджер, модель тощо.
3. В інших випадках ви можете самостійно вирішити, чи додавати фото.

er-
ig-
a-

Яким має бути фото?

1. Фото має бути прийнятного розміру (завелике може не дійти на робочу пошту ейчара).
2. Фото має відображати ваш актуальний зовнішній вигляд (зачіска, колір волосся тощо).
3. Фото має бути діловим – портретне, не на повний зріст, з нормальними кольорами (не сепія, чорно-біле і т.д.).

Яким фото НЕ повинно бути

1. На фоні килима, штор, підвіконня з квітами та цибулею, вечірнього лісу, на шашликах, дні народженні, в кафе з бокалом/чашкою, букетом квітів.
2. «Відрізані» від фото якоїсь компанії або з дитиною на руках (особливо якщо хтось «лишив» на вашому плечі на фото руку).
3. У весільній сукні чи купальнику.
4. Фото з документів, особливо старих.
5. У темних окулярах, капелюсі.
6. Селфі, особливо з рукою або селфі-палкою.





Вправа «Самопрезентація».

Уявіть, що вам потрібно розповісти про себе за 30-60 секунд. Спробуйте виділити ключову інформацію про себе, яку ви хочете донести до інших (наприклад до роботодавця) і потренуйтеся це робити за такий короткий час. Спробуйте відповісти на три запитання:

Хто ви?
Чим займаєтесь?
Чому Ви найкращій в тому, що робите (що Ви робите краще за всіх)?



1. Почувайтесь зручно
2. Дізнайтесь усе, що можна про компанію-роботодавця
3. Навчіться продавати свої навички
4. Не маєте досвіду, покажіть мотивацію
5. Кожному потрібна стратегія
6. Ніколи не зупиняйтесь!



Додаток Г. Чек лист «Кар'єрний план»

Чек лист

КАР'ЄРНИЙ ПЛАН



Кар'єрний план



Кар'єрна карта, або кар'єрний план — це ваш особистий GPS-навігатор для досягнення бажаної мети, який може враховувати ваші сильні та слабкі сторони як професіонала, а також ваші цінності й пріоритети. З таким планом ви можете свідомо обирати проєкти, які вестимуть вас до мети семимильними кроками, або відмовлятися від того, що не принесе очікуваного результату.

Навіщо потрібен кар'єрний план?

1. Тримає ваш фокус на майбутніх кар'єрних досягненнях. Оскільки ви чітко знаєте, до якої мети прямуєте і в які терміни.
2. Допомогає взяти відповідальність за свій кар'єрний розвиток. Тільки ви знаєте, які навички вам покращувати, куди йти вчитися, які нові обов'язки взяти на роботі.
3. Концентрує на успіх. Після аналізу своїх сторін і навичок ви приймаєте себе та свої досягнення, а також розумієте, що з усім можна впоратися, і вже знаєте як.
4. Допомогає досягати підцелей, від чого ви отримуєте заряд мотивації на подальші кроки і в підсумку реалізуєте себе в професійному плані.

Як скласти кар'єрний план: покрокова інструкція



Що ж потрібно робити, щоб створити ефективний план кар'єрного розвитку? Для початку потрібно розуміти, що кар'єрний план складається з трьох основних компонентів.

1. Мета: вибір напрямку й мети розвитку.
2. Шлях: етапи професійного розвитку.
3. Ресурси: необхідна освіта, обладнання тощо.



Крок 1. Мета

Насамперед варто замислитися про вашу кар'єрну мету та освіжити в пам'яті той образ себе, на підставі якого ви й будете писати кар'єрний план. Рекомендую для цього відповісти на наступні питання:



- Хто я? Як я себе уявляю?
- Куди я прагну?
- За що я виступаю і в що вірю? Які цінності та принципи мені близькі, грають в моєму житті основну роль?
- Яке моє нинішнє становище і куди я хочу дістатися?
- Чому я хочу присвятити своє життя?
- Про яке майбутнє я мрію?
- Що заважає цьому майбутньому стати реальністю?
- Які мої недоліки не дозволяють мені подолати ці перешкоди?
- Що заважає мені стати ким я хочу?
- Яка моя мета в житті?
- Що б мені хотілося змінити або поліпшити своїм життям?

КРОК 2. ШЛЯХ

Тепер вам потрібно візуалізувати й структурувати кроки для досягнення вашої мети і бажаного образу себе. Для візуалізації можна використовувати будь-які інструменти: від звичайної таблиці в Word до презентації. Для кожного етапу слід вказати дедлайн, але пам'ятайте: в будь-якому плануванні дедлайни повинні бути об'єктивні, щоб цілі досягалися максимально комфортно і вас не демотивувало внутрішнє напруження.



Крок 3. Ресурси

Розписавши свій шлях розвитку як професіонала, важливо врахувати не тільки зовнішні ресурси (курси, обладнання, наставники, консультанти тощо), але й внутрішні — якості, необхідні для того, щоб стати затребуваним і високооплачуваним фахівцем.

1. Залученість. На роботі ми проводимо більшу частину свого часу, тому її потрібно любити — інакше швидко втратите бажання професійно зростати, розвиватися й досягати успіхів в кар'єрі. Постійний саморозвиток. Затребувані фахівці завжди тримають руку на пульсі всіх нововведень у своїй сфері, вони постійно навчаються і підвищують кваліфікацію, щоб пропонувати найбільш актуальні та якісні послуги.
2. Самоорганізованість. Високі класні фахівці не потребують стусани й нагадування. Вони вміють ефективно планувати свій час і намагаються дати потрібний результат.
3. Вміння працювати в команді. Командна робота дає більш високий результат, ніж одиночна. Якщо ви вмієте працювати в команді, отже, зможете принести більше користі вашому роботодавцю.

Приклад кар'єрного плану №1

ЦІЛЬ: ХТО Я І КУДИ ПРАГНУ	ЯКІ СИЛЬНІ СТОРОНИ ТА НАВИЧКИ В МЕНЕ ВЖЕ Є	ЯКІ МОЇ СЛАБКІ СТОРОНИ ТА ЯКІ НАВИЧКИ МЕНІ ВАРТО ПОКРАЩИТИ	ЩО Я ДЛЯ ЦЬОГО РОБЛЮ	ХТО МОЖЕ МЕНІ ДОПОМОГТИ У РОЗВИТКУ ЦИХ НАВИЧОК	ЯКІ МОЖЛИВОСТІ ДАЄ МЕНІ КОМПАНІЯ, ДЕ Я ПРАЦЮЮ	ЯКІ МОЖЛИВОСТІ Є НА РИНКУ ПРАЦІ
------------------------------------	---	--	-------------------------------	--	---	--

Такий план розвитку не тільки допоможе визначити, які навички варто покращувати, щоб вирости професійно, а й дасть розуміння, що може зараз запропонувати ринок праці і чи допоможе в досягненні ваших цілей інша робота, якщо ви задумалися її міняти.

