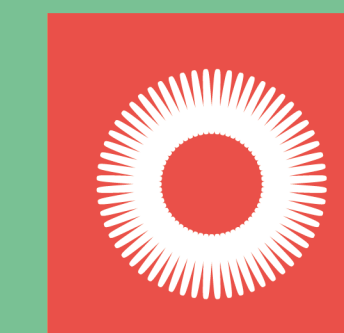
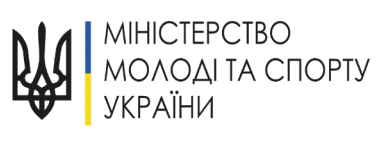


ЯК СТВОРИТИ? КАР'ЄРНИЙ ЦЕНТР

ПРАКТИЧНИЙ ІНТЕРАКТИВНИЙ ПОСІБНИК





Цей Посібник призначений для молодіжних центрів, громадських організацій та об'єднань, які надають або прагнуть впровадити кар'єрні послуги для молоді, зокрема для центрів кар'єри / працевлаштування закладів освіти, державних центрів зайнятості, а також для будь-яких фахівців/чинь з кар'єрного консультування, які працюють у різних державних і недержавних установах / організаціях, пов'язаних з молодіжною політикою та молодіжною роботою.

Посібник розроблено експертною платформою **Career Hub** громадської організації «Центр «Розвиток корпоративної соціальної відповідальності» в межах програми «Мріємо та діємо» та за підтримки Міністерства молоді та спорту України. Програма «Мріємо та діємо» впроваджується за фінансової підтримки Агентства США з міжнародного розвитку (USAID) та виконується IREX у партнерстві з Будуємо Україну разом (БУР), Центром «Розвиток корпоративної соціальної відповідальності» (CSR Ukraine), Making Cents International (MCI), Міжнародним республіканським інститутом (IRI) та Zinc Network.

Цей Посібник став можливим завдяки щирій підтримці американського народу через Агентство США з міжнародного розвитку (USAID). Зміст цього матеріалу є відповідальністю Центру «Розвиток КСВ» і не обов'язково відображає погляди IREX, USAID чи уряду Сполучених Штатів.

ЯК СТВОРИТИ КАР'ЄРНИЙ ЦЕНТР? ПРАКТИЧНИЙ ІНТЕРАКТИВНИЙ ПОСІБНИК.

Київ, 2023. – 94 с.

Авторський колектив:

Наталія Тілікіна, Ольга Ганенко,
Тарас Деркач, Анастасія Голотенко

© 2023 Центр «Розвиток корпоративної соціальної відповідальності» (CSR Ukraine). Всі права захищені.

© 2023 Рада міжнародних досліджень та обмінів (IREX) | irex.org

Частини цієї публікації можуть бути відтворені і / або перекладені з некомерційною метою при умові підтвердження Центром «Розвиток КСВ» та надсилання автору копій будь-якого перекладу. Копії надсилати за адресою:

Центр «Розвиток КСВ»

Україна 02094, Київ, просп. Гагаріна, 23, оф. 814

career@sr-ukraine.org | csr-ukraine.org



ЗМІСТ

	ВІТАЛЬНІ СЛОВА 4
	ВСТУП 5 - 11
	КАР'ЄРА І КАР'ЄРНІ ПОСЛУГИ 12 - 39
	<p>Поняття кар'єрних послуг та хто їх надає</p> <p>Кар'єрне консультування молоді</p> <p>Методики й технології кар'єрного консультування</p>
	ОРГАНІЗАЦІЯ РОБОТИ КАР'ЄРНОГО ЦЕНТРУ 40 - 87
	<p>Комунікація та залучення молоді</p> <p>Заходи для молоді</p> <p>Партнерство з роботодавцями та іншими стейкхолдерами</p> <p>Залучення інших стейкхолдерів</p> <p>Планування, моніторинг й оцінка</p>
	ВИСНОВКИ Й РЕКОМЕНДАЦІЇ 88 - 91
	РЕСУРСИ Й ПОСИЛАННЯ 92 - 94



Клікай по назві, щоб
перейти до бажаного
розділу



Клікай тут, щоб
повернутися до Змісту

ВІТАЛЬНІ СЛОВА



Марина Саприкіна, голова правління Центру «Розвиток КСВ»

Більше шести років Центр «Розвиток КСВ» і наша платформа Career Hub працюють, щоб кожна молода людина могла реалізувати свій професійний потенціал в Україні. Така амбітна мета потребує системних змін – формування мережі для підтримки молоді з питань кар'єри через партнерство із роботодавцями, закладами освіти та молодіжними центрами. Із початком повномасштабної війни запровадження кар'єрних послуг стало не потребою, а гострою необхідністю. Через війну 2 мільйони молодих людей стали внутрішньо переміщеними особами та ще близько 2 мільйонів виїхали за кордон. Третина молоді втратила роботу і наразі має конкурувати за робочі місця із більш досвідченими фахівцями. Саме тому разом із партнерами ми створили унікальний посібник, який допоможе освітянам, фахівцям і фахівчиням молодіжних центрів чи громадських організацій ефективно запровадити послуги кар'єрного консультування та заходи розвитку кар'єри - заради професійної реалізації молоді та відновлення економіки нашої держави.



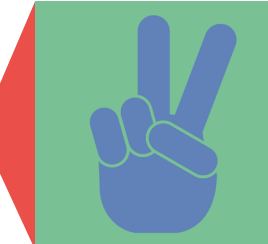
Мехрі Дракман, директорка програми «Мріємо та діємо», IREX

Навіть у мирний час обрати професію, яка буде відповідати як потребам самореалізації, так і потребам ринку праці, було завданням із зірочкою. Ми це бачили, тісно співпрацюючи з ключовими міністерствами, місцевою владою, приватним сектором у питаннях кар'єрної орієнтації. Зараз питання кар'єрного розвитку молоді та руху в бік зменшення розриву між попитом на роботу і пропозицією ринку праці стає ще більш важливим. За допомогою інтерактивного посібника «Як створити кар'єрний центр?» центри зможуть забезпечити потреби молоді у віднайденні актуальних навичок та вмінь для того, щоб працевлаштуватись в нових умовах, адаптуватись у новому регіоні чи новій сфері, розвинути компетенції, які будуть актуальними та затребуваними зараз і в майбутньому. Таким чином, ми закладаємо важливу цеглинку в фундамент економічного майбутнього молоді в Україні.



Марина Попатенко, заступниця Міністра молоді та спорту України

Я впевнена, що молодь – основа економічного потенціалу нашої країни. І доказ цьому факту той, що зараз, в такі не прості часи, не дивлячись на значний відсоток молоді, яка виїхала за кордон, багато хто лишився в Україні і продовжують працювати. Хтось відновлює свою власну справу, а хтось навіть її відкрив, хтось працює віддалено. Так, багато хто шукає роботу і навіть ту, яка не відповідає їхній фаховій підготовці, але головне, що вони мають бажання працювати. Молодь не боїться змінювати сферу діяльності, перенавчатися і тут важливу роль відіграватимуть кар'єрні центри, де вони отримуватимуть кар'єрні консультації і відкриватимуть для себе щось нове. Наша ж задача підказати як такі центри створити та зробити помічниками молоді на шляху до кар'єрного розвитку. Наповнити ці центри правильними сенсами, сучасними фахівцями, зробити їх максимально доступними, розширити їх географію і врешті показати молодим людям, що життя не зупиняється, що все можливо навіть в часи війни, оскільки це впливатиме на їхнє життя в післявоєнний період. Зараз як ніколи можна відчути себе частиною тих змін, які відбуваються в нашій країні. І я знаю, на цьому шляху, наша спільна з партнерами ініціатива щодо надання практичних порад для створення кар'єрних центрів, вкрай важлива і обов'язково знайде своє впровадження в різних областях України, де молоді люди потребують допомоги з працевлаштуванням та кар'єрним розвитком в Україні.



ВСТУП

Посібник покликаний допомогти у розвитку послуг кар'єрного консультування та кар'єрних послуг, які надаються центрами кар'єри державних і недержавних установ / організацій / закладів, що працюють з молоддю.

Матеріали посібника стануть в пригоді тим, хто планує створити Центр кар'єри або надавати кар'єрні послуги в центрі, установі чи організації.

Кар'єрне консультування - це спеціально організований процес, спрямований на допомогу клієнту у розкритті його професійного потенціалу, розробку стратегії кар'єрного розвитку, супровід у підготовці до працевлаштування або безпосередньо в процесі отримання бажаної посади. Кар'єрне консультування об'єднує практичні інструменти з галузі психології, коучингу, HR-менеджменту, соціології та економіки.

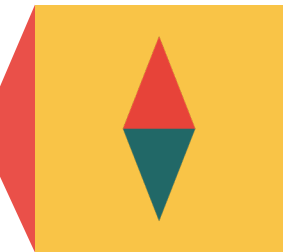
Мета Посібника:

інформування та навчання фахівців, які впроваджують послуги кар'єрного консультування.

Послуги можуть надаватися на базі закладів освіти, центрів зайнятості, молодіжних центрів і просторів та інших державних і недержавних установ/організацій, що займаються питаннями в закладах освіти, центрах зайнятості, молодіжних центрах і просторах та в інших державних і недержавних установах / організаціях, що займаються питаннями вибору професії, розвитком навичок молоді та працевлаштуванням.

Цільова аудиторія Посібника:

фахівці / фахівчині Центрів кар'єри, викладачі / викладачки, тренери / тренерки, менеджери / менеджерки, адміністратори / адміністраторки освітніх програм, кар'єрні консультанти / консультантки й радники / радниці, практичні психологи / психологині, соціальні педагоги, тьютори та молодіжні працівники / працівниці та всі ті, хто розробляє, розвиває та надає кар'єрні послуги й проводить заходи для молоді, щодо профорієнтації, побудови кар'єри й розвитку навичок, потрібних для працевлаштування.



Як працювати з Посібником?

Кожен розділ Посібника складається з трьох частин:



«Теорія»

де можна отримати теоретичні знання за кожним напрямом;



«Практика»

який допоможе розглянути теоретичні питання на прикладах;



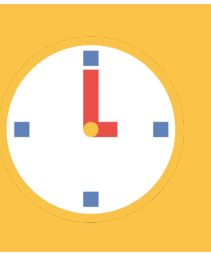
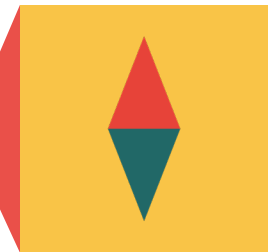
«Завдання»

який допоможе надалі створити Центр кар'єри або відкрити кар'єрні послуги у вашому центрі, установі чи організації. Завдання на керівників / керівниць Центрів кар'єри, молодіжних працівників / працівниць, волонтерів / волонтерок та інших фахівців і фахівчинь, які планують впроваджувати послуги кар'єрного консультування в закладах освіти, молодіжних центрах / просторах та інших установах / організаціях, що займаються молодіжними питаннями.

Чому саме кар'єрні послуги?

Результати соціологічних досліджень свідчать, що майже кожна друга молода людина потребує більше інформації про працевлаштування, пошук роботи, проходження стажування, роботу влітку (48,7 % від усіх опитаних віком 14–34 роки), кожна третя – про освіту й навчання (як вибрати школу, як вибрати курс, керувати проблемами в школі тощо) (33,8 %), кожна четверта – про те, як відкрити власну справу й розвивати власний бізнес (25,3 %) ¹.

Лише 3,6 % молоді обирали або планують обирати свою професію за результатами профорієнтаційного тестування в закладах освіти, а 2,7 % – за результатами профорієнтаційного тесту, який є у вільному доступі ².



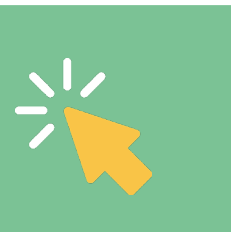
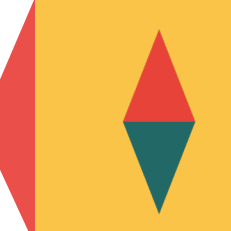
ВСТУП

Як війна вплинула на кар'єрні послуги?

Згідно досліджень програми "Мріємо та діємо" у червні 2022 року великий відсоток втрати роботи є характерним саме для молоді - більше 60% працівників/ць віком 18-34 роки втратили роботу під час війни.

Якщо до війни конкуренція на відкриту вакансію не перевищувала 5,5 осіб, то тепер у деяких регіонах цей показник сягає 29 осіб. Причини конкуренції зрозумілі - чим гостріша ситуація в регіоні, тим складніша ситуація з роботою та діяльністю компаній, а чим далі від лінії фронту та умовно безпечнішим є регіон - тим більше працездатного населення туди прибуває рятуючись від війни.

- кар'єрні послуги стають особливо актуальними для молоді, адже ринок перенасичений висококваліфікованими спеціалістами/ками, що значно знижує конкурентоспроможність молодих фахівців/чинь;
- внутрішньо переміщені люди не мають професійних контактів у новому регіоні та не завжди добре орієнтуються на локальному ринку праці, тож зростає потреба в підтримці кар'єрних фахівців/чинь та професійного ком'юніті;
- фахівці/чині, що перемістились в інші регіони не завжди можуть застосувати свій професійний досвід на новому місці та мають велику потребу у додатковому навчанні або перекваліфікації;
- посилюється запит на отримання дистанційної роботи, адже це дозволяє зберегти високу мобільність та не прив'язуватися до конкретного місця проживання і його зміни;
- зростає економічне навантаження на жінок, які мають поєднувати роботу із вихованням та доглядом за дітьми, тож зростає запит на гнучкий графік роботи, часткову зайнятість;
- у найближчому майбутньому зростатиме необхідність у професійній реабілітації демобілізованих військових та їх адаптації на ринку праці у повоєнний період;
- у наданні кар'єрних послуг підвищується роль громадських організацій та ініціатив, адже вони можуть забезпечити більшу гнучкість, швидкість реагування та вищий ступінь орієнтації на потреби клієнта;
- важливого значення набуває забезпечення психологічної та соціальної підтримки в процесі працевлаштування, адже стрес зумовлений війною негативно впливає на працездатність та мотивацію.



ВСТУП

Які навички потрібно розвивати для майбутньої роботи?

У 2020 році Всесвітній економічний форум опублікував прогноз навичок, які будуть затребувані у 2025 році, у звіті «Майбутні робочі місця – 2025»⁴. До цього списку увійшли:



- аналітичне мислення та інноваційність;
- активне навчання та стратегії навчання;
- комплексне розв'язання проблем;
- критичне мислення й аналіз;
- креативність, оригінальність та ініціативність;
- лідерство й соціальна включеність (вплив);
- технології: використання, моніторинг і контроль;
- технології: розробка й програмування;
- життєздатність, стресостійкість і гнучкість;
- аргументування, розв'язання проблем і формування ідей.



ВСТУП

Компетенції молоді в межах програми «Мріємо та діємо».

Організація IREX розробила фундаментальні компетенції для української молоді в межах [програми «Мріємо та діємо»](#).

Ці компетенції складаються з десяти ключових навичок, знань і поведінки, ефективність яких доведено у звіті IREX «Основні навички молоді» (YES) і звіті USAID про навички. Крім того, компетенції програми «Мріємо та діємо» враховують навички IREX «Вивчай та розрізняй» (L2D-Ed) і звіт Всесвітнього економічного форуму про десять найкращих професійних навичок завтрашнього дня та компетенції Нової української школи (НУШ), які розроблені для українського контексту й спрямовані на самореалізацію в житті, навчанні та роботі.

Цілі програми «Мріємо та діємо»

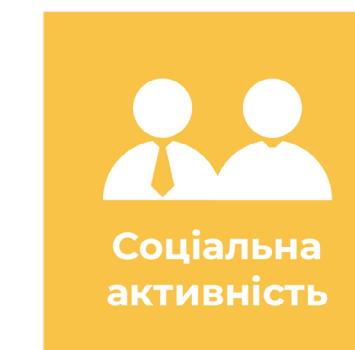
Ціль 1. Інновації молоді, підприємництво й підготовка до кар'єри розширюють економічні можливості

Ціль 2. Молодь розширює свою участь у вирішенні проблем суспільства й громади

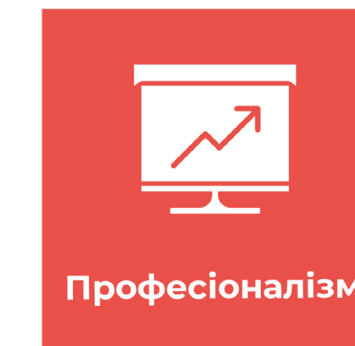
Ціль 3. Молодь сприяє плюралізму в Україні та повазі до різноманітності

Ціль 4. Дослідження та навчання щодо даних, тенденцій і підходів, пов'язаних з молоддю, ґрунтуються на молодіжній політиці та програмуванні

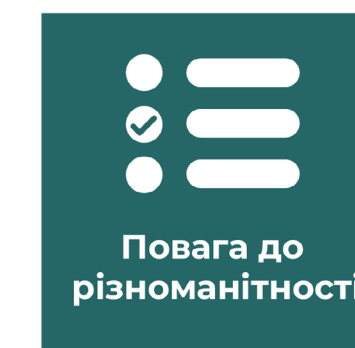
Десять основних компетенцій програми



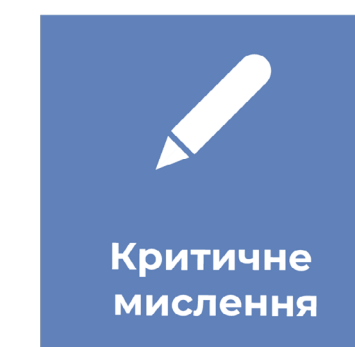
АДАПТИВНІСТЬ
ЛІДЕРСТВО ТА СОЦІАЛЬНИЙ ВПЛИВ
СПІВПРАЦЯ



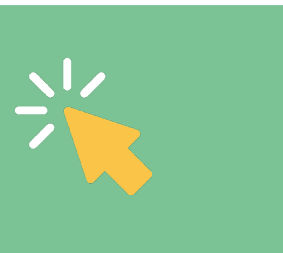
ПІДПРИЄМНИЦЬКЕ МИСЛЕННЯ
НАВЧАННЯ ПРОТЯГОМ ЖИТТЯ



ІНКЛЮЗИВНІСТЬ
ЕМОЦІЙНИЙ ІНТЕЛЕКТ
КОМУНІКАЦІЯ



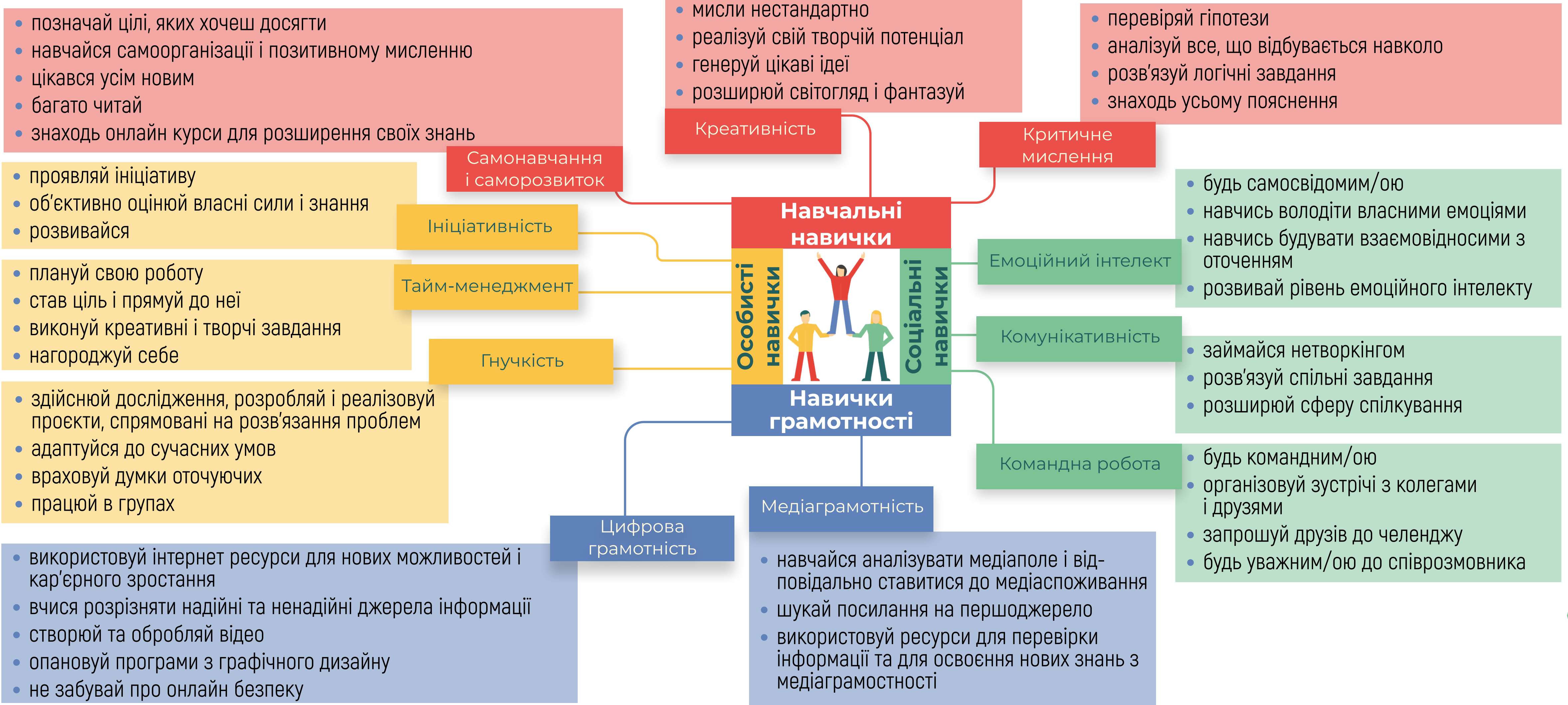
ІНФОРМАЦІЙНА ТА МЕДІА ГРАМОТНІСТЬ
ГРОМАДЯНСЬКА АКТИВНІСТЬ І ОБІЗНАНІСТЬ



ВСТУП

Навички XXI століття та ідеї для їх розвитку в молоді

Державний інститут сімейної та молодіжної політики у 2020 році зробив аналіз понад 30 джерел різних соціологічних і наукових досліджень закордонних та вітчизняних вчених, за результатами якого було виокремлено чотири основні категорії **навичок, які потрібні молоді у XXI столітті:**



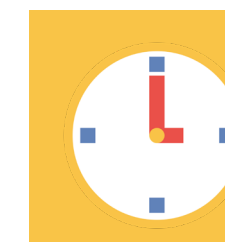
ВСТУП

Результати соціологічних досліджень свідчать про недостатній рівень розвитку навичок у молоді, які потрібні роботодавцям. На думку роботодавців, найпотрібнішими у XXI столітті є навички критичного мислення, навички роботи в команді та комунікативність; на думку молоді – навички саморозвитку, творчість / креативність і навички роботи в команді. На думку опитаних, найгірше молодь володіє навичками тайм-менеджменту, навичками продуктивності та емоційного інтелекту. Роботодавці зазначають, що найактивніше для роботи потрібно використовувати навички критичного мислення, самонавчання, гнучкість і продуктивність ⁴.

Результати дослідження «Future of work 2030. Як підготуватися до змін в Україні» ⁵ :

- ключовою тенденцією роботи в майбутньому до 2030 року в Україні та світі буде швидкий прогрес технологічних інновацій;
- провідними галузями в Україні будуть аграрна й харчова промисловість, машинобудування, ІТ-сектор, креативні індустрії, металургія, проте вони зазнають кардинальних змін;
- найбільш затребуваними навичками роботи у 2030 році будуть: вміння вчитися, критичне й креативне мислення, здатність до самоконтролю (стресостійкість) і вміння користуватися технологіями;
- головні риси ідеальних працівників /иць, яких хотів би бачити бізнес: командний гравець з м'якими навичками, здатний швидко навчатися / перепрофілюватися.

Отже, молоді як для сучасної, так і для майбутньої роботи варто розвивати **м'які навички (soft skills), які мають стати основою впровадження кар'єрних послуг для молоді: навички тайм-менеджменту, критичного й креативного мислення, навички фінансової грамотності, командної роботи.**



КАР'ЄРА І КАР'ЄРНІ ПОСЛУГИ

Поняття кар'єрних послуг та хто їх надає

Що таке кар'єра?

Кар'єра - це професійний шлях, просування у сфері службової, соціальної, наукової та іншої діяльності ⁶.

Головне в кар'єрі – це перспектива, котру обіцяє та справа, якою ви займаєтеся: розвиток професіоналізму, зростання статусу, рівня впливу, влади, зростання масштабу проєктів, розвиток зв'язків.

