

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

ДОПУСТИТИ ДО ЗАХИСТУ

Завідувач кафедри

_____ (підпис) _____ (прізвище та ініціали)

« ____ » _____ 20__ р.

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

Дриги Анни Романівни

за темою «Гра як складова технології профорієнтаційної роботи серед
студентської молоді»

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

Науковий керівник:

Король Сергій Миколайович

доцент, к. політ. н., доцент

(науковий ступінь, посада, вчене звання)

_____ (підпис)

_____ (прізвище, ім'я, по батькові)

« ____ » _____ 20__ р.

Підсумкова оцінка:

Національна шкала _____

Кількість балів ECTS _____

Члени комісії _____
(підпис) (прізвище та ініціали)

Члени комісії _____
(підпис) (прізвище та ініціали)

Члени комісії _____
(підпис) (прізвище та ініціали)

Суми 2021

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ПРОФОРІЄНТАЦІЇ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ	
1.1. Аналіз законодавства України з надання профорієнтаційних послуг	6
1.2. Особливості студентської молоді як цільової групи	11
1.3. Етичні засади соціальної роботи зі студентською молоддю	16
ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1	20
РОЗДІЛ 2. ОСОБЛИВОСТІ СТВОРЕННЯ ТА АПРОБАЦІЇ НАСТІЛЬНОЇ ГРИ СЕРЕД СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ СУМСЬКОГО ДЕРЖАВНОГО УНІВЕРСИТЕТУ	
2.1. Місце та роль настільних ігор в профорієнтаційній роботі зі студентською молоддю	22
2.2. Розроблення та апробація настільної гри у жанрі соціального симулятора	26
2.3. Аналіз результатів апробації гри	32
ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 2	40
ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ	41
РЕКОМЕНДАЦІЇ	45
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	46
ДОДАТКИ	51

ВСТУП

Актуальність теми дослідження: Важливість професійної орієнтації молоді (далі – профорієнтація) закріплена в багатьох державних документах. Та попри закріпленість у законодавстві на сьогодні перед молодого людиною, яка здійснює перехід від навчання до стабільної праці постає ряд проблем, які могла б вирішити злагоджена система профорієнтації. Через значне акцентування профорієнтації на виборі майбутнього фаху серед школярів, великій кількості різних заходів для вивільнених працівників із поля профорієнтації випадає студентська молодь, яка є резервом для сфери праці.

Істотною проблемою перед випускниками постає невідповідність здобутих навичок освіти до вимог ринку праці, що як наслідок тягне за собою безробіття. Відповідно до даних Державної служби статистики, у 2019 році показник безробіття серед молоді 15 – 29 років становив 23,8%. Ще однією прогалиною в системі профорієнтації є недостатнє орієнтування молодого людини в питаннях соціального захисту та підтримки. Понад 10% молодих українців, як свідчать дані досліджень не обізнані у тому, що має гарантуватися державою, а що соціально-відповідальним роботодавцем в процесі праці [16; 22].

Серед труднощів в системі профорієнтації є повільне провадження нових елементів в діяльність. Використання ігрових технологій якщо зрідка і практикується, то лише зі школярами. Саме тому в рамках даної кваліфікаційної роботи ми плануємо розробити настільну гру, яка буде направлена на підсилення обізнаності студентства з викликами, які можуть виникнути в процесі їхньої майбутньої діяльності.

Об’єкт дослідження: профорієнтаційна робота.

Предмет дослідження: Гра як складова технології профорієнтаційної роботи серед студентської молоді.

Цільова аудиторія: студентська молодь СумДУ.

Мета: розроблення та апробація настільної гри у жанрі соціального симулятора як метод профорієнтаційної роботи зі студентською молоддю.

Визначена мета ставить перед собою такі **завдання**:

- 1) виявити нормативно-правові документи, якими регламентуються профорієнтаційні послуги та надання послуги соціального супроводу при працевлаштуванні та на робочому місці шляхом аналізу документів;
- 2) визначити соціально-економічні особливості студентської молоді як окремої соціальної групи шляхом аналізу досліджень;
- 3) визначити місце та роль використання настільних ігор в профорієнтаційній роботі зі студентською молоддю;
- 4) розробити та апробувати настільну гру у жанрі соціального симулятора для ознайомлення студентської молоді з процесами та викликами у сфері праці;
- 5) проаналізувати результати апробації гри;
- 6) зробити висновки та надати рекомендації.

Теоретико-методологічна база кваліфікаційної роботи: гра як складова профорієнтаційної роботи зі студентською молоддю відображається в роботах вітчизняних та зарубіжних авторів, в яких аналізуються основні соціальні, історико-політичні та правові аспекти теорії і практики.

Особливості студентської молоді розглядають Євдокімова О.О., Скориніна-Погребна О. В., Єрмакова Т. Г. Розглянуто дослідження цінностей Шварца Ш. Описують використання методу гри у процесі формування фахових компетенцій студентів, управління персоналом або в окремих HR-процесах Серєда Г. В., Виноградова О. В., Литвинова О. В., Пілігрим К. І., Насирова С.В.

Наукова новизна кваліфікаційної роботи полягає у розробці настільної гри направленої на розвиток пізнавальних і професійних зацікавлень у студентської молоді стосовно процесів і викликів у сфері праці. Розроблена нами гра не піднімає питання вибору освіти чи місця роботи, а знайомить з труднощами, на відміну від більшості профорієнтаційних ігор, створюючи можливості для розвитку і мінімізації ризиків в майбутньому. Розроблена гра не має аналогів серед настільних ігор і включає в себе такий

елемент профорієнтації як професійна інформація. Гру слід вважати профорієнтаційною, адже вона направлена на підсилення конкурентоспроможності осіб у сфері праці і відповідає завданням профорієнтації.

Методи дослідження в кваліфікаційній роботі:

– методи теоретичного рівня (аналіз, синтез) слугують для аналізу наукової літератури, нормативно правової бази і результатів дослідження ;

– методи експериментально-теоретичного рівня (моделювання) слугують для розроблення настільної гри;

– методи емпіричного рівня (соціологічне опитування, спостереження, статистична обробка даних) слугують для аналізу апробації настільної гри.

Структура кваліфікаційної роботи: Робота складається з вступу, двох розділів, які включають підрозділи, висновків до кожного розділу і загального висновку, списку використаних джерел, 6 додатків. Загальний обсяг роботи – 59 сторінок. Кількість використаних джерел – 36 найменувань.

РОЗДІЛ 1.

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ПРОФОРІЄНТАЦІЇ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ

1.1. Аналіз законодавства України з надання профорієнтаційних послуг

Відповідно до теми кваліфікаційної роботи «Гра як складова технології профорієнтаційної роботи серед студентської молоді» у даному підрозділі представлені основні положення законодавства України з приводу професійної орієнтації.

Законодавчу платформу профорієнтації населення в Україні формують: Закон України «Про зайнятість населення», Закон України «Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні», Положення про організацію професійної орієнтації населення, Положення про професійну орієнтацію молоді, яка навчається, Концепція державної системи професійної орієнтації населення, Порядок надання послуг з професійної орієнтації осіб.

В законодавстві даний термін не має єдиного визначення, проте різні тлумачення мають між собою багато спільного, розкриваючи головну суть цього процесу. Профорієнтацією, відповідно до Закону України «Про зайнятість населення» є комплекс взаємопов'язаних економічних, соціальних, медичних, психологічних і педагогічних заходів, спрямованих на активізацію процесу професійного самовизначення та реалізацію здатності до праці особи, виявлення її здібностей, інтересів, можливостей та інших чинників, що впливають на вибір або зміну професії та виду трудової діяльності [6].

Головною метою профорієнтаційної роботи, як зазначено у Концепції державної системи професійної орієнтації населення, є сприяння специфічними методами посиленню конкурентоспроможності працівника на ринку праці та досягнення ефективної зайнятості населення [9].

Відповідно, до наказу «Про затвердження положення про професійну орієнтацію молоді, яка навчається», виділяють такі елементи профорієнтації як:

1) професійна інформація. Цей елемент ознайомлює із змістом і перспективами розвитку в професії, можливостями професійно-кваліфікаційного становлення;

2) професійна консультація. Даний елемент ґрунтується на науково-організаційній системі взаємодії психолога-профконсультанта та особи, що потребує допомоги у виборі або зміні професії чи виду діяльності на основі вивчення її індивідуальних характеристик, інтересів, нахилів, стану здоров'я, особливостей життєвої ситуації та з урахуванням потреб ринку праці;

3) професійний добір. Цей елемент полягає у професійній діагностиці особи, спрямованому на визначення конкретної найбільше придатної професії;

4) професійний відбір. Його метою є визначення ступеню придатності особи до вимог певних видів професійної діяльності;

5) професійна адаптація. Цей елемент сприяє входженню особи у трудову діяльність, успішному професійному становленню працівника [10].

Щодо завдань професійної орієнтації, то основними в наказі Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України «Про затвердження порядку надання послуг з професійної орієнтації осіб», визначено такі завдання:

1) сприяння професійному розвитку та трудовій активності особи шляхом забезпечення умов для професійного самовизначення, вибору або зміни виду трудової діяльності, професії, кваліфікації, роботи, виду та форми професійного навчання, розвитку навичок;

2) сприяння досягненню балансу між професійними якостями, уподобаннями та індивідуальними особливостями людини і потребами ринку праці у працівниках відповідних професій і кваліфікацій;

3) сприяння підвищенню соціальної та професійної мобільності особи, мотивації до легальної зайнятості в Україні, реалізації індивідуального потенціалу особистості впродовж життя;

4) формування конструктивної поведінки особи на ринку праці щодо реалізації здатності до праці [11].

Профорієнтація, як зазначено у наказі «Про затвердження положення про професійну орієнтацію молоді, яка навчається», має забезпечувати реалізацію наступних функцій:

1) соціально-економічна функція полягає у підготовці конкурентоспроможного працівника, здатного професійно самовдосконалюватися та вести активний пошук виду трудової діяльності або змінювати професію, місце роботи.

2) медико-фізіологічна функція забезпечує реалізацію вимог до здоров'я і окремих фізіологічних якостей, необхідних для виконання професійної діяльності, визначення відхилень у стані здоров'я, корекцію професійних планів з урахуванням стану здоров'я, фізичних можливостей особистості.

3) психолого-педагогічна функція полягає у виявленні і формуванні інтересів, нахилів, здібностей особистості, допомозі в пошуку свого покликання, засвоєнні системи знань, що дозволяють вибрати і здійснити професійну діяльність, визначенні шляхів і способів ефективного управління професійним самовизначенням [10].

Щодо форм надання профорієнтаційних послуг, то вони можуть надаватися як індивідуально, так і в групі безпосередньо у центрах зайнятості або поза їх межами у виїзному чи дистанційному форматі, у тому числі з використанням інформаційно-комунікаційних технологій.

Так як наша настільна гра орієнтована на використанні в групі, то слід звернути увагу на особливості організації групової форми профорієнтаційної роботи. Групові профорієнтаційні послуги можуть надаватись шляхом організації профорієнтаційних заходів державного, територіального та місцевого рівня, які можуть мати інформаційно-роз'яснювальний, консультаційний, навчально-пізнавальний, тренінговий, мотиваційний, діагностичний характер [11].

Ця послуга у центрі зайнятості передбачає:

1) вибір виду (групова консультація, семінар, тренінг, вебінар та інше) і тематики групової профорієнтаційної послуги відповідно до мети звернення особи, її мотивів та потреб у професійному самовизначенні, рекомендацій працівника центру зайнятості;

2) формування групи осіб, яким буде надана групова профорієнтаційна послуга, відповідно до перспективного графіка;

3) проведення профорієнтаційного заходу;

4) видача рекомендацій особам-учасникам профорієнтаційного заходу [11].

Важливим у даній роботі є пояснення місця профорієнтації в наданні соціальних послуг. Соціальною послугою, відповідно до ЗУ «Про соціальні послуги», є дії, спрямовані на профілактику складних життєвих обставин, подолання таких обставин або мінімізацію їх негативних наслідків для осіб чи сімей, які в них перебувають [14].

Якщо розглядати профорієнтаційні послуги в контексті соціальної послуги соціального супроводу при працевлаштуванні та на робочому місці, то можна зазначити наступне:

1. Профорієнтаційні послуги, як і соціальна послуга соціального супроводу при працевлаштуванні та на робочому місці надається за зверненням у письмовій формі до відповідних установ, які їх можуть надавати.