Приклад кар'єрного плану №2

КАР'ЄРНА МЕТА	ФІНАНСОВА МЕТА	ДЕДЛАЙН ДЛЯ ДОСЯГНЕННЯ МЕТИ	ЕТАПИ ДОСЯГНЕННЯ МЕТИ	ДЕДЛАЙН ДЛЯ ЕТАПІВ	РЕСУРСИ (ХТО ТА ЩО МОЖЕ МЕНІ ДОПОМОГТИ, ЯКІ ФІНАНСОВІ ВИТРАТИ ПОТРІБНІ)
Стати інтернет- маркетологом		15.01.21	1. Пройти курси...		
			2. Вивчити...		
			3. Створити портфоліо		

А такий план допоможе структурувати кроки, якщо ви не знаєте, з чого почати свій кар'єрний шлях, або хочете повністю міняти напрям роботи.

Тепер, коли ви знаєте, як можна скласти кар'єрний план, залишається тільки діяти. І не бійтеся при необхідності вносити коригування в ваш план, оскільки він повинен залишатися «живим» і не втрачати свою актуальність.

Додаток Г. Шаблон індивідуального плану розвитку (профільна група 1, 4)

Кар'єрна мета	Фінансова мета	Дедлайн для досягнення мети	Етапи досягнення мети	Дедлайн для етапів	Ресурси (хто та що може мені допомогти, які фінансові витрати мені потрібні)	
			1. Пройти курси...			
			2. Вивчити...			
			3. Написати резюме....			
			4. Відправити резюме потенційним 10-ти роботодавцям			





Особистісні навички



Поради, як організувати свій час

Вправа

№1

Намалюйте таблицю з 7 колонок і 16-17 строчок. Колонки - для днів неділі, строчки - для активних годин у сутках (ми маємо, 7-8 годин ви спите). Тепер внесіть у таблицю всі справи в неділю. Укажіть абсолютно все, на що тратити час - навіть душ, обід, похід в магазин, дорогу на роботу і навпаки. Наверняка у вас залишається пустими клітками - це і є ваше вільне час. Закрасьте їх кольоровим маркетом для погляду і правильно імі розпорядитися.

Порада

№1.

Визначити

свої

пріоритети

Тайм-менеджмент не навчить вас успіху абсолютно все. Но це і не потрібно. Головне - визначити, які завдання для вас по-справжньому важливі. Це перший шаг до ефективного розподілу часу. Щоб видати головні завдання, потрібно зрозуміти кінцеву мету. У цьому поможет піраміда Франкліна.



Заповнювати її потрібно знизу вверху. Так ви формуєте глобальні цілі, що відбуваються з життєвих цінностей. Генеральний план - відбувається з глобальних цін і так далі. І так серед щоденних завдань легко буде видати те, що потрібно для досягнення ваших цілей. Вони і стануть пріоритетними.



Поради

Навички командної роботи

Що почитати, щоб дізнатися більше:

•«17 беззаперечних законів роботи в команді» («The 17 Indisputable Laws of Teamwork: Embrace Them and Empower Your Team») Автор: Джон Максвелл.

•«Надзвичайні групи: як звичайні команди досягають приголомшливих результатів» («Extraordinary Groups: How Ordinary Teams Achieve Amazing Results») Автор: Джеффі Беллман, Кетлін Райан.

Навичка ведення переговорів

Три універсальні поради, якщо ви стали

1. Готуйтеся до переговорів, складіть
2. Знайте всі цілі і «хочу»
3. Будьте чесними.

Що почитати, щоб

1.«Ніколи не йдіть на компроміс: техніка ведення переговорів» Кріса Восса. Не зважаючи на безкомпромісну назву, книжка вчить, як домовлятися.

2. «Шлях до так. Як вести переговори, не здаючи позицій» Роджера Фішера. «Кожень день сім'ї, сусіди, службовці, начальники, бізнесмени, споживачі, продавці, адвокати і країни опиняються перед однією спільною дилемою – як омовитися один з одним і не доводити справу до війни». Використовуючи свої знання в галузі міжнародного права та антропології, опираючись на широкую багаторічну співпрацю з практиками, колегами та студентами, автори розробили практичний метод досягнення угоди на дружній основі, без програшу сторін.





Getting Things Done (GTD) – це методика тайм-менеджменту, заснована Девідом Алленом. Основна ідея методу полягає в тому, що людині необхідно розвантажити голову від зайвої рутинної інформації, перенісши її на зовнішній носій, зокрема в лотки з паперами, книжку-щоденник або електронний органайзер. Девід Аллен пропонує деякий алгоритм, який можна застосовувати для ефективної обробки великої кількості інформації задля організації свого часу.

Згідно з методом GTD з інформацією, що надходить, краще працювати в кілька стадій: 1) збір; 2) обробка; 3) організація; 4) огляд; 5) дії. 6) Personal Efficiency Program (PEP) – це методика особистої ефективності, заснована Керрі Глісоном. PEP – це ціла система методів та інструментів, що дає змогу навести порядок в справах, в паперових документах, у файлах на комп'ютері, в електронній пошті і в усій Глобальні та національні проблеми економіки особистій інформації, з якою доводиться працювати. Її основою є набір практичних принципів, які оптимізують методи роботи та максимізують ефективність, охоплюючи всі сфери робочого процесу, які впливають на продуктивність, включаючи управління часом, зміну робочого середовища, управління стресом, підтримання рівноваги між роботою та життям, визначення пріоритетів та стратегічного планування, ефективну працю в межах однієї команди.

Матриця Ейзенхауэра



Також список справ можна проаналізувати за матрицею Ейзенхауэра. Розпишіть завдання на день за квадратами: «Термінові та важливі», «Нетермінові і важливі», «Термінові, неважливі», «Нетермінові, неважливі».