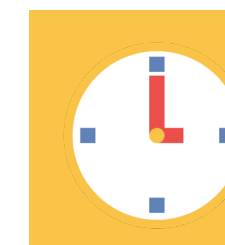
Кар'єра для молоді знаходиться на третьому місці (42,7 % молоді основним пріоритетом в житті вважають кар'єру) серед основних пріоритетів в їхньому житті, поступаючись сімейному щастю та здоров'ю. ⁷

Як обрати кар'єрний напрям?

Вибір напрямку кар'єри - це одне з найважливіших рішень, що ухвалюється молододю людиною в її житті.

Для ефективної кар'єри молоді, по-перше, потрібно обирати спеціальності, які будуть мати попит у майбутньому. По-друге, правильно спланувати власну кар'єру.

Топ-7 найбільш згаданих молоддю цілей в їхньому житті, % (молодь віком 14 - 34 роки)



КАР'ЄРА І КАР'ЄРНІ ПОСЛУГИ

Ситуації вибору професії

Традиція: відбувається під впливом традицій, звичаїв

Випадок: відбувся випадково через якусь подію

Борг: пов'язаний з уявленням про свою місію, покликання або зобов'язання перед батьками, родичами та іншими людьми

Цільовий вибір: пов'язаний з визначенням цілей професійної діяльності, виходячи з власних бажань і потреб, інтересів і схильностей

Наслідування: відбувається під впливом і вибором друзів, однолітків, популярних блогерів /ок

Добробут: професія приносить значні фінансові вигоди, висока заробітна плата

Види кар'єрних послуг для молоді

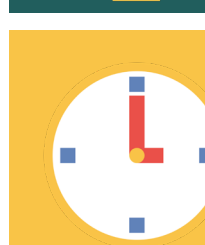
Кар'єрні послуги допомагають людині вибрати професію, знайти роботу або підготуватися до її пошуку: розвинути навички, набратися досвіду тощо. Вони можуть надаватися відповідно до видів послуг або відповідно до потреб молоді.



Кар'єрне консультування - це сукупність індивідуальних процедур, спрямованих на з'ясування запитів і допомогу в ухваленні рішень щодо професійної кар'єри через усвідомлений вибір.



Кар'єрні заходи - активності (наприклад, тренінги, майстер-класи тощо), спрямовані на забезпечення потреб молоді щодо розвитку кар'єри, пошуку роботи, розвитку професійних навичок тощо.



КАР'ЄРА І КАР'ЄРНІ ПОСЛУГИ

Визначення форм і видів кар'єрних послуг, які буде надавати Центр кар'єри, відповідно до потреб молоді наведено в [розділі «Комунікація та залучення молоді»](#) цього Посібника.

Також визначити форми й види кар'єрних послуг, які може надавати Центр кар'єри, допоможуть [Інформаційні чек-листи для надання кар'єрних консультацій](#), які розроблені [Career Hub](#) і Центром «Розвиток корпоративної соціальної відповідальності» в межах програми «Мріємо та діємо». Ці чек-листи охоплюють основні напрями кар'єрних послуг і потреб молоді: свідомий вибір професій, освіта й розвиток навичок, пошук роботи, розвиток кар'єри, кар'єрні кризи, послуги роботодавцю.

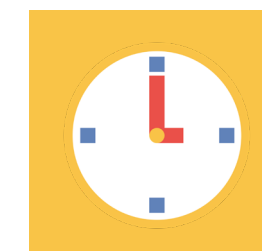
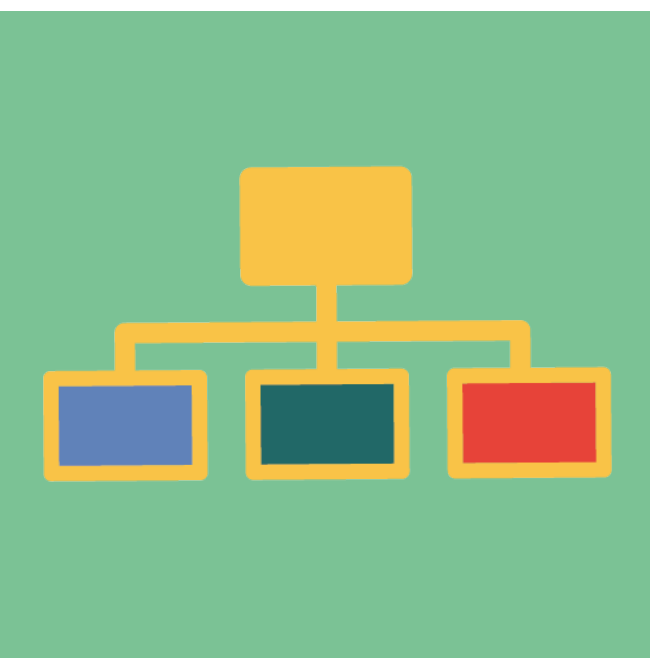
Основні види та особливості кар'єрних послуг, запит на які підвищився

Аналіз та оцінка сильних сторін кандидата/ки

Аналіз та оцінка сильних сторін кандидата / кандидатки. Зростання конкуренції на ринку праці в умовах війни дозволяє роботодавцям більш прискіпливо обирати кандидатів/ок, тож боротьба за омріяну роботу стає складнішою. У такому випадку кандидатам/кам в край важливо чітко усвідомлювати свої сильні сторони як професіонала, адже саме вони допоможуть скласти гідну конкуренцію. Ця потреба є особливо гострою у молодих спеціалістів / спеціалісток, які мають конкурувати із значно досвідченішими кандидатами/ками, а також для кандидатів/ок, які змінюють професійний напрям чи сферу роботи. Ефективним методом визначення сильних сторін кандидатів/ок є SWOT-аналіз особистості пошукача роботи та аналіз його попереднього професійного досвіду.

Пошук та підбір вакансій

Допомога клієнту / клієнтці з пошуком та аналізом вакансій може допомогти підібрати найбільш релевантні з них та вберегти пошукача / пошукачку від роботодавців-шахраїв. Проте важливо аби основну частину вакансій клієнт / клієнтка підбирав/ла самостійно і лише консультивався/лась з фахівцем у разі потреби. В іншому випадку відповідальність за працевлаштування буде повністю передана консультанту/ці, що не сприятиме пошуковій активності кандидата/ки.



КАР'ЄРА І КАР'ЄРНІ ПОСЛУГИ

Консультавання з питань створення резюме та написання мотиваційних листів

Цей запит може бути актуальним як для молодих спеціалістів та спеціалісток із мінімальним досвідом роботи, так і для досвідчених фахівців / фахівчинь, які тривалий час працювали в одній компанії або організації і не мали потреби у складанні резюме та презентації своїх професійних вмінь та досвіду новому роботодавцю. Особливу увагу необхідно звернути на структуру та адаптацію змісту резюме клієнта/ки до поточної ситуації на ринку праці в регіоні, де пошукач/ка шукає роботу, виокремивши саме той досвід, який наразі є найбільш затребуваним. Мотиваційний лист не має дублювати резюме, а має лише доповнювати його, відповідаючи на запитання: «Чому саме цього кандидата/ку має обрати роботодавець?».

Підготовка до проходження співбесіди

Роботодавці нерідко мають певні упередження щодо працевлаштування внутрішньо переміщених осіб. Джерелом основного з них є те, що нерідко навіть самим внутрішньо переміщеним особам складно передбачити тривалість свого перебування на тому чи іншому місці та умови за яких вони будуть готові повернутися додому або залишитися в новому регіоні на постійній основі. Питання часової перспективи не-

обхідно особливо ретельно пропрацювати з кандидатом/кою при підготовці до співбесіди, як і можливі відповіді на інші запитання, які можуть цікавити роботодавця, адже саме від цього буде залежати успішність проходження співбесіди.

Кар'єрний коучинг та побудова кар'єрних планів

Велику кількість внутрішньо переміщених людей війна змушує починати все спочатку на новому місці проживання. Нерідко, застосувати свій попередній досвід у новому регіоні стає вкрай складно, особливо для тих, чия робота була пов'язана з певним видом промисловості чи специфічного виробництва. У такому випадку кандидат/ка потребує допомоги кар'єрного консультанта/ки у визначенні поточних кар'єрних цілей та розробці плану по їх досягненню. Важливою умовою для успішного вирішення кар'єрних питань є і емоційний стан пошукача/ки роботи, його/її мотивація, стресостійкість та готовність долати можливі труднощі. В умовах війни важливо пам'ятати, що ефективно працевлаштування можливе лише за умови стабілізації емоційного стану людини та відновлення її психологічних ресурсів, саме тому важливими є опції участі отримання емоційної та соціальної підтримки, участі у групах психологічної підтримки або звернення до психолога / психологині за необхідності.



КАР'ЄРА І КАР'ЄРНІ ПОСЛУГИ

Хто надає кар'єрні послуги?

Кар'єрні послуги надають кар'єрні або профорієнтаційні консультанти/ки (кар'єрні радники/ці), або фахівці/чині з кар'єрного розвитку.



ДЕРЖАВНІ ЦЕНТРИ ЗАЙНЯТОСТІ



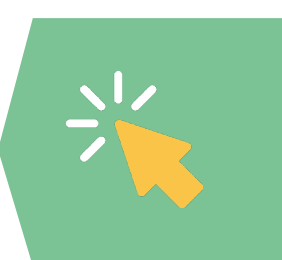
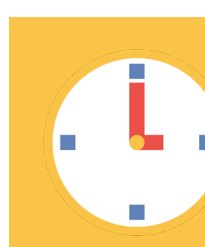
ЦЕНТРИ КАР'ЄРИ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ТА ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ, ЗАКЛАДІВ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ



ГРОМАДСЬКІ ОРГАНІЗАЦІЇ І МОЛОДІЖНІ ЦЕНТРИ, ЯКІ ЗАЙМАЮТЬСЯ ПИТАННЯМИ ПРОФОРІЄНТАЦІЇ ТА ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ



ПРИВАТНІ ОСВІТНІ, ТРЕНІНГОВІ ЧИ РЕКРУТИНГОВІ АГЕНЦІЇ, АБО Ж ПРИВАТНІ ПІДПРИЄМЦІ ТА ПІДПРИЄМИЦІ



КАР'ЄРА І КАР'ЄРНІ ПОСЛУГИ

Державні центри зайнятості

У державній службі зайнятості у 2019 році стартував проєкт – інститут спеціалізованого **кар'єрного радника / радниці**.

Метою цього сервісу є запровадження методів поглибленого індивідуального обслуговування особливих категорій населення або осіб, які потребують соціального захисту (наприклад, учасники / учасниці бойових дій, внутрішньо переміщені особи, безробітні «зі стажем», без професії та досвіду роботи).

Кар'єрний радник – співробітник центру зайнятості, який відповідно до цього Порядку забезпечує організацію надання послуг особам, які шукають роботу, зареєстрованим безробітним, здійснює супровід таких осіб з метою їхнього подальшого працевлаштування.

Згідно з Постановою Кабінету Міністрів України ⁸

Функціональні обов'язки кар'єрного радника у державних центрах зайнятості визначені в **Постанові Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку реєстрації, перереєстрації безробітних і ведення обліку осіб, які шукають роботу» ⁹** :



надання консультацій щодо працевлаштування;



консультування про можливості професійної підготовки, перепідготовки, розвитку професійних навичок і компетенцій;



проведення профорієнтації, профдіагностики тощо.

Додаток «Центр професійної орієнтації»

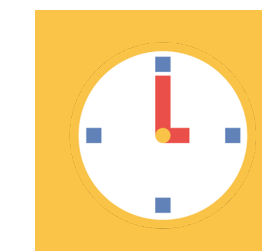
Це програма, яка містить актуальну інформацію щодо професійного вибору й планування професійного шляху. Програма дає змогу отримати інформацію про світ професій, пройти тестування, скористатися інформацією про заклади освіти й онлайн-освіту тощо.

play.google.com

Платформа профорієнтації та розвитку кар'єри

Ця платформа створена з метою наближення профорієнтаційних послуг центрів зайнятості до всіх, хто планує свій професійний шлях. Зареєстрованому користувачу надається можливість безкоштовно отримати послуги з профорієнтації в дистанційному форматі без відвідування центру зайнятості та зробити власну профорієнтацію.

profi.dcz.gov.ua



Центри кар'єри в закладах освіти

Центри здійснюють безперервне консультування учнів / учениць і студентів / студенток із професійної кар'єри, розвитку кар'єрних компетенцій та забезпечують відповідний супровід через співпрацю з управлінням освіти і науки, центрами зайнятості та роботодавцями. ¹⁰

Напрями діяльності центрів :

- **професійне інформування** - надання інформації про особливості професійної діяльності, стан ринку праці, зміст і перспективи розвитку сучасних професій тощо;
- **професійне консультування** - визначення індивідуально-психологічних характеристик, професійних інтересів, нахилів тощо;
- **професійний відбір** - встановлення відповідності клієнта / ки вимогам, визначеним для конкретних видів професійної діяльності та посад.

Кар'єрний консультант або консультантка – це людина, яка володіє знаннями, потрібними для професійного супроводу клієнта / ки в процесі прийняття кар'єрних рішень.

Обов'язки кар'єрного консультанта / ки в закладі освіти:

- з'ясовує сильні та слабкі сторони особистості;
- виявляє, що хоче молода людина отримати від освіти й майбутньої професії;
- допомагає осмислити й упорядкувати занепокоєння щодо майбутньої кар'єри;
- спільно з учнем / ученицею чи студентом / студенткою виокремлює критерії вибору закладу професійної (професійно-технічної) або вищої освіти;
- навчає, як правильно створити резюме та підготуватися до співбесіди;
- надає інформацію про становище професії на ринку праці;
- допомагає визначити послідовність кроків і розробити кар'єрний план;
- спільно з учнем / ученицею чи студентом / студенткою підбирає інструменти та можливості для розвитку навичок, які можуть знадобитися в майбутньому.



Спільнота шкіл «Кар'єра мрії» та методика «Бесіди про кар'єру»

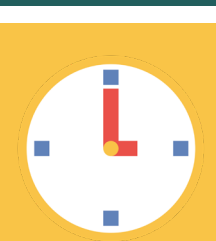
З 2016 року платформа Career Hub від Центру «Розвиток КСВ» за підтримки українських компаній, МОН та Мінмолодьспорту реалізує унікальний освітній проєкт «Карта професій», що має на меті допомогти школярам пізнати світ професій, важливі навички й кар'єрний шлях у різних професійних сферах. У межах цього проєкту створено спільноту закладів загальної середньої освіти, а також впроваджується методика «Бесіди про кар'єру», що налічує матеріали понад 50 занять для учнів та учениць 5-11 класів.

Всеукраїнський проєкт «Обери професію своєї мрії»

Проєкт реалізує Асоціація інноваційної та цифрової освіти за сприяння МОН і має на меті сприяти учням та ученицям старших класів закладів загальної середньої освіти свідомо обрати професію своєї мрії, стати успішними у житті та реалізувати себе. Платформа включає тестування, консультації та перегляд відео-лекцій для знайомства з професіями.

Онлайн-курс «З учнями про освіту та кар'єру»

Безкоштовний онлайн-курс для вчителів/ьок старших класів, класних керівників/ць, соціальних педагогів/ок, шкільних психологів/инь, молодіжних працівників/ць і батьків школярів/ок. У ньому ви дізнаєтеся, що таке освітнє та кар'єрне консультування та які інструменти для цього існують. Також у відеокурсі лектори/ки розглянуть реальні можливості для професійної та вищої освіти в Україні та за кордоном, а ще можливості для неформальної освіти. Курс розроблено мережею EducationUSA в Україні за підтримки Посольства США у партнерстві зі Студією онлайн-освіти EdEra, Центром «Розвиток КСВ» за підтримки МОН та Мінмолодьспорту.



КАР'ЄРА І КАР'ЄРНІ ПОСЛУГИ

Спільнота центрів кар'єри і курс «Кар'єрне консультування для закладів освіти»

У 2021 році Career Hub започаткував спільноту центрів кар'єри в закладах професійно-технічної та вищої освіти, а також впроваджує курс підготовки кар'єрних фахівців. Мета спільноти - сприяти обміну досвідом, покращувати якість кар'єрного консультування і створювати більше економічних можливостей для молоді в Україні. Спільнота створена в межах програми «Мріємо та діємо» за фінансової підтримки Агентства США з міжнародного розвитку (USAID) і реалізується IREX у партнерстві з Центром «Розвиток КСВ».

Курс для студентів та студенток ЗПТО «Навички для успішної кар'єри»

Навчально-методична розробка курсу «Навички для успішної кар'єри» допоможе педагогічним працівникам забезпечити формування компетенцій у випускників закладів професійної (професійно-технічної) освіти для розвитку кар'єри або відкриттю власної справи. Матеріали розроблено Центром «Розвиток КСВ» за підтримки Фонду ООН у галузі народонаселення та Міністерства освіти і науки України в рамках проекту «Skills Lab».



Громадські організації та молодіжні центри / простори

Кар'єрні послуги активно впроваджується молодіжними центрами та громадськими організаціями як частина послуг для молоді у формі заходів неформальної освіти, консультування, зустрічей з роботодавцями тощо.

Платформа Career Hub

Career Hub - це платформа громадської організації «Центр «Розвиток корпоративної соціальної відповідальності, вона об'єднує молодь, роботодавців, кар'єрних кар'єрних консультантів/ок, молодіжних працівників/ць та освітян - заради для кар'єрного розвитку молоді.

Career Hub допомагає молоді визначитися з вибором професії та планувати майбутню кар'єру, отримати якісну освіту для професійної самореалізації, розвивати професійні та м'які навички, а також підготуватись до роботи майбутнього.

В межах програми «Мріємо та діємо» Career Hub надає безплатні кар'єрні консультації, навчає центри кар'єри, проводить освітні курси та розвиває спільноту молоді, яка прагне побудувати успішну кар'єру.

Соціальний портал «Кар'єра для нового життя»

(CAREERFORNEWLIFE) діє в межах проєкту «Зміцнення місцевої самоорганізації та соціальної згуртованості громад у східному й південному регіонах України» та реалізується благодійною організацією «Карітас України». У межах проєкту в регіонах України діють центри, де можна отримати консультації щодо працевлаштування; взяти участь у заходах з розвитку навичок працевлаштування (тренінгах, семінарах, майстер-класах, вебінарах), у заходах для самозайнятих і підприємців (тренінгах, семінарах, майстер-класах); проводяться зустрічі з роботодавцями, успішними підприємцями та підприємцями, представниками/цями державних установ.



КАР'ЄРА І КАР'ЄРНІ ПОСЛУГИ

Програма Співдія.Працевлаштування

Проект поєднує в собі запити від громадян/ок, які шукають можливість для працевлаштування та компаній, які мають актуальні вакансії, а також надання консультацій у сфері кар'єрного розвитку. З липня 2022 року кар'єрні консультанти/ки надають кваліфіковані кар'єрні консультації людям, які були змушені переміститися у більш безпечні регіони України та/або постраждали від війни. Кар'єрні консультанти/ки надають послуги на безплатній основі у різних регіонах України: Луцьку, Львові, Рівному, Чернівцях, Хмельницькому, Тернополі, Полтаві, Черкасах, Одесі, Дніпрі тощо. В рамках кар'єрної консультації клієнти/ки можуть отримати допомогу зі створенням резюме та мотиваційного листа, підбором вакансій, що відповідають професійному досвіду, підготовкою до співбесіди, визначенням кар'єрної траєкторії, прописанням кар'єрного плану тощо.

Проект «СпівДія Працевлаштування» виконується БО «БФ «СпівДія» спільно з експертною платформою Career Hub ГО «Центр «Розвиток КСВ», за підтримки програми USAID «Мріємо та діємо», яка виконується IREX, та за підтримки Європейського Союзу #EU4Youth Entrepreneurship and Employment, Міністерства молоді та спорту України.

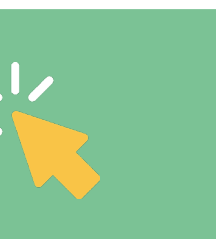
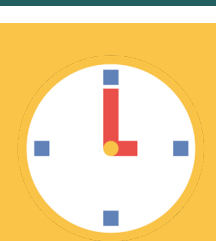
Проект «ВільноХаб»

Проект об'єднує молодіжні центри, бібліотеки та громадські організації, що прагнуть допомагати та підтримувати молодь, яка постраждала від війни. Ключовими напрямками в роботі хабів є проведення різноманітних заходів задля психосоціальної та інформаційної підтримки, соціалізації та адаптації до нових умов життя. В рамках роботи з учасниками/цями команди-організатори проводять також і групові навчальні заходи та індивідуальні консультації по працевлаштуванню. Зокрема, команди допомагають створювати резюме та готуватися до співбесід, проводять профорієнтаційні зустрічі для підлітків.

Проект «ВільноХаб» стартував у березні 2022 року на базі 24 бібліотек, розташованих в західних областях України. В травні до бібліотек доєдналось 9 молодіжних центрів. В липні проект розширив свою географію і запросила до участі ще 22 і організації які працюють з молоддю зі всієї України. На сьогоднішній день серед організацій-учасниць: 14 молодіжних центрів, 22 бібліотеки, 9 громадських організацій.

Приватні компанії, рекрутингові та кар'єрні агенції

Вони надають широкий спектр послуг у сфері кар'єрного й професійного консультування, а також допомагають у пошуку роботи й працевлаштуванні.





ПРАКТИКА

Концепція типового центру кар'єри

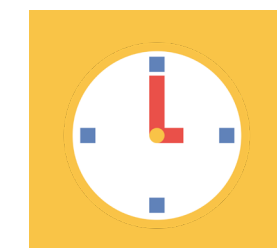
Центр кар'єри «Успіх» створено з метою сприяння в працевлаштуванні студентів/ок і випускників/ць, а також надання допомоги в досягненні їх кар'єрних цілей.

Основними функціями центру є:

- формування інформаційної бази про вакансії на ринку праці та резюме студентів/ок і випускників/ць, які шукають роботу;
- розвиток партнерських відносин з національними й міжнародними партнерами та посередниками;
- проведення тематичних заходів та індивідуальних і групових консультацій з метою сприяння успішному пошуку роботи студентами/ками і випускниками/цями тощо.
- підтримка й сприяння у відкритті власної справи.

Основними функціями центру є:

- формування в студентів/ок і випускників/ць навичок активного пошуку роботи, надання допомоги й супровід у працевлаштуванні;
- інформаційна підтримка процесу рекрутингу;
- співпраця з роботодавцями та іншими стейкхолдерами;
- послуги перепідготовки й підвищення кваліфікації фахівців/чинь в межах програм навчання упродовж життя;
- розвиток професійних і комунікативних якостей – «м'яких навичок» (soft skills);
- організація та участь у щорічних ярмарках вакансій;
- проведення навчальних тренінгів, семінарів професійного спрямування;
- проведення майстер-класів, бізнес-тренінгів, навчальних програм;
- підтримка молодіжних соціальних ініціатив і волонтерської роботи;
- підтримка написання власних резюме;



КАР'ЄРА І КАР'ЄРНІ ПОСЛУГИ


Цільова аудиторія центру: молодь віком 16-25 років, студенти/ки й випускники/ці, які шукають роботу.

Заходи центру: Центр кар'єри «Успіх» надає два види кар'єрних послуги для молоді: кар'єрне консультування та тематичні заходи для молоді (тренінги, майстер-класи, зустрічі з роботодавцями тощо).

Щорічно центр проводить такі заходи, як «Ярмарок вакансій» і Дні кар'єри.

Щомісяця – кар'єрні консультації та майстер-класи з працевлаштування.

Щоквартально – «Тижні працевлаштування», де проводяться консультації молоді із працевлаштування та актуальних вакансій.



ПРАКТИЧНЕ ЗАВДАННЯ

Після ознайомлення з матеріалами цього розділу й виконання практичних завдань ви будете:

ЗНАТИ:	ВМІТИ:
<ul style="list-style-type: none"> • що таке кар'єра та як її спланувати; • хто такий кар'єрний консультант і хто надає кар'єрні послуги; • що таке кар'єрні послуги та їхні види; • які кар'єрні послуги обрати 	<ul style="list-style-type: none"> • складати Положення Центру кар'єри; • визначати функції центру; • визначати які кар'єрні послуги може надавати центр

- 1** Визначте мету діяльності Центру кар'єри.
- 2** Визначте основні функції та завдання Центру кар'єри.
- 3** Подумайте, які послуги буде надавати центр і які заходи для молоді проводити.
- 4** Напишіть концепцію вашого центру за прикладом.
- 5** У файлі [Шаблон бізнес-моделі Остервальдера \(Business Model Canvas\)](#) попередньо заповніть поля «**1. Цільова аудиторія**» та «**2. Портфель послуг**».



Кар'єрне консультування молоді

Що таке кар'єрне консультування?

Кар'єрне й професійне консультування – це спеціально організований процес, спрямований на допомогу людині у розкритті її професійного потенціалу, розробку стратегії кар'єрного розвитку, супровід у підготовці до працевлаштування або безпосередньо в процесі отримання бажаної посади.