2. Послуга соціального супроводу при працевлаштуванні та на робочому місці має з профорієнтацією спільні принципи: принцип доступності до послуг (в профорієнтації окрім нього згадується також принцип рівних можливостей отримання профорієнтаційних послуг), принцип незалежності отримувача соціальної послуги (в професійній орієнтації тотожними до цього принципу можна вважати принципи узгодження інтересів особи та суспільства через ринок праці, а ще з принципом добровільності і безкоштовності отримання профорієнтаційних послуг), захист і безпека отримувачів соціальної послуги, конфіденційність інформації.

3. В основі як соціального супроводу, так і профорієнтації покладено комплексний підхід.

4. Зазначенні у стандарті послуги заходи включають в себе такі профорієнтаційні елементи: професійну інформацію, професійну консультацію, професійну адаптацію. Під час зустрічей з клієнтом соціального супроводу передбачено обговорення труднощів які можуть виникнути під час праці, що вказує на спільність мети послуги з профорієнтацією, адже обидві направлені на підготовку конкурентоспроможного працівника.

Проте варто зазначити, що профорієнтаційні послуги на відміну від даної послуги надаються всім хто їх потребує не дивлячись чи мають отримувачі життєві труднощі й потребують відновлення чи підвищення соціального статусу [7].

Підсумовуючи, варто наголосити на тому, що мета та завдання профорієнтації зосереджені не лише на виборі професійного шляху, а й також направлені на підготовку конкурентоспроможної, підготовленої до ймовірних труднощів особи, що обере легальний і безпечний спосіб заробітку. Зрештою профорієнтація виконує не лише соціально-економічну функцію, а також медико-фізіологічну та психолого-педагогічну функції. Елементи профорієнтації фігурують і в наданні соціальної послуги при працевлаштуванні та на робочому місці, а саме професійна інформація, професійна консультація та професійна адаптація, що робить її професійно-орієнтуючою.

1.2. Особливості студентської молоді як цільової групи

Молодь є важливою частиною в ланцюзі соціально-економічного розвитку України. Саме тому напрям молодіжної політики є пріоритетним для держави.

З'ясування особливостей молоді як цільової аудиторії відкриє нам можливості для розроблення настільної гри, яка буде зрозумілою, а головне корисною для професійної діяльності й сприятиме підвищенню конкурентоспроможності випускника на ринку праці і його адаптації в різних умовах праці.

Трактувань поняття «молодь» існує багато як у нормативно-правовій базі, так і наукових працях. Молоддю, відповідно до Закону України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні», вважаються громадяни України віком від 14 до 35 років [15].

У словнику із соціальної педагогіки та соціальної роботи надане наступне тлумачення терміну «молодь». Відповідно до нього, молодь – це соціально-демографічна група, яка займає місце у соціальній структурі суспільства, характеризується процесом набуття соціального статусу у різних соціальних підструктурах [34].

Студентською молоддю, як зазначає Скориніна-Погребна О. В., є високоосвічена і висококультурна частини суспільства яка виступає як інноваційний резерв і потенційна еліта суспільства [33, с.84].

Більшість студентів є представниками молоді, а отже їм притаманні загальні із всією молоддю риси, проте є і специфічні особливості. Основними особливостями студентської молоді, які відрізняють її від інших груп населення, як зазначає Т. Г. Єрмакова є:

- 1) перебіг соціалізації в освітньому процесі;
- 2) соціальний статус має проміжне становище, а саме між пасивним об'єктом соціальної опіки держави і активним суб'єктом соціальної дії;
- 3) суттєві характеристики і риси студентства знаходяться у стані формування і становлення;

- 4) близькість до інтелігенції за своїм суспільним становищем;
- 5) активність як суб'єкта соціальної дії, який здатний брати діяльну участь у суспільній практиці, включаючи економічне виробництво і політичну діяльність;
- 6) володіння значним інноваційним потенціалом та легке сприяння нового;
- 7) оперативність реакцій (у порівнянні з іншими шарами молоді) у відгуку на нові віяння у моді, кіно, музиці та суспільні події;
- 8) гнучкість та динамічність у зміні базових цінностей [19, с. 93].

Серед труднощів, які виникають у студентської молоді у зв'язку із зміною соціальних функцій і пов'язані із специфічними умовами їх життєдіяльності є:

- 1) руйнування звичних стереотипів життя після вступу до закладу вищої освіти;
- 2) періодичні стресоподібні ситуації у вигляді заліків та іспитів;
- 3) високі вимоги до рівня професійної підготовки студентства у поєднанні з матеріально-побутовою невлаштованістю;
- 4) поява простору для самостійних дій для збільшення відповідальності і самодисципліни [18].

У нашій роботі важливо звернути увагу на цінності, які притаманні, як студентській молоді, так і молоді в цілому.

Цінність – це категорія духовного життя людини, вірування чи дії, що індивід сприймає як важливі і значимі. Є цінності матеріальні (прагнення до матеріального достатку, накопичення грошей, речей тощо) і цінності морально-духовні (прагнення робити добро, проявляти турботу, співчувати, творити красу та інше) [34].

Щодо класифікації цінностей, то слід звернути увагу на класифікацію Шварца Ш., який виокремив 10 базових індивідуальних цінностей, а саме: самостійність, влада, безпека, гедонізм, доброзичливість, досягнення, стимуляції (пригоди і ризик), комфортність, універсалізм, традиції [36].

У соціологічному дослідженні життєвих пріоритетів та ціннісних уподобань сучасної української молоді «Молодь України – 2019» було з'ясовано, що найбільш притаманними для цієї категорії є нематеріальні цінності, а саме здоров'я, захищеність, можливість самореалізації, а також бути корисним суспільству. Серед матеріальних цінностей вагомими є матеріальний добробут. Варто зазначити, що «цікава, улюблена робота» не є важливою цінністю у житті сучасної української молоді [25].

В іншому дослідженні проведеному hh.ua спільно з Academy DTEK «Формула поколінь: цінності та мотиви сучасних генерацій» було з'ясовано, які цінності характерні для різних поколінь людей, при чому дане дослідження аналізувало молодь не в цілому, а розбило її на дві групи. До прикладу людям народженим з 1997 року, так названому поколінню Z притаманні наступні цінності (у порядку спадання): самостійність, доброзичливість, гедонізм, універсалізм, досягнення. Для покоління Y, а це люди народженні з 1981 по 1996 роки, притаманні такі самі цінності, як і поколінню Z, проте перше місце посідає цінність доброзичливості.

Серед цінностей в роботі для молоді 15 – 22 років важливі: заробітна плата, кар'єрний та особистий ріст, зручний графік роботи, престижність роботи, можливість виконувати різнобічні завдання, обмін інформацією з іноземними колегами. При цьому комфорт у спілкуванні з колективом не посідає важливе місце цінностях молоді, як покоління Z, так і покоління Y. Також, ці два покоління готові працювати понаднормово заради більшої зарплатні. Для них в керівникові важливими є довіра до співробітника, зворотній зв'язок, можливість консультування з будь-яких питань і навіть атмосфера співпраці та підтримки в колективі і це при тому, що комфорт у колективі, як було вже зазначено вище не є пріоритетною цінністю [35].

Оскільки наша гра присвячене ознайомленню з процесами та викликами у сфері праці, то необхідна звернути увагу на становище молоді на ринку праці. Як свідчать дослідження, проведені у рамках обстеження «Перехід молоді від навчання до стабільної роботи», третина молодих людей починає

працювати ще під час навчання. З приводу статусу молоді на ринку праці, то більшість, а саме 85,7% є найманими працівниками, самозайнятими є 7%, членами сім'ї, що працюють безоплатно є 3,2%, роботодавцями є 1,7%, власниками або співвласниками підприємства є 1,3%, інший статус зайнятості мають 1,2%. Молоді українські наймані працівники мають досить високий рівень соціальної захищеності. Майже дві третини молодих найманих працівників в Україні мають щорічну оплачувану відпустку і оплачувані лікарняні, але тільки половина (54,9%) заявили про охопленість обов'язковим пенсійним страхуванням та 46,4% мають соціальні гарантії щодо відпустки в зв'язку із пологами та доглядом за дитиною. Близько третина молоді має доступ до освітніх та навчальних курсів (30,4%), у тому числі освітні відпустки. Менше половини (45,7%) мають доступ до гарантії безпечної праці та забезпечення засобами захисту, а оплату понаднормової праці отримують всього 43,9% і всього 26,9% мають доступ до гарантії оздоровлення за рахунок роботодавця. Як було з'ясовано в цьому дослідженні, молодь недостатньо орієнтується у елементах соціального захисту та підтримки і не дуже обізнана у тому, що гарантує держава, а які з гарантій є вибором добровільної соціальної відповідальності роботодавців [22].

Вагомою проблемою на ринку праці є неформальна зайнятість, яка призводить до ряду економічних і соціальних проблем. Підтверджують велику зайнятість молоді у неформальну секторі й розрахунки із даних Державної служби статистики в рамках проекту ЄС-МОП «Зміцнення адміністрації праці», адже, було виявлено, що вікова група 15 – 24 роки має досить високий рівень неформальної зайнятості – 35,6%, трохи вище цього показника лише група 60 – 70 років – 36%. Такі високі цифри можуть свідчити про те, що неформальний сектор ставить менше вимог до кваліфікації, що і приваблює молодь, яка лише закінчила навчальні заклади. Тіньовий ринок зайнятості пропонує вищу зарплатню, проте не гарантує жодних соціальних гарантій [26].

Щодо допомоги у пошуку роботи, то молоді люди надають перевагу звертатися за допомогою до інтернет-ресурсів (41,6%), друзів (29,3%), і

родичів (22,5%), а також що цікаво до центрів зайнятості молодь також готова звертатися (20,3%) [25].

З приводу потреби студентської молоді у профорієнтаційній роботі, яка охоплює заходи присвячені саморозвитку, виявленню здібностей особи і підсиленню конкурентоздатності, а не лише вибору чи змінні роботи, існує позитивна тенденція. За даними дослідження «Молодь України – 2017», було з'ясовано, що для більше ніж половини опитаних молодих людей (56,3%) важливі профорієнтаційні заходи [24].

Як відомо нині тренінговий метод активно використовуються у профорієнтаційній роботі задля більшої активізації людського потенціалу. Дослідження «Молодь України – 2019» демонструє високий попит серед молоді на семінари-тренінги, спрямовані на підвищення професійної підготовки (24,8%) і семінари-тренінги, направленні на самовдосконалення особистості [25].

Таким чином, проаналізувавши особливості студентської молоді стає зрозуміло, що цей потенційний резерв для сфери праці, як зазначає багато науковців стикається з великою кількістю ризиків. Значна частка молоді надає перевагу неофіційному працевлаштуванню і не цікавиться соціальними гарантіями, а ще готова жертвувати вільним часом і працювати понаднормово задля збільшення заробітку. Та попри важливість матеріального добробуту, високу цінність для молодих людей має також здоров'я, відчуття захищеності і саморозвиток, а не лише матеріальний добробут. Молода людина відкрита до нового і готова вдосконалюватися, відвідуючи додаткові заходи. Це дає нам зрозуміти, що наша гра може позитивно сприйнятися цією цільовою групою, а спираючись на те, що ця група має високий ризик стати об'єктом зловживань роботодавців, варто зазначити що ця гра буде пізнавальною для студентської молоді.

1.3. Етичні засади соціальної роботи зі студентською молоддю

Соціальна робота, як і будь-яка інша сфера професійної діяльності має власні етичні засади. Соціальним працівникам доводиться стикатися із різноманітними ситуаціями при яких можуть виникати протиріччя, які доводиться вирішувати в процесі діяльності. Наявність чітко визначених шляхів вирішення моральних проблем для прийняття найбільш коректного професійного рішення значно полегшує діяльність, а саме переліку базових етичних ідей та традицій. Кожен працівник має неухильно слідувати принципам, які відповідають його посаді і визначають відношення з клієнтами і колегами.

Етичний кодекс спеціалістів із соціальної роботи України містить у собі як етичні принципи діяльності, так і норми етичної діяльності спеціаліста із соціальної роботи.