Справи з квадрата №1 - «Термінові та важливі» - ваш пріоритет, тому їх потрібно робити в першу чергу.

Задачі з квадрата №2, ті які можна розв'язати кілька днів. В квадраті №3 - те, що потрібно делегувати або автоматизувати.

А завдання квадрата №4 - просто вичеркнути зі свого списку.

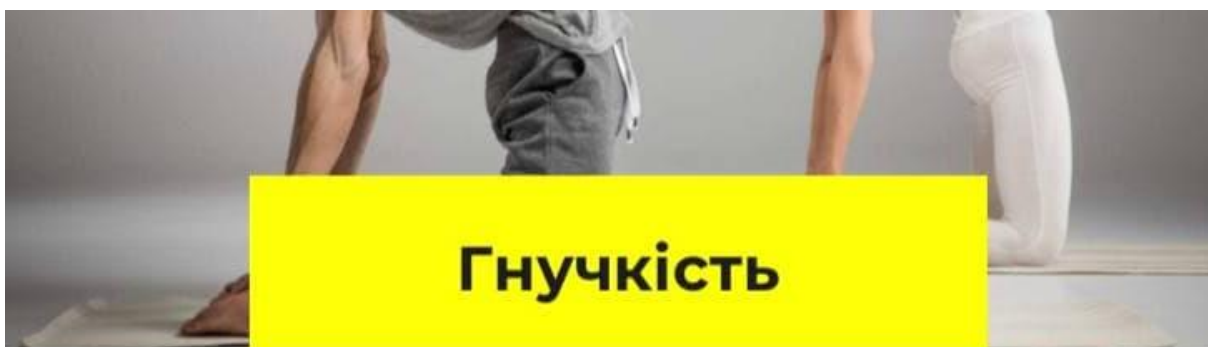
	Срочное	Несрочное
Важное	1	2
Неважное	3	4



Перевірити, наскільки гнучким є ваше мислення, можна просто зараз — за допомогою тесту Струпа. Подивіться на малюнок і спробуйте називати справжні кольори слів, не звертаючи увагу на підписи.

Якщо у вас виходить швидко перемикатися з читання слів на озвучення кольорів, то ваше когнітивне мислення досить гнучке. Якщо не вдається правильно називати кольори — не ставте хрест на своїй гнучкості мислення, а просто продовжуйте тренуватися.

синий зелений красный жёлтый синий зелёный жёлтый синий красный зелёный
 зелёный синий красный жёлтый зелёный красный синий жёлтый зелёный красный
 зелёный красный жёлтый зелёный жёлтый синий зелёный жёлтый красный синий
 синий зелёный жёлтый красный синий жёлтый красный зелёный жёлтый красный
 красный синий зелёный жёлтый синий зелёный красный синий жёлтый зелёный
 синий жёлтый зелёный синий красный жёлтый синий зелёный красный жёлтый
 красный синий жёлтый красный синий зелёный жёлтый синий жёлтый красный
 зелёный жёлтый синий красный жёлтый синий зелёный красный жёлтый синий
 зелёный жёлтый красный жёлтый синий зелёный красный жёлтый зелёный красный



Гнучкість

Мова йде в першу чергу про когнітивну гнучкість – здатність переключатися з однієї теми на іншу, а також обдумувати кілька питань одночасно. Дякуючи технічному прогресу, світ став зрозумілішим. Але чи стає він простішим в океані числених процесів, різноманіття думок? Розкажемо, що буде, якщо не розвивати когнітивну гнучкість. Чим вона слабша, тим більше ви зациклюєтеся, гірше адаптуєтеся до змін, відчуваєте тугу за минулим і страх перед майбутнім. Саме згадана гнучкість дозволяє спокійно (або хоча без паніки) орієнтуватися і вміти підлаштуватися у мінливому світі, який не збирається зупинятися у змінах. Ця здатність не набута з народження, її можна тренувати. Існує думка, що неможливо ефективно займатися двома справами відразу. Проте можна користуватися обома півкулями мозку, - чому б не спробувати?

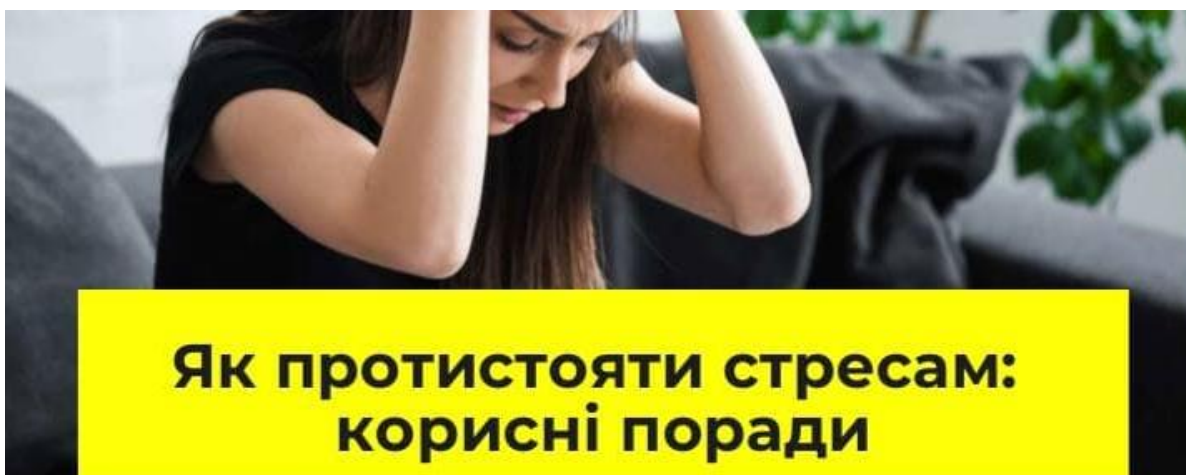
Почніть з невеличких вправ:

1. Уникайте зациклень, намагайтесь зробити одну і ту ж дію трьома способами. Розглядайте різні варіанти, навіть ті, які вам не подобаються.
2. Використовуйте гумор, абсурд, парадокс, гру, спонтанність. Шукайте нестабільність і приборкуйте її.
3. Усвідомте проблему, з якою зіштовхнулися і прийміть її існування. Перестали опиратися – побачили кілька можливостей.

