



«ЗАТВЕРДЖУЮ»

В.о. ректора МНАУ

В'ячеслав ШЕБАНІН

Концепція неформальних заходів для учнів закладів загальної середньої освіти Миколаївщини

Тренінг для учнів старших класів «Мій усвідомлений вибір професії»

Мета:

- сприяти усвідомленню старшокласниками поняття успішної особистості в досягненні професійної сфери;
- ознайомити з видами актуальних професій;
- підвищити інтерес учнів до вибору майбутніх професій у Миколаївському національному аграрному університеті.

Тип тренінгу: просвітницький.

Цільова група тренінгу: учні старших класів.

Кількість учасників: ____ осіб.

Тривалість тренінгу: 90 хвилин.

Матеріали: аркуші А-3 (відповідно до кількості мінігруп), аркуші А-4 маркери, стікери, кольорові воскові олівці.

Тренінгове приміщення: аудиторія; стільці (за кількістю присутніх), розташовані колом; 4-5 столів; дошка.

Хід тренінгу

1. Привітання. Представлення тренерів.

Мета: створення сприятливої, довірливої атмосфери для згуртування групи, заохочення до співпраці. (10хв)

2. Вступне слово тренера.

2.1. Донесення до учасників мети тренінгу.

2.2. Узгодження правил тренінгу (Додаток 1).

3. Очікування від тренінгу.

Мета: виявити очікування підлітків від тренінгу й рівень зацікавленості проблемою.

Хід проведення: тренер пропонує кожному учаснику назвати власні очікування від тренінгового заняття, починаючи словами „Я очікую ...”. Кожне висловлювання записується учасником на стікері, потім зачитується і прикріплюється на дошці.

4. Вправа «Мозковий штурм» (5хв)

Мета: визначити рівень знань учасників, залучити до подальшої роботи, з'ясувати визначеність старшокласників стосовно вибору майбутньої спеціальності.

Фактори, що необхідно враховувати при виборі професії (учасники тренінгу по черзі висловлюють свої думки).

5. Інформаційне повідомлення про професії майбутнього.

Мета: розширити кругозір учнів, надати більше інформації про нові професії, компетенції, які будуть у попиті на ринку праці.

Мінілекції тренерів.

6. Ділова гра «Вибір компетенцій»

Трикутник профорієнтації (за Костянтином Костянтиновичем Платоновим) і нові професії.

Мета: довести до старшокласників інформацію про можливість побудувати успішну кар'єру і стати успішним, здобувши освіту і розвинувши себе як особистість у МНАУ.

Поділити учасників на групи.

Завдання

Виходячи із потреб суспільства «ТРЕБА» і з урахуванням «ХОЧУ» (бажання бачити себе успішним) моделювати що я «ЗМОЖУ» у процесі навчання в Миколаївському національному аграрному університеті, що бути конкурентоспроможним на ринку праці. Наопрацювати перелік skills, які можна розвинути в умовах навчання в університеті та опанувати найсучасніші спеціальності.

Презентація наопрацювань груп у творчій подачі (сценки, малюнки, графічне зображення тощо).

9. Вправа «Зняття внутрішніх обмежень» (15 хв.)

Мета: усвідомлення своїх побоювань щодо здобуття освіти, оволодіння спеціальністю, опанування інструментами покрокового зняття внутрішніх обмежень.

10. Отримання зворотнього зв'язку від учасників тренінгу.

11. Підбиття підсумків тренінгу. Техніка «Рефлексивна мішень»

ДОДАТКИ

Додаток 1.

Правила на тренінгах.

Погодження учасниками тренінгу норм взаємодії на заняттях.

Для цього тренінгу пропонуються норми, які не тільки створюють атмосферу довіри, доброзичливості та творчої співпраці, а й сприяють розвитку емоційних компетенцій.

Рекомендовані норми взаємодії:

- цінувати час;
- бути уважними і присутніми “тут і тепер”;
- позитивно мислити, висловлюватися в категоріях бажань, а не страхів (без часток «НЕ»);
- персоніфікувати висловлювання «А я думаю так...»
- акцентувати мову почуттів;
- надавали конструктивний зворотний зв'язок;
- *правило «Стоп»:*
- дослідницька позиція;
- конфіденційність.

Варіанти пояснення групі нормальної взаємодії.

Цінувати час. Тренінг є обмеженим у часі. За досить короткий період нам доведеться розглянути важливі питання, навчитися управляти власними емоціями. Тому уважність, зосередженість на обговорюваній темі, аргументоване висловлювання думок, дотримання регламенту допоможуть досягти бажаного результату. Емоційно компетентні, люди цінують свій час, раціонально використовують його, живуть за принципом «тут і тепер».