Головна **мета кар'єрного консультування молоді** – формування кар'єрної компетентності ¹¹, тобто не тільки допомога молодій людині в ухваленні рішення, а й надання їй знань і навичок, потрібних для ухвалення майбутніх рішень щодо кар'єрного розвитку.

Кар'єрне консультування може бути **індивідуальним** та **груповим**.

Індивідуальне - спільна розмова консультанта / консультантки й клієнта / клієнтки, їхня безпосередня взаємодія.

Групове - колективне обговорення та спільне з'ясування запитів, пошук, обґрунтування та вибір професійного плану.

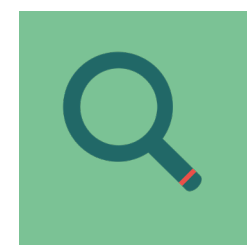
Кар'єрне консультування — це послуга для молоді, яка:

- закінчує школу й хоче визначитися, куди вступати та на кого вчитися;
- хоче визначитися з майбутньою професією та знайти справу свого життя, реалізувати власний потенціал;
- бажає скласти індивідуальний план професійного й кар'єрного розвитку;
- хоче підготуватися до старту кар'єри або переходу на новий етап;
- потребує допомоги з питань працевлаштування в складних життєвих обставинах, у кризовій ситуації тощо.

Для чого потрібна кар'єрна консультація?



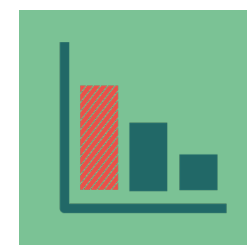
Профорієнтація молоді від 14 років (вибір професії), зміна сфери професійної діяльності тощо.



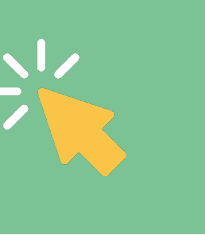
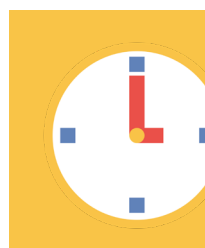
Пошук роботи (старт кар'єри без досвіду, зміна місця роботи, працевлаштування після довгої перерви тощо).



Розвиток кар'єри (вертикальний або / та горизонтальний (професійний) кар'єрний розвиток, збільшення заробітної платні, початок власної справи тощо).



Кар'єрні кризи (втрата балансу між роботою та особистим життям, професійне вигорання, втрата сенсу роботи й задоволення від неї, конфлікти з керівництвом і колегами тощо).



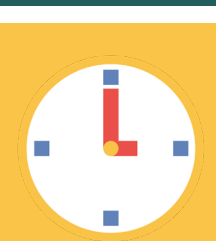
Що молодь очікує від послуг кар'єрного консультування ³?

- індивідуальний вибір предметів у закладах освіти;
- відвідування робочих місць, які відповідають обраній професій;
- можливість спробувати себе в різних сферах діяльності;
- наявність наставників/иць, менторів/ок, які можуть допомогти;
- профорієнтація в школі з п'ятого-шостого класів, а не тільки зі старших;
- нові та сучасні методики та інструменти для профорієнтації молоді;
- відмова від поширених гендерних стереотипів (поділ професій на «жіночі» та «чоловічі») і поділу спеціальностей на «гуманітарні» та «технічні».

Які знання і навички важливі для кар'єрного консультанта/консультантки?

Щоб стати кар'єрним консультантом, потрібно мати освіту в одній з таких сфер, як сферах, як психологія, соціальна робота, управління персоналом, HR, консультування, коучинг.

Базові навички, якими повинні володіти кар'єрні консультанти/ки, щоб ефективно виконувати професійні функції – це критичне мислення, вміння ефективно комунікувати, слухати й аналізувати.



КАР'ЄРА І КАР'ЄРНІ ПОСЛУГИ

У більшості країн світу переважно орієнтуються на документи, розроблені National Career Development Association (NCDA регулює діяльність кар'єрних консультантів і консультанток у США) ¹¹. Відповідно до стандартів NCDA фахівець або фахівчиня з кар'єрного консультування повинні **володіти такими знаннями й навичками** ¹²:

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ■ знання теорії розвитку кар'єри; ■ навички індивідуального й групового консультування; ■ вміння здійснювати індивідуальну й групову оцінку; ■ просування, впровадження та адміністрування програм розвитку кар'єри в різноманітних умовах; ■ коучинг, консультації та підвищення ефективності; | <ul style="list-style-type: none"> ■ робота з різноманітними групами населення; ■ супервізія; ■ етичні та юридичні питання; ■ інформаційні та ресурсні бази знань; ■ дослідження в галузі профорієнтації та розвитку; ■ технологія планування кар'єри. |
|---|--|

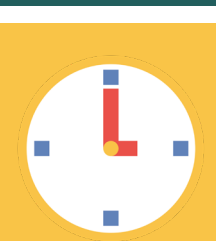
Для якісного виконання завдань кар'єрному консультанту може знадобитися принаймні частина компетенцій, перерахованих вище.

Сьогодні в Україні поки триває робота над розробкою **стандартів роботи кар'єрних консультантів / консультанток (кар'єрних радників / радниць)**.

До цієї роботи залучена екпертна платформа Career Hub Центру «Розвиток КСВ», а також новостворена Асоціація кар'єрних консультантів України.

Асоціація створена у 2023 році та прагне об'єднати професійну спільноту фахівців та фахівчинь з кар'єрного консультування та кар'єрного розвитку в Україні.

Мета Асоціації: консолідація зусиль у напрямку розвитку інституту кар'єрного консультування в Україні та створення фахової професійної спільноти консультантів та консультанток.



Завдяки діяльності Асоціації відбувається:

- формування стандартів якості методології роботи кар'єрних консультантів та консультанток;
- напрацювання та поширення методології кар'єрного консультування;
- забезпечення навчання, розвитку та супервізійної підтримки кар'єрних консультантів та консультанток;
- створення та розвиток професійної спільноти кар'єрних консультантів/ок для обміну досвідом та професійної взаємопідтримки.

Навички кар'єрних консультантів/ок в закладах освіти:

- знання теорії розвитку кар'єри: теорія та методи консультування, моделі планування та розвитку кар'єри, вікові та професійні етапи розвитку людини, базові знання HR-менеджменту, алгоритм працевлаштування, основи ведення підприємницької діяльності тощо;
- навички індивідуального й групового консультування: проведення консультацій, вміння слухати й резюмувати основні думки студента або студентки, давати зворотній зв'язок, зрозуміло висловлювати власні думки, визначати методи відповідно до цілей студента або студентки тощо;
- індивідуальна й групова оцінка особистісних характеристик (здібності, досягнення, інтереси, особисті якості), профорієнтаційна діагностика, інтерпретація даних оцінки;
- просування, впровадження та адміністрування програм розвитку кар'єри: реклама власних послуг, індивідуальні та групові програми з розвитку кар'єри, маркетингові та PR-кампанії для просування програм кар'єрного розвитку;
- інформаційні та ресурсні бази знань: тенденції в галузі освіти, професійної підготовки й зайнятості, структура ринку праці та його основні тренди тощо.

Цей перелік компетенцій може слугувати орієнтиром для самооцінки власного професійного рівня та розробки плану подальшого професійного розвитку фахівців кар'єрного консультування.



КАР'ЄРА І КАР'ЄРНІ ПОСЛУГИ

Етика роботи кар'єрних консультантів і консультанток

Конфіденційність.

Інформація, отримана від клієнтів, є конфіденційною.

Реалістичність.

Не давайте обіцянок, які не можна виконати.

Чесність.

Надавайте клієнту / клієнтці достовірну інформацію та об'єктивно оцінюйте його запити.

Компетентність.

Дотримуйтеся меж власної професійної компетенції.

Відкритість.

Аргументовано надайте клієнтові / клієнтці інформацію про всі факти й дії, що стосуються його інтересів.

Надійність.

Дотримуйтеся взятих зобов'язань.

Об'єктивність.

Відсутність особистих інтересів і відносин у компанії клієнта / клієнтки.

Професіоналізм.

Заборона на дискредитацію професії, збереження гідності професії.

Ненанесення шкоди.

Зобов'язання уникати нанесення шкоди клієнтам.

Справедливість.

Правильне, об'єктивне й неупереджене обслуговування всіх клієнтів і надання адекватних послуг.

Професійні ролі кар'єрних консультантів/ок



Консультант / консультантка

Розробляє стратегію, рішення; оцінює потенціал особистості, його/її риси; надає експертну оцінку ринку праці та освіти



Галузевий експерт / експертка

Інформує та консультує про особливості галузі, про побудову кар'єри в ній



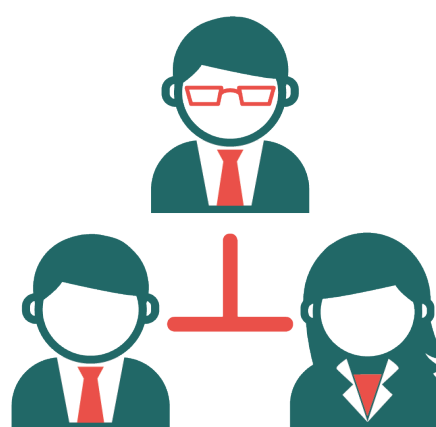
Тренер /ка, тьютор /ка, ментор /ка

Навчає, розвиває навички, супроводжує розвиток



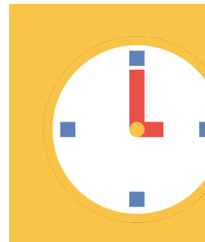
Коуч

Допомагає усвідомити, працює з мотивацією та досягненнями, фасилітує результат



Нетворкер/ка

Допомагає розвивати мережу контактів



Якими є етапи індивідуального кар'єрного консультування?

Індивідуальне консультування рекомендовано проводити за системною п'ятикроковою моделлю консультування ¹³

Крок 1. Встановлення контакту

- знайомство й створення комфортного середовища для спілкування;
- збір інформації про очікування та бажаний результат;
- з'ясування запитів;
- збір інформації щодо досвіду роботи;
- побудова довірливих стосунків

Крок 2. Спостереження і аналіз

- допомога в проведенні детального самоаналізу;
- тестування щодо соціальної поведінки, особливостей особистості, кар'єрних інтересів, володіння навичками;
- визначення талантів та інтересів;
- профорієнтаційна діагностика;
- діагностика обмежувальних установок

Крок 3. Розширення цілей, ролей та інших сфер життя

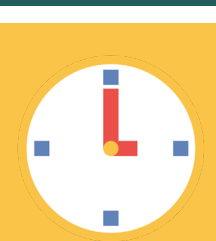
- розширення горизонту бачення клієнтом / клієнткою власного майбутнього;
- підвищення впевненості у власних силах

Крок 4. Пошук ресурсів

- підбадьорення;
- підвищення впевненості у власних силах;
- надання інформації про ресурси, якими володіє клієнт / клієнтка для досягнення цілей
- визначення можливих планів кар'єрного розвитку;
- оцінка наявних ресурсів і ресурсів, потрібних для кар'єрного розвитку;
- вибір найбільш придатного варіанту з низки альтернатив

Крок 5. Вибір рішень

- визначення можливих планів кар'єрного розвитку;
- оцінка наявних ресурсів і ресурсів, потрібних для кар'єрного розвитку;
- вибір найбільш придатного варіанту з низки альтернатив



КАР'ЄРА І КАР'ЄРНІ ПОСЛУГИ

Що таке онлайн-консультування?

Онлайн-консультування – це можливість отримати консультацію за допомогою інтернету.

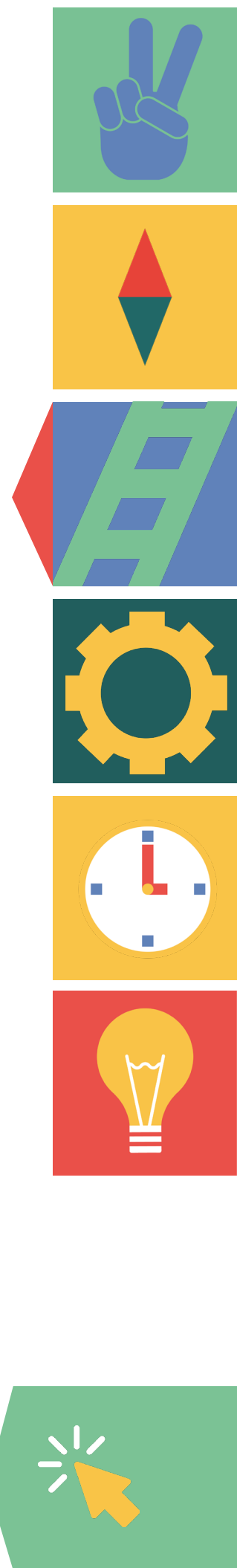
Останнім часом у кар'єрному консультуванні досить широко використовують сучасні інформаційні та мультимедійні технології.

Результати дослідження компанії Ambient Insight підтверджують актуальність онлайн-консультування. У США послугою онлайн-консультування користується понад 75% населення країни. У країнах Азії також спостерігається швидке зростання послуг онлайн-консультування (53,3% користувачів від загальної чисельності населення). У європейських країнах цей показник становить 33,5%, у Латинській Америці – 23%¹⁴.

Онлайн-консультування з питань кар'єри є актуальним для тих, хто перебуває в пошуку, і для тих, хто вже займається трудовою діяльністю.

Особливо гостро питання онлайн-консультування постало під час пандемії COVID-19 у світі, коли більшість населення України, особливо молоді, опинилася в ситуації ізоляції під час дії карантинних обмежень, а також після повномасштабного вторгнення росії на територію України.

Використання онлайн-консультування як одного зі способів кар'єрних послуг забезпечує істотне підвищення якості освітніх послуг і конкурентоспроможності молодих фахівців.



Переваги та недоліки онлайн-консультування ¹⁴

Для молоді



- немає прив'язки до місцезнаходження;
- отримання навичок спільної роботи з використанням онлайн-інструментів;
- можливість переглядати лекції в будь-який час;
- оперативний зв'язок з викладачем;
- відсутність дискримінації;
- гнучкий графік;
- свобода доступу



- потребує самодисципліни й навичок самонавчання;
- недостатньо живого спілкування;
- невиправдані очікування;
- невміння самостійно організувати процес навчання;
- технічні складнощі (низька швидкість чи відсутність інтернету)

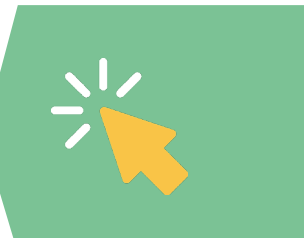
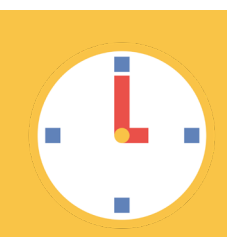
Для організаторів



- збільшення кількості користувачів;
- скорочення витрат;
- автоматизація навчання;
- великий вибір інструментів роботи;
- контроль навчання та навчальна аналітика;
- немає прив'язки до місцезнаходження



- необхідність навичок роботи з онлайн-інструментами;
- технічні складнощі (мала швидкість інтернету);
- складність утримувати увагу й залучати в процес навчання





ПРАКТИКА

Для вибору послуг, які мають цінність для кожної категорії клієнтів / клієнток і допоможуть вирішувати їхні проблеми й задовольняти потреби, можна скористатися таблицею «Створення портфелю послуг». Приклад створення портфелю послуг можна переглянути у файлі: [«Приклад створення Портфелю послуг»](#)



ПРАКТИЧНЕ ЗАВДАННЯ

Після ознайомлення з матеріалами цього розділу й виконання практичних завдань ви будете:

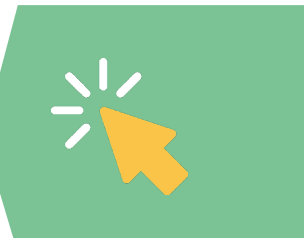
ЗНАТИ:

- що таке кар'єрне консультування молоді;
- що молодь очікує від кар'єрного консультування;
- які потрібні навички й знання для кар'єрного консультанта;
- якими є види кар'єрного консультування та його етапи

ВМІТИ:

- провести кар'єрні консультації;
- визначити потрібні кар'єрні послуги, які буде надавати Центр кар'єри;
- визначити, які кар'єрні послуги може надавати центр

- 1 Відповідно до потреб молоді, які ви визначили за результатами соціологічних досліджень або іншим способом, визначте, які послуги кар'єрного консультування буде надавати Центр кар'єри (групові або індивідуальні).
- 2 Скачайте файл [«Таблиця. Створення портфелю послуг»](#) і заповніть відповідні поля.
- 3 На основі заповненого файлу [«Таблиця. Створення портфелю послуг»](#) доповніть поле «2. Портфель послуг» у файлі [Шаблон бізнес-моделі Остервальдера \(Business Model Canvas\)](#)
- 4 Заповнити поле **«Портфель послуг»** допоможуть відповіді на такі запитання: *Які потреби клієнта / клієнтки планується вирішувати? Які потреби задовольняються? Який набір послуг можна запропонувати для кожної категорії клієнтів?*



Методики й технології кар'єрного консультування

Під час кар'єрного консультування можуть використовуватися різні методики й технології роботи з клієнтами / клієнтками. Чим більше методик знає кар'єрний / кар'єрна консультант / консультантка, тим простіше йому / їй працювати.

Вибір методів і технологій визначається завданнями, які має вирішити консультант / консультантка. Ці завдання зазвичай визначаються на першому й другому етапах кар'єрного консультування.

На першій зустрічі консультант / консультантка з'ясовує запити клієнта / клієнтки, потім обговорює причини їхнього виникнення та визначає шляхи для їхнього розв'язання.

Для кар'єрного консультування не потрібно застосовувати всі методики й технології, а варто обрати лише 1–2 зі списку для кожного з етапів.

У таблиці наведені методики й технології, які найчастіше використовуються фахівцями з кар'єрного консультування.

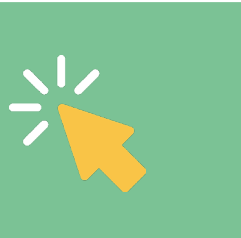
Методики й технології для кар'єрного консультування відповідно до п'ятикрокової моделі консультування Н. Пезешкіана ²¹

Етап	Методики, технології
<p>Встановлення контакту</p> <p>Мета: Побудовування контакту з клієнтом / клієнткою та збору інформації про нього / неї</p> <p>Результат: Укладання усного контракту про подальшу взаємодію</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Квадрант Кіюсакі (Квадрант грошового потоку Р. Кіюсакі) (Метод 1) • Сім рівнів активного слухання (Метод 2) • Колесо спостереження (метод «Колесо життя») (Метод 3) • Техніка «Антиціль» (Метод 4) • Процес-аналіз консультації (Метод 5) • Чотирьохетапна модель розвитку кар'єри (Д. Далтон, П. Томпсон) (Метод 6) • Життєвий цикл співробітника (Метод 7) • Балансова модель чотирьох сфер життя Н. Пезешкіана (Метод 8)

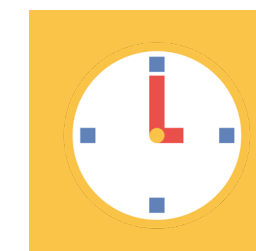


Методики й технології для кар'єрного консультування відповідно до п'ятикрокової моделі консультування Н. Пезешкіана ¹⁵

Етап	Методики, технології
<p>Спостереження та аналіз</p> <p>Мета: Виявлення мотивації, особистих якостей, комунікаційних здібностей та кар'єрних цілей</p> <p>Результат: Психологічний та професійний профіль клієнта / клієнтки</p>	<p>Діагностика цінностей та мотивації</p> <ul style="list-style-type: none"> • Чотири фундаментальні екзистенційні мотивації Альфріда Ленгле (Метод 9) • Тест «Якорі кар'єри» (Е. Шейн) (Метод 10) • Піраміда потреб А. Маслоу (Метод 11) • Опитувальник «Кар'єрна мотивація» (А. Ное, Р. Ное, Д. Баххубера, Е. А. Могільовкіна) (Метод 12) • Опитувальник «Шкала зрілості професійних установок» (Дж. О. Крайтс) ¹⁶ (Метод 13)
	<p>Діагностика особистісних якостей</p> <ul style="list-style-type: none"> • Методика вивчення темпераменту ¹⁷ (опитувальник Г. Айзенка) (Метод 14) • Особистісний опитувальник Г. Шмішека (за класифікацією Карла Леонгарда) (Метод 15) • Методика «Характеристики особистості» (Дж. Баррет) (Метод 16) • Методика вивчення характерологічних рис особистості (методика С. Грачова) ¹⁸ (Метод 17) • Тест на визначення особистості 16 Personalities (NERIS Analytics Limited) ¹⁹ (Метод 18) • Методика дослідження вольової організації людини (А. Хохлов) ²⁰ (Метод 19)
	<p>Діагностика комунікативних здібностей та навичок роботи в команді</p> <ul style="list-style-type: none"> • Тест «Визначення способів регулювання конфліктів» К. Томаса (типи поведінки в конфлікті) ²¹ (Метод 20) • Тест на визначення менеджерського стилю (тест І. Адізеса) (Метод 21)

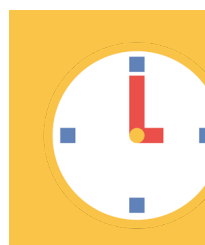


Етап	Методики, технології
<p>Спостереження та аналіз</p> <p>Мета: Виявлення мотивації, особистих якостей, комунікаційних здібностей та кар'єрних цілей</p> <p>Результат: Психологічний та професійний профіль клієнта / клієнтки</p>	<p>Профорієнтаційна діагностика й тестування</p> <ul style="list-style-type: none"> • Опитувальник «Структура інтересів» В. Хеннінга (Метод 22) • Опитувальник професійних вподобань Дж. Голланда (Метод 23) • Методика «Карта інтересів»²² від А. Є. Голомштока • Професійно-діагностичний опитувальник Є. А. Клімова²³ • Тест «Magellano Університет» (на платній основі)²⁴ • Тест проєкту «Обери професію своєї мрії»²⁵ • Тест на професію від «Happy Monday»²⁶ • Онлайн-тестування «Стажери» (на платній основі)²⁷ • Проєкт «Профорієнтатор-UA» (на платній основі)²⁸ • Опитувальник професійних нахилів Л. Йовайші²⁹ • Бланк професійних інтересів Е. Стронга³⁰ • Опитувальник інтересів Г. Кьюдера (Kuder Preference Record) • Визначення соціально-психологічних установок особистості (методика О. Ф. Потьомкіної)³¹
	<p>SWOT-аналіз soft / hard skills</p> <ul style="list-style-type: none"> • SWOT-аналіз компетенцій (Метод 24)
	<p>Аналіз обмежувальних переконань</p> <ul style="list-style-type: none"> • Модель «Батько – Дорослий – Дитина», розроблена Еріком Берном у межах теорії транзактного аналізу (Метод 25)
	<p>Визначення професійних цілей та можливостей</p> <ul style="list-style-type: none"> • Аналіз цілей людини за критеріями SMART (Метод 26)



КАР'ЄРА І КАР'ЄРНІ ПОСЛУГИ

Етап	Методики, технології
<p>Пошук ресурсів</p> <p>Мета: Підбадьорення, підвищення віри в себе, пошук додаткової опори для подальшого руху вперед</p> <p>Результат: Перелік ресурсів для досягнення цілей</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Чотири фундаментальні екзистенційні мотивації Альфріда Ленгле (Метод 9) • Чотири сфери подолання конфліктів Пезешкіана (Метод 8) • SWOT-аналіз: сильні сторони й зовнішні можливості (Метод 24) • Сім рівнів активного слухання (Метод 2)
<p>Вибір рішень</p> <p>Мета: Спрямовання на самостійний вибір кар'єрних рішень</p> <p>Результат: Покроковий план дій / кар'єрний план</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Аналіз цілей людини за критеріями SMART (Метод 26) • Причинно-наслідкова діаграма (К. Ішікави) (Метод 27) • Модель 4P (ризики, ресурси, рішення, результати) (Метод 28) • STAR-аналіз (структурована схема для проведення співбесід: Ситуація (Situation – S) – Задача (Task – T) – Дія (Action – A) – Результат (Result – R)) (Метод 29)
<p>Розширення цілей, ролей та інших сфер життя</p> <p>Мета: Розширення горизонту до наступної цілі, додаткова внутрішня мотивація та підбадьорення</p> <p>Результат: Розширення горизонту до наступної цілі</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Техніка «Лінія часу» (Метод 30) • Чотири сфери подолання конфліктів Н. Пезешкіана (Метод 8)



Кар'єрний коучинг



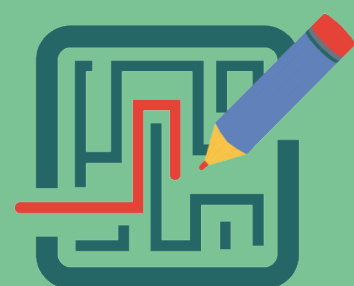
Коучинг – це технологія, яка спрямована на допомогу в досягненні певної життєвої чи професійної мети. Це професійні відносини, які допомагають людям досягти визначних результатів у своєму житті, кар'єрі, бізнесі. На відміну від менторства, коучинг сфокусований на досягненні чітко визначених цілей замість загального розвитку.