Когнітивну гнучкість називають важливою складовою виконавчих функцій мозку. Вона спрацьовує тоді, коли людині бракує рефлексів чи автоматизованих дій. Найголовніше, що дарує нам когнітивна гнучкість - уміння вирішувати проблему, приймати точку зору інших, враховуючи їх моральні цінності, переконання. Хіба не таких людей хотілось би бачити в якості працівників?

Що почитати:

1. **«Думай медленно...Решай быстро» Деніела Канемана.** Книжка про те, що наші дії, вчинки – визначені наперед. Коли ми вирішуємо, який холодильник обрати, обмірковуємо і включаємо «повільне» мислення, виявляється фонове швидке мислення вже все вирішило для нас. Як тепер з цим жити?
2. **«Думай как математик. Как решать любые задачи быстрее и эффективнее» Барбари Оаклі.** Доктор наук доводить, що спосіб мислення можна змінити і що це нам дає? Можливість ефективно вирішувати завдання в будь-якій сфері, володіти методом чергування різних типів задач, а найголовніше (принаймні для нас) «стискати» ключові ідеї так, щоб їх було зручно тримати в пам'яті. Крутий хак, правда?
3. **«Гибкое сознание. Новый взгляд на психологию развития взрослых и детей» Керол Дук.** 20 років власних досліджень допомогли Керол, відомому психологу, знайти відповіді на типові питання – чому інтелект і талант ще не гарантують успіху і як можна цьому успіху сприяти. Рекомендовано для тих, хто дбає про особисте зростання, працює з людьми, ну і звичайно, для батьків, які хочуть допомогти своїм дітям бути успішними.



Як протистояти стресам: корисні поради

У кожної людини — своя стресова межа. Одні стійкі до зовнішніх подразників, інші починають панікувати через кожну дрібницю і знаходяться в стані стресу досить довго. Як протистояти всьому, що негативно відбивається на настрої, працездатності і психічному здоров'ї? Ось кілька порад:

- гартувати організм і займатися спортом. У цьому допоможе контрастний і холодний душ. Спорт вчить витримці. Регулярна фізична активність, прогулянки, ранкові пробіжки не тільки зміцняють здоров'я, але й допоможуть виховати стресостійкість;

- відмовитися від шкідливих звичок. Алкоголь і куріння роблять людину нервовою і агресивною. Вони не дозволяють тверезо оцінювати ситуацію і провокують підвищення рівня стресу;

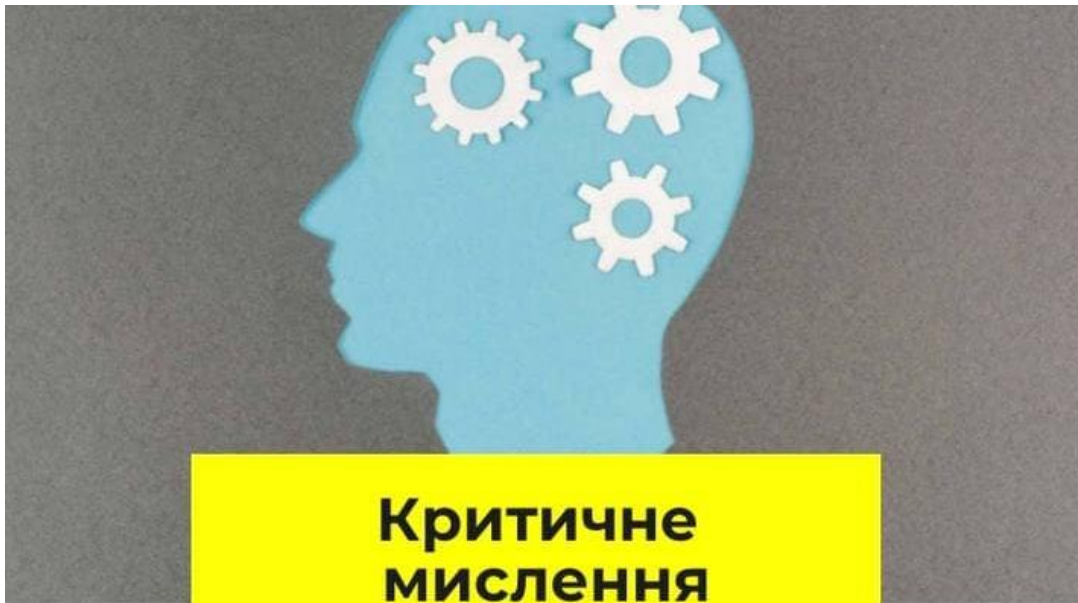
- планувати свій день і розставляти пріоритети. Розпишіть план, не залишайте термінові завдання на кінець тижня. Це дозволить не допускати завалів по роботі, виконувати все вчасно. Дотримання розписаного плану допоможе все встигати, залишити час на відпочинок, а отже — менше нервувати;

- знайти собі хобі. Люди, які чимось захоплені, менше схильні до стресу. Хобі дозволяє відволіктися від повсякденної рутини, розслабитися, отримати задоволення від процесу. Вихідні рекомендується проводити активно, міняти обстановку, виїжджати за місто;

- зберігати терпіння. Стрес починається з дрібниць. Намагайтеся уникати конфліктів, не зациклюйтеся на незначних успіхах, шукайте плюси у будь-якій ситуації;

- приймати вітаміни. Причиною стресу може бути недолік магнію, який відповідає за функціонування нервових клітин і робить організм стійким до зовнішніх подразників. На магній багаті горіхи, бобові, крупи, морська капуста. Вживайте продукти з високим вмістом вітаміну В-6. Це антидепресант, який активізує синтез гормону щастя. Вітамін є в гранаті, горіхах, печінці, тунці, птиці, часнику, солодкому перці. Щоб задовольнити добову потребу цих мікроелементів, приймайте комплекси та харчові добавки.

Намагайтеся сприймати стрес як невід'ємну частину життя. Без нього не буде прогресу. У багатьох ситуаціях стрес допомагає включити внутрішні резерви організму, навчитися швидше думати, діяти ефективніше. Негативно впливають на емоційний стан сильні і постійні конфлікти, відсутність повноцінного відпочинку, рутинний спосіб життя. Досить змінити ставлення до того, що відбувається навколо, навчитися розуміти емоції інших людей, і ви зможете спокійно реагувати на різні ситуації, навіть якщо вони виходять з-під контролю.