Бути уважним і присутнім «тут і тепер» - означає усвідомлювати те, що відбувається навколо, а також власні думки, почуття, тілесні відчуття. Тільки перебуваючи в «тут» можна відчувати життя і себе в ньому. Бути уважним - це не тільки спостерігати за тим, що відбувається, а й уважно слухати, не перебиваючи інших, намагаючись їх зрозуміти. Думки всіх учасників тренінгу є цінними і необхідними для наповнення загальної скарбнички досвіду.

Надавати конструктивний зворотний зв'язок. Потенційна перевага групової роботи - можливість отримувати і надавати зворотний зв'язок й підтримку - полягає в тому, що на будь-яку дію або подію під час тренінгу кожен учасник групи має право безпосередньо і відразу відреагувати, поділитися з іншими власними думками й відчуттями. Оскільки саморозкриття учасників, засвоєння нових поведінкових навичок залежать від якості зворотного зв'язку, до нього висувають спеціальні вимоги: надавати зворотний зв'язок щодо поведінки, а не властивостей особистості (замість «Ви- безвідповідальні» — «За останній тиждень ви запізнилися чотири рази»); надавати зворотній зв'язок стосовно актуальних подій, а не тих, що були в минулому.

Правило «Стоп». Дає можливість кожному учаснику “пропустити хід” без додаткових пояснень причин свого рішення.

Дослідницька позиція - творче ставлення до того, що відбувається у групі, налаштування учасників на суб'єктивне «відкриття» уже відомих ідей, фактів, закономірностей, а також власних можливостей ресурсів, способів поведінки. Ми будемо експериментувати з різними техніками і прийомами. Іноді набувати досвід доведеться через спроби і помилки. Через експериментування шукатимемо найкращі способи управління емоціями, взаємодії з людьми.

Конфіденційність полягає в рекомендації не розголошувати особистісну інформацію поза межами тренінгу. Плітки, обговорення когось зі свого оточення можуть стати причиною або початком конфліктних ситуацій. В атмосфері безпеки легше спілкуватися відверто.

Правила можуть доповнюватися і модифікуватися за бажанням учасників.

Додаток 2. Мінілекції.

КИМ БУТИ? ЦЕ ПИТАННЯ СТОЇТЬ ПЕРЕД КОЖНИМ ВИПУСКНИКОМ, СТУДЕНТОМ, ЛЮДИНОЮ, ЯКИЙ СЬОГОДНІ ДУМАЄ ПРО МАЙБУТНЄ

1. Перед кожною людиною рано чи пізно постає важливе питання: яку ж саме професію обрати? Сучасний світ нам пропонує безліч цікавих та корисних варіантів, і кожен без винятку сьогодні зможе знайти роботу для себе. Але більшість звертає увагу лише на модні спеціальності, забуваючи про одну дуже важливу умову: професію необхідно обирати за покликанням, здібностями. Ніхто не зможе досягти успіху у тій сфері, яка йому не подобається. Це просте правило, мабуть, чув вже кожен. Проблема лише в тому, що мало хто з нас сприймає його серйозно. Ми переконані, що робота, перш за все, має приносити гарний дохід. Проте жодна, навіть найсучасніша професія, ніколи не зможе гарантувати цього. Все залежить лише від старань та прагнень самого співробітника, від того, скільки сил та ресурсів він доклав для досягнення своєї мети. Без цього неможливо стати чудовим спеціалістом у будь-якій галузі. Крім того, ця робота має приносити моральне задоволення, нею потрібно жити, дихати, присвячувати кожен хвилину вільного часу. Недарма ж Стів Джобс свого часу казав: «Єдиний спосіб зробити видатну роботу – щиро любити те, що робиш».

Натомість людина, яка обирає професію за критерієм «це подобається моїм батькам» або «ця робота зараз дуже модна та популярна серед молоді», можливо, все життя жалкуватиме про це. Чому? Перш за все, ми живемо в часи, коли людство рухається вперед шаленими темпами. Гасло «майбутнє вже сьогодні» давно стало дійсністю та буденністю для кожного мешканця блакитної планети. Тому всі без винятку професії майже щодня зазнають серйозних змін та вдосконалюються. Здається, ще п'ять років тому ніхто й не чув про коучів, менторів, тьюторів тощо, а сьогодні ці професії є звичними у сфері бізнесу, спорту та в педагогіці. І для того, аби рішуче йти в ногу з часом, варто, бути

активним, завжди готовим до саморозвитку. Звичайно, не кожен прагне до серйозних змін. Досить часто хтось задовольняється вже досягнутим. Подібне не завжди означає, що людина слабка, просто поки вона ще не побачила сенсу в тому, щоб рухатися або розвиватися далі. Слова: «Ми знаємо, хто ми є, але не знаємо, ким ми можемо бути». Цей оптимістичний вислів належить видатному Вільяму Шекспіру, неперевершеному драматургу і блискучому майстру слова. Його численні твори свідчать не тільки про геніальність автора, але й про глибину знань, хоча, як відомо, поет навчався лише у граматичній школі, і навіть ніколи не бував за межами рідної країни. Тільки кропітка і наполеглива праця та постійне прагнення до пізнання і саморозвитку допоможуть будь-кому досягти небачених висот в улюбленій справі.