Цим кодексом було визнано наступні принципи, яким має слідувати соціальний працівник, більшість з яких є тотожними основоположними правам і свободам людини:

1) повага до гідності кожної людини. Під даним принципом мається на увазі, що соціальний працівник має допомагати своєму клієнту без застосування примусів і не допускати зневажливого ставлення у бік клієнта, пам'ятаючи про те, що кожна людина є унікальною і неповторною;

2) пріоритетність інтересів клієнта. В цьому принципі мова йде про те, що соціальний працівник має направити усі свої зусилля, знання та навички на допомогу своєму клієнту;

3) толерантність. Мова йде про те, що спеціалісти із соціальної роботи мають зберігати повагу і терпимість по відношенню до клієнта у будь-якому випадку;

4) довіра та взаємодія у вирішенні проблем клієнта. Під цим принципом мається на увазі, що соціальні працівники співпрацюючи з клієнтами мають надавати роз'яснення завдань задовольняючи інтерес клієнта, сприяти

добровільній участі клієнта і його максимальній самостійності у розв'язанні власних проблемних ситуацій, а також створення доброзичливої атмосфери;

5) доступність послуг. Даний принцип полягає у тому, що кожен хто звертається може отримати допомогу без будь-якої дискримінації;

6) конфіденційність. Соціальний працівник не може розголошувати відомості про клієнтів за винятком випадків, коли це роблять з їхньої згоди чи в установленому законом порядку;

7) дотримання норм професійної етики. Відповідно до цього принципу, соціальні працівники сприяють формуванню та реалізації заходів соціальної політики, забезпечуючи благополуччя як людини, так і громади в цілому. Вони несуть відповідальність за розвиток та дотримання професійних норм у вирішенні практичних завдань соціальної роботи [8].

Також, слід звернути увагу і на принципи визначені Міжнародною федерацією соціальних працівників та Міжнародною Асоціацією шкіл соціальної роботи. Відповідно до «Глобальної декларації етичних принципів соціальної роботи», виділяють принципи:

- 1) визнання гідності людини;
- 2) сприяння правам людини;
- 3) сприяння соціальній справедливості;
- 4) сприяння праву на самовизначення;
- 5) сприяння права на участь;
- 6) повага конфіденційності та приватності;
- 7) ставлення до людей як до цілісних індивідів;
- 8) етичне використання технологій та соціальних медіа;
- 9) професійна доброчесність.

В цілому український документ є тотожним міжнародному, хоч і має на два принципи менше. Проте, зміст принаймні восьми міжнародних принципів збігається із змістом семи українських принципів. Єдиний принцип, який важко співвідноситься з українськими є принцип «етичне використання технологій та соціальних медіа». Цей принцип декларує, що принципи

Декларації мають застосовуватися до всіх елементів практики, незалежно від того, пов'язано це з прямим особистим контактом чи з використанням цифрових технологій. Відсутність подібного принципу у нашому кодексі можна пояснити тим, що документ був прийнятий у 2005 році, коли використання соціальних медіа не було розповсюджено і послуги надавалися через прямі особисті контакти з клієнтом.

Глобальна декларація етичних принципів соціальної роботи, хоч і була ухвалена у 2018 році але вона є удосконаленою і адаптованою до сучасних реалій версією попередніх етичних стандартів даної сфери, а саме: «Етика соціальної роботи: принципи і стандарти» (1994 р.), «Етика соціальної роботи, декларація принципів» (2004 р.), «Роль соціальної роботи у розбудові реальної демократії» (2016 р.) [30].

В роботі, відповідно до теми ми спираємося на наступні принципи:

1. Сприяння правам людини, що базується на повазі до цінностей та гідності всіх людей, на повазі до індивідуальних і громадських прав, що з них випливає. Маючи можливість ознайомитися з негативними процесами у сфері праці в процесі симуляційної гри, студенти в майбутньому будуть підготовлені захищати своє право на працю.

2. Сприяння соціальній справедливості, що базується на протистоянні дискримінації, гнобленню і справедливому доступі до ресурсів. Профорієнтаційні послуги, які охоплюють різноманітні аспекти професійного становлення мають бути доступні кожному не залежно від віку, статі чи релігії. Ми вважаємо, що молодій людині яка починає свій кар'єрний шлях важливо знати, з якими труднощами вона може стикнутися і що дискримінаційні дії по відношенню до неї недопустимі з будь-яких її вікових, соціально-психологічних, економічних особливостей.

3. Сприяння праву на самовизначення – через залучення студентства до прийняття рішень, які можуть бути важливими для її життя. Ознайомлення з процесами та викликами у сфері праці, дозволить представникам студентської

молоді зміцнити власну самооцінку та можливості, які сприяють його участі в багатьох аспектах суспільного життя.

Таким чином, етичні засади діяльності соціального працівника являють собою орієнтири професійної діяльності. Вони направлені, як на розвиток потенціалу соціального працівника, так і на сприяння у вирішенні проблемної ситуації клієнта. Врахування етичних принципів соціальної роботи є важливою складовою при створенні настільної гри у жанрі соціального симулятора.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1

За результатами першого розділу кваліфікаційної роботи ми дійшли до наступних висновків:

1. Законодавство у сфері профорієнтації постійно вдосконалюється і розширює напрями діяльності. Профорієнтаційні заходи можуть мати не лише інформаційний, консультаційний, навчально-пізнавальний чи діагностичний характер, а також тренінговий та мотиваційний. Профорієнтація виконує соціально-економічну, медико-фізіологічну, психолого-педагогічну функції. Головною метою є сприяння специфічними методами збільшенню конкурентоспроможності працівника на ринку праці та досягнення ефективної зайнятості, а не лише інформування про найбільш затребувані сфери зайнятості. Варто зазначити, що профорієнтація передбачає сприяння входження особи у трудову діяльність, успішному професійному становленню, що дозволило нам розглянути ці заходи в контексті послуги соціального супроводу при працевлаштуванні та на робочому місці. Заходи профорієнтації, як і послуга соціального супроводу надається за письмовим зверненням і на первинному етапі ознайомлює отримувача послугами із труднощами, які можуть виникнути в процесі трудової діяльності.

2. Розглядаючи соціально-економічні характеристики молоді, ми можемо зазначити, що для молоді вагомим є матеріальний добробут, але при цьому не важлива цікавість виконуваної роботи. Для молоді віком 18 – 24 роки, до якої належить більша частина студентства цінними в роботі є заробітна плата, кар'єрний ріст, зручний графік та престижність роботи. За своїм статусом на ринку праці молодь в більшості є найманими працівниками. Серйозною проблемою при переході від навчання до праці є обрання молоддю неофіційного працевлаштування, що робить молодь соціально-незахищеними у випадку травмувань чи зловживань роботодавцем. Тіньова зайнятість, а також необізнаність у питаннях соціального захисту вказує на прогалини в системі профорієнтації, яка зорієнтована більшою мірою на випускників шкіл та безробітних. Система покладає сподівання, що необхідні знання будуть

отримані під час вивчення навчальних дисциплін і в процесі практики, нівелюючи потребу у додаткових заходах, які мають спонукати до офіційної зайнятості й знайомити з можливими труднощами у сфері праці. Молодь же в свою чергу відкрита до нових знань і має потребу у самовдосконаленні особистості і підвищенні професійної підготовки за допомогою тренінгів та семінарів.

3. Щодо етичних засад діяльності соціального працівника, то слід дотримуватися принципів: поваги до гідності кожної людини, пріоритетності інтересів клієнта, толерантності, довіри та взаємодії у вирішенні проблеми, доступності послуг, конфіденційності та дотриманні норм професійної етики. В нашій кваліфікаційній роботі ми спираємося на такі три принципи зазначені Глобальній декларації етичних принципів соціальної роботи, як сприяння правам людини, сприяння праву на соціальну справедливість, сприяння праву на самовизначення. Дотримання етичних принципів в роботі соціального працівника є важливим для досягнення позитивних результатів у роботі з клієнтом.

РОЗДІЛ 2.

ОСОБЛИВОСТІ СТВОРЕННЯ ТА АПРОБАЦІЇ НАСТІЛЬНОЇ ГРИ СЕРЕД СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДИ СУМСЬКОГО ДЕРЖАВНОГО УНІВЕРСИТЕТУ

2.1. Місце та роль настільних ігор в профорієнтаційній роботі зі студентською молоддю

На сьогодні в профорієнтаційній роботі для реалізації людського потенціалу, а також мотивації до легальної праці використовують багато різноманітних методів. Окрім лекцій та семінарів в профорієнтаційній роботі використовують також інтерактивні методи, до яких відносяться і ігрові технології.

Щодо поняття «ігрові технології», то Кіш Н. Д. зазначає, що термін включає велику групу методів і прийомів організації педагогічного процесу, а також є унікальною інтерактивною формою навчання, яка дозволяє активізувати всі психологічні процеси і функції студента [21].

Щодо класифікації ігри, то їх класифікують за наступними ознаками:

- 1) за провідною метою (пізнавальні, розважальні, активізуючі, комунікативні, рольові, організаційні, ділові, симуляційні, ігри-жарти тощо);
- 2) за фізичним навантаженням (рухливі, нерухливі);
- 3) за ступенем емоційності (без емоційної напруги, з легкою емоційною напругою, емоційно напружені, дуже емоційні);
- 4) за кількістю гравців (колективні, командні, одинарні);
- 5) за часовими рамками (ігри-хвилинки, ігри на декілька годин, ігри на цілий день, безкінечні ігри)
- 6) за технічними засобами (настільні, карткові, телевізійні, комп'ютерні та ігри, які не вимагають технічних засобів) [20].

В нашій кваліфікаційній роботі, слід окремо звернути увагу на класифікацію настільних ігор, адже наша гра буде мати саме такий формат.

Класифікуючи настільні ігри, Малихіна О. Є. та Туріщева Л. В. виділяють наступні види:

- 1) логічні ігри (сприяють розвитку логічного мислення, пам'яті, кмітливості, стратегічне мислення);
- 2) змагальні ігри, де для перемоги необхідно обіграти інших;
- 3) стратегічні ігри (передбачають досягнення поставленої мети шляхом першочергового виконання запропонованих сюжетних дій за допомогою використання карток, фігур тощо).
- 4) змагальні ігри (гравці грають не проти один одного, а проти гри) [23].

Спираючись на дану класифікацію, нашу настільну гру можна віднести до стратегічних ігор, адже в ній слід досягати задану мету, виконуючи сюжетні дії і використовуючи картки.

Проте, розглядаючи ігрові технології в контексті профорієнтаційної роботи доцільніше буде застосовувати поняття «гейміфікація». Як зазначають Виноградова О. В., Литвинова О. В. та Пілігрим К. І., гейміфікацією слід вважати цілеспрямованим використанням ігрових елементів для формування нового досвіду в неігрових завданнях, процесах і контекстах. Науковці виділяють три взаємопов'язані аспекти, які включає в себе гейміфікація:

- 1) формування нового досвіду;
- 2) ігрові взаємодії (об'єкти, інструменти), які формують новий досвід;
- 3) ігровий дизайн (практика конструювання, впровадження ігрових елементів в неігрових процесах) [17].

На думку Сергеевої Л., гейміфікація може проявлятися у трьох формах:

- 1) змагання – головна складова ігрової мотивації, де використовують такі елементи, як турнірні таблиці, зрозумілі цілі та правила;
- 2) механізм «Перемога-перемога», тобто гра без переможця, яка приємна своїм процесом;
- 3) естетика, мета якої візуалізувати, зробити зрозумілими та привабливими цілі, завдання, напрям розвитку, підвищити видимість результатів роботи співробітника [31].

Варто зазначити, що в системі мотивації персоналом, як зазначає Насирова С. В., застосування ігрових елементів відносять до нетрадиційних методів мотивації. Під нетрадиційними методами мотивації розглядають: турботу про працівника, кар'єрний розвиток, можливість самореалізації, участь в управлінні компанією [27].

Аналізуючи досвід міжнародних компаній в сфері застосування HR-функціях у процесі гейміфікації, Середя Г. В. зазначає такі напрями: рекрутинг, адаптація, навчання та розвиток персоналу, управління талантами, програми підвищення залучення, мотивування персоналу на ефективну роботу, охорона праці, інтенсифікація інноваційного процесу.

1. Рекрутинг. Одним з вдалих наведених прикладів є приклад поштової компанії Formaposte з їх проєктом Jeu Facteur Academy, під час якого гравці могли протягом тижня виконувати завдання кур'єра, формуючи в результаті реалістичні уявлення про роботу в компанії. Результатом стало зменшення коефіцієнту плинності кадрів з 25% до 8%. Також, вдалим можна вважати приклад імітаційної гри Multipoly угорської компанії PwC. Їх гра дозволяє кандидатам перевіряти свою здатність на готовність працювати в компанії на певній посаді на основі вирішення реальних проблем бізнесу, що в результаті збільшило кількість зацікавлених кандидатів на 190%.