Як розвинути критичне мислення

Психолог Даніель Канеман виділяє у людській психіці дві системи. Система 1 — це швидкий спосіб мислення, вона дозволяє швидко приймати рішення. Система 2 — це аналітична робота, яка вимагає часу та зусиль. Вони обидві потрібні, але важливо залучати кожен у відповідний час.

Десять інструментів для розвитку критичного мислення

Гіпотеза — це презумпція хибності. Усе почуте, прочитане чи навіть побачене варто ставити під сумнів.

Зеркало знадобиться, щоб пам'ятати, що ми бачимо світ через власне відображення. Зивчайте когнітивні викривлення і не давайте їм заманити вас у пастку. Заги потрібні, щоб ставати на бік опонента. Цей метод добре використовувати у командній роботі, зокрема у компаніях. Щоб потренуватися, сформууйте дві команди протилежними точками зору на певне питання і влаштуйте дебати, де треба відстояти власну позицію, а довести правильність точки зору опонента. Техніка розділення, або «В інтернеті хтось неправий!»

Знайдіть інформацію, яка викликає у вас негативні емоції. Наприклад, про партію чи особу, яка вам не подобається. Уважно прочитайте новину (бажано — ще й коментар до неї) і оцініть свої емоції за шкалою від 1 до 10, де 1 — спокій, а 10 — сильне переживання.

А тепер спробуйте поглянути на власні емоції зі сторони і подумати, кому вигідні ваші переживання. Перерахуйте усіх, кому на руку ваші емоції. А чи корисні вони вам?



Аналітичні навички



икнути емоцій, звісно, неможливо, але можна правильно їх оцінити і навчитися не діяти під впливом.

лайн-проект Inspire learning school присвячений розвитку прикладних бізнес-навичок, soft skills і компетенцій, отриманню найбільш актуальних знань з авангарду наук про людину. У темі сліди критичного мислення зкоштовні онлайн-курси з розвитку критичного мислення є на українській платформі etheus: зокрема, курси «Наука повсякденного мислення» та «Критичне мислення для жінок».

Десятки різноманітних онлайн-курсів на тему критичного мислення російською та англійською мовою можна пройти на платформі Udemy.

Ігри для розвитку критичного мислення

Щоб краще відрізнити правду від брехні, не піддаватися маніпуляціям і ухвалювати свідомі рішення, варто почитати:

Деніел Канеман	«Мислення швидке та повільне»
Андрій Горяїнов	«Основи критичного мислення»
Деніел Левітін	«Путівник по брехні. Критичне мислення в епоху постправди»
Олександр Панчин	«Захист від темних мистецтв»

Вініш К. Діксіт, Баррі Дж. Нейлбафф «Мистецтво стратегії. Путівник до успіху в житті та бізнесі» (експертів теорії гри)

Щоб перевірити свій рівень критичного мислення, можна пройти тест. Якщо ви вважаєте, що з критичним мисленням у вас все чудово, і це саме той soft skill, який вам найбільше потрібно додатково розвивати? Це можна перевірити онлайн менше ніж за півгодини! Спробуйте найпростіший онлайн-тест на визначення рівня критичного мислення: <http://criticalthinking.ru/test/>

Для більш професійних методів перевірки критичного мислення Ілля Бачурін радить тест Watson-Glaser, але для його проходження потрібне знання англійської мови: <https://www.talentlens.co.uk/product/watson-glaser/>



икнути емоцій, звісно, неможливо, але можна правильно їх оцінити і навчитися не діяти під впливом.

лайн-проект Inspire learning school присвячений розвитку прикладних бізнес-навичок, soft skills і компетенцій, отриманню найбільш актуальних знань з авангарду наук про людину. У темі сліди критичного мислення зкоштовні онлайн-курси з розвитку критичного мислення є на українській платформі etheus: зокрема, курси «Наука повсякденного мислення» та «Критичне мислення для жінок».

Десятки різноманітних онлайн-курсів на тему критичного мислення російською та англійською мовою можна пройти на платформі Udemy.

Ігри для розвитку критичного мислення

Щоб краще відрізнити правду від брехні, не піддаватися маніпуляціям і ухвалювати свідомі рішення, варто почитати:

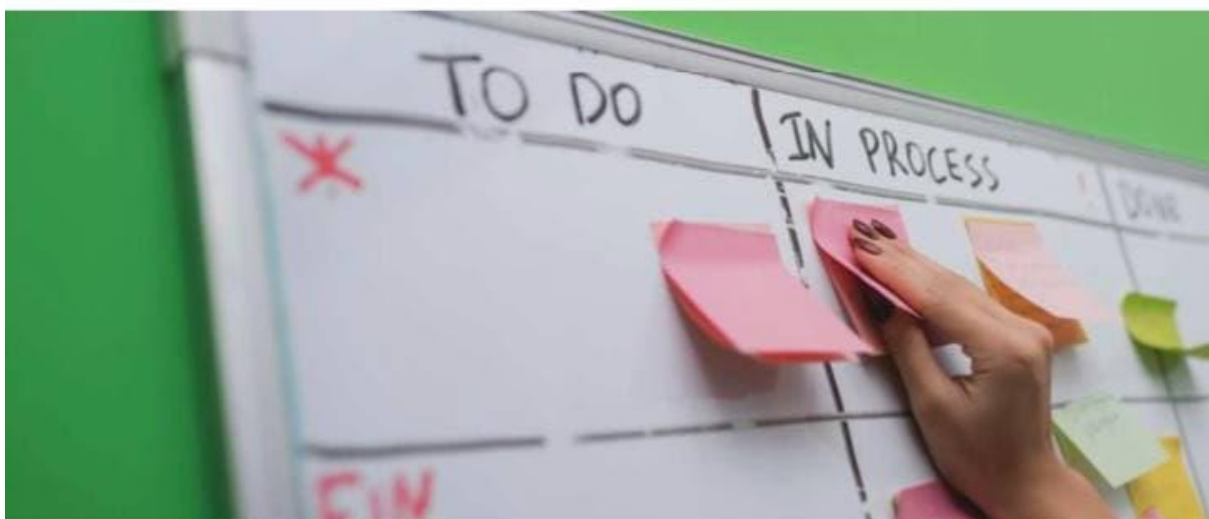
Деніел Канеман	«Мислення швидке та повільне»
Андрій Горяїнов	«Основи критичного мислення»
Деніел Левітін	«Путівник по брехні. Критичне мислення в епоху постправди»
Олександр Панчин	«Захист від темних мистецтв»