Коуч – спеціалісти/ки, які підтримують та допомагають в досягненні професійних й особистих цілей.

Методи і техніки коучингу

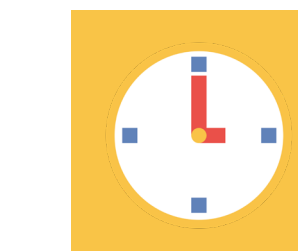
- SWOT-аналіз (Метод 24)
- Техніка «Лінія часу» (Метод 30)
- Модель 4Р (ризики, ресурси, рішення, результати) (Метод 28)
- Аналіз цілей людини за критеріями SMART (Метод 26)
- Модель «Батько – Дорослий – Дитина», розроблена Еріком Берном у межах теорії транзактного аналізу (Метод 25)
- Чотири сфери життя з різних ідентичностей (Метод 31)
- Балансова модель чотирьох сфер життя Н. Пезешкіана (Метод 8)
- Лінійна модель «Три стільці коучингу» (Метод 32)
- Модель 4Е (Ю. Кравченко) (Метод 33)



ПРАКТИКА

Приклад вибору методик і технологій для кар'єрного консультування дивіться у файлі:

[Приклад вибору методик для проведення кар'єрного консультування](#)





ПРАКТИЧНЕ ЗАВДАННЯ

Після ознайомлення з матеріалами цього розділу й виконання практичних завдань ви будете:

ЗНАТИ:

- які існують методики й технології для кар'єрного консультування молоді;
- як вибрати методики й технології для кар'єрного консультування молоді;
- як спланувати надання послуги з кар'єрного консультування відповідно до п'ятикрокової моделі консультування Н. Пезешкіана

ВМІТИ:

- провести індивідуальне чи групове кар'єрне консультування;
- визначити потрібні методики й технології для будь-якого з етапів кар'єрного консультування;
- спланувати надання послуги з кар'єрного консультування відповідно до п'ятикрокової моделі консультування Н. Пезешкіана

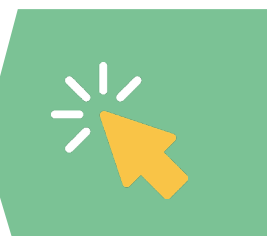


1 Перегляньте табл. 7, де описані окремі методики й технології для надання кар'єрного консультування.

3 Скачайте файл [Методики для проведення кар'єрного консультування.](#)

2 Оберіть і запишіть 1–2 методики, які ви б використали для індивідуального консультування молодої людини, яка шукає роботу після навчання в закладі професійної освіти.

4 Заповніть таблицю в цьому файлі: [Методика для проведення кар'єрного консультування](#)



ОРГАНІЗАЦІЯ РОБОТИ КАР'ЄРНОГО ЦЕНТРУ

Комунікація та залучення молоді

Визначення потреб й очікувань молоді

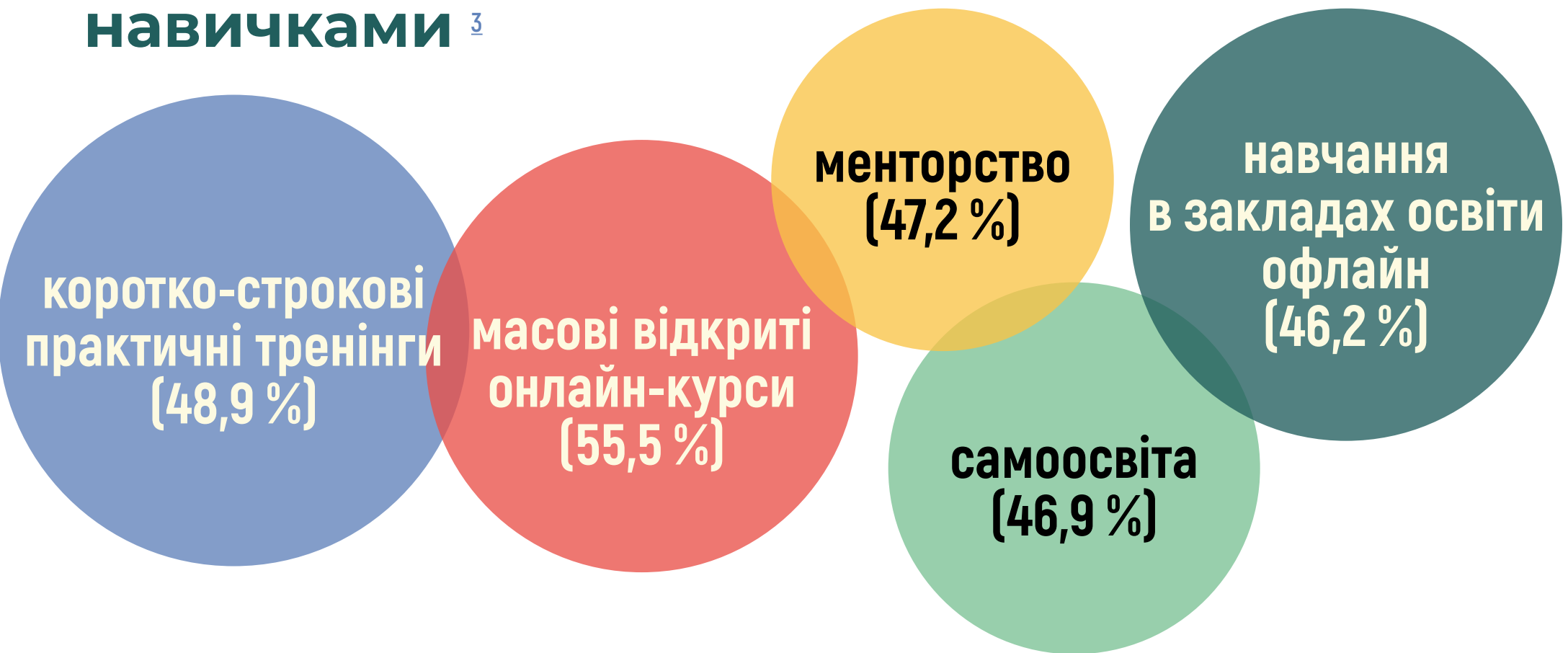
З метою планування ефективної роботи Центру кар'єри, надання необхідних і затребуваних серед молоді кар'єрних послуг, створення актуальних можливостей, залучення цікавих і професійних спікерів, побудови механізмів співпраці з роботодавцями потрібно вивчати потреби й очікування молоді, а також володіти інформацією про потреби й запити ринку праці в робочій силі.

Таку інформацію можна отримати кількома способами:

- 1** здійснити вторинний аналіз вже наявних соціологічних досліджень серед молоді;
- 2** базуючись на загальноприйнятих у психології потребах людини, які відрізняються залежно від її віку й рівня життя;
- 3** провести консультації з експертами/ками;
- 4** самостійно провести соціологічне дослідження щодо вивчення думки молоді стосовно питань, які вас цікавлять.

1-й спосіб визначення потреб молоді – аналіз результатів вже проведених соціологічних досліджень.

Найпопулярніші, на думку молоді, способи оволодіння потрібними знаннями і навичками ³



Критерії, які характеризують успішність кар'єрного розвитку молоді ³



ОРГАНІЗАЦІЯ РОБОТИ КАР'ЄРНОГО ЦЕНТРУ

Під час побудови й планування власної кар'єри молодь стикається з :

- необхідністю розуміння власних сильних сторін і талантів
- труднощами з визначенням майбутньої професії;
- труднощами в пошуку вакансій, роботи.

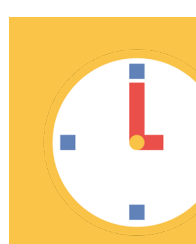
2-й спосіб визначення потреб молоді – спирається на базові психологічні потреби людини, які відрізняються залежно від її віку й способу життя. На кожному з етапів трудової кар'єри людина задовольняє різні власні психологічні та матеріальні потреби й керується різними мотивами.

Етапи побудови кар'єри й потреби молоді

Етапи	Групи молоді	Потреби
Підготовка	Школярі	Професійне самовизначення
	Студенти й молодь без досвіду роботи	Навчання, стажування, перша робота, випробування на різних роботах
	Вразливі групи молоді	Психологічна підтримка, вихід із кризових ситуацій, спеціальні кар'єрні послуги
Становлення	Молодь з досвідом роботи	Освоєння роботи, розвиток навичок, формування кваліфікованого працівника
Просування		Просування службовими сходами, підвищення кваліфікації

3-й спосіб визначення потреб й очікувань молоді – консультації з експертами/ками,, якими можуть бути:

- фахівці/чині в галузі надання послуг кар'єрного консультування;
- науковці/иці, які займаються питаннями ринку праці, зайнятості та працевлаштування молоді;
- роботодавці;
- фахівці/чині з кар'єрних послуг закладів освіти;
- фахівці/чині центрів зайнятості та соціального захисту населення, центрів соціальних служб;
- органи державної влади й місцевого самоврядування.



ОРГАНІЗАЦІЯ РОБОТИ КАР'ЄРНОГО ЦЕНТРУ



Про методи й технології проведення соціологічних досліджень дивіться в: посібнику **«Соціологічні дослідження в молодіжній роботі»** онлайн-курсі **«Соціологія та соціальні дослідження: що, як, навіщо?»**

З експертами можна проконсультуватися кількома способами:

- особиста зустріч з експертом;
- письмові консультації;
- опитування, анкетування, фокус-групи тощо;
- семінари / експертні обговорення.

Також можна використовувати сучасні інформаційно-комунікаційні технології та провести ці заходи за допомогою інтернету й платформ для спілкування (Viber, Zoom, Skype, Google Meet тощо).

4-м способом визначення потреб й очікувань молоді – є проведення соціологічних досліджень.

Існує багато методів проведення соціологічних досліджень.

Більш докладно з ними можна познайомитися за посиланням: [Методи соціологічних досліджень й етапи їхнього проведення](#)

Для проведення соціологічних досліджень доцільно залучати спеціалістів та спеціалісток у цій галузі, проте можна провести соціологічне дослідження самостійно. Приклади проведення опитувань молоді та інструментарій до них (анкети) наведені в підрозділі «Практика» до цього розділу.

Будь-яке соціологічне дослідження проводиться в три етапи:

Підготовчий

- Визначити проблему й об'єкт дослідження
- Визначити мету й завдання дослідження
- Визначити метод збору інформації
- Розробити анкету дослідження
- Визначитися з вибіркою дослідження

Полевий

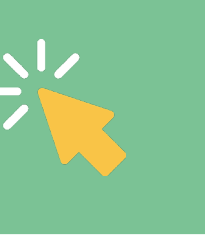
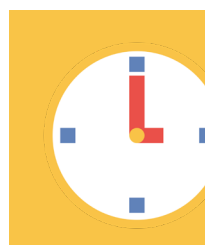
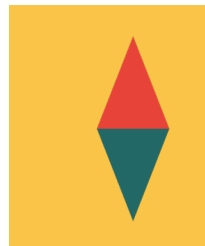
- Знайти або призначити інтерв'юєрів
- Провести опитування
- Перевірити якість зібраної інформації

Аналітичний

- Обробити інформацію
- Проаналізувати інформацію
- Оформити результати дослідження

Приклади результатів соціологічних досліджень:

- 1) Опитування молоді **«Мріємо та діємо»** (Програма «Мріємо та діємо» впроваджується за фінансової підтримки Агентства США з міжнародного розвитку (USAID), IREX)
- 2) **U-Report** (Дитячого фонду ООН (ЮНІСЕФ))
- 3) **«Індекс благополуччя молоді»** (UNFPA, Фонд ООН у галузі народонаселення є провідною агенцією ООН)
- 4) **«Банк молодіжних досліджень»** (ГО «Інститут молоді», ДІСМП)
- 5) **Соціологічні дослідження** (Державний інститут сімейної та молодіжної політики)



ОРГАНІЗАЦІЯ РОБОТИ КАР'ЄРНОГО ЦЕНТРУ

Канали комунікації

Сьогодні існує великий вибір каналів комунікації. Щоб швидко доносити потрібну інформацію до цільової аудиторії, необхідно правильно відбирати потрібні комунікаційні канали.

Канал комунікації – це інструмент (спосіб, технологія, лінія зв'язку), за допомогою якого цільова аудиторія отримує інформаційне повідомлення.

Засіб комунікації – це конкретна форма повідомлення.

Наприклад, канал – це соціальні мережі, а засіб – певна рекламна кампанія в цій мережі.

Види основних каналів:



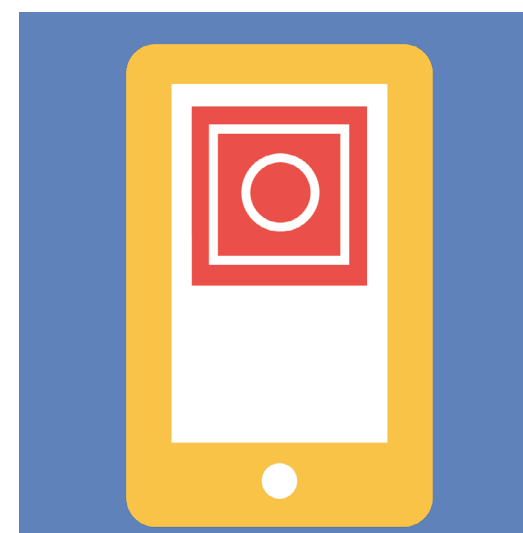
Сторінка сайту

містить інформацію про кар'єрні послуги для молоді, про проекти й заходи, контакти фахівців з розвитку кар'єри, місце та графік роботи.



Соціальні мережі

- це найпопулярніший канал комунікації серед молоді, що дає змогу публікувати цікавий і корисний контент, розширювати цільову аудиторію та отримувати зворотний зв'язок.



Групи або канали в месенджерах

(Viber, Telegram, WhatsApp) дають змогу швидко інформувати цільову аудиторію про цікаві заходи, надсилати корисні інформаційні повідомлення.



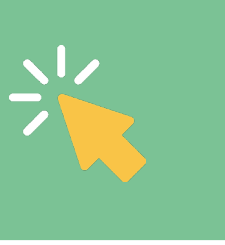
Email

це найпростішим спосіб просування інформації про кар'єрні послуги, але порівняно з соціальними мережами цей канал комунікації серед молоді не є дуже популярним. Проте для цього необхідно мати добірки електронних адрес користувачів, яких можуть цікавити кар'єрні послуги.



Інформаційні стенди й поліграфічна продукція.

Інформаційні дошки з оголошеннями в місцях скупчення молоді, а також роздаткові буклети, брошури також мають певний ефект. У друкованій продукції може міститися важлива інформація про послуги й проекти з розвитку кар'єри, контакти фахівців/чинь з кар'єрного розвитку, поради щодо працевлаштування та пошуку роботи.



ОРГАНІЗАЦІЯ РОБОТИ КАР'ЄРНОГО ЦЕНТРУ

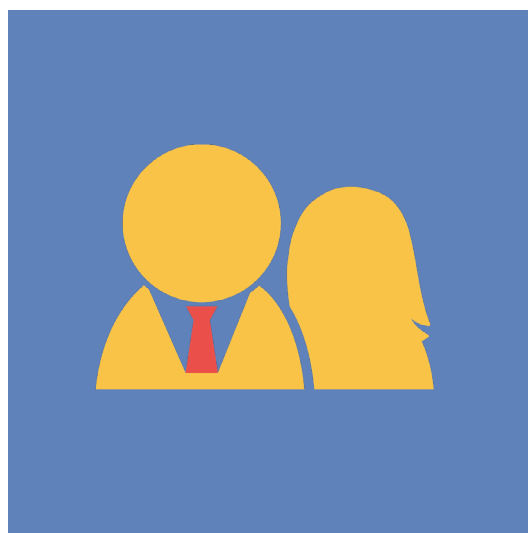
Посилання на приклади:

Сторінка Платформи *Career Hub* у *Facebook*

Сторінка ЦРК Університету «КРОК» у *Facebook*

Сторінка *KNU Work*

Сторінка *Ніжинського молодіжного центру*



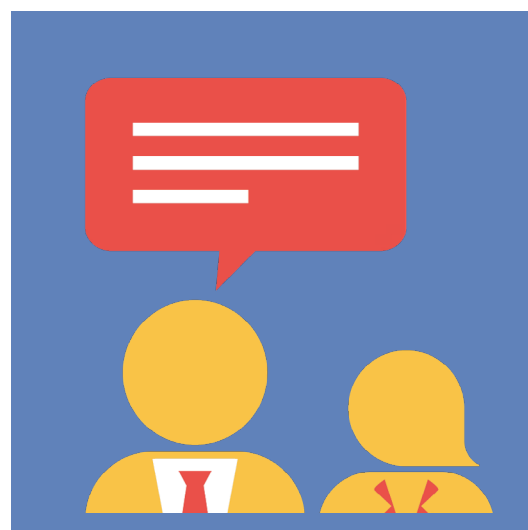
Співробітники, співробітниці, та інші стейкхолдери

Центру кар'єри також можуть стати ідеальним каналом комунікації для залучення молоді та її інформування.



Засоби масової інформації

радіо й телебачення, друковані ЗМІ, онлайн-ЗМІ. Можна давати для них інтерв'ю, брати участь у передачах або писати колонки, долучатися як експерти/ки.



Особисті зустрічі

як з видатними особистостями, так і з роботодавцями та іншими стейкхолдерами можуть бути ефективними каналами комунікацій.



Власні заходи й участь у сторонніх заходах

(конференції, воркшопи, майстер-класи, інші заходи) є дієвим способом розповісти про Центр кар'єри й послуги з кар'єрного консультування.

Як вибрати канал?

1

Визначте потреби й запити молоді щодо кар'єрних послуг.

2

Дослідіть канали, які популярні серед молоді.

3

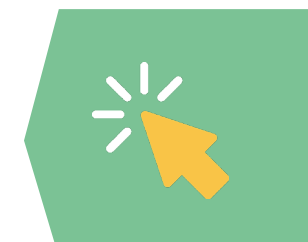
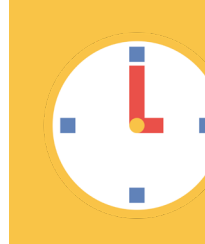
Визначте цілі, яких потрібно досягти за допомогою конкретного каналу комунікації.

4

Розробіть комунікаційну стратегію (контент-план, медіаплан).

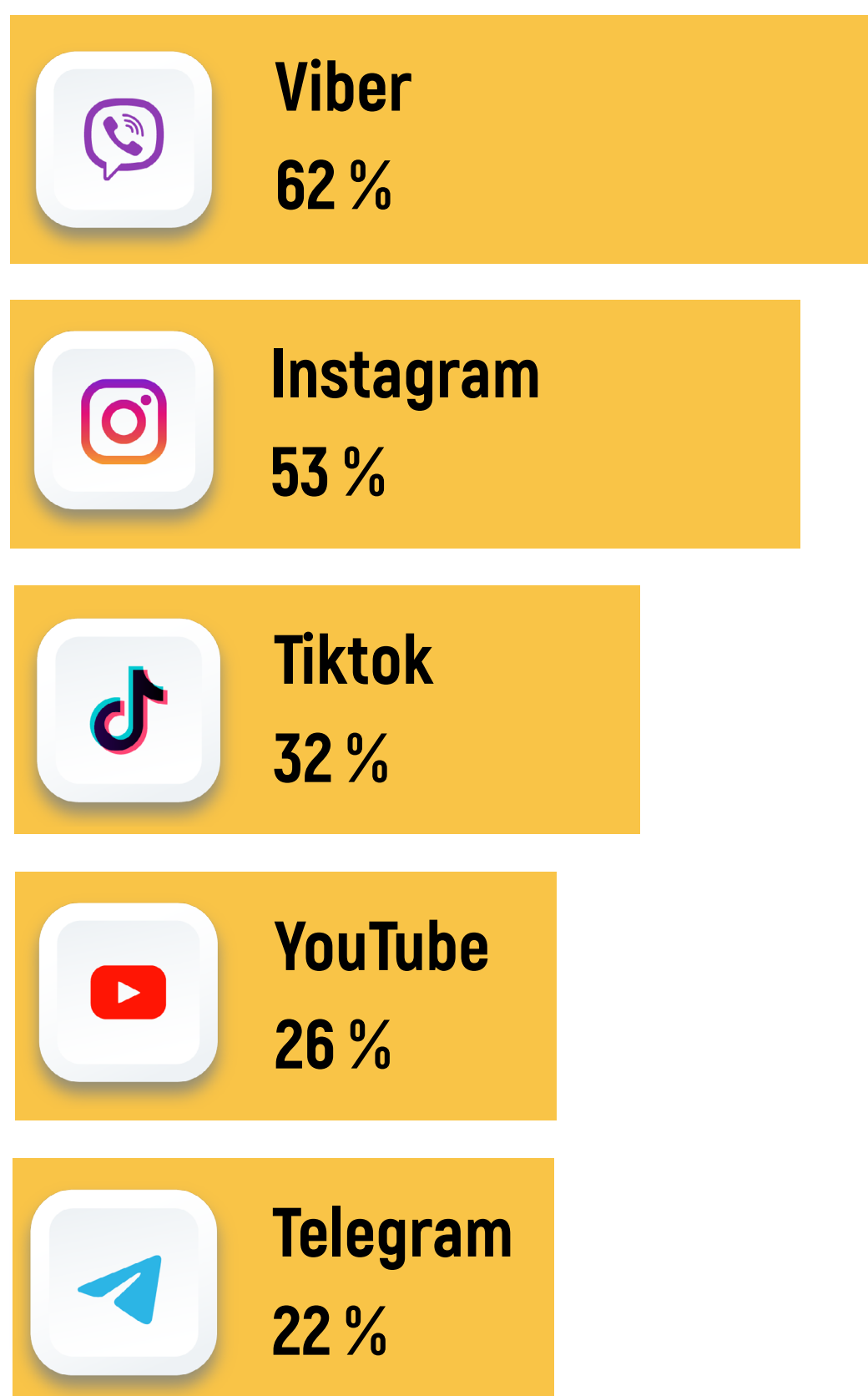
Які канали популярні серед молоді?

Канали комунікації з молоддю краще вибрати залежно від їхнього віку, тому що, як свідчать результати досліджень, молоде покоління різних вікових груп віддає перевагу різним соціальним мережам і різному інформаційному контенту.