2. Адаптація. Вдалим прикладом є тематичні онлайн ігри аналог Farmville чи The Sims для адаптації в готельній індустрії та корпоративній культурі.

3. Навчання та розвиток персоналу. Як приклад, можна навести ПАТ «Укрпошта», які використовують такі стратегічні ігри у навчанні працівників: стратегія Корпорація, Супертанкер, інтерактивна гра Вежа влади, настільна гра Cash Flow.

4. Управління талантами. Відома телекомунікаційна компанія, як Vodafone.ua проводив корпоративний турнір Talents Brain Battle, в якому в процесі гри учасники могли покерувати великим бізнесом, розробляти та випробовувати бізнес-стратегії.

5. Програми підвищення залучення або покращення внутрішньої комунікації. Компанія DataArt впровадила внутрішню корпоративну валюту TYPs – Thank You Points. Використовується вона як спосіб подякувати колегам, коли слів недостатньо, а також «Тіпси» враховуються при перегляді зарплат і на них можна придбати товари у внутрішньому онлайн-магазині.

6. Мотивування персоналу на ефективнішу роботу. Як приклад, можна навести компанію. Альфа банком використовувався симулятор «Альфа-місто», який мотивував співробітників продавати більше банківських продуктів, оскільки лише їх реалізація дозволяє працівникові отримати бали, які можна буде витратити на будівництво споруд у грі або обміняти на подарунки.

7. Охорона праці. Дистриб'юторські центри Walmart гейміфікували власні інструктажі з техніки безпеки для територіально віддалених робочих місць.

8. Інтенсифікація інноваційного процесу. Департаментом праці й пенсій Великобританії була створена гра «Ідея вулиці» для децентралізації інновацій й генерування ідей від працівників організації. Ще одним прикладом, є компанія Deloitte була розроблена інтерактивна бізнес-гра, присвячена аналізу ризиків інвестиційних проєктів. Учасники мали можливість очолити інвестиційний проєкт, виявити пов'язані з ним ризики і дати їм оцінку, шляхом імітаційного моделювання [32].

Таким чином, ігрові технології у тому числі настільні ігри, відіграють важливу роль у профорієнтаційній роботі. Їх можна використовувати у напрямку рекрутингу, адаптації персоналу, навчання та розвитку, мотивуванні, охорони праці. Перелічені напрямки відповідають таким елементам профорієнтаційної роботи, як професійна інформація, професійна консультація, професійний добір, професійний відбір та професійна адаптація, що говорить нам про невід'ємність ігрових технологій від ефективного профорієнтаційного процесу.

2.2. Розроблення та апробація настільної гри у жанрі соціального симулятора

Для того, щоб розробити для студентської молоді настільну гру у жанрі соціального симулятора, як технологій профорієнтації ми проаналізували ряд наукової та нормативно правової бази, рекомендації для профорієнтаційних заходів, а також було розглянуто особливості студентської молоді.

Для розробки та проведення настільної гри було використано наступні технологічні етапи: підготовчий, ігровий, заключний, аналіз результатів.

На першому (підготовчому) етапі нами було здійснено:

1. Вибір дидактичної цілі гри.

Ціллю нашої гри: розвиток пізнавальних і професійних зацікавлень стосовно процесів і викликів у сфері праці.

2. Складено план розробки гри.

3. Прописано концепцію, включаючи правила і рекомендації щодо організації гри, а також визначено назву гри, мети та задач гри.

Концепція гри полягає у тому, що гравці по черзі ходять по секторах які розташовані у вигляді кривої лінії за допомогою грального кубика. В процесі гри вони накопичують навички/бали, користуючись картками.

Ігрове поле виступає своєрідною візуалізацією кар'єрного шляху із загрозами і здобутками для працівників. В кінці гри гравець, який здобуде найбільшу кількість «скілів вдосконалення» (балів) отримає перемогу. Як і в реальному житті у цій грі людина за свої високі здобутки отримує підвищення, тобто посаду менеджера.

На ігровому полі представлені сектори з шансом, дією, додатковими навичками (ресурсами) та сектори профілактики професійного вигорання.

В картках «шанс» зазначаються ситуація і навичка, бали за яку гравець отримує, витягнувши будь-яку карту із стовпця. В картах ситуацій, які позначаються гральним кубиком, гравцеві необхідно на власний розсуд або за допомогою грального кубика вирішити ситуацію і в залежності від результату він/вона втрачає чи отримує бали («скіли вдосконалення»). Головна

відмінність цих двох карток полягає у тому, що отримавши картку «шансу» гравець не може вплинути на отриману кількість балів, на відміну від картки «Ситуація», де гравцю слід обрати самостійно розв'язання проблеми або керуватися у вирішенні питання певною цифрою на грані кубика. Сектор «профілактика професійного вигорання» передбачає пропуск ходу гравцем. В грі наявні сектори, які передбачають хід на кілька кроків назад або вперед.

Максимальна кількість балів, яку гравець може здобути становить 25 балів.

Наша гра «Гойдалки кар'єри» орієнтована на випускників закладів вищої та фахової передвищої освіти, віком від 17 – 25 років.

Метою гри є здобути найбільшу кількість балів («скілів вдосконалення»), щоб отримати посаду менеджера.

Гра ставить перед собою наступні задачі:

- 1) змодельовати сценарії можливих труднощів у сфері праці;
- 2) ознайомити з інструментами вирішення проблемних ситуацій у сфері праці;
- 3) сформуванню розуміння важливості соціальних гарантій у сфері трудових відносин.

4. Підготовка та створення матеріалів гри

При розробці гри ми спиралися на законодавство України та науково-практичні рекомендації. Окрім цього ми аналізували правові форуми задля виокремлення найбільш частих проблем з якими громадяни стикаються в процесі праці.

Також при розробці ми проаналізували ряд настільних ігор, як то «Світ громад», «Вінницький пан» (існує версія «Сумський пан») і хоча ці ігри не в повній мірі дотичні до вибраної нами тематики, але дозволили вибудувати механізми гри. Маючи досвід гри в обидві, можна зазначити, що «Світ громад» має в собі профорієнтаційну складову, яка полягає у тому, що гравці вибирають героїв із визначеними напрямками праці і мають розуміння про найбільш вигідну професію з точки зору умовного прибутку. Важливим є і те,

що в цій грі піднімається тема обов'язкових податків з отриманих доходів, питання яких також може підніматися у профорієнтації.

В грі піднімаються питання трудової дисципліни, охорони праці, оплати праці, забезпечення рівних прав і можливостей серед працівників, обов'язкового соціального та пенсійного страхування.

В пояснювальній записці до карток «Ситуації» гравцям надаватимуться роз'яснення щодо 5 ситуацій з 7. Пояснюючи ситуацію, щодо надмірних знаків уваги з боку колеги ми спиралися на положення ЗУ «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків», Кримінального кодексу України [2; 4].

Для пояснення ситуації стосовно не відповідності даних про особу на сайті пенсійного фонду ми спиралися на ЗУ «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» [5].

Щодо ситуації отримання травми на робочому місці, то пояснюючи її ми спиралися на Кодекс законів про працю та ЗУ «Про охорону праці» [1; 13].

Пояснюючи ситуацію неправомірних дій роботодавця щодо вимоги роботодавця розписки про не народження дітей в найближчі кілька років, ми спиралися на Кодекс законів про працю та ЗУ «Про відпустки» [1; 3].

Розглядаючи проблемну ситуацію, щодо неналежної оплати праці при дистанційній роботі ми посилаємося на положення ЗУ «Про оплату праці» [12].

З приводу ресурсів, які гравець накопичує за час гри, то ми обрали найбільш значущі, на нашу думку, з 11 навичок зазначених як необхідні для кар'єри у рекомендаціях з профорієнтації:

- 1) комплексне вирішення проблем;
- 2) критичне мислення;
- 3) креативність;
- 4) управління людьми;
- 5) координація в команді;
- 6) емоційний інтелект;
- 7) здатність оцінювати ситуацію та приймати рішення;

- 8) орієнтація на клієнта;
- 9) здатність ведення переговорів;
- 10) когнітивна гнучкість;
- 11) здатність до навчання.

З огляду на вищезазначені позиції ми визначили наступні м'які навички, які слугуватимуть ресурсами для накопичення у грі: дисциплінованість, командна робота, добропорядність, стресостійкість, наполегливість [29].

Для моделювання ігрового поля та роздаткових матеріалів ми використовували сервіс Canva.

Виготовлена гра розрахована на участь до чотирьох гравців та ведучого. До складу гри входять:

- 1) ігрове поле, на якому зображено шлях, яким потрібно рухатися гравцеві (див. додаток Б);
- 2) 4 картки героїв для накопичення скілів вдосконалення;
- 3) 7 карток ситуацій, позначених гральним кубиком (див. додаток В);
- 4) 12 карток шансів (див. додаток В);
- 5) інструкція (див. додаток А);
- 6) пояснювальна записка для карток «Ситуації» (див. додаток Г).

На другому (ігровому) етапі передбачено проведення гри, який включає в себе:

1. Представлення розробки гри в онлайн режимі за допомогою Google Meet.

Учасники були ознайомлені з ціллю, задачами і структурою гри, частково з картками шанс і ситуаціями. Вони мали можливість задавати питання з приводу розробки, вікових груп яким підходить гра, а також висловити свої пропозиції чи зауваження в чаті зустрічі чи у формі google. Було проведено 3 презентаційні конференції із загальною кількістю учасників 35 (див. додаток Г).

2. Проведення гри, яке передбачало ознайомлення з правилами, механізмом гри, розподіл ролей і безпосередньо ігровий етап.

Гра була апробована з трьома групами. В першій і третій групі було по три людини, а у другій групі було чотири людини. В першій групі гравці частіше потрапляли на сектори з шансом та профілактикою професійного вигорання, у другій групі на сектори з додатковими балами та поворотами. Щодо третьої групи то в ній гравці частіше потрапляли на сектори з поворотами, додатковими балами та ситуаціями. До відома гравців були доведені пояснення з приводу 5 з 7 ситуацій, картки яких позначенні гральним кубиком, щодо правомірності дій керівництва із зазначенням можливих шляхів вирішення. Жоден гравець не закінчив гру з нулем балів, мінімальна кількість набраних балів становила 2, а максимальна 18 з 25 можливих. Апробація продемонструвала доступність та легкість проходження настільної гри (див. додаток Д).

На третьому (заклучному) етапі передбачалося отримання рефлексії від учасників. Під час нього ми обговорили результати гри. В цілому учасникам сподобалася гра, але обговорюючи питання «Чого на ваш погляд не вистачає у грі?» учасники зауважили, що можливо потрібно збільшити кількість секторів на полі, задля збільшення тривалості гри. Окрім цього було зазначено, що в картках «Ситуація» не вистачало питання «Як краще вирішити цю ситуацію?» аби гравець зміг самостійно прийняти рішення. Також гравці б хотіли аби карток «Шанс» з додатковими балами було вдвічі більше за картки з від'ємними балами.

Учасники зазначали, що гра є пізнавальною, адже вони дізналися про проблемні ситуації, які можуть виникнути на роботі і ознайомилися зі шляхами їх вирішення. Окрім обговорення учасники пройшли коротке анкетування.

Розроблену гру слід вважати профорієнтаційною, адже вона стосується таких завдань профорієнтації як:

- 1) сприяння підвищення соціальної та професійної мобільності особи, мотивації до легальної зайнятості в Україні. Ми вважаємо, що наша гра підпадає під реалізацію даного завдання, адже в грі згадуються ситуації, які

стосуються переваг офіційного працевлаштування. Окрім цього у нашому ігровому симуляторі візуалізується гіпотетичний кар'єрний спад чи ріст. Також в грі приділена увага важливості соціальних гарантій у трудових відносинах, що стосується сприянню мотивації до легальної праці.

2) формування конструктивної поведінки на ринку праці. У картках шанс та ситуація згадуються питання, які стосуються комунікації з колегами та керівництвом, трудової дисципліни, які мають як позитивний характер, так і негативний. Гра дозволить молодим людям вирішувати в майбутньому проблемні ситуації користуючись лише законними методами, не вчиняючи неправомірні дії і з більшою відповідальністю ставитися до своїх трудових обов'язків.