Вініш К. Діксіт, Баррі Дж. Нейлбафф «Мистецтво стратегії. Путівник до успіху в житті та бізнесі» (експертів теорії гри)

Як перевірити свій рівень критичного мислення? Якщо ви вважаєте, що з критичним мисленням у вас все чудово, і це саме той soft skill, який вам найбільше потрібно додатково розвивати? Це можна перевірити онлайн менше ніж за півгодини! Спробуйте найпростіший онлайн-тест на визначення рівня критичного мислення: <http://criticalthinking.ru/test/>

Для більш професійний методів перевірки критичного мислення Ілля Бачурін радить тест Кетона-Глейзера, але для його проходження потрібне знання англійської мови: <https://www.talentlens.co.uk/product/watson-glaser/>

Рішення комплексних задач



В майбутньому (і знову ж таки – навіть зараз), замість вузьконаправлених спеціалістів, світ потребуватиме людей з комплексним підходом до бачення проблем. Працюйте не з наслідками, а з першопричинами – і бути вам професіоналом майбутнього. Комплексний підхід до вирішення проблем ґрунтується на розгляді не прямолінійних процесів, а баченні всього циклу та усіх складових. Один з можливих методів – знайти фактаж щодо теми, визначити проблему, знайти ідею, оцінити її, спланувати, діяти. Тренувати вміння вирішувати комплексні задачі можна вже з колиски. Те ж конструювання, програмування для дітей допомагають розвивати логіку, терпіння та наполегливість.

Для дорослих можемо порадити:

1. Деталізований підхід до вирішення проблем Complex Problem Solving
2. Навчальний курс Problem Solving Techniques на нашому улюбленому LinkedIn
3. «Як упорядкувати справи» Девіда Аллена. Книжка світовий бестселер. Звідси можна виловити багато корисних речей. Переконавання Аллена просте: наша продуктивність прямо пропорційна нашій здатності розслаблятися. Тільки тоді, коли наш розум холодний, а думки організовані, ми можемо досягти ефективною продуктивності і розкрити свій творчий потенціал. Чого обіцяє навчить ця книжка? Правилу, що робити з новою інформацією. Автор називає цей метод - "зробити, делегувати, відкласти, відкинути". Погодьтеся, це вже немало.

Вправи для прокачки креативності



Ось приклади вправ, які допоможуть розворушити мозок і потренувати вашу креативність. «Незвичне життя речей»: за хвилину напишіть максимальну кількість способів застосування серветок / свічки / хлібу тощо. Виділіть собі 30-45 хвилин на творчість, яка вам найбільше подобалась у дитинстві. Це може бути малювання, аплікація, ліпка, написання віршів.

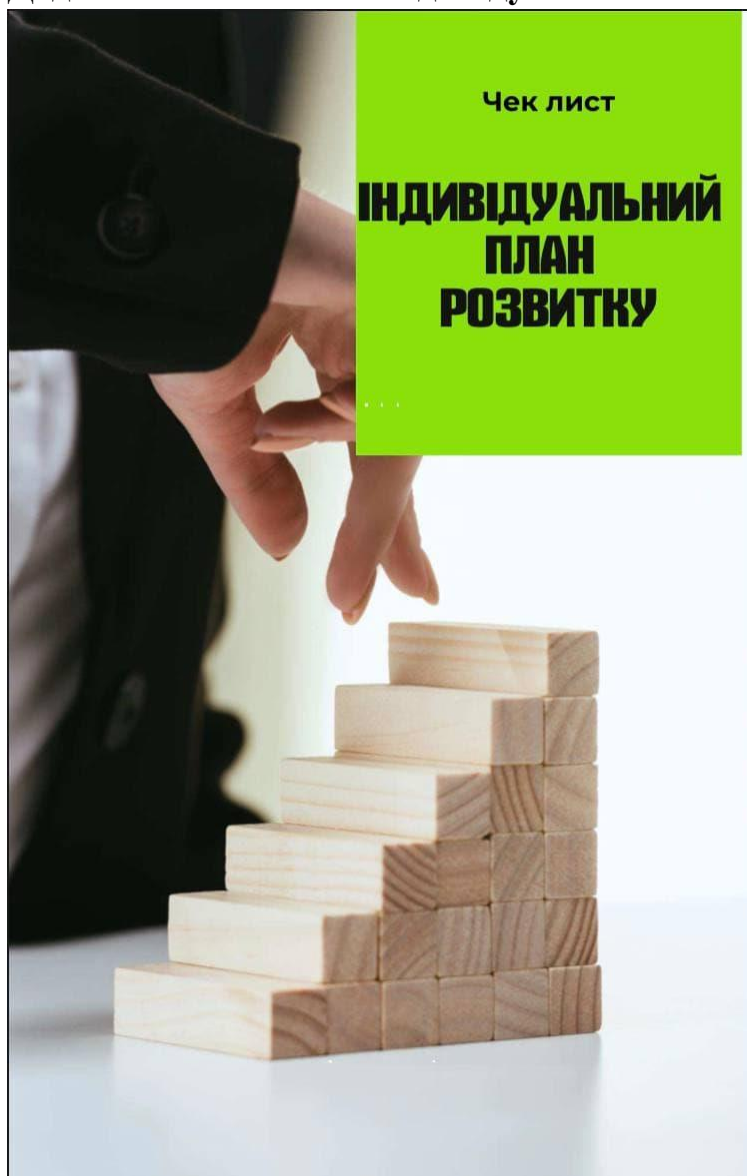
«Генератор маячні»: перерахуйте, що спільного, наприклад, у вебінару та ведмедя (щонайменше 10 пунктів!). Або у ноги та картини. Виконайте звичне завдання у незвичний спосіб. Це може бути що завгодно: робити лівою рукою те, що зазвичай робите правою, піти на роботу іншим маршрутом, змінити налаштування інтерфейсу в смартфоні тощо.

Вигадайте для себе завдання зі штучним обмеженням: наприклад, написати історію, не використовуючи певну букву тощо.

Додаток Е. Індивідуальний план розвитку

Ціль хто я і куди я прагну	Які сильні сторони та навички в мене вже є	Які слабкі сторони та які навички мені варто покращити	Що для цього я роблю	Хто може мені допомогти у розвитку навичок	Які можливості є на ринку праці

Додаток Є. Чек лист «Індивідуальний план розвитку»



ЗМІСТ

- 03 Індивідуальний план розвитку
- 04 Методика "щоденні питання в дії"
- 06 Шаблони ІПР





Індивідуальний план розвитку – це документ з описанням переліку дій, котрі дозволяють досягнути цілей в професійному розвитку.