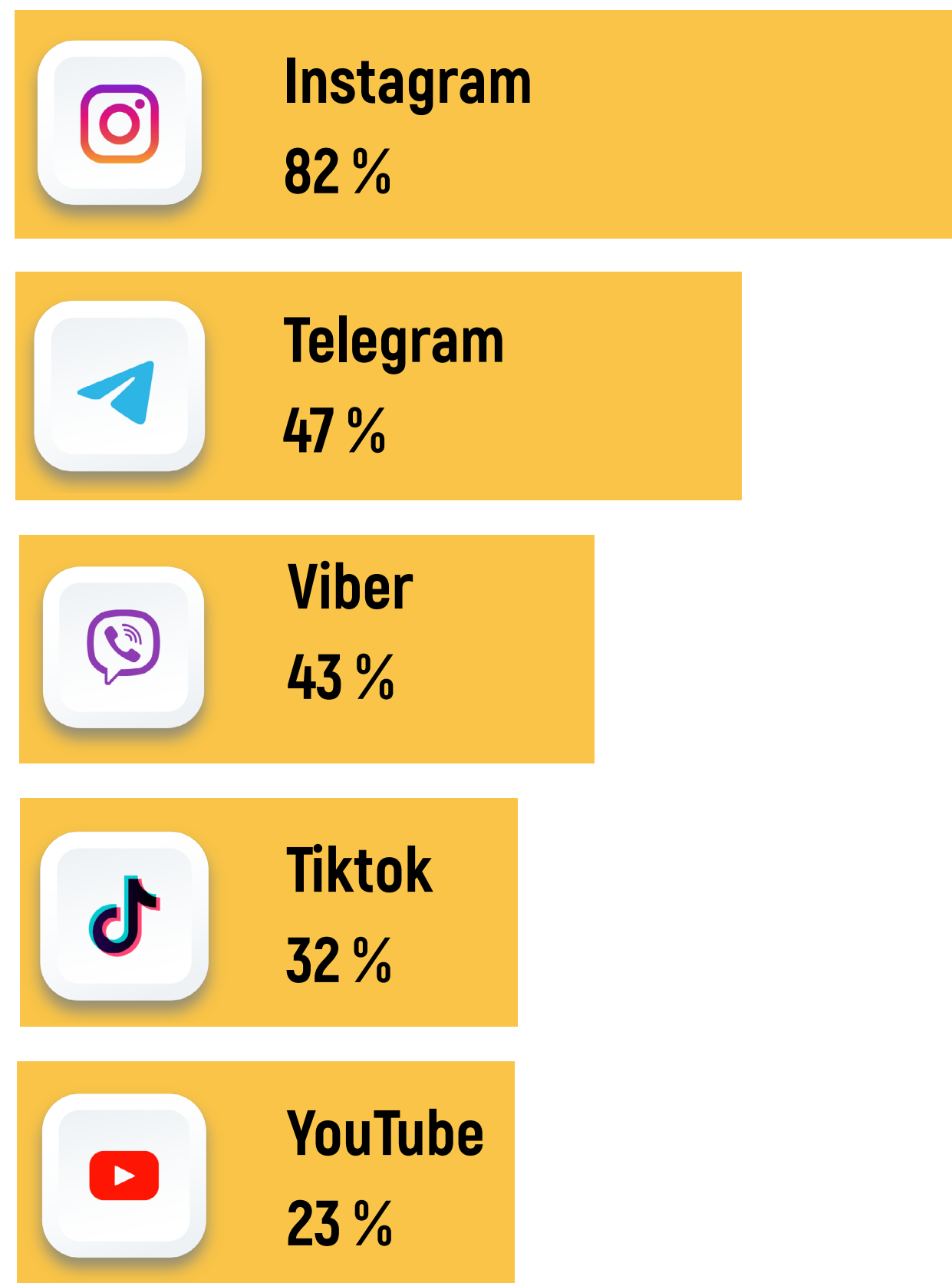


**Топ-5 соціальні мережі та месенджери, якими найчастіше
користується молодь, за віком, % ³¹**

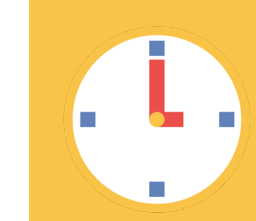
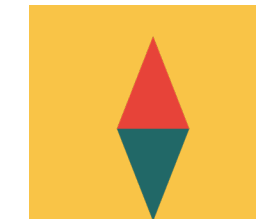
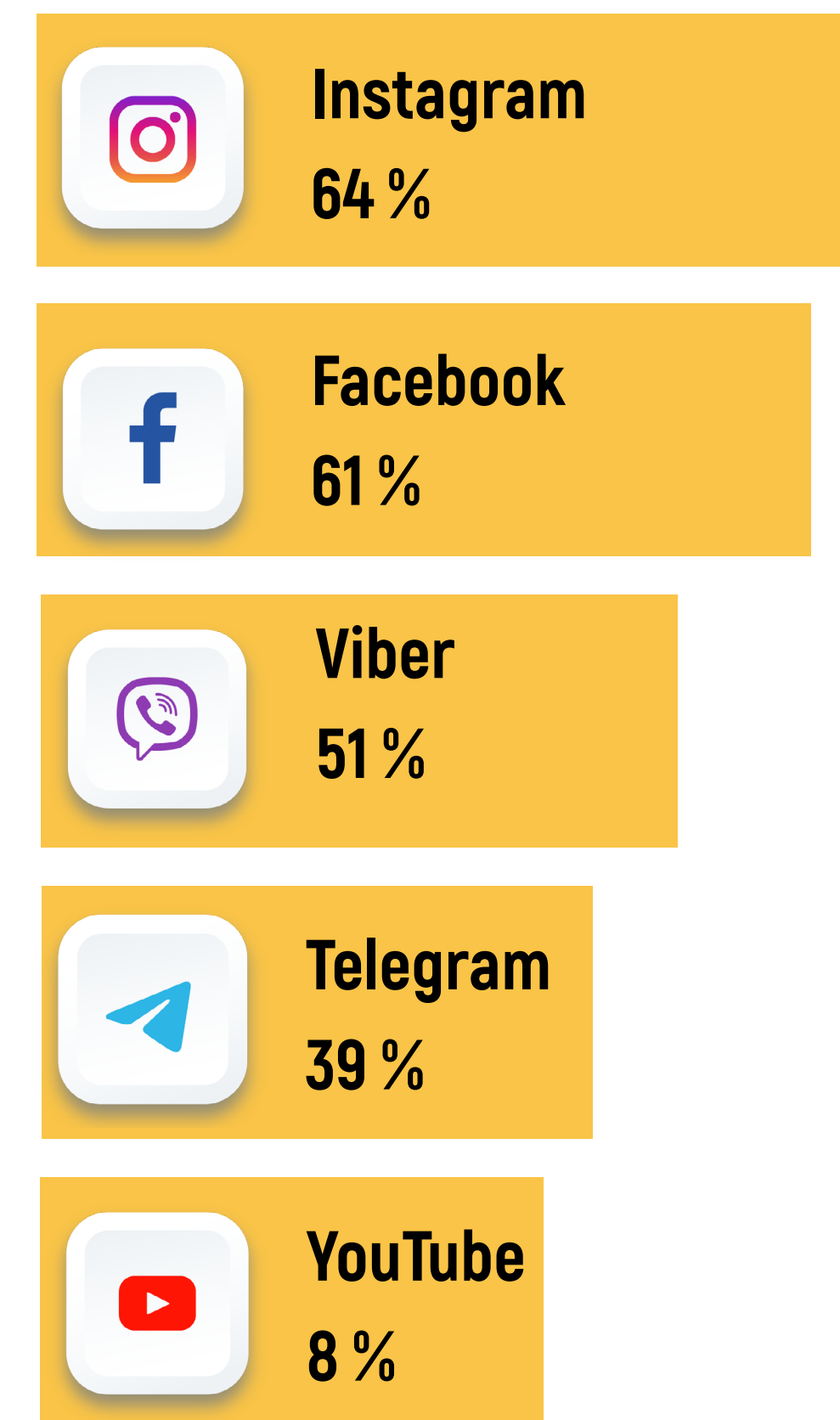
10—12 років



13—15 років



16—35 років



Який вид контенту вибрати?

Після того як вибрані канали комунікації, можна підбирати контент. Існує багато класифікацій видів і форм контенту.

Контент – термін, яким зазвичай називають наповнення певного інформаційного ресурсу.

Види контенту ¹² :

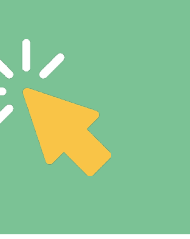
Перелік послуг і проєктів розміщується на сторінці сайту центру, на сторінках соціальних мереж, у закріплених повідомленнях груп і каналів Viber та Telegram, у різних друкованих виданнях.

Корисні статті, рекомендації та посилання. Ці інформаційні повідомлення повинні займати не більш як 5 хвилин на прочитання. Періодичність розміщення не повинна бути рідше або частіше за 1–2 рази на тиждень.

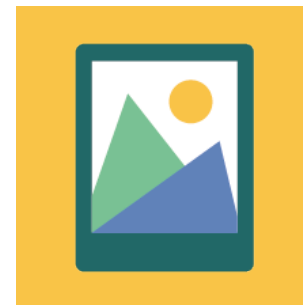
Анонси й постерлізи подій. Коли проводяться певні заходи (тренінги, воркшопи тощо), потрібно про них повідомляти за один – два тижні до початку або відразу ж після проведення через інформаційні повідомлення в соціальних мережах і месенджерах, в оголошеннях, на сайтах. Щоб збільшити відвідуваність, пости-нагадування варто розміщувати кожні 2–3 дні і так до самого дня проведення.

Вакансії та стажування. Ці пости публікуються переважно на сторінках у соціальних мережах та групах і каналах месенджерів. Інформацію для них можна брати в роботодавців, на порталах працевлаштування (work.ua, rabota.ua тощо). Періодичність публікації вакансій – 2–3 рази на тиждень.

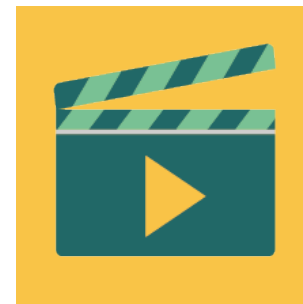
Опитування, вивчення думки, пропозиції. Опитування є дуже популярними в соціальних мережах, месенджерах. Також можна пропонувати молоді поділитися досвідом, пропозиціями, дати відгук про роботодавців тощо.



Формати контенту:



Візуалізація, зображення, картинка, презентація добре й легко сприймається молоддю та не вимагає багато часу для засвоєння інформації.



Відео зазвичай несе в собі значний обсяг інформації, тому дещо складніше сприймається аудиторією. Проте молодь, особливо віком 10–15 років, віддає перевагу відеоповідомленням, а не текстовим.



Текстові повідомлення для соціальних мереж текст не повинен перевищувати обсяг понад 1000 знаків, для статті – 2500–3000 знаків. Текстові повідомлення мають супроводжуватися малюнками, фото або відео.

Різновиди контенту:

Навчальний, корисний (розвивальні статті, огляди фахової літератури, різні інфографіки, відео семінарів, конференцій тощо).

Розважальний, фановий (жарти, смішні картинки, історії, демотиватори тощо).

Новини, події все, що стосується новин та івентів не тільки Центру кар'єри, а й сфери кар'єрного консультування взагалі.

Цільовий (призначений для молоді) контент, який пропонує користувачам самим давати відгуки, здійснювати огляди, ставити запитання тощо.

Брендинговий спрямований на впізнаваність (трудові будні, блог, інформація про команду, згадування в пресі, досягнення тощо).

Інформаційний (реклама кар'єрних послуг).



Як скласти контент-план або розробити комунікаційну стратегію?

Щоб зробити якісні пости в соціальних мережах або підготувати якісне інформаційне повідомлення для сайту, потрібно добре продумати стратегію – контент-план.

Контент-план - це список певних тем і тез до постів, які будуть публікуватися упродовж певного періоду часу (тиждень, місяць, рік).

Етап складання контенту:

1

Визначте цільову аудиторію (тобто певну вікову групу молоді або підлітків – 10–12 років, 13–16 років, 17–19 років або 20 років і старші). Це дасть змогу надати інформацію, яка потрібна саме цій цільовій аудиторії, та в найбільш прийнятній для неї формі.

2

Визначтеся з форматом (відео, фото, аудіо тощо). Як вже зазначалося, для молоді більш цікавими буде фото- й відеоконтент.

3

Проаналізуйте контент партнерів і конкурентів, який вони публікують, як його підносять і які типи / формати контенту збирають найбільший відгук.

4

Попрацюйте з пошуковими запитами. Такі сервіси, як Google AdWords Keyword Planner, допоможуть визначити, що найчастіше шукають в інтернеті.

5

Визначте кількість постів: скільки постів на день або на тиждень потрібно розміщувати. Зазвичай достатньо розміщувати по 5–6 постів на тиждень.

6

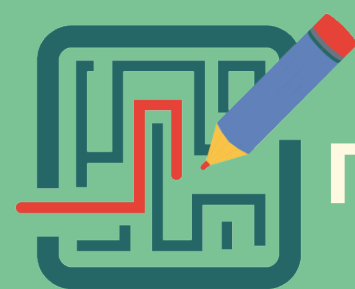
Виберіть оптимальний час виходу посту. Дуже важливо зрозуміти, коли найкраще розміщувати пости, щоб їх побачила молодь. Контент варто публікувати в піковий час. Наприклад, Facebook та Instagram самі підкажуть час (це можна знайти в розділі «Статистика»), але для інших соціальних мереж доведеться скористатися сторонніми додатками.

7

Складіть таблицю. Щоб не заплутатися з темами й часом виходу постів, варто створити таблицю, де можна розписати, коли, що й у якій соціальній мережі буде опубліковано (див. файл [Визначення каналів комунікації та складання контент-плану](#))

Для різних соціальних мереж і месенджерів можна використовувати один і той самий контент. Виберіть 1–2 канали (наприклад, одну соціальну мережу й один месенджер), які будуть найбільш зручними для вашої цільової аудиторії. Щоб вибрати потрібний канал комунікації, певну соціальну мережу або месенджер, можна скористатися результатами вже проведених соціологічних досліджень або провести самостійно коротке опитування серед молоді.





ПРАКТИКА

У цьому розділі наведено приклади проведення соціологічних досліджень, які можна використати для вивчення потреб молоді в послугах кар'єрного консультування.

Онлайн-опитування

Це найшвидший і найдоступніший метод опитування, особливо що стосується молоді та впливу пандемії COVID-19 та війни на традиційні методи дослідження.

Особливостями цього методу є:

- низька вартість проведення опитування;
- оперативність одержаних результатів.
- серед недоліків:
- неповне охоплення населення інтернетом;
- низька точність (у вибірку попадають тільки ті, хто має інтернет);

Проте для визначення потреб молоді в послугах кар'єрного консультування на рівні міста або територіальної громади цей метод може бути корисним і доступним.

Приклади для використання:

- 1) [Методологія онлайн-опитування щодо потреб молоді в послугах кар'єрного консультування Центру кар'єри «Успіх»](#)
- 2) [Соціологічна анкета для онлайн-опитування молоді щодо потреб у послугах кар'єрного консультування Центру кар'єри «Успіх»](#)

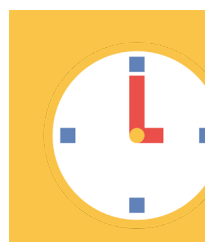
Фокус-група (або фокусоване групове інтерв'ю)

Це співбесіда, яка проводиться за визначеним планом із записом відповідей письмово або (з дозволу респондента) на диктофон.

Тривалість фокус-груп – до 1,5 години.

Кількість учасників/ць однієї фокус-групи – 8–10 осіб, які попередньо відбираються за допомогою відбіркової (скрінінгової) анкети, де зазначені критерії відбору респондентів (вік, стать тощо).

Цей метод дає змогу зібрати думки й оцінки щодо певної конкретної ситуації чи явища, вивчити їхні причини й наслідки.



ОРГАНІЗАЦІЯ РОБОТИ КАР'ЄРНОГО ЦЕНТРУ

Приклади для використання:

- 1) Методологія опитування молоді методом фокус-груп щодо послуг кар'єрного консультування Центру кар'єри «Успіх»
- 2) Анкета для відбору учасників фокус-групи щодо послуг кар'єрного консультування Центру кар'єри «Успіх»
- 3) Сценарій для проведення фокус-групи з молоді щодо потреб послуг кар'єрного консультування

Результати дослідження серед молоді за методом **«Соціальне картування»:**

Тут представлені результати досліджень:

- 1) **Соціальний проєкт «Формування обґрунтованої молодіжної політики в умовах децентралізації на місцевому рівні (смт Немішаєве)»;**
- 2) **Соціологічне дослідження «Аналіз соціального середовища Дніпровського району м. Києва»**



ПРАКТИЧНЕ ЗАВДАННЯ

Після ознайомлення з матеріалами цього розділу й виконання практичних завдань ви будете:

ЗНАТИ І ВМІТИ

- визначити цільову аудиторію Центру кар'єри;
- визначити й обрати канали комунікації з молоддю;
- провести соціологічне дослідження;
- використати результати досліджень для вибору каналів комунікації;

1 **Визначте цільову аудиторію.**

Для цього дайте відповіді на такі запитання:

- 1) **Для кого створюється центр?**
- 2) **Який найцінніший клієнт для центру?**
- 3) **Для кого надаються послуги центру?**

Перегляньте що у вас зазначено у [бізнес-моделі Остервальдера \(Business Model Canvas\)](#)



ОРГАНІЗАЦІЯ РОБОТИ КАР'ЄРНОГО ЦЕНТРУ

2 Визначтеся з каналами комунікацій.

Для цього дайте відповіді на такі запитання:

- 1) Які канали комунікації є найбільш зручними й популярними серед певних категорій клієнтів/ок?
- 2) Якою є взаємодія з клієнтами/ками зараз?
- 3) Якими є канали комунікації між клієнтами/ками?

Для цього проаналізуйте, які канали комунікації з молоддю ви використовуєте зараз. Також ознайомтеся з результатами досліджень, які визначають найпопулярніші канали комунікації з молоддю.

У файлі [бізнес-моделі Остервальдера \(Business Model Canvas\)](#) заповніть поле «4. Канали комунікацій».

3 Проведіть опитування молоді.

методом, який більш зручний для вас.

У Посібнику вам запропоновано [два методи опитування](#).

Ви можете проводити опитування молоді будь-яким зручним для вас способом.

4 Враховуючи результати проведених досліджень, доповніть інформацію щодо каналів комунікації із цільовою аудиторією

Для цього проаналізуйте, які канали комунікації з молоддю ви використовували раніше, і зіставте їх з результатами опитування, якщо такі запитання були включені до анкети дослідження.

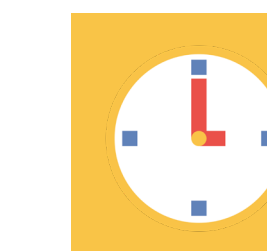
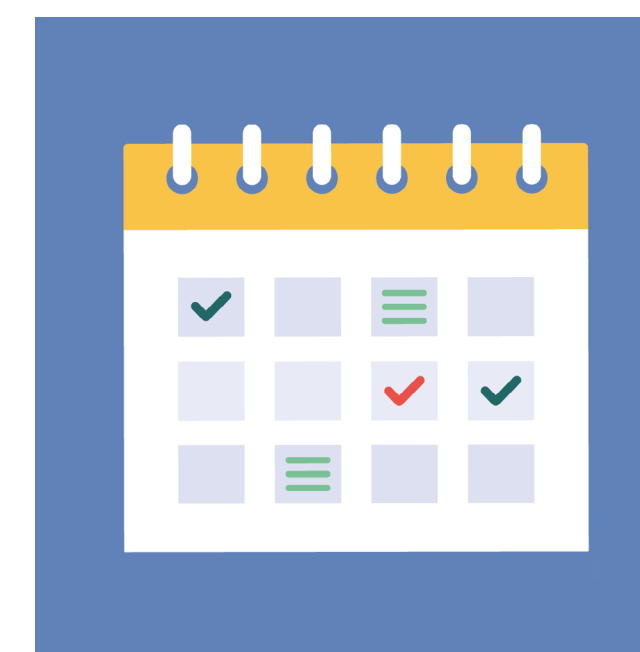
Доповніть поле «4. Канали комунікації» у файлі

[Шаблон бізнес-моделі Остервальдера \(Business Model Canvas\)](#)

5 Складіть контент-план на тиждень

використовуючи приклад контент-плану, і заповніть його.

Файл для завантаження: [Контент-план на тиждень](#)



Послідовність дій під час проведення досліджень:

Онлайн-опитування

1

Складіть анкету опитування або використайте приклади, які наведені в розділі «Практики»

2

Перенесіть анкету в Google-форму

3

Створіть оголошення з посиланням на Google-форму анкети в соціальних мережах та / або сайті центру або використовуйте будь-які інші зручні канали комунікації

4

Періодично переглядайте вкладку в Google-формі «Відповіді» або відповіді в «Google Таблиці». Стежте за активністю. Якщо активність респондентів знизилася, то повторіть оголошення про опитування на вибраних каналах комунікації або визначте й застосуйте інші способи розповсюдження інформації про опитування

5

Коли кількість учасників/ць вашого опитування буде перевищувати 100 осіб, ви можете закрити ваше опитування. Проте якщо ви проводите дослідження в маленькому містечку або селі, де кількість молоді дуже мала, тоді кількість опитаних може бути меншою за 100

6

Проаналізуйте отримані результати. Перегляньте вкладку «Відповіді» в Google-формі, де можна побачити узагальнені відповіді респондентів

7

За результатами аналізу результатів опитування визначтеся з основними проблемами й потребами молоді вашого населеного пункту



Послідовність дій під час проведення досліджень:

Фокус-групи

1

Складіть анкету опитування або використайте приклади анкети, які наведені в розділі «Практики»

2

Визначтеся зі зручною датою та місцем проведення фокус-групи

3

Визначтеся з особою, яка буде проводити фокус-групу (модератор)

4

Запросіть представників/ць цільової аудиторії на фокус-групу

5

Підготуйте приміщення (кімната з великим столом, де зможуть розміститися 8–10 осіб) і потрібні технічні засоби (диктофон, відеокамера тощо). Також варто подумати про забезпечення фокус-групи кавою, чаєм, печивом тощо або будь-якими сувенірами

6

Проведіть фокус-групу. Модератор фокус-групи ставить запитання, які перелічені в анкеті для фокус-груп, і запитує думку кожного учасника фокус-групи стосовно порушеного питання. Обов'язковою умовою проведення фокус-групи є її відео- або аудіофіксація

7

Перенесіть аудіо- чи відеозапис фокус-групи в будь-який текстовий формат



ОРГАНІЗАЦІЯ РОБОТИ КАР'ЄРНОГО ЦЕНТРУ

Заходи для молоді

Заходи для молоді як один з видів кар'єрних послуг, який являє собою сукупність активностей, спрямованих на забезпечення потреб молоді щодо розвитку кар'єри, пошуку роботи, працевлаштування, розвитку професійних навичок тощо.

Що таке захід?

Захід – це сукупність дій, спрямованих на забезпечення реалізації положень державної політики в молодіжній сфері та сфері національно-патріотичного виховання, визначених чинним законодавством, рішеннями органів місцевого самоврядування та місцевих органів виконавчої влади, унаслідок проведення яких передбачено досягнення конкретного результату протягом визначеного періоду часу ³².

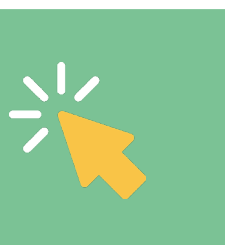
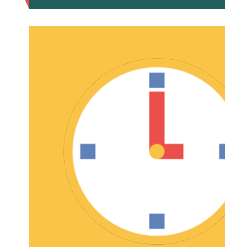


Форми заходів для молоді з кар'єрних послуг:

- заходи з неформальної освіти (лекторії, тренінги, майстер-класи, робочі візити);
- тематичні заходи (таборування);
- масові профорієнтаційні заходи (наукові пікніки, дні кар'єри, ярмарка професій / вакансій);
- стажування;
- молодіжні обміни / візити;
- інформаційно-просвітницькі заходи (перегляд відео, профілактичні бесіди тощо);
- поширення інформаційних та рекламних матеріалів (виготовлення буклетів, ліфлетів, інформаційних стендів тощо), інформація в мережі Інтернет і в соціальних мережах, в місцевих ЗМІ;
- виступи відомих людей, які досягли успіху в певній професії.

Будь-які з наведених форм можуть бути поєднані в одному заході та бути частиною великого загального заходу.

Сучасні інформаційні технології привносять різноманіття у формати проведення заходів для молоді, які також можуть в собі поєднувати різні форми заходів.



ОРГАНІЗАЦІЯ РОБОТИ КАР'ЄРНОГО ЦЕНТРУ

Формати заходів

Онлайн-курс - це інтернет-курс з інтерактивною участю та відкритим доступом через інтернет.

В Україні розвиток платформ онлайн-курсів розпочався з 2014 року. У той час запустилися три майданчики: EdEra, Prometheus, ВУМ Online та інші.

ПРИКЛАДИ

Skills Lab: успішна кар'єра. Курс розроблено Центром «Розвиток КСВ» і платформою Career Hub за підтримки Фонду ООН у галузі народонаселення та Міністерства молоді та спорту України. Курс допоможе правильно скласти резюме й готуватися до співбесіди, планувати й розвивати кар'єру, надасть інструменти для розвитку навичок презентації та проєктного менеджменту. Також включає інтегрований відеокурс лекцій від провідних компаній, серед яких: «Метінвест», «Укртелеком», Watsons, lifecell, «Укренерго», UKRSIBBANK, «Райффайзен Банк Аваль»

Онлайн-курс «Як знайти роботу своєї мрії» про усвідомлений пошук роботи, який базується на життєвих та професійних пріоритетах. На ньому розглядаються усі головні етапи працевлаштування: складання резюме, написання супровідного листа та проходження співбесіди.

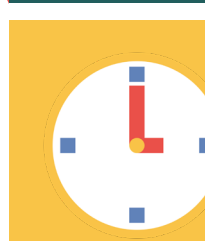
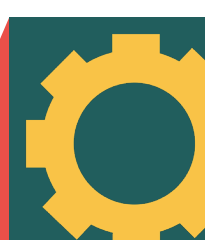
SCORM Ефективний пошук роботи безкоштовний курс, який допоможе дізнатися про сучасні методи пошуку роботи, правила складання гарного резюме, правильний вибір сфери діяльності; ефективно проходження співбесіди.

Онлайн-курс «З місця в кар'єру» допоможе розпочати новий етап у кар'єрному житті, отримати поради від кар'єрного консультанта щодо підготовки до співбесіди й кар'єрних перспектив, дізнатися про можливі помилки початківців у бізнесі та шляхи їхнього уникнення.

Онлайн-курс «Побудова кар'єри» буде корисний студентам/кам й абітурієнтам/кам, що тільки обирають майбутню професію, молодим професіоналам/кам, спеціалістам/кам з досвідом і всім, для кого важливе професійне життя та розвиток.