Таким чином, розробляючи нашу гру ми чітко витримали послідовність етапів. Найбільшу кількість часу у нас зайняв підготовчий етап, адже він передбачав широкий спектр дій, як то вибір дидактичної цілі, постановка задач, розпис концепції та безпосереднє втілення ідей в розробку макетів ігрового поля, карток героїв, карток «шанс» та «ситуація». Не менш важливим для нас було наблизити ситуації, які випадають героям до реальних, що ставило за необхідність аналізувати не лише законодавчу базу, а й правничі форуми, де люди діляться своїми проблемами у правовому полі.

2.3. Аналіз результатів апробації гри

Аналіз результатів є важливим етапом будь-якого дослідження. Цей етап є завершальним у апробації нашої настільної гри «Гойдалки кар'єри». Етап передбачає оцінку результатам гри або етап аналізу рівня досягнення очікуваних результатів або причин їх недосягнення з метою уникнення чи попередження можливих ризиків при подальшому застосуванні гри.

Розпочати аналіз слід з першого підетапу ігрового етапу, який полягав у представленні розробки гри в режимі онлайн-конференції зі студентами. Для отримання зворотного зв'язку ми розробили анкету з питаннями, які дадуть можливість учасникам оцінити розробку гри.

Анкетування пройшли 37 людей, результати опитування відображенні в наступних діаграмах (рис. 1 – 6).

Дані щодо питання «Які професійно орієнтовані заходи проводилися для вас за період навчання в університеті?» вказують на недоліки роботи університету у цьому напрямку, адже 57,15% зазначили, що не пам'ятають таких заходів або що їх не було. Проте, більшість опитаних нами є студентами 1 – 2 курсів переважна частина навчання яких припала на карантин, що і є ймовірною причиною низької охопленості профорієнтаційними заходами. Учасниками інтерактивних заходів, як то тренінги, ігри, розробка додатку «Хакатон» були 17,15%. Як інше тут зазначено навчальні дисципліни, які пов'язані з цією темою.

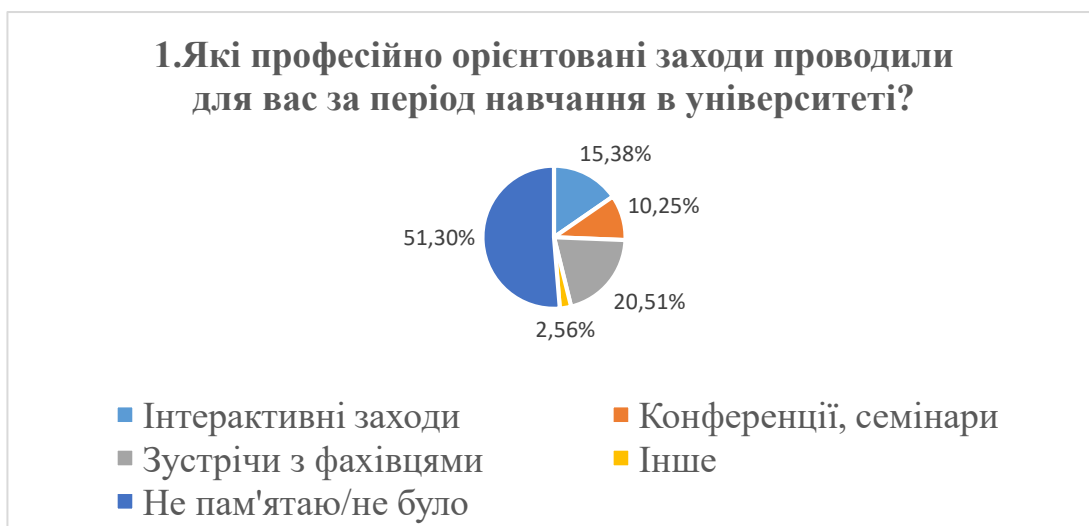


Рисунок 1 – дані про професійно-орієнтованих заходи, які проводяться із студентами СумДУ.

Опрацьовані дані щодо питання «Чи знайомі вам настільні ігри подібні до тематики презентованої гри» свідчать про те, що студентам знайомі настільні ігри котрі охоплюють питання праці і є професійно-орієнтуєчими, адже 67,6% відповіли «так».



Рисунок 2 – дані про те, чи знайомі учасники з іграми дотичної до нашої тематики.

Наступна діаграма дає нам зрозуміти, що ідея гри була зрозумілою більшій частині студентства. Окрім цього студенти мало ставили уточнювальних запитань під час зустрічі, що говорить про те що ми змогли донести основну суть за коротких проміжків часу.



Рисунок 3 – дані про зрозумілість ідеї гри

На питання «Чи грали ви в ігри які мали в собі складові професійної орієнтації?» більшість опитаних відповіли, що не грали в ігри із профорієнтаційною складовою. Опитані, які відповіли, що грали у подібні ігри наводили приклади таких ігор: «Світ громад», «Хто я?», «Монополія».



Рисунок 4 – дані про попередній досвід ігор з профорієнтаційною складовою

Дані щодо питання «Що викликало у вас найбільше запитань у процесі презентації гри?», в якому опитані могли обрати кілька варіантів відповідей демонструють, що студентів зацікавило або було не зрозуміло картки шансів (40,5% серед всіх опитаних) та картки ситуацій (43,2% серед всіх опитаних). Це можна пояснити тим, що маючи лімітований час на презентацію нашої розробки, ми висвітлили лише 2 картки шансів з 12 та 2 картки ситуацій з 7, що і пояснює такі показники. Окрім цього у респондентів виникли запитання стосовно механізму руху по ігровому полю у зв'язку з відсутністю особистого досвіду гри в неї. У варіанті «інше» було зазначено, що у картках ситуацій не вистачає питань, які орієнтовані на самостійне вирішення питання.

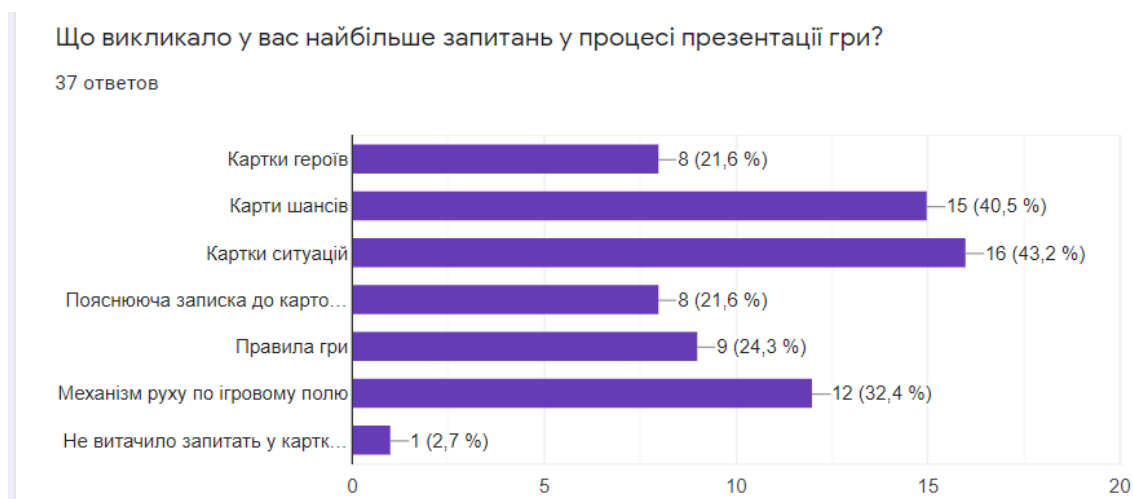


Рисунок 5 – дані, щодо розуміння інформації стосовно окремих компонентів гри

У більшості частини, а саме 83,8% з'явилося бажання зіграти у майбутньому у презентовану нами гру, про що свідчать дані стосовно 6 питання.



Рисунок 6 – дані, щодо виявлення зацікавленості опитаних апробувати гру

Окрім цього респонденти мали можливість висловитися з приводу того чого їм не вистачило у грі. В більшості випадків висловлювали пропозиції, які стосувалися доповнення поля. Також були пропозиції щодо додавання можливості самостійного вирішення ситуацій та збільшення героїв у грі.

Таким чином, результати презентації гри продемонстрували високу зацікавленість розробкою серед студентської молоді. Ідея гри є доступною, а найбільш запитань у опитаних викликають картки шансів та ситуацій, механізм руху по ігровому полю. Ми дослухалися до побажань опитаних і додали до гри ще двох героїв. Щодо внесення змін до карток ситуації і доповнення ігрового поля, то вони вимагають значно більшого часу.

Для аналізу результатів апробації гри ми також використали метод анкетування. Результати анкетування, яке пройшло 10 людей наведені у наступних діаграмах (рис. 7 – 11)

На питання «Чи сподобалася вам гра?» усі опитані відповіли, що так. Анкетування підтвердило їх думку, яку вони висловлювали в процесі обговорення після завершення гри.

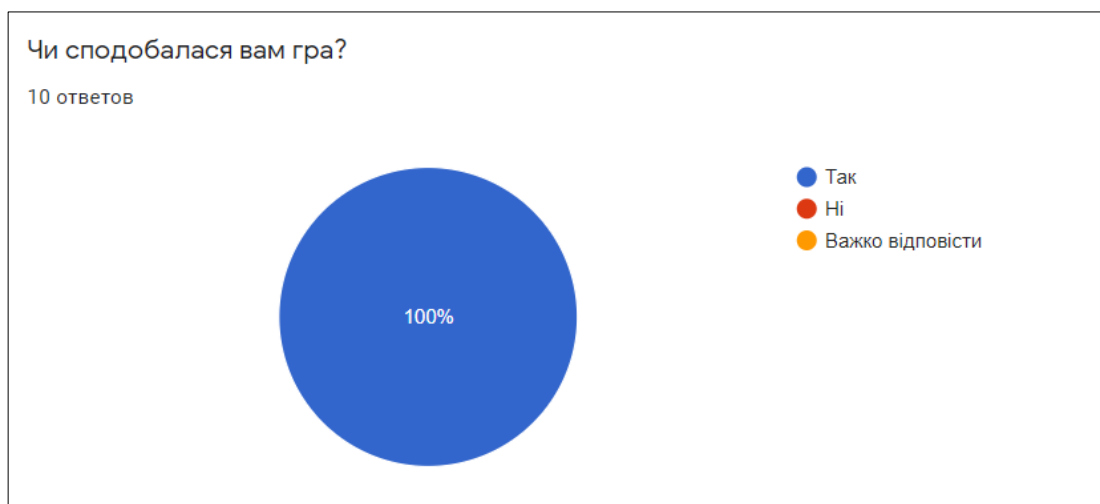


Рисунок 7 – дані, щодо того чи сподобалася учасникам гра

Відповіді на наступне питання свідчать про те, що більшості учасникам було зрозумілі правила гри. Половина опитаних (50%) відповіли так, що вказує що вони повністю зрозуміли правила. Проте, 40% відповіли на це питання частково, що вказує на те, що вони мали деякі труднощі з розумінням гри і всього 10% відповіли, що їм було складно зрозуміти правила гри.



Рисунок 8 – дані, щодо складності правил гри

Відповіді, щодо наступного питання свідчать про те, що гра має пізнавальний характер, адже 70% учасників апробації зазначили, що дізналися для себе щось нове. Ще 20% зазначили, що їм важко відповісти, а 10% частково.