Даний план є:

- Інструментом побудови та розвитку кар'єри
- Інструментом мотивації
- Способом підвищення рівня професійних знань
- Шляхом покращення результатів роботи

До переліку інструментів розвитку можна віднести:

Тренінги/	семінари/	воркшопи
Наставництво/	менторинг/	коучинг
Участь	у	проектах
Ротація		
Стажування		
Виконання додаткових завдань		

МЕТОД ЩОДЕННІ ЗАПИТАННЯ В ДІЇ

Метод полягає у визначенні цілей та ведення аналізу просування до їх реалізації. Питання виявляють зусилля і безсилля в різних сферах, для того щоб загострити сприйняття того, що ми можемо змінити. В даному випадку застосовується методика із книги «Тригери. Формуємо звички – загартовуємо характер», автори: Маршалл Голдсмит, Марк Рейтер.

Метод передбачає три кроки



Перший

крок

проаналізувати результати самооцінки "м'яких навичок".

Другий

крок

потрібно скласти детальний план дій для розвитку "м'яких навичок" та внести у вигляді таблиці (див. табл. 1) намічені цілі, але сформувавши їх: «Чи зробив/зробила я все можливе, щоб...».

Третій

крок

оцінка щоденних питань за шкалою від 0-10. Оцінюючи в 10, як максимально прикладені зусилля, аби приділити час на заплановані дії.



табл.1

Чи зробила/ла я все можливе для того щоб..	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
розрахувати весь день	10	9	5	0	1	5	7	10	10	10	10	10	10	10
пройти курс з розвитку критичного мислення	10	9	5	0	1	5	7	10	10	10	10	10	10	10
зробити вправи з розвитку стресостійкості	10	9	5	0	1	5	7	10	10	10	10	10	10	10
переключити погляд під час публічних виступів (відпрацювання)	10	9	5	0	1	5	7	10	10	10	10	10	10	10
дізнатись про прийоми переконання	10	9	5	0	1	5	7	10	10	10	10	10	10	10
вправу на дихання	10	9	5	0	1	5	7	10	10	10	10	10	10	10
Загальні результати	60	54	30	0	6	30	42	60	60	60	60	60	60	60



Якщо впродовж 21-го дня, в одному з пунктів скрізь будуть 10 таблиці цей пункт можна буде прибирати, т.к буде сформована звичка до цієї справи та за потреби додавати нову;

Чи зробив(ла) я все можливе для того щоб...	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
розпланувати весь день	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
пройти курс з розвитку критичного мислення	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
зробити вправ з розвитку стресостійкості	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
переконливо виглядати від час публічних виступів (відрацювання)	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
дізнатись про прийоми переконання	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
вправ на дихання	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Загальні результати	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

ВАЖЛИВО

Систематичність
Знайти людину, яка буде підтримувати\контролювати
Самоорганізація

Приклади індивідуального плану розвитку



Складові індивідуального плану розвитку

- Цілі на найближчий
- Компетенції, які потрібно розвивати для досягнення цілі
- Послідовність дій, які потрібно здійснити для досягнення цілі
- Критерії оцінки досягнення цілі
- Дата виконання поставлених цілей
- Дата наступного планування індивідуального розвитку



Навичка	Дія	Строк виконання	Виконання
Критичне мислення	відвідати тренінг\курси	7.04-20.04	

Навичка	Що потрібно зробити задля розвитку	Дія (тренінги, семінари, конференції)	Ресурси	Термін	Результати



Додаток Ж. Індивідуальний план розвитку (профільна група 3, 6)

Чи зробив\ла я все можливе для того щоб...	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	12	14
Загальна кількість														

Навичка	Дія	Термін виконання	Звітність про виконання

Навичка	Що потрібно зробити задля покращення	Дія	Ресурси	Термін	Результати

Додаток З. Посилання на методику Голанда

<https://psyttests.org/profession/hollandA-run.html>

Додаток Й. Адаптований список «м'яких навичок»

<p style="text-align: center;">Людина-техніка</p> <p>ТЕСЕТ: інженер-механік, технік-механік, матеріалознавець, інженер електрик</p> <p>ЕЛІТ: радіомеханік, складальник комп'ютерів, спеціаліст з телекомунікацій, електронік</p>	<p>- Універсальні «м'які навички»:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Критична рефлексія - Аналітичне мислення - Володіння прийомами аналізу та систематизації - Вміння знаходити нестандартні рішення - Володіння принципами професійної презентації - Навичка самопрезентації - Ведення переговорів - Публічні виступи - Навички тайменеджменту - Вміння планувати та координувати - Вольова саморегуляція - Командна робота - Навичка активного слухання - Навичка лідерства в процесі прийняття рішень
<p style="text-align: center;">Людина – людина</p> <p>Медичний: лікар, стоматолог, медична сестра, реабілітолог.</p> <p>Юридичний: суддя, адвокат, юрисконсульт, працівник міліції, слідчий, юрит-міжнародник</p> <p>ФЕМ: адміністратор, менеджер, маркетолог, підприємець, управлінець</p>	<p>Універсальні «м'які навички»</p> <ul style="list-style-type: none"> • Комунікативні навички • Навички командної роботи • Навичка партнерства

<p>Науковий інститут «УАБС»: економіст міжнародник, банківський працівник ІФСК: соціальний працівник, соціолог, психолог, журналіст, менеджер соціокультурної діяльності. ЕЛІТ: ІТ-директор, менеджер проекту.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Навичка ведення переговорів • Організаторські вміння • Тайм-менеджмент • Стресостійкість • Емоційна стійкість • Ініціативність • Критичне мислення • Аналітичне мислення • Вміння розв'язувати конфліктні ситуації • Стратегічне мислення • Публічні виступи • Активного слухання • Гнучкість • Емпатійність
<p style="text-align: center;">Людина – Знакова система</p> <p>Науковий інститут «УАБС»: бухгалтер, фінансист. ТЕСЕТ- прикладний механік. ЕЛІТ – ІТ-спеціаліст ІФСК- філолог, перекладач</p>	<p>Універсальні «м'які навички»</p> <ul style="list-style-type: none"> • Критичне мислення • Аналітичне мислення • Дослідницька робота • Систематизація • тайм-менеджмент; • стрес-менеджмент (управління своїм і чужим стресом); • вольова саморегуляція; • пристосованості • командної роботи • публічних виступів • активне слухання
<p style="text-align: center;">Людина природа</p> <p>ТЕСЕТ – еколог, хімік.</p>	<p>Універсальні «м'які навички»</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - навичку комплексного багаторівневого рішення проблем - аналітичне мислення - критичне мислення - володіння прийомами аргументації та переконання - самоорганізація - ведення переговорів - лідерство - публічні виступи - саморегуляція - професійна презентація - креативність - командна робота - співпраця
<p>Універсальні навички</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Комплексне рішення проблем - Критичне мислення - Креативність - Вміння управляти людьми - Командна робота - Емоційний інтелект - Ведення переговорів - Гнучкість - Тайм менеджмент