Кар'єрне консультування онлайн. Курс від Державного центру зайнятості, який надасть підтримку в розв'язанні питань, пов'язаних з побудовою та розвитком кар'єри, а також познайомить з інструментами, які можна використати для кар'єрного консультування, пошуку роботи й працевлаштування.

Створення резюме на сайті. Курс містить корисні поради зі створення успішного резюме, створити яке можна відразу на сайті.



ОРГАНІЗАЦІЯ РОБОТИ КАР'ЄРНОГО ЦЕНТРУ

Успішне працевлаштування: що потрібно знати?

Курс містить корисні поради зі створення успішного резюме, створити яке можна відразу на сайті.

Більше онлайн-курсів дивіться у файлі [«Онлайн-курси для розвитку навичок»](#).

Наукові пікніки, дні науки

Це науково-популярний фестиваль, що відбувається в Україні з 2013 року. Проект зародився в Польщі та вперше відбувся в 1997 році. Метою таких заходів є популяризація науки серед молоді: дітей, школярів/ок, студентів/ок, молодих батьків. Ця подія зазвичай відбувається в парках, скверах чи на площах, де відвідувачів знайомлять з наукою, яка може бути цікавою. Учасниками/цям пікніків і днів науки є спеціалісти/ки, науковці/иці та ентузіасти/ки, які діляться своїми знаннями з публікою.

ПРИКЛАД

Наукові пікніки в Україні – ініціатива, що популяризує науку в усій країні з 2013 року. Фестиваль «Наукові пікніки» проходить щорічно в різних містах у вересні та травні.

Дні кар'єри

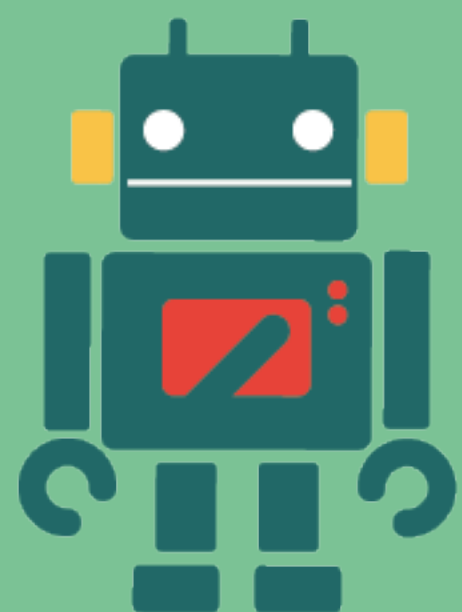
Це захід, спрямований на залучення студентів/ок і випускників/ць закладів вищої та професійної освіти на роботу в організації-роботодавці. Дні кар'єри зазвичай супроводжується стендовою сесією, семінарами й тренінгами, наданням інформації про спеціалізовані ЗМІ та книжкову продукцію. Відвідувачі на таких заходах отримують інформацію про тенденції розвитку сучасного ринку праці, кадрову політику перспективних роботодавців, реєструються в базах даних організацій, що беруть участь у Днях кар'єри. На відміну від ярмарку вакансій, може мати вузьку (галузеву) спрямованість.

ПРИКЛАД

«День кар'єри ЄС» – це серія публічних заходів, де представники Мереж Європейського Союзу та зацікавлені громадяни можуть поділитися думками, власним досвідом щодо впровадження стандартів і практик ЄС в Україні та участі в програмах для розвитку нових бізнесових й освітніх можливостей. Щорічно захід проходить у понад 15 містах України.



ОРГАНІЗАЦІЯ РОБОТИ КАР'ЄРНОГО ЦЕНТРУ



Ярмарки вакансій

Це спеціалізовані заходи, де роботодавці та студенти/ки та випускники/ці мають змогу зустрітися один з одним. Роботодавці представляють свої компанії, вакансії, програми стажувань або молодіжні програми набору, що формують у відвідувачів/ок бренд роботодавця. Студенти/ки й випускники/ці можуть надати роботодавцям власні резюме, дізнатися про вимоги до кандидатів/ок, записатися на співбесіду. Метою заходу є особисте знайомство найкращих студентів/ок і випускників/ць з роботодавцями й вакансіями, які вони пропонують.

Інтерактивний урок

Це навчання, побудоване на активній взаємодії тренера / тренерки, викладача / викладачки з учнями / ученицями, студентами / студентками, молоддю.

ПРИКЛАД

Методичний комплект *«Бесіди про кар'єру»* – комплекс методичних рекомендацій, дидактичних матеріалів для педагогів і психологів/инь, а також робочий зошит для проведення виховних бесід з учнями 5–10-х класів на тему професійного самовизначення та планування кар'єри.

В основу дидактичних матеріалів лягли інтерактивні методи навчання: мозковий штурм, робота в групах, рольова гра, аналіз історій і ситуацій, а також методики самопізнання та рефлексії (Career Hub, Центр «Розвитку КСВ»).

Онлайн-стрим з експертом/кою

Це живе спілкування з фахівцями/чинями з провідних компаній з найбільш обговорюваних питань, які надають молоді доступ до подій компанії та інших місць підприємства, де наявна корпоративна культура. Дають змогу молоді та іншим учасникам/цям онлайн-стримів особисто спілкуватися з представниками/цями компаній, брати безпосередню участь в обговоренні, спостерігати за виробництвом, дізнатися особливості професій тощо.

ПРИКЛАД

Проект «Кожен на своєму фронті» Серія онлайн-стримів платформи Career Hub в Instagram за участі відомих українців: журналістів, артистів, волонтерів, підприємців та лідерів думок. Учасники та учасниці ділилися власними кар'єрними історіями та порадами для молоді.



ОРГАНІЗАЦІЯ РОБОТИ КАР'ЄРНОГО ЦЕНТРУ

Майстер-клас і семінар

Це одна із форм активного професійного навчання. Його особливістю є те, що експерт / експертка, крім того, що розповідає, ще й показує, як застосовувати на практиці певні методи та / або технології.

Дискусія

Це форма колективного обговорення, під час якого озвучуються різні позиції, висловлюються протилежні думки, що сприяє активному мисленню та пошуку шляхів вирішення порушених питань.

Кейс-чемпіонат

Це чудова можливість для молоді перевірити власні знання та отримати нові, розробляючи кейси, а для роботодавців – можливість знайти собі найкращих працівників/ць без значних витрат зусиль і часу.

ПРИКЛАД

M.Student Champ. Кейс-чемпіонат від «МЕТІНВЕСТУ». Для участі потрібно сформувати команду. Кожна команда отримує ментора від «Метінвесту», який разом з учасниками складає індивідуальний графік роботи над кейсом і допомагає консультаціями. Автори найкращих рішень отримують цінні подарунки й запрошення на роботу в «Метінвест»

Тренінгова програма (тренінг, семінар)

Це форма інтерактивного навчання, спрямованого на розвиток знань, умінь і навичок, формування компетенцій міжособистісного й професійного спілкування.

ПРИКЛАД

Тренінгова програма Skills Lab яка реалізувалася молодіжними центрами спільно з Центром «Розвиток КСВ», Фондом ООН у галузі народонаселення та Міністерством молоді та спорту України, спрямована на розвиток і вдосконалення навичок, які потрібні молодим людям для побудови успішної кар'єри або початку власної справи. У межах програми кожен з учасників / учасниць обирає собі той чи інший напрям програми, а навчання проходять у форматі майстер-класів soft skills від компаній-підписантів Пакту заради молоді, місцевих роботодавців, експертів і підприємців.



ОРГАНІЗАЦІЯ РОБОТИ КАР'ЄРНОГО ЦЕНТРУ

Лідерська програма

Це програма, спрямована на підвищення персональної ефективності для досягнення індивідуальних цілей кожного учасника/ці (бізнес + особисті відносини); розвиток навичок формування команди; відпрацювання майстерності в розв'язанні конфліктних і кризових ситуацій; особистісне зростання.

ПРИКЛАД

Лідерська програма для молоді «SDG-Амбасадори» це проєкт Центру «Розвиток КСВ», що має на меті поширення серед молоді України ідей SDG через презентації в університетах, участь у молодіжних заходах чи проведення інформаційної кампанії онлайн.

Форум

Це захід для обговорення або розв'язання значних проблем. Онлайн-форум – це один з найпопулярніших видів спілкування в інтернеті, призначений для спілкування на певну тематику.

Квест

Це пригодницька гра, ключову роль в ігровому процесі відіграють розв'язання головоломок і завдань, що вимагають від учасників/ць розумових зусиль.

Менторська програма

Це не тільки отримання знань і навичок, які менті отримує від наставника/ці, а й професійна соціалізація та особистий розви-

ПРИКЛАД

«Mentorplace»

Це менторська програма від бізнесу для молоді, яка реалізувалася в межах «Пакту заради молоді – 2025».

Менторська підтримка надається в таких сферах: Career (професійний розвиток), Life (загальна підтримка й мотивація) і Project (реалізація соціальних проєктів).

Програма розрахована на молодь віком від 18 до 25 років: студентів / студенток закладів освіти або молодих людей, які хочуть розпочати або вже розпочали власний кар'єрний шлях у сфері ІТ.

Флешмоб

Це заздалегідь спланована масова акція, в якій велика група людей з'являється в громадському місці, виконує заздалегідь обумовлені дії (сценарій), а потім розходиться. Збір учасників/ць флешмобу здійснюється за допомогою засобів зв'язку, переважно через інтернет.



ОРГАНІЗАЦІЯ РОБОТИ КАР'ЄРНОГО ЦЕНТРУ

Хакатон

Це форма заходу, коли фахівці/чині одного профілю формують команди й розробляють інноваційні рішення за обмежений проміжок часу (мінімум 24 години).

Результатом такої роботи має бути прототип проекту. Іноді хакатони носять змагальний характер.

У таких випадках журі оцінює учасників/ць і вибирає переможців/ниць, які нагороджуються призами.

Формат хакатону виник вперше серед розробників/ць програмного забезпечення (програмістів/ок, дизайнерів/ок), під час якого вони спільно розробляли технологічний проєкт та / або розв'язували проблему за певний проміжок часу.

Ідеатон – спрощений формат хакатону, де внаслідок роботи команди напрацьовують не прототипи, а лише ідеї проєктів.

Челендж-марафон онлайн

Це невеликий онлайн-курс, що включає набір мінілекцій і завдань, які потрібно пройти, щоб досягти певного результату. Це надання регулярних завдань, наприклад раз на тиждень або кожного дня, із супроводом експерта / експертки, якому / якій можна поставити запитання та який / яка слідкує за прогресом учасників марафону.

Головне, що тема марафону має бути цікавою, а організатор/ка – експертом/кою, але якщо організатор/ка не впевнений/а у власних силах, то варто залучити інших експертів/ок.

ПРИКЛАД

Челендж-марафон «Заряджай кар'єру»

Career Hub в межах програми USAID «Мріємо та діємо» організував челендж-марафон, де учасники проходячи 5 кроків програми склали свій кар'єрний план на рік:

1. Надихайся – всі визначали власні досягнення цього року та шукали джерела натхнення у роботі.
2. Сформульуй ціль – всі формували ту саму кар'єрну ціль за технікою SMART.
3. Оціни себе – всі оцінювали свої сильні і слабкі сторони, аби було простіше ставити досяжні цілі.
4. Оціни середовище – аналізувались всі можливі зовнішні фактори та загрози, які можуть заважати на шляху до власної кар'єрної мрії.
5. Склади план – нарешті формувався вже конкретний покроковий кар'єрний план.



Челендж для команд

Це коли на місяць дається велике завдання команді молоді, наприклад класу чи цілому закладу освіти. Учасники й учасниці спільно креативлять, виконують завдання, роблять мініпроекти, а потім їх представляють і змагаються за призи.

ПРИКЛАД

Челендж зі здорового способу життя

програма «Healthy Challenge» для команд закладів вищої та професійно-технічної освіти (Career Hub, Центр «Розвитку КСВ»)

Виставки

Це заздалегідь запланована демонстрація актуальних ідей, можливостей і досягнень у певних галузях (економіка, освіта, наука, техніка тощо).

ПРИКЛАД

Інтерактивна виставка для молоді «Future of work»,

мета якої на основі визначених ключових тенденцій і результатів дослідження «Майбутнє роботи 2030 в Україні» допомогти молоді краще усвідомити, яким буде майбутнє роботи, і дати можливість в інтерактивному форматі опинитися в такому майбутньому й зрозуміти, які кроки варто здійснити, аби підготуватися до цього майбутнього 2030 (Career Hub, Центр «Розвитку КСВ»)

Робота в коворкінгах

Коворкінг (від англ. *coworking*, укр. – «співпраця») – це підхід до організації праці людей з різною зайнятістю в загальному просторі. Коворкінг характеризується гнучкою організацією робочого простору, прагненням об'єднання людей для спілкування та творчої взаємодії. Тут молода людина може знайти однодумців, обмінятися досвідом та ідеями, що підвищує продуктивність і допомагає в пошуку нетривіальних рішень робочих завдань.

Крім того, коворкінг для молодої людини буде корисним у разі, коли вона розпочинає власний бізнес і немає грошей на оренду офісу, а робота з дому або кафе з безкоштовним Wi-Fi з якихось причин не влаштовує.

За рахунок спільного використання простору вартість його оренди досить низька й доступна навіть фрілансерам. Але крім дешевого робочого місця, коворкінг дає можливість ділитися своїм досвідом, знаннями, ресурсами й отримувати від цього реальну користь.



ОРГАНІЗАЦІЯ РОБОТИ КАР'ЄРНОГО ЦЕНТРУ

Партнерські заходи

Партнерські заходи реалізуються в співпраці з міжнародними організаціями й фондами, міністерствами й відомствами національного рівня, державними установами й організаціями, а також з різними громадськими організаціями й об'єднаннями.

ПРИКЛАД

Карта професій – унікальний освітній проєкт Центру «Розвиток КСВ» у межах платформи Career Hub, що успішно реалізується в Україні з 2016 року за підтримки донорів й українських компаній. Партнери об'єдналися для того, щоб допомогти школярам / школяркам пізнати різноманітність світу професій, важливі навички й кар'єрний шлях у різних професійних сферах. Завдяки складовим проєкту діти й молодь можуть дослідити свої інтереси та здібності, дізнатися про реалії професій і можливості початку кар'єри від успішних фахівців / фахівчинь, а найголовніше, запланувати власну кар'єру, починаючи зі школи до реалізації в професії.

Карта професій включає:

[Твоє майбутнє в електроенергетиці](#)

[Твоє майбутнє в галузі металургії](#)

[Твоє майбутнє у гірничодобувній галузі](#)

[Твоє майбутнє у сфері торгівлі](#)

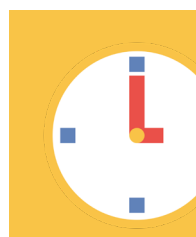
[Твоє майбутнє в банківській сфері](#)

[Твоє майбутнє в юридичній сфері](#)

[Твоє майбутнє в аграрній сфері](#)

Ініціатива «Дівчата STEM», яку реалізує Центр «Розвиток корпоративної соціальної відповідальності» за підтримки компанії SAP, спрямована долати гендерні стереотипи у виборі професії, мотивувати дівчат обирати, реалізовувати кар'єру в STEM і примножувати науковий потенціал країни.

Проєкт «Моя кар'єра в Україні» – проводився з 2016 до 2021 року Центром «Розвиток корпоративної соціальної відповідальності», платформою Career Hub спільно з Першим українським міжнародним банком для учнів й учениць 9–10-х класів закладів загальної середньої освіти України. Проєкт складається з кількох етапів: реєстрація на конкурс і корисні вебінари з вибору професій; онлайн-зустрічі переможців за різними професійними напрямками; фінальна всеукраїнська конференція з топ-менеджерами «Моя кар'єра в Україні»; день з успішною людиною (керівником компанії, організації або державних органів)



Заходи за тематикою

Консультування з питань відкриття та розвитку власної справи

Результати соціологічних досліджень свідчать, що майже кожна третя молода людина хоче відкрити власну справу, але їй не вистачає знань і навичок із цього питання (27,6 %) ³³. Тому цей напрям кар'єрних послуг може бути досить популярним серед молоді, проте в Центрі кар'єри або / та на рівні територіальної громади може не виявитися спеціаліста/ку, який володіє потрібними знаннями й навичками. У цьому разі кар'єрний консультант / консультантка або / та інший фахівець / фахівчиня можуть перенаправити клієнта / клієнтку до центру / закладу / установи, де є такий фахівець / фахівчиня, або / та рекомендувати вже наявні онлайн-курси або платформи, які розроблені експертами/ками.

UWE Hub – онлайн-хаб для підтримки українських жінок-підприємниць, що започатковано Центром «Розвиток КСВ» в межах програми USAID «Мріємо та діємо». Програма має на меті допомоги жінкам досягти фінансової незалежності шляхом відкриття або розвитку власної справи.

Дія. Бізнес – портал, який допомагає підприємцям у створенні, розвитку й масштабуванні бізнесу.

«Будуй своє» – це програма підтримки підприємництва, створена «Ощадбанком». Цей портал є частиною спеціальної програми для підприємців і тих, хто тільки мріє ними стати.

У файлі [«Онлайн-курси для розвитку навичок»](#) у розділі **«Підприємництво, відкриття бізнесу»** наведено онлайн-курси щодо розвитку навичок створення власної справи, складання стратегічних планів і розробки бізнес-планів, шляхи пошуку інвестицій для ведення бізнесу.



ОРГАНІЗАЦІЯ РОБОТИ КАР'ЄРНОГО ЦЕНТРУ

Консультавання щодо працевлаштування

Консультавання щодо підготовки резюме, пошуку стажувань чи вакансій, а також підготовка до співбесіди. Ця тематика також може бути досить популярною серед молоді. Завантажуйте [Приклади резюме мотиваційного листа та поради щодо успішного працевлаштування від Career Hub](#).

Microsoft Office Word - в розділі резюме та супровідні листи ти зможеш знайти той шаблон, що тобі до вподоби.

CVMaker - створення резюме в класичному стилі, безплатний доступ до базової версії.

SweetCV - безплатний конструктор резюме.

Canva - сервіс графічного дизайну, в якому можна безплатно створити резюме за шаблоном.

Cv2you - ресурс для складання простого і якісного резюме, безплатна базова версія.

Допомога в організації волонтерської діяльності

на більш професійному рівні. Консультант/ка може сприяти молоді організувати власну ініціативу або ж приєднатися до існуючої організації. Останнім часом волонтерство й благодійність стали дуже популярними в молодіжному середовищі:

Українська волонтерська служба – це платформа, яка об'єднує волонтерів/ок з усієї України в єдину спільноту змінотворців. Тут можна долучитися до волонтерської діяльності, пройти навчальні тренінги для розвитку професійного волонтерства, навчитися роботі з волонтерами.

Будуємо Україну разом – це громадська організація, яка створює можливості для молоді творити зміни в країні через волонтерство. БУР навчає та створює волонтерські можливості для молоді з різних регіонів.



ОРГАНІЗАЦІЯ РОБОТИ КАР'ЄРНОГО ЦЕНТРУ

Консультування зі створення кар'єрного плану - Заходи з планування кар'єри важливі для молоді на будь якому етапі кар'єри. Вони включають поетапне створення кар'єрного плану: постановку SMART-цілі, аналіз себе та середовища через методику SWOT, а також прописання заходів на основі аналізу для досягнення кар'єрної цілі.

Завантажуйте [Покроковий алгоритм створення кар'єрного плану від Career Hub](#).

Консультування щодо офіційного працевлаштування із 14 років за згодою батьків

(це може бути початком планування кар'єри). На жаль, готових навчальних програм із цього питання в Україні немає, проте з основними вимогами щодо працевлаштування підлітків із 14 років можна ознайомитися у файлі

[Як працевлаштувати неповнолітніх?](#)

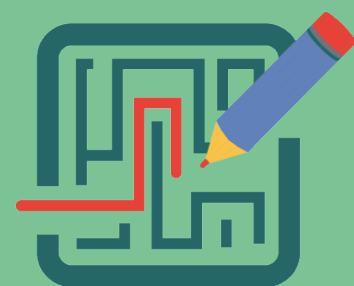
Більш докладно щодо організації та проведення тренінгів, воркшопів, вебінарів, групових консультацій, форумів, виставок, партнерських заходів дивіться у файлі [«Організація заходів для молоді»](#).

ЯК ОРГАНІЗУВАТИ ЗАХОДИ ДЛЯ МОЛОДІ?

Заходи для молоді реалізуються за **певною загальною схемою**:

Планування заходу	<ul style="list-style-type: none"> • вибір тематики заходу • визначення цільової аудиторії, формату, спікера
Залучення аудиторії	<ul style="list-style-type: none"> • підготовка й поширення анонсів, публікацій в ЗМІ
Підготовка необхідних матеріалів	<ul style="list-style-type: none"> • розробка презентацій, анкет, інструкцій • визначення місця проведення або комунікаційної платформи
Комунікація зі спікерами	<ul style="list-style-type: none"> • погодження документів і матеріалів для тренінгу, послідовності та наповненості виступів
Проведення заходу	<ul style="list-style-type: none"> • робота з реєстраційними формами • запрошення учасників / учасниць
Завершення заходу	<ul style="list-style-type: none"> • зворотний зв'язок • звітування
Підведення підсумків	<ul style="list-style-type: none"> • врахування досвіду залучення складених аудиторій до незвичних тем • поради щодо ведення, партнерство





ПРАКТИКА

Дивіться приклад тренінгової програми мінітренінгу з підготовки резюме:

[Тренінг з підготовки резюме Центру кар'єри «Успіх»](#)

Дивіться приклад організації та проведення мінітренінгу з підготовки резюме:

[Етапи організації та проведення тренінгу для молоді «Як правильно написати резюме й успішно пройти співбесіду» Центру кар'єри «Успіх»](#)



ПРАКТИЧНЕ ЗАВДАННЯ

Після ознайомлення з матеріалами цього розділу й виконання практичних завдань ви будете:

ЗНАТИ:

- що таке заходи для молоді;
- якими бувають заходи для молоді за формами, форматом, тематикою;
- як спланувати й організу-

ВМІТИ:

- визначати тематику, форму й формат заходів для молоді;
- спланувати й організувати захід для молоді;
- написати тренінг або

1 Подумайте й визначтеся, який захід для молоді може провести ваш Центр кар'єри. Бажано обрати один.

2 Виберіть тематику заходу для молоді, який ви обрали для вашого Центру кар'єри.

3 Сплануйте організацію цього заходу відповідно до етапів:

- планування заходу: вибір тематики заходу, визначення цільової аудиторії, формату, спікера;
- залучення аудиторії: підготовка й поширення анонсів, публікацій у соціальних мережах, на сайті, у ЗМІ, серед партнерів і медіапартнерів, на тематичних телеграм-каналах, серед бази закладів освіти;
- підготовка потрібних матеріалів: розробка презентацій, вхідних і вихідних анкет, інструкцій, визначення місця проведення або комунікаційної платформи;
- комунікація зі спікерами: погодження документів і матеріалів для тренінгу; послідовності та наповненості виступів;
- проведення заходу: робота з реєстраційними формами, запрошення учасників / учасниць, технічний та інформаційний супровід заходу;
- завершення заходу: зворотний зв'язок; звітування;
- підведення підсумків: врахування досвіду; залучення складних аудиторій до незвичних тем; поради щодо ведення, партнерство.

4 Напишіть сценарій заходу для молоді, наприклад тренінг з організації волонтерської діяльності.

5 У файлі [Шаблон бізнес-моделі Остервальдера \(Business Model Canvas\)](#) заповніть поле «**5. Ключові дії**» і «**6. Ключові ресурси**».



Партнерство з роботодавцями та іншими стейкхолдерами

Партнерство (співпраця, співробітництво, взаємодія) – це процес спільної роботи для досягнення спільної мети або вигоди.

Міжсекторні партнерства – це зобов'язання між державними, приватними та / або некомерційними установами / організаціями, в яких партнери виділяють різні ресурси й погоджуються працювати разом задля спільних цілей розвитку або вигод ³⁴

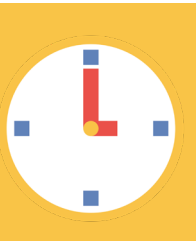
Стейкхолдери (англ. Stakeholders) – зацікавлені сторони, фізичні та юридичні особи, які мають інтерес до діяльності установи / організації, тобто в певний спосіб залежать від неї та / або можуть впливати на її діяльність.

Бенефіціар – одержувач/ка визначених вигод, що виникають унаслідок реалізації проєкту, заходу.

Партнерство з роботодавцями для центрів кар'єри – це можливість отримати професійні та розширені консультації щодо розвитку кар'єри, враховувати вимоги сучасного ринку праці для підготовки заходів для молоді, а для молоді та студентів/ок – здобути навички готовності до кар'єри й вивчити різноманітні можливості кар'єрного росту.