Жодна успішна фірма чи компанія ніколи не погодиться прийняти на роботу людину, яка незацікавлена в цій сфері. В такому разі легко можна забути про велике майбутнє, яке так красномовно обіцяла сама назва «PR-менеджер». І чим раніше кожен з нас це усвідомить, тим швидше ми зможемо досягнути неабияких висот, стати успішними фахівцями.

2. Ураховуючи надзвичайно стрімкий розвиток техніки та інформаційно-комунікаційних технологій, а також проблеми соціально-економічного становища в країні, передбачити ситуацію на ринку праці майбутнього надзвичайно складно, але можливо. Адже окремі тенденції, що намітились уже сьогодні, дозволяють сформулювати певне уявлення про напрями прикладання праці.

Процеси глобалізації та інтеграції у світі набирають обертів. Якщо оцінювати їх вплив у контексті аналізу змін сфери зайнятості та розвитку ринку праці, то треба відзначити посилення явищ економічної спеціалізації і територіального поділу праці. Наприклад, місцем виробництва конкретного обладнання чи техніки може бути не одна країна, а декілька, в кожній з яких виготовляються окремі деталі, що збираються в єдиний механізм за сотні або тисячі кілометрів від місця їх виготовлення. З одного боку – це вузька спеціалізація, з іншого – зростають вимоги до майстерності, знання іноземних мов та вміння працювати в команді. Робоче середовище стає мультикультурним та багатомовним.

Глобалізаційні процеси сприяють посиленню конкуренції як серед виробників продукції та надавачів послуг, так і серед претендентів на робоче місце. Тому важливо знати міжнародні вимоги, стандарти та правила в конкретній сфері й дотримуватись їх.

Світовим трендом є розвиток шерингової економіки (з англ. sharing economy – економіка спільної участі). Її зміст у тому, щоб скоротити свої витрати, або навіть отримати прибуток, здаючи в оренду майно чи надаючи певні послуги. Цивілізація переживає революційний перехід від гіперспоживання, характерного для ХХ ст., до тренду ХХІ ст. – спільного споживання.

На ідеях шерингу будується нова світова соціально-економічна система, що передбачає зміну концепції споживання: взаємодія між людьми, у яких є надлишковий ресурс, і тими, кому цього ресурсу бракує. В основу шерингової економіки закладено принцип win-win, коли від взаємодії виграють обидві сторони. Наприклад, сервіс BlaBlaCar передбачає, що власник автомобіля може частково компенсувати витрати на паливе, запропонувавши кільком особам спільні поїздки; сайт AirBnB передбачає оренду житла в різних країнах.

Зростання клієнтоорієнтованості та ексклюзивності – тенденція, що виникла й розвивається під впливом посилення конкуренції, насамперед у бізнес-середовищі. Це – інструмент управління взаємовідносинами з клієнтами, де завдяки глибокому розумінню та ефективному задоволенню потреб компанія отримує можливість додаткового прибутку.

Екологічна безпека – також вимога часу. Виснаженість природних ресурсів, забрудненість навколишнього середовища – ці та інші проблеми стали такими відчутними для кожного громадянина, що вплинули на процес підготовки фахівців з новими компетенціями у різних галузях економіки.

Програмування, автоматизація певних виробничих процесів, з одного боку, призводять до витіснення живої людської праці та заміни її машинною або прирівняною. З іншого боку, поширення процесів автоматизації обумовлює ускладнення систем управління та потребує відповідного супроводу й адміністрування. Те саме можна стверджувати й стосовно тенденцій роботизації, розвитку штучного інтелекту. Автоматизація виробництва з використанням промислових роботів, застосування інтелектуальних робототехнічних комплексів неминуче спричиняє зміни професійно-кваліфікаційної структури зайнятості на ринку праці майбутнього.

Зазначені та інші тенденції формують вимоги до професійних знань, умінь та навичок працівника. Відповідність їм дозволяє залишатися затребуваним на ринку праці, «йти в ногу з часом».

Звичайно, наведений далі перелік професій є орієнтовним. Надзвичайно швидка зміна інформаційно-комунікаційних технологій обумовлює необхідність формування нових компетенцій, а відповідно і нових професій. Ці зміни є такі швидкоплинні, що передбачити, які професії та спеціальності виникнуть, скажімо, через два-три десятиріччя, – вкрай складно.