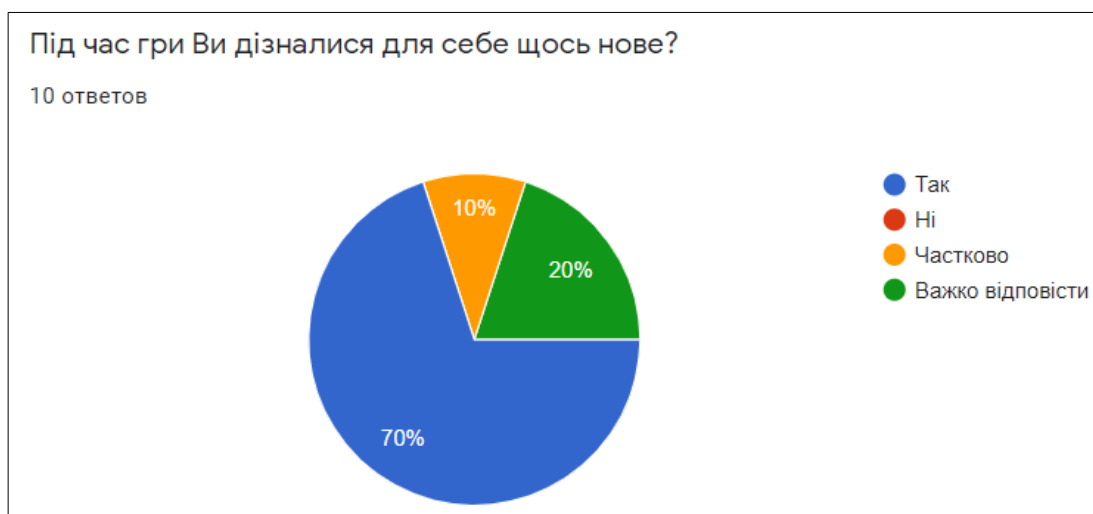


Рисунок 9 – дані, щодо отримання корисної інформації

Отримані нами дані також, свідчать про те, що 50% учасників гри вважає отриманні під час гри знання такими, які дозволять впоратися із загрозами, котрі можуть виникнути під час праці. Ще 30% зазначили, що дана інформація може допомогти частково і 20% зазначили, що їм важко відповісти.



Рисунок 10 – дані, щодо корисності інформації наданої у грі

Результати апробації свідчать, що найбільш незрозумілим або найбільш цікавим для учасників виявився механізм руху по ігровому полю (40%), далі йдуть картки ситуацій та інструкція (по 20% обидва). Не викликали запитань лише картки шансів. Окрім цього 10% опитаних було зазначено, що все було зрозуміло у варіанті «інше». Такий самий відсоток має і пояснююча записка до ситуації

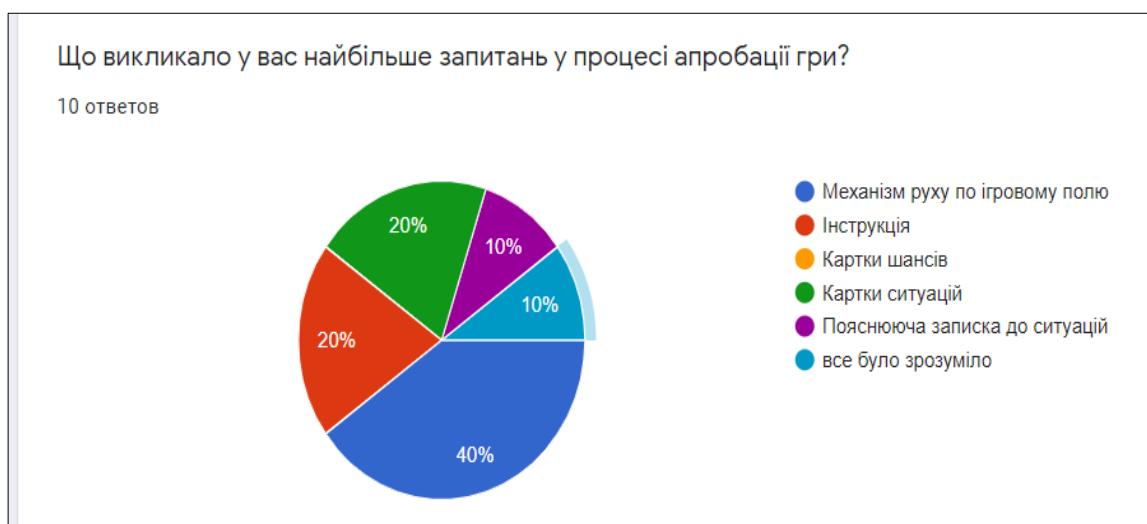


Рисунок 11 – дані, щодо розуміння інформації стосовно окремих компонентів гри

Отже, результати апробації гри продемонстрували, що дана настільна гра була цікавою для всіх опитаних гравців, а також пізнавальною для більш ніж половини опитаних. Варто зазначити, що як під час презентації гри в

онлайн-конференції, так і під час апробаційного процесу найбільше запитань у студентів викликав механізм гри. Зовсім не виклали запитання картки шансів, що може бути пов'язано з тим що гравцям в них не потрібно було приймати рішення чи вирішувати ситуацію гральним кубиком.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 2

За результатами другого розділу кваліфікаційної роботи ми дійшли до наступних висновків:

1. Ігрові елементи в профорієнтаційному процесі застосовуються в усіх елементах профорієнтації. Спираючись на класифікацію ігор нашу настільну гру можна віднести до стратегічних ігор, адже в ній слід досягати задану мету, виконуючи сюжетні дії і використовуючи картки. Окрім цього наша гра має симулятивний характер, адже в ній поєднуються гра і майбутнє з прогнозом подальшого розвитку подій, які переживає персонаж гравця і які можуть виникнути в житті самого гравця.

2. Розробка й апробація гри передбачала послідовного виконання етапів. На першому етапі було здійснено найбільшу кількість процесів. Це і постановка цілей, мети, задач, прописування концепції та правил, створення макетів. На ігровому етапі ми спочатку презентували гру в онлайн-форматі, а потім провели її в живу. Важливим етапом для нас було отримання зворотного зв'язку від учасників. Окрім обговорення вражень по завершенню гри, учасникам було запропоновано пройти невелику анкету. Учасники презентації гри також пройшли анкетування задля оцінки того, наскільки концепція гри є зрозумілою.

3. Результати апробації гри засвідчили, що гра є цікавою і має пізнавальний характер. Як під час презентації, так і під час апробації найбільше питань у студентів викликав механізм гри. Натомість картки шансів і ситуацій, які найбільше викликали непорозуміння у опитаних під час презентації, були зрозумілі більшості під час апробування гри в живу.

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ

Відповідно до завдань, які ставилися на початку кваліфікаційної роботи ми дійшли наступних висновків:

1. Аналізуючи українське законодавство щодо професійної орієнтації, варто зазначити, що це комплекс заходів, який базується не лише на професійній інформації та консультації, а також містить професійний відбір, добір та адаптацію. Багатoelementний комплекс заходів дозволяє досягнути головної мети профорієнтації, а саме сприяння специфічними методами посиленню конкурентоспроможності працівника на ринку праці та досягнення ефективної зайнятості населення. Серед завдань профорієнтації слід виділити сприяння в підвищенні соціальної та професійної мобільності осіб, мотивувати до легальної зайнятості, реалізації індивідуального потенціалу, який вказує на елемент супроводу осіб при працевлаштуванні та на робочому місці. Також на це вказує завдання, що стосується формування конструктивної поведінки на ринку праці щодо реалізації здатності до праці, адже особи, які потребують цієї соціальної послуги в якійсь мірі дезадаптовані і в певній мірі не орієнтуються в тому як подолати складні життєві обставини, як то власне безробіття. Розглядаючи профорієнтаційні послуги як частину послуги соціального супроводу при працевлаштуванні та на робочому місці, ми дійшли висновку, щодо спільності мети цієї послуги з профорієнтацією. Окрім цього такі профорієнтаційні послуги як професійна інформація, професійна консультація та професійна адаптація відіграють велику роль у послугі соціального супроводу. І хоч послуги профорієнтації, на відміну від послуги соціального супроводу при працевлаштуванні та на робочому місці не вимагають наявності складних життєвих обставин, як то безробіття чи наявність інвалідності у особи, проте також надаються за письмовим зверненням.

2. Визначаючи соціально-економічні особливості студентської молоді ми дійшли висновку, що дана група знаходиться в процесі формування своїх ціннісних орієнтирів. Студентську молодь, як і молодь в цілому, варто

розглядати як групу ризику через їх нехтування важливості соціальних гарантій і вибір на користь неофіційного працевлаштування. Саме через це ми обрали дану цільову аудиторію, адже ознайомлення їх з проблемами які можуть виникнути в процесі праці та інструментами їх вирішення дозволять їм в майбутньому унеможливити ризики і бути готовим відстоювати своє право на безпечну працю. До того ж більшість молодих людей є найнятими працівниками, а отже не вони встановлюють робочі правила і тому їм важливо бути ознайомленими з інструментами вирішення негативних ситуацій, які викликані як власними діями, так і діями керівництва. Слід зазначити, що студенти як цільова аудиторія є більш відкритими до опанування новими знаннями і навичками, приймають активну участь у різноманітних тренінгах та семінарах для розвитку професійних і особистісних якостей. В роботі з цією цільовою аудиторією слід дотримуватися тих самих етичних принципів, що і з іншими групами, як то визнання гідності людини, сприяння правам людини, сприяння соціальній справедливості, сприяння праву на самовизначення, сприяння права на участь, повага конфіденційності та приватності, ставлення до людей як до цілісних індивідів, етичне використання технологій та соціальних медіа, професійна доброчесність. Особливу важливість для нас в кваліфікаційній роботі становили принципи: сприяння правам людини, сприяння соціальній справедливості та сприяння праву на самовизначення.

3. Визначаючи місце та роль настільних ігор в профорієнтаційній роботі зі студентською молоддю варто зазначити, що використання ігрових елементів в неігрових контекстах сприяє формування нових вмінь та навичок значно ефективніше. Ігрові елементи практикуються в рекрутинговому процесі, який тісно пов'язаний з профорієнтаційною роботою. Окрім цього елементи гейміфікації можуть використовуватися і у інших кадрових процесах, що також пов'язані з професійною орієнтацією: адаптація, навчання та розвиток персоналу, управління талантами, програми підвищення залучення, мотивування персоналу на ефективну роботу, охорона праці, інтенсифікація інноваційного процесу. Згадані напрямки відповідають таким елементам

профорієнтаційної роботи, як професійна інформація, професійна консультація, професійний добір, професійний відбір та професійна адаптація, що робить ігрові технології доцільним методом профорієнтації.

4. Розроблення гри передбачало від нас ґрунтовного аналізу методичної літератури із створення настільних ігор і виявлення основних проблем у сфері праці, адже наша гра направлена на розвиток пізнавальних і професійних зацікавлень стосовно процесів і викликів у сфері праці. На підготовчому етапі, який був найбільш тривалим за часом ми обрали ціль гри, склали план розробки гри, прописали правила, визначили мету та задачі гри. Окрім цього цей етап передбачав аналіз наявних стратегічних ігор для розробки механізму гри і безпосередньо розробку матеріалів для гри. На другому ігровому етапі ми представили нашу розробку спочатку в режимі онлайн конференції, а згодом апробували її в живу з трьома групами. Гру слід вважати профорієнтуючою, адже вона хоч і не підіймає питання вибору чи зміни сфери праці, проте частково знайомить з деякими процесами у сфері праці і труднощами, які можуть виникнути на кар'єрному шляху. Настільна гра відповідає деяким завданням профорієнтації, а саме сприяння у підвищенні соціальної та професійної мобільності особи, мотивації до легальної зайнятості в Україні та формування конструктивної поведінки на ринку праці. Щодо елемента профорієнтації, який охоплює дана гра, то це професійна інформація.

5. Проаналізувавши результати апробації настільної гри у жанрі соціального симулятора «Гойдалки кар'єри», гру можна вважати успішною, адже усі гравці висловили одноголосно, що гра є цікавою. Про зацікавленість грою говорить і поведінка гравців, які не відволікалися від ігрового процесу на зовнішні фактори. 70% опитаних зазначили, що гра є пізнавальною, адже вони дізналися для себе нову інформацію. Також про пізнавальний характер гри свідчить і те, що половина опитаних вважає, що здобуті під час гри відомості зможуть допомогти подолати подібні до тих труднощів, які висвітлювалися в картках під час гри. Окрім цього опитування, яке

проводилася після презентації гри продемонструвало, що гра є певною мірою унікальною, адже не дивлячись на те, що 67,6% відповіли, що їм знайомі настільні ігри подібні до тематики презентованої гри, проте 73% зазначили, що не грали в ігри які носять в собі елементи професійної орієнтації.