Партнерство з роботодавцями та іншими стейкхолдерами – це складна система взаємозв'язків різних зацікавлених сторін (див. рис. 7). Кожен з учасників/ць цієї системи виконує певну роль і забезпечує певні власні потреби й потреби центрів кар'єри.

Органи державної влади й органи місцевого самоврядування (гранти), міжнародні фонди, благодійні організації, приватні особи та інші донори (гранти, матеріально-технічні внески) забезпечують потрібними інвестиціями роботу центрів кар'єри.



ОРГАНІЗАЦІЯ РОБОТИ КАР'ЄРНОГО ЦЕНТРУ

Провайдерами для центрів кар'єри можуть бути молодіжні та дитячі громадські організації, державні центри зайнятості, приватні агентства з працевлаштування, заклади професійно-технічної та вищої освіти, центри соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді.

Досить часто **партнерство** центрів кар'єри та інших стейкхолдерів впроваджується через міжсекторне партнерство. Крім партнерства з роботодавцями, центри кар'єри до співробітництва залучають молодіжні центри / простори, заклади освіти (зклади загальної середньої освіти, заклади професійно-технічної освіти, заклади вищої освіти), заклади культури (зклади позашкільної освіти, будинки культури, гуртки), інвесторів і партнерів громадських організацій, а також асоціації та об'єднання роботодавців і підприємців.

Клієнтами/ками центрів кар'єри є молоді люди й залучені роботодавці. Крім того, молодь (оволодіння навичками, працевлаштування тощо), залучені роботодавці (кандидати на роботу) і громади або / та суспільство в кінцевому підсумку отримали користь від ініціатив центрів кар'єри.

Вагомий вплив на ставлення та поведінку молоді, роботодавців і постачальників здійснюють органи державної влади й органи місцевого самоврядування через державні політики й цільові програми, засоби масової інформації (інтернет, телебачення, радіомовлення тощо), коаліції та асоціації роботодавців, а також через батьків, які є найважливішими для дітей та молоді, вони підтримують і формують їхню систему цінностей та поведінку. Крім того, «зірки» шоу-бізнесу, блогери, бізнесмени та інші особи, які досягли певних успіхів у кар'єрі, мають значний вплив на формування світогляду молоді та їхніх професійних уподобань. До впливових осіб також можна віднести церкву й релігійні громадські організації. Нарешті, дослідники/ці й організатори/ки сприяють створенню бази знань для центрів кар'єри.



ОРГАНІЗАЦІЯ РОБОТИ КАР'ЄРНОГО ЦЕНТРУ

Переваги партнерства ³⁴

Для молоді:

- Завдяки знайомству з реальним робочим місцем молодь має більшу обізнаність щодо можливостей роботи й шляхів побудови кар'єри.
- Оволодіння навичками міжособистісного спілкування, навичками ухвалення рішень і розв'язання проблем, впевненість у власних силах.
- Мають можливість представити себе потенційним роботодавцям і продемонструвати свої навички на співбесідах.

Для роботодавців:

- Отримують доступ до кваліфікованих, готових до роботи працівників/ць, що сприяє поліпшенню підбору персоналу, скорочує час пошуку й найму, зменшує витрати на підготовку нових працівників/ць.
- Підвищення навичок коучингу, менторства, наставництва й управління, а також підвищення рівня задоволеністю роботою співробітників, залучених до партнерських заходів.
- Завдяки досягненню цілей корпоративної соціальної відповідальності роботодавці отримують покращену репутацію, підвищення рівня пізнаваності бренду й посилення зв'язків із громадськістю на місцевому рівні.
- Поліпшення якості продукції або / та послуг покращує репутацію та підвищує конкурентоздатність, де працює роботодавець.

Для закладів освіти:

- Вищий рівень працевлаштування та утримання випускників за рахунок кращої узгодженості навчальних програм і потреб ринку праці.
- Доступ до ресурсів роботодавців – новітніх технологій, обладнання та устаткування, знань та інноваційних процесів, персоналу, який є експертами в певній сфері діяльності, а також фінансування певних заходів і проєктів.
- Можливість поліпшувати, оновлювати й узгоджувати наявні навчальні програми, матеріали й практики, а також створювати нові навчальні програми й курси для нових спеціальностей і професій за рахунок внесків партнерів.
- Поліпшення іміджу й репутації на національному й місцевому рівнях, що сприяє підвищенню популярності закладів освіти серед молоді, які стоять перед вибором кар'єри.
- Збільшення рівня залученості роботодавців, отримання молод-

Для молодіжних центрів / просторів, громадських організацій:

- Можливість швидкого розповсюдження навчальних програм для доступу до наявних ресурсів (наприклад, інфраструктура, молодь, персонал) партнерів.



ОРГАНІЗАЦІЯ РОБОТИ КАР'ЄРНОГО ЦЕНТРУ

ПОБУДОВА ПАРТНЕРСТВА

Крок 1. Підготовка

- SWOT-аналіз спроможності та мотивації до партнерства
- інвентаризація ресурсів
- розробка стратегії партнерства

Крок 2. Пошук

- розділ "Для партнерів" на сайті
- e-mail-розсилка
- у соціальних мережах
- на конференціях, форумах, через асоціації роботодавців

Крок 3. Створення бази даних

- назва компанії роботодавця та інших стейкхолдерів
- контакти (e-mail, номер телефону тощо)
- вид співпраці

Крок 4. Визначення потреб

- поповнення кадрового резерву
- формування бренду, створення позитивного іміджу, підвищення конкурентоздатності
- стратегія соціально-корпоративної відповідальності бізнесу
- поширення продукції на цільову аудиторію

Крок 5. Визначення форм взаємодії

- взаємні консультації
- дії з впровадженням
- популяризація
- презентація

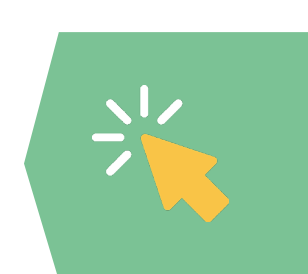
Крок 7. Планування заходів

- людські ресурси
- бюджет
- учасники/ці
- стейкхолдери

Крок 8. Реалізації заходів

- випробування партнерських відносин

Докладний опис восьми кроків побудови партнерства дивіться у файлі: [Побудова партнерства.](#)



ОРГАНІЗАЦІЯ РОБОТИ КАР'ЄРНОГО ЦЕНТРУ

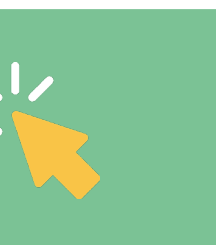
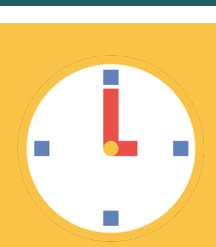
Основні потреби роботодавців

- **Поповнення кадрового резерву.** Більшість роботодавців зацікавлені в співпраці із закладами освіти, тому що відчують нестачу у кваліфікованих кадрах і тому створюють кадровий резерв із молодих фахівців/чинь. В основному це стосуються фахівців вузької спеціалізації, яких на ринку праці недостатньо (фахівці нафтогазової галузі, агросектору, штучного інтелекту тощо).
- **Формування бренду роботодавця.** Створюючи позитивний імідж компанії, роботодавці зберігають конкурентоздатність на ринку праці та з найменшими витратами зусиль, коштів і часу отримують найкращих кандидатів/ок на вакансії.
- **Стратегія соціально-корпоративної відповідальності бізнесу** також зазвичай включає заходи, які спрямовані на професійне становлення та розвиток молоді: проведення на безкоштовній основі майстер-класів і тренінгів для студентів; створення додаткових місць стажувань, менторство або наставництво для молодих фахівців / фахівчинь без досвіду роботи.
- **Поширення продукції на цільову аудиторію** також забезпечує роботодавцям конкурентоздатність серед



Форми взаємодії (партнерства) з роботодавцями:

- Спікери/ки та експерти/ки. Роботодавців можна залучити до надання кар'єрних послуг у ролі спікерів на семінарах, конференціях або експертів для проведення індивідуальних і групових консультацій.
- Співорганізатори – це юридичні особи або підприємці, які формують партнерство з організатором на підготовку, організацію та проведення та / або керівництво заходом. Роботодавці можуть виступати в ролі співорганізаторів виставок, ярмарок, конференцій, проектів тощо.
- Спонсори / партнери – це особи, які надають кошти (або забезпечують їхнє надання) для організації та / або проведення будь-якого заходу, створення та / або трансляції теле- або радіопередачі, створення та використання іншого результату спільної діяльності.
- Призи для учасників та учасниць. Роботодавці можуть надати призи для учасників / учасниць заходу. Призами може бути як власна продукція роботодавця, так і інші призи.
- Фасилітатори/ки. Роботодавця можна залучити як активного й об'єктивного учасника / учасниці процесу навчання (групових консультацій, семінарів, тренінгів, воркшопів) для проведення стратегічних і креативних сесій, робочих груп у ролі фасилітатора.
- Учасники аукціонів, коли роботодавці змагаються в конкурентних торгах під час заходів.
- Майданчик для екскурсій. Офіси роботодавців або приміщення, де розміщено виробництво товарів або надання послуг, можна використовувати для екскурсій під час будь-яких заходів. Екскурсії можуть проводитися як в онлайн-форматі, так і в офлайн.



ОРГАНІЗАЦІЯ РОБОТИ КАР'ЄРНОГО ЦЕНТРУ

ДОДАТКОВО

Найбільш затребуваними серед роботодавців і закладів освіти є такі **форми співпраці** ¹²:

- закриття вакансій кандидатурами студентів/ок і випускників/ць;
- проходження студентами/ками практик і стажувань;
- участь у проєктах з професійного розвитку студентів і Soft-Skills.

Серед спільних проєктів закладів освіти з роботодавцями можна виділити ¹²:

- проєкти з працевлаштування студентів/ок (наприклад, ярмарки вакансій, Hot Vacancy Day, Центр кар'єри рекомендує);
- навчальні проєкти з розвитку навичок (наприклад, Career Camp, професійні студії та Career days);
- просвітницькі проєкти (наприклад, конференції, фестивалі, форуми тощо).

До можливостей співпраці Центру КСВ і Career Hub з роботодавцями та іншими стейкхолдерами можна віднести:

- Стати інформаційним партнером і запросити молодь до вашої спільноти.
- Спільно організувати захід для вашої спільноти, залучивши технічну підтримку щодо інклюзивності контенту (жестової мови, титрування тощо).
- Взяти участь у ролі спікера / спікерки на тему інклюзивності з питань працевлаштування та розвитку кар'єри.
- Долучитися до організації виставки Future of Work у ролі консультантів щодо інклюзивності та доступності.

Успішні кейси залучення роботодавців та інших стейкхолдерів

[Відеокейси](#)

[Текстовий варіант кейсів](#)

[Бібліотека матеріалів із сайту Career Hub](#)

[Бренд роботодавця](#)

[Буклет щодо професійного визначення молоді](#)





ПРАКТИКА

Результати пошуку партнерів і побудови з ними партнерських відносин дивіться у файлі: [Партнери Центру кар'єри «Успіх» і можливості співпраці з ними.](#)



ПРАКТИЧНЕ ЗАВДАННЯ

Після ознайомлення з матеріалами цього розділу й виконання практичних завдань ви будете:

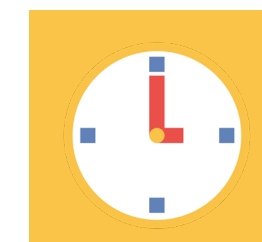
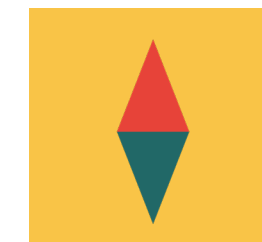
ЗНАТИ:

- що таке партнерство;
- хто може бути партнерами, бенефіціарами, постачальниками, клієнтами, інвесторами Центру кар'єри;
- якими є переваги партнерства для молоді, закладів освіти, роботодавців, молодіжних центрів / просторів, громадських організацій;

ВМІТИ:

- визначити форми взаємодії з роботодавцями та іншими стейкхолдерами;
- побудувати партнерські відносини з роботодавцями та іншими стейкхолдерами

- 1** Використовуючи різні канали комунікації, знайдіть 2–3 партнери для організації вашого заходу (який ви запланували в попередньому розділі). Один з партнерів обов'язково має бути роботодавцем, два інші – на ваш розсуд.
- 2** Визначте потреби партнерів, яких ви вибрали. Виходячи з їхніх потреб, визначте форми взаємодії з роботодавцем та іншими стейкхолдерами, яких ви визначили.
- 3** Визначте форму участі вибраних вами партнерів у заході для молоді, який розробили в попередньому розділі.
- 4** Скачайте файл [«Партнери й можливості співпраці з ними»](#) і заповніть таблицю, визначивши партнерів, їхні потреби, форми співпраці та проекти.
- 5** У файлі [Шаблон бізнес-моделі Остервальдера \(Business Model Canvas\)](#) заповніть поле **«7. Ключові стейкхолдери»**.
- 6** Заповнити поле **«7. Ключові стейкхолдери»** допоможуть відповіді на такі запитання: *Хто є ключовими стейкхолдерами? Які ключові ресурси отримуємо від стейкхолдерів? Які заходи стейкхолдери реалізують?*



Залучення інших стейкхолдерів

Будь-який стейкхолдер або зацікавлена сторона мають певні очікування та можливості реагувати на дії Центру кар'єри. Ця реакція може бути як позитивною, якщо очікування збігаються з поточними результатами, так і негативною, якщо вони не збігаються.

Очікування – це те, що стейкхолдер хоче отримати від Центру кар'єри, вступаючи з ним у взаємодію.

Внесок – це те, що Центр кар'єри хоче отримати від цього стейкхолдера для забезпечення власного успішного розвитку.

При залученні стейкхолдерів важливо вивчати їхні потреби й зацікавленість. Певні стейкхолдери можуть займати пасивну позицію щодо проблеми, на яку спрямована діяльність Центру кар'єри.

Щоб передбачити їхню поведінку й способи реагування на неї, потрібно визначити:

- особливі інтереси стейкхолдера та їхній вплив;
- наявні або потенційні конфлікти між стейкхолдерами;
- умови, ризики, форми участі кожного із стейкхолдерів.

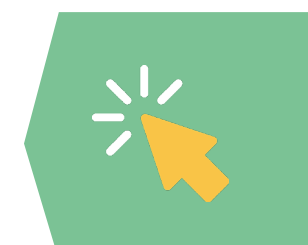
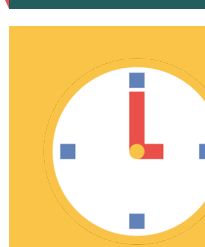
Щоб **визначити стейкхолдерів**, яких можна залучити до діяльності Центру кар'єри, і **скласти вичерпний перелік їхніх очікувань і внесків**, можна використати:

- мозковий штурм;
- консультації з експертами/ками;
- контент-аналіз матеріалів ЗМІ, офіційних сайтів, законодавчої бази й фахової літератури ³⁵

Щоб залучити стейкхолдерів й **ефективно визначити їхні очікування та внески варто відповісти на такі запитання:** ³⁶

- Щоб залучити стейкхолдерів й ефективно визначити їхні очікування та внески варто відповісти на такі запитання :
- Які ймовірні вигоди / втрати вони отримають?
- Які ресурси вони можуть спрямувати (чи уникнути / протидіяти спрямуванню) для реалізації політики?
- Які інші інтереси сторін можуть сприяти / стримувати ефективну роботу Центру кар'єри?
- Як кожна сторона оцінює інші зацікавлені сторони?

Варто **враховувати рівні залучення стейкхолдерів**, тобто наскільки активно вони залучаються до надання кар'єрних консультацій та реалізації заходів для молоді.



ОРГАНІЗАЦІЯ РОБОТИ КАР'ЄРНОГО ЦЕНТРУ

Рівні залучення стейкхолдерів ³⁶



Інформування

Усі стейкхолдери поінформовані про діяльність Центру кар'єри. Від стейкхолдерів не вимагається активної участі, адже процес є здебільшого одностороннім і спрямованим на донесення до громадськості і поточних завдань



Приєднання

Усі зацікавлені сторони поінформовані про діяльність Центру кар'єри. Передбачено достатньо активну участь стейкхолдерів в обговоренні певних питань



Співпраця

Усі зацікавлені сторони поінформовані про діяльність Центру кар'єри. Активна участь стейкхолдерів є пріоритетною формою роботи для напрацювання спільного бачення певних питань

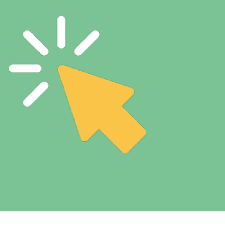
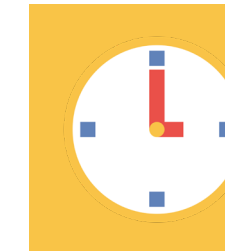
На **всіх етапах роботи зі стейкхолдерами** доцільно здійснювати **постійну взаємодію та консультування** з ними.

Під час взаємодії і консультування можна ³⁶ :

- Визначити різні проблеми, їхні причини
- З'ясувати специфічні інтереси, очікування та побоювання сторін
- Визначити різні перешкоди, які можуть виникнути під час розв'язання проблем
- Досягнути базового порозуміння щодо мети, завдань і заходів, які будуть реалізовуватися спільно зі стейкхолдерами
- Заручитися підтримкою з боку стейкхолдерів
- Зрозуміти, на яких аргументах вибудувати ефективну інформаційно-просвітницьку діяльність

Способи проведення консультацій зі стейкхолдерами ³⁶:

- **письмові консультації** (попередньо підготовлені матеріали, які надсилаються для коментування стейкхолдерам);
- **опитування, анкетування, фокус-групи** тощо;
- **семінари / експертні обговорення;**
- **дорадчі ради** (відібрана група осіб для обговорення та надання рекомендацій у певній сфері);
- **особисті зустрічі зі стейкхолдерами;**
- **консультації за допомогою сучасних інформаційно-комунікаційних технологій** (інтернет, месенджери тощо).



ОРГАНІЗАЦІЯ РОБОТИ КАР'ЄРНОГО ЦЕНТРУ

Етапи консультування зі стейкхолдерами й планування подальшої роботи:

1

Визначення наявних проблем і причин їхнього виникнення.

2

Визначення впливу проблем на стейкхолдерів.

3

Пошук способів розв'язання наявних проблем.

4

Визначення мети й предмету консультацій зі стейкхолдерами.

5

Визначення достатньої кількості ресурсів, потрібних для проведення консультацій, і передбачення перешкод.

6

Надання «зацікавленим сторонам» / особам можливості та засобів для участі.

7

Підготовка плану дій з розв'язання наявних проблем тощо.

Як залучити стейкхолдерів до організації та проведення заходів?

Участь стейкхолдерів у роботі центрів кар'єри має бути постійною та цілеспрямованою. Це потребує не тільки проведення роботи з пошуку стейкхолдерів, а й підтримки партнерських стосунків, пошуку шляхів формування їхньої зацікавленості в організації та проведенні заходів і наданні кар'єрних консультацій.

Основні принципи залучення стейкхолдерів:

- 1 Залучати стейкхолдерів потрібно під **ідею заходу**.
- 2 Використовувати **індивідуальний підхід** до кожного.
- 3 Пропонувати **ексклюзивні ідеї** (наприклад, участь у виступах, рекламні івенти, інтерв'ю, медійна реклама тощо).
- 4 Акцентувати увагу на **засобах досягнення результату** (наприклад, підприємство зможе залучити й знайти для себе нових молодих фахівців/чинь).
- 5 Зосередитися на **постійному спілкуванні** (особисті зустрічі, телефонні розмови, обмін інформацією тощо).
- 6 Вибудовувати партнерські стосунки **на довірі та розумінні**.
- 7 **Дякувати** стейкхолдерам за внесені ресурси й долучення до заходу (висловлювати подяку під час заходу, розміщувати логотип або рекламну продукцію на локації або на сторінці в соціальних мережах тощо).



ОРГАНІЗАЦІЯ РОБОТИ КАР'ЄРНОГО ЦЕНТРУ



ПРАКТИКА

Результати визначення рівнів участі стейкхолдерів у діяльності Центру кар'єри, їхні вигоди від співпраці, ресурси стейкхолдерів й очікувані результати дивіться у файлі:

[Партнери Центру кар'єри «Успіх» й очікувані результати](#)



ПРАКТИЧНЕ ЗАВДАННЯ

Після ознайомлення з матеріалами цього розділу й виконання практичних завдань ви будете:

ЗНАТИ:

- як визначити очікування та внески стейкхолдерів;
- рівні та етапи залучення стейкхолдерів;
- як провести консультації зі стейкхолдерами;
- як залучити стейкхолдерів до організації та проведення заходів

ВМІТИ:

- визначити очікування та внески стейкхолдерів;
- спланувати роботу із залучення стейкхолдерів;
- провести консультації зі стейкхолдерами;
- залучити стейкхолдерів до організації та проведення заходів

1 Визначте, хто є ключовими стейкхолдерами для вашого Центру кар'єри, їхні проблеми, потреби й вигоди, які вони можуть отримати від співпраці з вашим Центром кар'єри.

2 Визначте, які ресурси може отримати ваш Центр кар'єри від стейкхолдерів, які очікувані результати може мати Центр кар'єри від залучення стейкхолдерів.

3 Напишіть, які інтереси сторін можуть сприяти або / та стримувати ефективну роботу Центру кар'єри. Розгляньте, як кожна зі сторін співпраці оцінює інших стейкхолдерів.

4 Скачайте файл [«Партнери й очікувані результати»](#) і заповніть таблицю, визначивши партнерів, їхні рівні участі в діяльності Центру кар'єри, їхні вигоди від співпраці, ресурси стейкхолдерів й очікувані результати.

5 У файлі [Шаблон бізнес-моделі Остервальдера \(Business Model Canvas\)](#) заповніть, якщо можливо, поле **«8. Соціальний ефект від діяльності (отримання коштів, фандрайзинг)»**.

6 Заповнити поле **«8. Соціальний ефект від діяльності (отримання коштів, фандрайзинг)»** допоможуть відповіді на такі запитання: *На що спонсори, грантодавці готові давати кошти?*



ОРГАНІЗАЦІЯ РОБОТИ КАР'ЄРНОГО ЦЕНТРУ



Планування, моніторинг й оцінка

Щоб створити Центр кар'єри (службу надання кар'єрних консультацій) у закладі освіти (загальної середньої, професійної та вищої) або в системі неформальної освіти (молодіжні центри, заклади культури, державні центри зайнятості, громадські організації тощо) потрібно ³⁶:

- організувати навчання працівників/ць установи / організації / закладу або знайти фахівців/чинь з кар'єрного консультування
- організувати навчання працівників/ць установи / організації / закладу або знайти фахівців/чинь з кар'єрного консультування
- забезпечити адміністративно-правовий і науково-методичний супровід кар'єрного консультування (положення, накази, посадові інструкції тощо)
- чітко визначити суб'єктів кар'єрного консультування, розподілити між ними обов'язки, налагодити співпрацю (стейкхолдерів)
- відкрити Центр кар'єри, організувати його діяльність
- забезпечити центр матеріально-технічною базою для функціонування центру (приміщення, обладнання, оргтехніка, комп'ютерна техніка тощо)

Навіщо створювати Центр кар'єри?

В Україні вже багато років говорять про невідповідність системи професійної освіти потребам ринку праці. Швидкий розвиток інформаційних технологій підсилює дисбаланс – заклади освіти не встигають вчасно реагувати на ці зміни, адаптуючи під них навчальні програми. І як наслідок цього:

- майже половина молоді та й старшого покоління працює не за фахом;
- формальна освіта втрачає позиції, поступаючись неформальній (курси, семінари тощо);
- роботодавці відчують нестачу кваліфікованих кадрів і витрачають усе більше коштів на підвищення кваліфікації своїх працівників;
- молодь продовжує вибирати популярні професії (ІТ-спеціалісти/ки, юристи/ки, економісти/ки тощо).

Такий стан речей формує потребу в певному містку, який буде поєднувати потреби й вимоги роботодавців та інтерес до професій у молоді та їхні здібності. Саме Центр кар'єри може стати певним містком між роботодавцями й системою професійної освіти, що допомагає об'єднати зусилля та задовольнити потреби всіх зацікавлених сторін.



ОРГАНІЗАЦІЯ РОБОТИ КАР'ЄРНОГО ЦЕНТРУ

Що потрібно для створення Центру кар'єри?

Для створення Центру кар'єри або підвищення ефективності його роботи можна скористатися бізнес-моделлю Остервальдера, також відомою як бізнес-модель Канва (Business Model Canvas), яку придумав й описав у книзі «Побудова бізнес-моделей» швейцарський бізнес-аналітик Олександр Остервальдер ³⁶

Ця модель представляє **9 основних блоків**, які логічно пов'язані між собою. Ліва частина шаблону описує **діяльність** організації. Права частина – **цінність**, яку вона надає клієнту / клієнтці (наступна сторінка).