Водночас наступність у розвитку професій, технологій, матеріалів та обумовленість виникнення нових виробничих функцій і професій трансформацією існуючих дозволяють прогнозувати виникнення нових видів діяльності, появу новітніх вимог до людини як мети і чинника цивілізаційного поступу.

3. За інформацією окремих державних органів в різних сферах виникають все нові й нові професії. На вітчизняному ринку праці залишається актуальним попит на професії у галузях національної економіки: промисловості, будівництва, сільського господарства, торгівлі.

4. З розвитком глобальних технологій зростає потреба у нових компетенціях, стрімко змінюється ринок праці.

Навички майбутнього: які здібності будуть потрібні для роботи у 2030 році?

Відповідно до результатів дослідження Європейського економічного і соціального комітету, через невідповідність навичок працівників їхнім робочим обов'язкам європейська економіка втрачає понад 2% продуктивності на рік – мінус 80 євроцентів з кожної години роботи.

Які навички вам 100% потрібно розвивати вже зараз?

Лідерство та управлінські навички. Вміння мотивувати та вести за собою команду, а також ефективно керувати людьми й процесами з кожним роком цінується все більше і є невід'ємною складовою кар'єрного зростання у будь-якій сфері.

Щоб прокачати свої менеджерські скіли, радимо почитати Іцхака Адізеса та Патріка Ленсіоні – це must read для людини, яка хоче бути скіловим фахівцем у менеджменті.

Підприємницькі навички. Згідно з статистикою, кожен другий житель Європи, хоч раз організував свій стартап або брав у ньому участь. І багато бізнес-невдач зумовлені саме відсутністю підприємницьких навичок, які варто розвивати якомога раніше – бажано ще у школі.

Комунікативні навички. Вміння правильно підбрати слова, ефективно доносити свою точку зору та коректно вирішувати конфліктні ситуації стає важливим для будь-якої посади, навіть безпосередньо не пов'язаної зі спілкуванням з клієнтами чи партнерами.

Прийняття diversity. Важливо приймати людей такими, як вони є, незалежно від статі, релігійних уподобань, кольору шкіри, сексуальної орієнтації, країни походження тощо. Це вже не просто правила хорошого тону, а й необхідність для ефективної співпраці, яка впливає на результати роботи.

Гнучкість. Ця навичка дозволяє бачити альтернативи у рішенні задач та оперативно адаптуватися до змін, нових вимог та незвичних ситуацій.

Емоційний інтелект. EQ вже сьогодні цінується на рівні з професійними якостями. Не дивно, адже він допомагає краще розуміти себе і людей, керувати своїми і чужими емоціями та впливає на ефективність взаємодії.

Волонтерство. Несподівано було почути про важливість для роботодавців досвід волонтерства – незалежно від посади, на яку подаються кандидати. І це прекрасно.

Креативність. Саме творче мислення допоможе бачити більше, ніж інші, й знаходити цікаве у простих речах. А ще це навичка, завдяки якій вас ніколи не замінить робот.

Усі перераховані вище навички не є вродженими – їх можна й потрібно розвивати. І не обов'язково в університеті – у будь-якій країні система освіти змінюється повільніше, ніж розвиваються технології і з'являються нові умови та професії. Тому основний фактор успіху – це самоосвіта. Складіть перелік зон

розвитку та план із прокачки своїх скілів – і вперед, підвищувати свою конкурентоспроможність.

Додаток 2. Вправи, що пропонуються для проведення під час тренінгу..
Питання для обговорення.

Техніка «Рефлексивна мішень»

Мета: формування ставлення до змісту заняття, простеження позитивних та негативних сторін та власних досягнень, оцінка діяльності педагога та учасників навчального процесу.

Хід проведення: на дошці розміщується або малюється мішень, яка розділена на кілька частин: «оцінка своєї діяльності», «оцінка діяльності тренерів», «оцінка змісту», «оцінка форми та методів взаємодії». Кожен учень може зробити чотири «постріли» – у кожен сектор по одному (позначаємо ручкою або магнітом). Якщо не сподобалося, то учасник обирає 0, якщо середньо –5, якщо все сподобалося – то буде ближче до середини. Чим ближче до цілі – тим більший бал.

Питання для обговорення після ділової гри.

- Що ви відчули під час виконання цієї вправи?
- Чи виникли які-небудь труднощі?
- Яким чином ви їх подолали?
- Як відбувалася взаємодія з іншими командами?
- Як кожний член групи проявив себе в командній роботі?
- Які висновки можна зробити?

Проректорка з НП і ВР та ПК



Наталія ШАРАТА