РЕКОМЕНДАЦІЇ

Рекомендації надаються Студентському самоврядуванню, а саме проректору з профорієнтаційної роботи в студентському ректораті спираючись на Положення про студентське самоврядування в Сумському державному університеті [28]. Гру рекомендовано використовувати студентському самоврядуванню, адже вони відіграють роль посередника між керівництвом університету чи іншими організаціями та студентами в залученні до різних заходів. До того ж наша гра була апробована зі студентством саме СумДУ і результати гри, як і сама гра буде цікава студентському ректорату, адже вона підпадає під реалізацію таких її завдань:

1) захист прав та інтересів студентів. Знання своїх трудових прав дозволить студентам обирати легальні та безпечні умови праці, а також гра ознайомить їх із правовими способами вирішень деяких труднощів, що можуть виникнути на кар'єрному шляху. Окрім цього подібний захід буде актуальним для студентів, адже близько третини молодих людей починає працювати в студентські роки і їм корисно буде знати про важливість офіційного працевлаштування та соціальні гарантії, а також про трудову дисципліну;

2) сприяння поліпшенню умов проживання й відпочинку студентів. Студентське самоврядування має більше влаштувати пізнавальних заходів, а особливо заходів які сприятимуть гармонійному переходу від навчання до стабільної праці, а не лише розважальні заходи.

Окрім цього студентському самоврядуванню рекомендується зробити корективи у положенні про студентське самоврядування, доповнивши пункт 2.2 завданням, яке стосуватиметься профорієнтаційної роботи. Враховуючи наявність у складі студентського ректорату проректора з профорієнтаційної роботи. І хоч одним із завдань ОСС є сприяння у працевлаштуванні випускників та залученню студентів до вторинної зайнятості, проте це важко назвати профорієнтацією, адже профорієнтація стосується не лише працевлаштування.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Кодекс законів про працю: Закон України від 23.04.2021 р. № 322-08. Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. Додаток до № 50. С. 375. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
2. Кримінальний Кодекс України: Закон України від 17.04.2021 р. № 2341-П. Відомості Верховної Ради України. 2001. № 25-26. С. 131. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14#Text>
3. Про відпустки: Закон України від 23.04.2021 р. № 504/96-ВР. Відомості Верховної Ради України. 1997. № 2. С. 4. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text>
4. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 07.01.2018 р. № 2866-IV. Відомості Верховної Ради України. 2005. № 52. С. 561. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>
5. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 10.12.2020 р. № 1058-IV. Відомості Верховної Ради України. 2003. №№ 49-51. С. 376. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15#Text>
6. Про зайнятість населення: Закон України від 04.03.2021 р. №5067-VI. Відомості Верховної Ради. 2013. № 24. С. 243. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>
7. Про затвердження Державного стандарту соціальної послуги соціального супроводу при працевлаштуванні та на робочому місці: наказ Міністерства соціальної політики України від 21.09.2016 р. № 1044. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/ru/z1359-16#Text>
8. Про затвердження Етичного кодексу спеціалістів із соціальної роботи України: наказ Міністерства України у справах молоді та спорту від 09.09.2005 р. № 1965. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v1965643-05#Text>
9. Про затвердження Концепції державної системи професійної орієнтації населення: Постанова Кабінету Міністрів України від 17.09.2008 р. № 842. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/842-2008-%D0%BF#Text>

10. Про затвердження положення про професійну орієнтацію молоді, яка навчається: наказ Міністерства освіти України, Міністерства праці України, Міністерства у справах молоді і спорту України від 02.06.1995 р. № 159/30/1526. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0198-95#Text>

11. Про затвердження порядку надання послуг з професійної орієнтації осіб: наказ Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 30.10.2020 р. № 2203. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1129-20#Text>

12. Про оплату праці: Закон України від 13.02.2020 р. № 108/95-ВР. Відомості Верховної Ради України. 1995. № 17. С. 121. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text>

13. Про охорону праці: Закон України від 27.02.2021 р. №2694-XII. Відомості Верховної Ради України. 1992. № 49. С. 668. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text>

14. Про соціальні послуги: Закон України від 17.01.2019 р. № 2671-VIII. Відомості Верховної Ради. 2019. № 18. С. 73. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2671-19#Text>

15. Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні: Закон України від 09.08.2019 р. № 2998-XII. Відомості Верховної Ради. 1993. № 16. С. 167. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2998-12#Text>

16. Безробіття населення (за методологією МОП) за статтю, типом місцевості та віковими групами у 2019 році: веб-сайт Державної служби статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

17. Виноградова О.В., Литвинова О.В., Пілігрим К.І. Сутність інструментів гейміфікації в системі мотивації персоналу. Економіка. Менеджмент. Бізнес. 2017. № 4. С. 19–25 URL: <http://journals.dut.edu.ua/index.php/emb/article/view/1657>

18. Євдокімова О. О. Соціально-психологічні особливості студентського віку та їх урахування в системі психологічного супроводу. Наука і освіта: наук.-практ. Журнал ПНЦ АПН України. Одеса, 2009. № 1–2. С. 52–57.

19. Єрмакова Т. Г. Теоретичні аспекти дослідження соціального самопочуття студентської молоді. Грані. 2017. Т. 20. № 7. С. 89–95. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Grani_2017_20_7_12.

20. Ігрові технології як інструмент профілактичної роботи спеціалістів психологічної служби закладів освіти : навчально-методичний посібник / Автор-упорядник Т. В. Войцях. Черкаси : Черкаський ОПОПП, 2014. 92 с.

21. Кіш Н. Д. Ігрові технології як ефективний засіб навчання професійного іншомовного спілкування майбутніх фахівців різних спеціальностей. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Педагогіка. Соціальна робота. 2016. Вип. 2. С. 101–104. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvuuped_2016_2_27.

22. Лібанова Е., Цимбал О., Лісогор Л., Марченко І., Ярош О. Перехід на ринок праці молоді України. Міжнародне бюро праці, Програма молодіжної зайнятості, Департамент політики зайнятості. Женева: МОП, 2014. 80 с. URL: www.ilo.org/publns

23. Малихіна О. Є., Теріщева Л. В. Використання настільних ігор як умова соціалізації дітей з особливими освітніми потребами. Психолого-педагогічні проблеми вищої і середньої освіти в умовах сучасних викликів: теорія і практика : матеріали IV Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 12 груд. 2019 р.). Харків : Мітра, 2019. С. 274–277. URL: <http://dspace.hnpu.edu.ua/handle/123456789/3656>

24. Молодь України – 2017. Результати соціологічного дослідження. Тернопіль: ТОВ «Терно-граф», 2017. 72 с. URL: <https://sport.gov.ua/molodizhna-politika/baza-doslidzhen/sociologichni-doslidzhennya>

25. Молодь України – 2019. Аналітичний звіт з проведення репрезентативного соціологічного дослідження. Київ, 2019. 92 с.

URL: <https://sport.gov.ua/molodizhna-politika/baza-doslidzhen/sociologichni-doslidzhennya>

26. На шляху до безпечної, здорової та задекларованої праці в Україні. Проєкт ЄС-МОП. 2020. URL: <https://www.ilo.org/shd4Ukraine>

27. Насирова С. В. Гейміфікація, як ефективний інструмент мотивації персоналу сучасної організації. Журнал Науковий огляд. 2019. № 2 (56). URL: <https://naukajournal.org/index.php/naukajournal/article/view/1791>

28. Про студентське самоврядування в Сумському державному університеті: положення Сумського державного університету від 25.11.2019 р. Конференція студентського самоврядування СумДУ. Протокол № 7. С. 25. URL: <https://normative.sumdu.edu.ua/?task=getfile&tmpl=component&id=ac7bbb02-4db8-e011-9adc-001a4be6d04a&kind=1>

29. Путівник профорієнтації : наук.-практ. реком. / Н. Г. Джинчарадзе та ін. Київ : ІПК ДСЗУ, 2018. 43 с.

30. Семигіна Т. Нові глобальні етичні принципи соціальної роботи. Вісник Академії праці, соціальних відносин і туризму. 2019. № 1. С. 70–85. URL: <https://doi.org/10.33287/11196>

31. Сергеева Л. Гейміфікація: ігрові механіки для мотивації персоналу. Електронне наукове фахове видання «Теорія та методика управління освітою». 2014. № 2 (14). 14 с.

32. Середа Г. В. Гейміфікація в менеджменті персоналу: зарубіжний та український досвід. Економіка і організація управління. 2017. № 4 (28). С. 216–223. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/eiou_2017_4_22.

33. Скориніна-Погребна О. В. Студентська молодь як потенційна економічна еліта суспільства. Український соціум : науковий журнал. 2010. № 1 (32) С. 83–91. URL: <https://doi.org/10.15407/socium2010.01.083>

34. Глумачний словник-мінімум із соціальної педагогіки та соціальної роботи / упор. Л. В. Лохвицька. 2-ге вид., оновл. Тернопіль : Мандрівець, 2017. 232 с. URL: <http://ephsheir.phdpu.edu.ua:8081/xmlui/handle/8989898989/2378>

35. Формула Поколінь: Цінності та Мотиви сучасних генерацій. Результати спільного дослідження Academy DTEK та grc.ua|grc. 2019. 47 с. URL: <https://hhcdn.ru/file/16834655.pdf>

36. Schwartz S. Basic human values: Theory, measurement, and applications. *Revue Francaise de Sociologie*. 2006. № 47. С. 929–968. URL: <https://yourmorals.org/schwartz.2006.basic%20human%20values.pdf>

ДОДАТКИ


Додаток А

Вітаємо тебе у грі "Гойдалки кар'єри" і сподіваємося, що ти корисно і пізнавально проведеш час! Ознайомся з інструкцією і починай грати!

ІНСТРУКЦІЯ

Метою гри є здобути найбільшу кількість балів (скілів вдосконалення), щоб отримати посаду менеджера.

1. Для початку оберіть для себе одного із запропонованих персонажів та поставте фішки в усіх скілах на перший квадрат.

2. Перетасуйте колоди з картками "ШАНС" та картками ситуацій, позначені знаком у вигляді гральної кості 

3. Гравці рухаються по черзі на стільки кроків скільки випало на грані кубика.

4. В процесі гри Ви натраплятимете на сектори з додатковими і від'ємними скілами. Потрапляючи на сектори із позначками > <, Ви маєте кинути кубик і зробити стільки кроків назад чи вперед, скільки показано на грані кубика. Опинившись на секторі "профілактика професійного вигорання", Ви маєте пропустити один крок.

5. Гравець, який по закінченню гри матиме найбільшу кількість балів (скілів) здобуде посаду менеджера, а значить і перемогу у цій грі.

Список умовних скорочень в грі

Дис - дисциплінованість

КР - командна робота

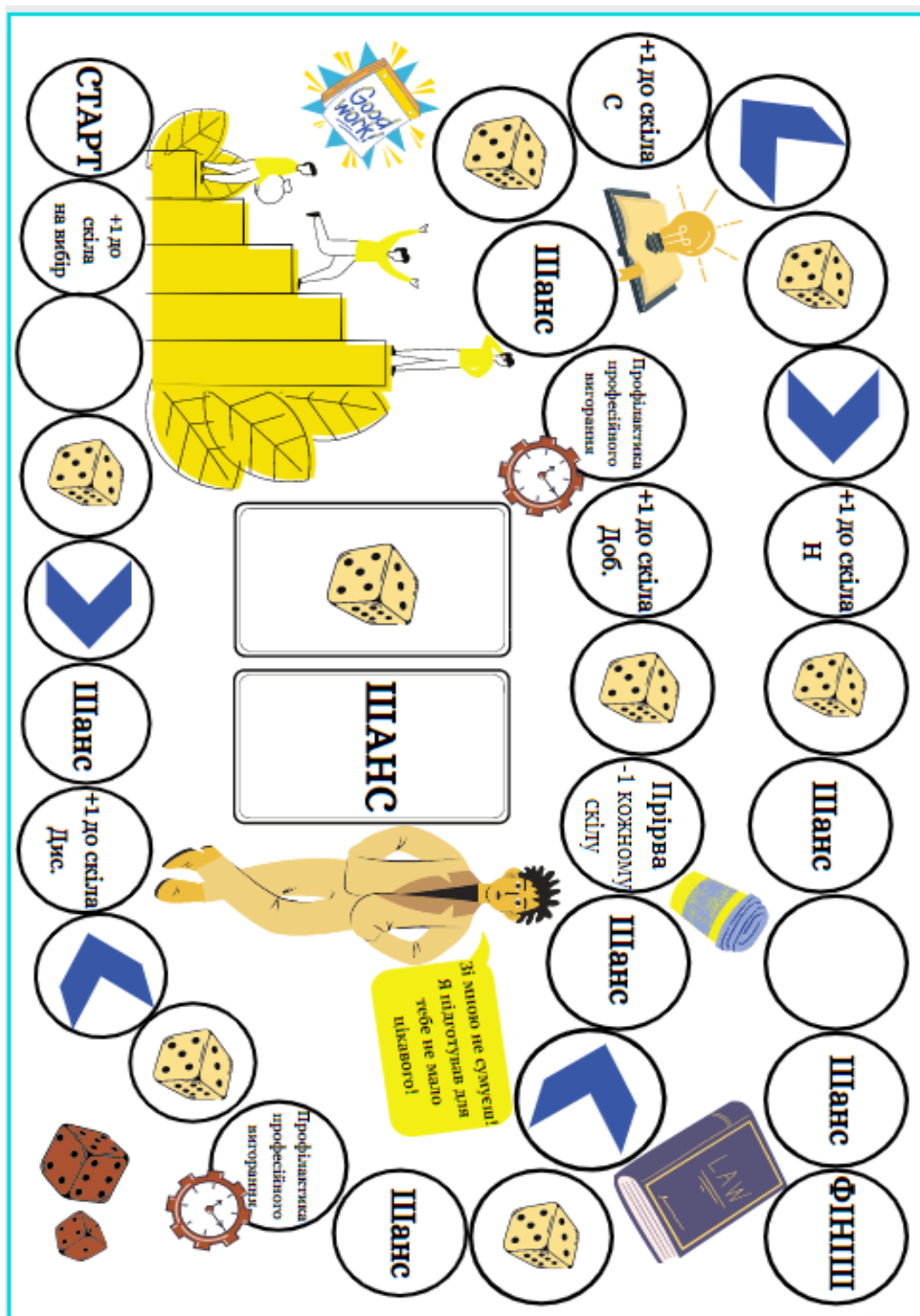
Доб - добropорядність

С – стресостійкість

Н - наполегливість

Додаток Б


Ігрове поле



Додаток В

Приклади карток «Шанс» та «Ситуація»