Додаток К. Посилання на методику поглибленого профілювання

«Кар'єра твоєї мрії»

<https://careerofmydreams.wixsite.com/my-site>

Додаток Л. Розрахунок результатів самооціночного тесту

профіль 1 – високий ступінь мотивації до праці визначається за критеріями:

обраний варіант конкретної професії;

високий потенціал soft skills визначаються за категоріями:

людина-людина: від 86-95 (визначається 50\50 оцінками 5- відмінно та 4-добре);

людина-знакова система: від 50-55 (визначається 50\50 оцінками 5- відмінно та 4-добре);

людина-техніка від 63-70 (визначається 50\50 оцінками 5- відмінно та 4-добре);

людина-природа: від 58,5 до 65 (визначається 50\50 оцінками 5- відмінно та 4-добре).

профіль 2 - високий ступінь мотивації до праці визначається за обраним варіантом конкретної професії,

середній потенціал soft skills

людина-людина: від 57-81 (визначається середньою оцінкою 3- середньо);

людина-знакова система: від 33-50 (визначається середньою оцінкою 3- середньо);

людина-техніка від 42-63(визначається середньою оцінкою 3- середньо);

людина-природа від 39 до 58,5

профільна група 3. Низький потенціал розвитку soft skills

людина-людина: від 38-57;

людина-знакова система: від 22-33;

людина-техніка від 28-63

людина-природа від 26 до 39

профіль 4 – середній або низький ступінь мотивації до праці: обраний варіант не знаю,

високі можливості розвитку soft skills

категорія універсальні навички: 40,5-45

профіль 5 – середній або низький ступінь мотивації до праці: обраний варіант не знаю,

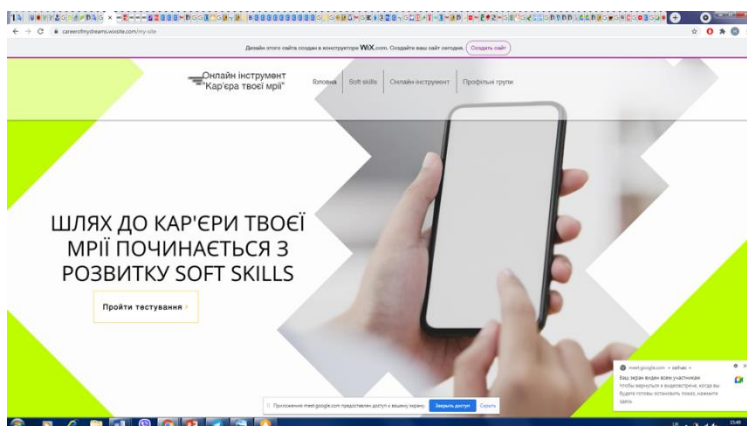
середні можливості розвитку soft skills

універсальні навички 27-40,5

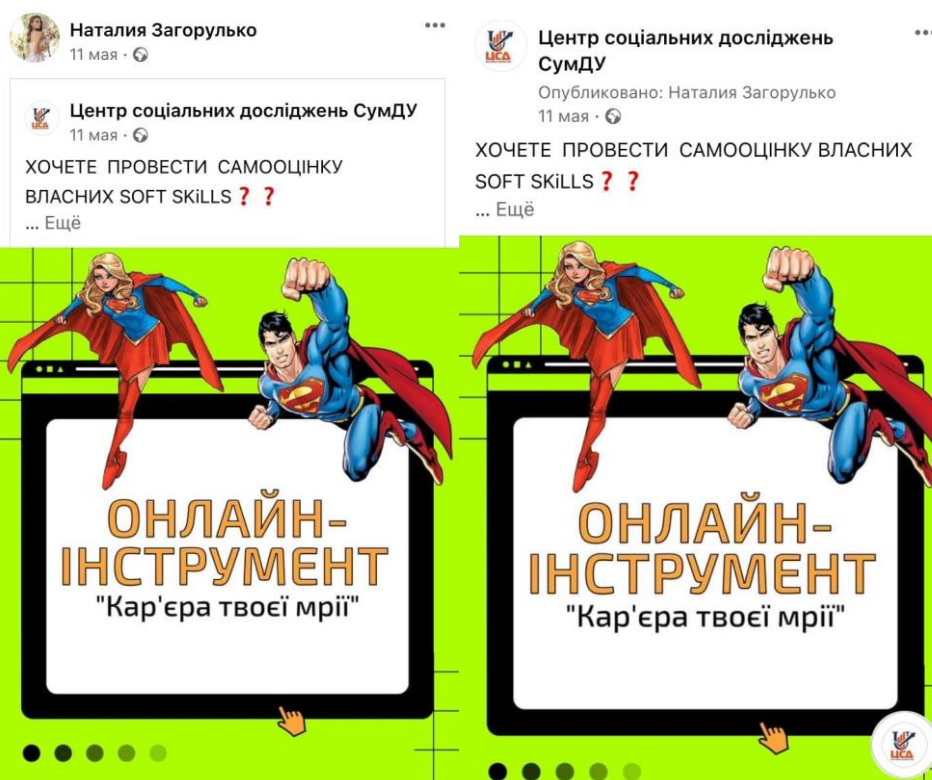
профіль 6 – низький ступінь мотивації до праці варіант відповіді не знаю,
низькі можливості працевлаштування:

універсальні навички – 18-27

Додаток М. Скріншот онлайн презентації



Додаток Н. Поширення через соціальні мережі



Додаток О. Статистика користування сайтом