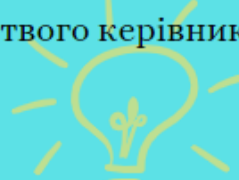
Ви розробили проект кімнати для відпочинку спираючись на побажання ваших колег і ваш керівник вповодобав його.



Командна робота: +2

ШАНС

Упс...Сьогодні здається не твій день. Запізнення на роботу не пройшло повз твого керівника



Дисциплінованість : -1

Під час карантину вас перевели на дистанційну роботу. Об'єм ваших обов'язків лишився таким самим, а ось зарплатня стала меншою.

Киньте кубик і якщо випаде 3 і менше, то керівник проігнорував вас і Ви ставите Н на одиницю, а якщо 4 і більше, то керівник доплатив вам решту і ви отримуєте +2 до Н.



Під час роботи над спільним проектом кимось з ваших колег була допущена помилка. Тепер перед вами муки вибору взяти провину на себе чи сказати, що не причетні, що підставить ваших колег.

Вирішіть самостійно з врахуванням того, що якщо ви візьмете провину на себе, то отримаєте +2 до КР, а якщо ні, то кожен з ваших суперників отримає -1 від Н.

Додаток Г

Пояснювальна записка до карток «Ситуація»

Ситуація: Ви почали помічати надмірні знаки уваги з боку вашого колеги, а тому Ви звернулися за допомогою до вашого керівника.

Пояснення: Отримуючи надмірні знаки уваги з боку колеги чи керівника першочергово слід розповісти про них іншим колегам чи вищому керівництву. В ЗУ «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків» у разі домагання постраждалій особі пропонується звернутися зі скаргою до Уповноваженого з прав людини, органів державної влади, органів місцевого самоврядування в порядку ЗУ «Про звернення громадян» або до суду.

В ЗУ «Про забезпечення рівних прав і можливостей» зазначено, що сексуальними домаганнями є дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично (доторкання, поплескування), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування.

Щодо кримінальної відповідальності за домагання на робочому місці, то вона наступить лише у випадку примусу до вступу в статевий зв'язок людиною, з якою потерпілий/потерпіла перебуває в службовій залежності. При цьому слід довести не лише дії не пристойного характеру з боку колеги/керівника, а й сам факт примусу і бажання вступити в статевий зв'язок, а не лише загравання.

Ситуація: Ви виявили, що дані на порталі Пенсійного фонду про початок вашої роботи не співпадають з реальними і у вас вкрали пів року стажу. Тому ви вирішили роз'яснити це питання з керівником.

Пояснення: Відповідно до ЗУ «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», право отримувати пенсії та соціальні послуги, мають право застраховані особи, які сплачували страхові внески. Платниками страхових внесків до солідарної системи є страхувальники (роботодавці; підприємства, установи, організації, військові частини та органи, які

виплачують заробітну плату, грошове забезпечення, допомогу, надбавку або компенсацію; застраховані особи; центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері зовнішніх зносин, уповноважений орган центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики з питань національної безпеки у воєнній сфері). Платниками страхових внесків до накопичувальної системи пенсійного страхування є застраховані особи. Страхувальники набувають статусу платників страхових внесків до Пенсійного фонду з дня взяття їх на облік територіальним органом Пенсійного фонду.

Факт сплати роботодавцем внесків та їх розмір безпосередньо впливають на рівень майбутньої пенсії. Через несплату ЄСВ працівники втрачають страховий стаж та можливість отримувати зароблену пенсію, яка призначається з офіційно нарахованої суми заробітної плати за умови сплати роботодавцем внесків. І якщо роботодавець не сплачує внесків за найманих працівників (причиною може бути і виплата заробітної плати «в конверті», і заборгованість зі сплати єдиного внеску), то періоди, за які не сплачені внески, не будуть зараховані при обчисленні страхового стажу найманого працівника, а заробіток не буде враховано для розрахунку майбутньої пенсії. У разі виявлення застрахованою особою некоректних відомостей в обліковій картці на веб-порталі Пенсійного фонду, необхідно заповнити в Особистому кабінеті «Анкету для зміни даних в реєстрі застрахованих осіб», прикріпивши до неї перелік сканованих документів, що підтверджують внесення/зміни/уточнення даних.

Ситуація: Ви підсковзнулися на мокрій підлозі і розбили голову. Ваш роботодавець відмовляється виплачувати вам компенсацію і тому вам довелося звернутися до Управління Держпраці.

Пояснення: Відповідно до статті 173 КЗпП України, шкода заподіяна працівникам каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, пов'язаним з виконання трудових обов'язків, відшкодовується у встановленому законодавством порядку.

У ст. 9 ЗУ «Про охорону праці» зазначено, що відшкодування шкоди заподіяної працівникові внаслідок ушкодження його здоров'я здійснюється Фондом соціального страхування, а також роботодавець за рахунок власних коштів може здійснювати потерпілим додаткові виплати відповідно до колективного чи трудового договору.

Ситуація: Ваш керівник наказав вам написати розписку про те, що у найближчі два роки ви не плануєте ставати батиком/матір'ю задля збереження роботи.

Пояснення: В Кодексі законів про працю зазначається, що не допускається звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу в період його тимчасової непрацездатності (крім не появи на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки по вагітності і родах, якщо законодавством не встановлений триваліший строк збереження місця роботи), а також у період перебування працівника у відпустці. Це правило не поширюється на випадок повної ліквідації підприємства, установи, організації.

Згідно статті 18 ЗУ "Про відпустки", підприємство за рахунок власних коштів може надавати жінкам частково оплачувану відпустку та відпустку без збереження заробітної плати для догляду за дитиною більшої тривалості.

Ця відпустка може бути використана повністю або частинами також батьком дитини, бабою, дідом чи іншими родичами, які фактично доглядають за дитиною, або особою, яка усиновила чи взяла під опіку дитину, одним із прийомних батьків чи батьків-вихователів.

Окрім цього в ст. 25 КЗпП зазначається, що при укладенні трудового договору забороняється вимагати документи, котрі не передбаченні законодавством, що остаточно робить вимоги роботодавця щодо цієї розписки неправомірними.

Ситуація: Під час карантину вас перевили на дистанційну роботу. Об'єм ваших обов'язків лишився таким самим, а ось зарплатня стала меншою.

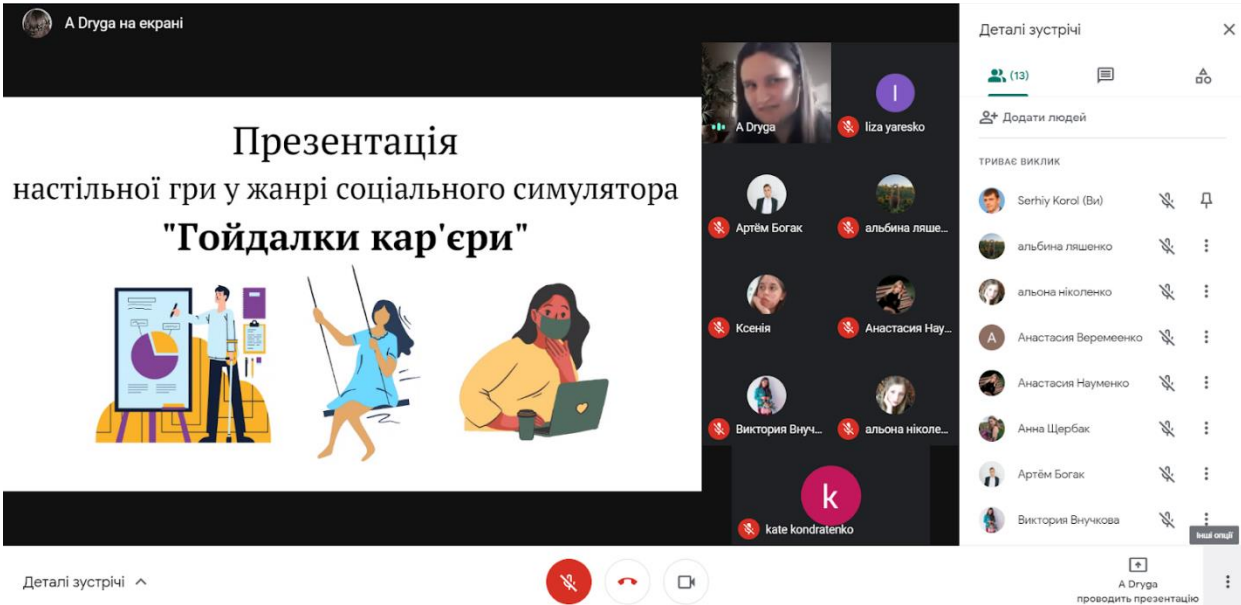
Пояснення: При дистанційній роботі облік робочого часу (виконаної роботи) проводиться відповідно до вимог частини 2 статті 30 ЗУ «Про оплату праці». На підставі табеля обліку робочого часу здійснюється оплата праці за відпрацьовані працівником години (дні) роботи у відповідному місяці, виходячи з розміру годинної тарифної ставки/місячного посадового окладу.

Відповідно ст. 21 ЗУ «Про оплату праці», працівник має право на оплату своєї праці відповідно до актів законодавства і колективного договору на підставі укладеного трудового договору. Розмір заробітної плати може бути нижчим за встановлений трудовим договором та мінімальний розмір заробітної плати у разі невиконання норм виробітку, виготовлення продукції, що виявилася браком, та з інших, передбачених чинним законодавством причин, які мали місце з вини працівника.

Таким чином, роботодавець не може зменшувати розмір заробітної плати при дистанційній роботі, якщо об'єм ваших обов'язків лишився таким самим, була виконана норма виробітку і відсутні причини, які мали місце з вини працівника.

Додаток Г

Презентація настільної гри в конференції Google meet



Презентація настільної гри у жанрі соціального симулятора "Гойдалки кар'єри"

Деталі зустрічі

ТРИВАЄ ВИКЛИК

- Serhiy Korol (Ви)
- альбіна лашенко
- альона ніколенко
- Анастасія Веремеєнко
- Анастасія Науменко
- Анна Щербак
- Артём Богак
- Викторія Внучкова

Деталі зустрічі ^

А Друга проводить презентацію



Вміст гри

- Ігрове поле
- Інструкція
- 4 картки героїв
- 12 карток шансів
- 7 карток ситуацій, позначених гральним кубиком
- Пояснювальна записка до карток "Ситуації"

ШАНС ШАНС

Деталі зустрічі

12:37

А Друга

Валерія Неваліна

Карина Глуценко

Юля Якуценко

Захар Зимовець

Natalia Zhurba

Ніна Калинич

Карина Глуценко

Додаток Д

Фото-звіт апробації настільної гри у жанрі соціального симулятора

«Гойдалки кар'єри» зі студентською молоддю