Для розробки проєкту або планування діяльності Центру кар'єри потрібно відповісти на запитання кожного з блоків і робити власні висновки.

Працюючи з нашим **Посібником**, більшу частину бізнес-моделі Остервальдера Ви вже заповнили. Залишилось опрацювати блоки **«8. Соціальний ефект від діяльності»** та **«9. Структура витрат»**, які будуть розглянуті в цьому розділі.

Завантажуйте [шаблон бізнес-моделі](#) та [опис етапів складання бізнес-моделі](#).

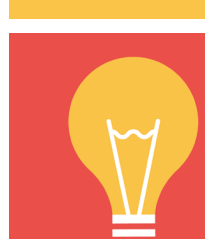
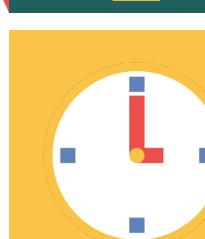
Планування роботи й звітність Центру кар'єри

Після планування діяльності або створення бізнес-моделі Центру кар'єри важливим є розробка плану роботи центру на рік, бюджету й форм звітності (рік, квартал, місяць, тиждень).

План роботи Центру кар'єри має включати: ключові напрями діяльності, визначені в бізнес-моделі; конкретні заходи в кожному напрямі діяльності; заходи, спрямовані на впровадження портфелю послуг; дату проведення заходу; відповідальну особу; ключові показники ефективності заходу. Приклад плану роботи центру дивіться в табл. 15.

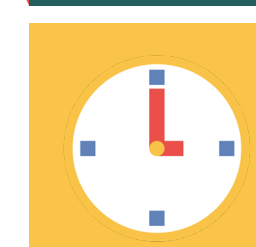
Приклад плану роботи Центру кар'єри «Успіх»

Ключовий напрям діяльності	Завдання (заходи)	Дата виконання	Відповідальна особа	KPI
1 Працевлаштування випускників / випускниць	Провести тренінги з написання резюме й проходження співбесід	Вересень 2021 р.	Керівник ЦК	Охопити тренінгами 70 % студентів випускних курсів
	Провести ярмарок вакансій	Жовтень 2021 р.	Керівник / керівниця ЦК	Залучити 20–30 роботодавців і понад 200 випускників / випускниць і студентів / студенток



Шаблон бізнес-моделі Остервальдера (Business Model Canvas)

<p>7. Ключові стейкхолдери Хто є ключовими стейкхолдерами?</p> <p>Які ключові ресурси отримуємо від стейкхолдерів?</p> <p>Які заходи стейкхолдери реалізують?</p>	<p>5. Ключові дії Яких видів діяльності потребує впровадження послуг?</p>	<p>2. Портфель послуг Які потреби клієнта / клієнтки планується вирішувати?</p> <p>Які потреби задовольняються?</p> <p>Який набір послуг можна запропонувати для кожної категорії клієнтів?</p>	<p>3. Взаємовідносини з клієнтами Які взаємовідносини встановлені з кожною категорією клієнтів/ок?</p> <p>Наскільки та які саме відносини вже встановлені?</p>	<p>1. Цільова аудиторія Для кого надаються послуги, хто ваші клієнти/ки?</p> <p>На які категорії вони діляться?</p> <p>Який найцінніший клієнт/ка?</p>
<p>9. Структура витрат Якими є найбільші витрати для надання послуг?</p> <p>Які послуги є найбільш затратними?</p>		<p>8. Соціальний ефект від діяльності Який ефект від вашої діяльності?</p> <p>Які зміни ви впроваджуєте?</p> <p>Наскільки ефективними є послуги?</p>		



ОРГАНІЗАЦІЯ РОБОТИ КАР'ЄРНОГО ЦЕНТРУ

Бюджет Центру кар'єри формується на основі плану роботи й включає: перелік заходів / проектів, які потребують фінансування; термін проведення кожного заходу / проекту; витрати для кожного заходу / проекту (друк роздаткових матеріалів, сертифікатів, канцелярські товари, кава-брейки) тощо. Приклад бюджету Центру кар'єри дивіться в табл. 16.

Приклад бюджету Центру кар'єри «Успіх»

№	Програми й проекти	Термін проведення	Планова вартість (грн)
1	Профорієнтаційні проекти для молодших курсів		
1.1	PROF DISCOVERY	Вересень	
1.2	KROK CAREER CAMP junior <i>Загальна сума</i>	Грудень	
2	Програма практикоорієнтованих проектів		
2.1	Школа рекрутменту	Вересень	
2.2	Всеукраїнський форум «Архітектор кар'єри»	Листопад	
2.3	«Піраньї КРОКу для студентів» <i>Загальна сума</i>	Лютий	
3	Проекти з працевлаштування		
3.1	KROK CAREER CAMP	Квітень	
3.2	КРОК рекомендує <i>Загальна сума</i>	Упродовж року	
4	Адміністративні витрати		
4.1	Заробітна плата керівника ЦК	За місяць	
4.2	Друк буклетів ЦРК	Протягом року	
4.3	Кава-брейки на майстер-класах і тренінгах <i>Загальна сума</i>		
ЗАГАЛЬНИЙ БЮДЖЕТ			



ОРГАНІЗАЦІЯ РОБОТИ КАР'ЄРНОГО ЦЕНТРУ

Звітність Центру кар'єри формується на основі плану роботи з певною періодичністю (місяць, півроку, рік). Звіти зазвичай включають: кількісні показники діяльності Центру кар'єри (KPI); опис з переліком і назвами проектів / заходів, реалізованих за певний період звітності, та їхніми кількісними результатами (кількість учасників, залучених партнерів, ресурсів тощо); результатами обробки анкет зворотного зв'язку (відгуки учасників і партнерів); фактичні витрати.

Моніторинг й оцінка

Моніторинг й оцінка – це процес, який дає змогу тим, хто приймає рішення, і керівникам / керівницям оцінити, як заходи розвиваються (моніторинг); дослідити ефективність виконання заходу; виявити розрив між плановими й фактичними результатами (оцінка); дослідити зміни та чинники (оцінка впливу).

У розробку й планування заходів обов'язково потрібно включати проведення моніторингу й оцінки.

Методику моніторингу й оцінки можна розробити, спираючись на модель теорії змін, яка включає п'ять основних складових:

- **внесок** (залучені ресурси й затрати, які були інвестовані в певний процес);
- **процес** (види діяльності, які впроваджуються, наприклад кількість проведених тренінгів або семінарів, розповсюджених матеріалів чи наданих послуг);
- **короткострокові результати** (результат);
- **середньострокові результати** (наслідки);
- **довгострокові результати** (вплив).

Порівняння моніторингу й оцінки ³⁷

Моніторинг	Оцінка
Постійний, безперервний процес	Проводиться періодично у визначених часових межах
Внутрішня діяльність	Внутрішня, зовнішня або спільна діяльність
Обов'язок керівництва	Обов'язок фахівця / фахівчині з оцінювання разом з персоналом і керівництвом
Постійний зворотний зв'язок для поліпшення роботи програми / проєкту	Періодичний зворотний зв'язок

Відповідають на запитання:

Як ідуть справи? Чим займаємося?	До чого це призвело? Чому? Наскільки? Чого досягли? Який вплив відбувся?
-------------------------------------	---



ОРГАНІЗАЦІЯ РОБОТИ КАР'ЄРНОГО ЦЕНТРУ

Для кожної із цих складових можна застосувати набір запитань, які допоможуть легко розробити проєкт і заходи з моніторингу та оцінки для нього. Ця схема дає уявлення про послідовність етапів моніторингу й оцінки, послідовність і типи показників. Дивіться файл [«Приклад системи моніторингу й оцінки ефективності заходу»](#)

Важливою умовою успішної реалізації заходу, а тим паче проведення моніторингу й оцінювання, є наявність показників (індикаторів), які дадуть змогу виміряти процес, результати діяльності та вплив заходу на цільову групу.

Показники (індикатори) — це вид даних, що систематично вимірюються та дають можливість оцінити рівень досягнення відповідних завдань і мети програми / заходу.

Тобто показник — це одиниця виміру, яка дає змогу визначити рівень досягнення запланованого результату.

Показники **ПРОЦЕСУ** збираються та аналізуються регулярно. Показники **РЕЗУЛЬТАТУ, НАСЛІДКІВ і ВПЛИВУ** збираються та аналізуються в певні проміжки часу. Наприклад, показники **РЕЗУЛЬТАТУ** вимірюються після кожного заходу (тренінгу) й забезпечують організаторів заходу інформацією для підвищення його ефективності та результативності, показники **НАСЛІДКІВ** — після завершення заходу, а показники **ВПЛИВУ** — через певний проміжок часу після реалізації заходу.

Тобто на кожному з рівнів реалізації заходу реалізується певний вид аналізу й оцінювання.

Моніторинг дає змогу відстежувати використані ресурси, форми й види діяльності, а також проміжні результати впровадження, тоді як оцінка спрямована на визначення результатів діяльності — як короткострокових і середньострокових, так і довгострокових.

Оцінка ефективності — це періодична об'єктивна оцінка заходу, яка здійснюється для визначення її ефективності, результативності та впливу. Під час оцінки ефективності оцінюється якість наданих послуг і досягнення короткострокових результатів.

Оцінка впливу визначає наявність причинно-наслідкових зв'язків між заходом і кінцевим результатом.





ПРАКТИКА

Опис соціального ефекту діяльності Центру кар'єри

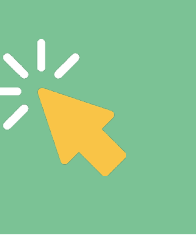
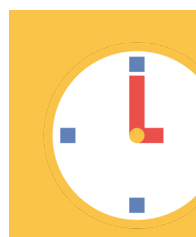
Оскільки Центр кар'єри не є комерційною організацією або підрозділом, його прибуток вимірюється не грошима, а соціальним ефектом. До соціального ефекту можуть відноситися: зниження безробіття серед студентської молоді упродовж перших трьох місяців після випуску, підвищення конкурентоздатності випускників і студентів на ринку праці, зменшення розбіжностей між вимогами роботодавців до компетенцій молодих фахівців/чинь і рівнем підготовки в закладі освіти.

Щоб виміряти цей соціальний ефект і побачити динаміку результативності, використовуються ключові показники ефективності (KPI). Приклад KPI діяльності Центру розвитку Університету «КРОК» у 2016 році наведено у файлі: [Приклад ключових показників ефективності \(KPI\) Центру розвитку Університету «КРОК» у 2016 році](#)

Проведення моніторингу й оцінки на прикладі онлайн-тренінгу

Розглянемо проведення моніторингу й оцінки на прикладі онлайн-тренінгу для молоді «Як правильно написати резюме й пройти співбесіду».

Нижче наведено скорочену концепцію цього онлайн-тренінгу, де можна побачити мету тренінгу, цільову аудиторію та іншу основну інформацію про цей захід.



Онлайн-тренінг для молоді «Як правильно написати резюме й пройти співбесіду»

Цільова аудиторія: молодь (18–35) – реєстрація 100 охочих.

Канали залучення учасників: сайт Career Hub, сторінки Career Hub у Facebook і Telegram, нюзлеттер для підписників через Mailchimp, спільноти ЗВО, спільноти ЗПТО, база молодих людей Career Hub, медіабаза Career Hub.

Мета: організувати й провести онлайн-тренінг для молоді про навички правильного написання резюме й проходження співбесід. Отримання практичних знань і рекомендацій від представників / представниць компаній (HR-менеджерів / менеджерок, рекрутерів / рекрутерок). Допомога молоді в кар'єрному розвитку.

Дата проведення: 12.02.2021.

Місце проведення: Київ (online ZOOM).

Час проведення: 16:00 – 18:30.

Спікери: HR-менеджери / менеджерки, рекрутери / рекрутерки провідних компаній України.

Ознайомитися з анкетами для опитування учасників / учасниць заходу можна у файлі:

[Чек-лист для проведення моніторингу заходів](#)

Задля моніторингу реалізації цього заходу опитування учасників / учасниць доцільно проводити тричі за різним переліком запитань:

1-й етап на етапі реєстрації учасників;

2-й етап одразу після завершення заходу;

3-й етап через 5 місяців після участі в заході.

Для кожного із цих етапів формується перелік запитань, які відображають певну стадію реалізації заходу.

На **етапі реєстрації учасників / учасниць** заходу збирається інформація про учасника / учасницю: стать, вік, освіта, соціальний статус, рівень знань і навичок, якими володіє учасник / учасниця до початку заходу, його очікування від заходу.

На **етапі відразу після завершення заходу** збирається інформація про те, які знання та навички отримали учасники заходу, наскільки справдилися їхні очікування від заходу, чого навчилися або чого б хотіли навчитися ще.

Через 5 місяців після заходу проводиться ще одне опитування учасників / учасниць, під час якого отримують інформацію про те, як отримана інформація допомогла учаснику / учасниці (наприклад, влаштуватися на роботу, результативно пройти співбесіду, підготувати резюме тощо), як учасник / учасниця заходу зміг / змогла застосовувати знання та навички на практиці тощо.



ОРГАНІЗАЦІЯ РОБОТИ КАР'ЄРНОГО ЦЕНТРУ

ВАЖЛИВО!!!

Опитування до й після заходу НЕ МОЖЕ БУТИ АНОНІМНИМ (відповіді учасників / учасниць опитування мають зіставлятися з їхніми первинними відповідями). Учасників / учасниць важливо ідентифікувати: мати дані про їхню стать, вік, місце проживання, основні характеристики особистості (вразливість, лідерські якості тощо). Дані про вразливість збираються від молоді у віці 15–34 роки, яка бере участь у заходах, і не збираються від тренерів / тренерок, вчителів / вчительок, менторів / менторок, які проходять навчання з гендерної рівності для подальшої роботи з молоддю.

Для кожного з етапів опитування учасників / учасниць заходів є свої ключові показники ефективності (KPI). Наприклад, для онлайн-тренінгу для молоді «Як правильно написати резюме й пройти співбесіду», який описано вище, це:

1-й етап — на етапі реєстрації

- 20 % зареєстрованих осіб зазначили, що володіють деякими знаннями щодо написання резюме;
- 80 % зареєстрованих осіб візьмуть участь у заході

2-й етап — одразу після завершення заходу

- 50 учасників / учасниць взяли активну участь;
- середня оцінка користі від заходу вище за 8 балів;
- понад 50 % зазначили, що захід допоміг їм свідомо підійти до вибору кар'єри та / або розвинути навички планування кар'єри

3-й етап — через 5 місяців

- понад 50 % учасників / учасниць зазначили, що знайшли роботу упродовж останніх 5 місяців;
- понад 50 % учасників / учасниць зазначили, що використовували навички та знання, отримані під час участі в заході

Для обробки й розрахунку показників зазвичай використовують спеціальні статистично-математичні програми – SPSS, OCA, Excel. Найпростішою та найдоступнішою є програма Excel, яка входить у пакет Microsoft Office.

Ознайомитися з тим, як розрахувати й опрацювати показники за результатами опитування учасників / учасниць заходу, можна у файлі:

[Принципи розрахунку показників моніторингу й оцінки в програмі Excel.](#)

Важливою умовою якісного моніторингу й оцінки є розподіл даних за статтю, віком, рівнем освіти, тривалістю безробіття, досвідом роботи. Чим детальнішою буде розбивка даних, тим краще, оскільки це дасть змогу порівнювати окремі групи молоді або інші характеристики.





ПРАКТИЧНЕ ЗАВДАННЯ

Після ознайомлення з матеріалами цього розділу й виконання практичних завдань ви будете:

ЗНАТИ:

- як спланувати діяльність Центру кар'єри;
- що таке бізнес-модель Остервальдера та як нею користуватися;
- якою може бути звітність Центру кар'єри;
- як спланувати бюджет Центру кар'єри;
- як здійснити моніторинг й оцінку діяльності Центру кар'єри

ВМІТИ:

- спланувати діяльність Центру кар'єри;
- розробити звітність Центру кар'єри;
- спланувати бюджет Центру кар'єри;
- здійснити моніторинг й оцінку діяльності Центру кар'єри

- 1** Визначте ключові показники ефективності (KPI), які будуть характеризувати соціальний ефект реалізації заходу. Враховуйте, що показники мають відрізнятися залежно від етапу реалізації проєкту й етапу моніторингу та оцінки.
- 2** Проведіть збір показників залежно від етапу реалізації проєкту й етапу моніторингу та оцінки. Розрахуйте показники.
- 3** Здійсніть оцінку ефективності реалізації проєкту.
- 4** У файлі [Шаблон бізнес-моделі Остервальдера \(Business Model Canvas\)](#) заповніть поле «**8. Соціальний ефект від діяльності**»
- 5** Визначте перелік основних витрат, потрібних для роботи центру.
- 6** У файлі [Шаблон бізнес-моделі Остервальдера \(Business Model Canvas\)](#) заповніть поле «**9. Структура витрат**»



ВИСНОВКИ Й РЕКОМЕНДАЦІЇ

За останні кілька років кар'єрне консультування в Україні отримало потужний поштовх до розвитку за рахунок чимраз більшого інтересу до цієї сфери й залучення до неї різних стейкхолдерів (органів державної влади й місцевого самоврядування, бізнес-структур, закладів освіти різних форм власності, громадських організацій, державних і недержавних установ тощо). Кожен з них займає певну нішу, розробляє та впроваджує власні підходи.

Більшість проектів з розвитку кар'єри й профорієнтації розглядає кар'єрне консультування як найважливіший компонент особистісного самовизначення, розвитку й побудови життєвого шляху особистості. Сучасні кар'єрні програми враховують як світовий досвід кар'єрного консультування, так і тісну взаємодію між роботодавцями та іншими стейкхолдерами на українському ринку кар'єрних і профорієнтаційних послуг. Найяскравішим прикладом такої взаємодії є спільні заходи держави, кар'єрних центрів, закладів освіти, міжнародних благодійних організацій та українських провідних компаній.

Така спільна взаємодія стейкхолдерів розширює різноманітність форматів і практик кар'єрного консультування, формує нову культуру вибору професії, у межах якої кар'єра не вибирається один раз на все життя, а вибудовується через серію усвідомлених виборів.

Хоча кар'єрні послуги в Україні і вийшли на новий професійний рівень розвитку й забезпечують більшість потреб як роботодавців, так і споживачів цих послуг, проте залишаються певні недоліки й проблеми в загальнодержавній системі професійної орієнтації та кар'єрного консультування, які потребують нагального вирішення.

З метою **забезпечення умов для молоді щодо розвитку навичок Soft Skills, досягнення гідного освітнього й професійного рівня** важливим є:

- підвищення якості освітніх послуг згідно з досягненнями національного й світового розвитку науки та техніки й вдосконалення системи формування державного замовлення;
- запровадження системи безперервного навчання населення упродовж усього життя;
- введення до освітнього процесу нових професій, які мають забезпечувати потреби підприємств й організацій у спеціалістах з новітніх технологій;
- формування системи перепідготовки й підвищення кваліфікації кадрів через скоординовану роботу регіональних служб зайнятості та органів управління освітою в регіонах.



ВИСНОВКИ Й РЕКОМЕНДАЦІЇ

Задля **сприяння молоді у виборі професії, пошуку роботи й розвитку та покращенні якості кар'єрних послуг** важливим кроком має стати:

- поліпшення інформаційного забезпечення через розроблення та реалізацію цільових комплексних програм, спрямованих на надання кар'єрних послуг і профорієнтацію молоді відповідно до потреб ринку праці;
- посилення координаційної діяльності служб зайнятості із закладами освіти, молодіжними центрами й громадськими організаціями щодо перепідготовки незайнятої молоді за робітничими професіями й формування навичок Soft Skills у молоді;
- впровадження постійного прогнозування ринку праці за його кваліфікаційними й структурними ознаками;
- підвищення рівня довіри молоді до профорієнтаційних послуг.
- з метою сприяння працевлаштуванню та розвитку підприємництва на законодавчому рівні потрібно:
- передбачити фіксований механізм щодо запровадження прямих і непрямих пільг роботодавцям, які інвестують кошти в систему професійної освіти, надають робочі місця для виробничої практики й приймають на роботу випускників / випускниць закладів освіти.

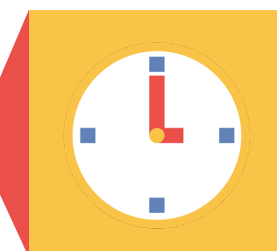
Виходячи з вищевикладеного, пропонуємо рекомендації щодо підвищення ефективності кар'єрних послуг, а саме:

■ органам державної влади й місцевого самоврядування:

- розробляти й запроваджувати цільові регіональні комплексні програми, спрямовані на профорієнтацію, побудову кар'єри й сприяння розвитку підприємництва серед молоді;
- активно розвивати й формувати партнерські відносини з бізнесом і громадським сектором, а також із закладами освіти, молодіжними центрами / просторами;

■ центрам кар'єри закладів професійно-технічної та вищої освіти:

- запровадити або посилити роботу з батьками щодо професійного вибору молодої людини, профорієнтації та побудови кар'єри, кращого донесення інформації до дітей і молоді, підвищення їхніх навичок давати конструктивний зворотній зв'язок;
- проводити активну інформаційну кампанію з метою підвищення рівня довіри молоді до профорієнтаційних послуг;
- реалізовувати заходи, спрямовані на формування в молоді ініціативності та відповідальності, творчого підходу до завдань, навичок тайм-менеджменту, вміння ставити перед собою довготривалі цілі та планувати шлях до них, вміння аналізувати власні сильні та слабкі сторони тощо;



ВИСНОВКИ Й РЕКОМЕНДАЦІЇ

- підвищувати рівень кваліфікацій фахівців/чинь, які займаються питаннями кар'єрного консультування, щодо теорії та методів консультування, моделей планування та розвитку кар'єри, навичок індивідуального й групового консультування, вмінь оцінювати особистісні характеристики, проводити профорієнтаційну діагностику, інтерпретувати результати, вмінь ефективно надавати зворотний зв'язок і якнайкраще доносити до інших людей інформацію тощо
 - впроваджувати заходи з переконання «тих, хто приймає рішення», щодо готовності підтримувати залучення місцевих бізнесів до життя громади, формування партнерства з бізнесом і громадським сектором (навчання, семінари, інформування, періодична звітність);
 - налагодити співпрацю з органами студентського самоврядування та іншими зацікавленими партнерами у вирішенні питань працевлаштування та розвитку кар'єрних послуг, розвитку навичок Soft Skills тощо;
 - розробити інформаційно-просвітницькі матеріали для батьків про допомогу дітям і молоді у виборі професій;
 - підвищити інформування про заходи з кар'єрного консультування через сучасні та актуальні серед молоді канали комунікації;
 - розвивати надання онлайн-послуг з кар'єрного консультування з урахуванням безпечного користування інтернетом і захисту своїх персональних даних;
- **роботодавцям:**
- впроваджувати заходи з залучення місцевих бізнесів до життя громади, формування партнерства з бізнесом і громадським сектором;
 - посилити співпрацю із закладами освіти в регіонах;
- **молодіжним центрам, хабам і громадським організаціям:**
- запровадити або посилити роботу з батьками щодо професійного вибору молодої людини, профорієнтації та побудови кар'єри, кращого донесення інформації до дітей і молоді, підвищення їхніх навичок давати конструктивний зворотний зв'язок;
 - розробляти сучасні методики роботи з молоддю задля допомоги й мотивування, обрати дійсно потрібну професію, розвивати навички тайм-менеджменту, вміння ставити перед собою довготривалі цілі та планувати шлях до них, вміння аналізувати власні сильні та слабкі сторони, бути ініціативним і відповідальним;
 - проводити активну інформаційну кампанію з метою підвищення рівня довіри молоді до профорієнтаційних послуг через сучасні та актуальні серед молоді канали комунікації;



ВИСНОВКИ Й РЕКОМЕНДАЦІЇ

- впроваджувати заходи з переконання «тих, хто приймає рішення», щодо готовності підтримувати залучення громадських організацій та інших установ до життя громади, формування партнерства з громадським сектором;
- розробити інформаційно-просвітницькі матеріали для батьків про допомогу у виборі професії, щодо кращого донесення інформації до дітей і молоді, підвищення їхніх навичок давати конструктивний зворотний зв'язок молодим людям;
- підвищити інформування молоді та їхніх батьків про заходи щодо кар'єрних послуг, вибору професії та побудови кар'єри, розвитку навичок Soft Skills;
- розвивати надання онлайн-послуг з кар'єрного консультування з урахуванням безпечного користування інтернетом і захисту своїх персональних даних.



РЕСУРСИ Й ПОСИЛАННЯ

1. Молодь України – 2018 / Результати репрезентативного соціологічного дослідження. – Київ : ДП «Редакція інформаційного бюлетеня «Офіційний вісник Президента України», 2018. – 72 с.
2. Молодь України – 2018 / Результати репрезентативного соціологічного дослідження. – Київ : ДП «Редакція інформаційного бюлетеня «Офіційний вісник Президента України», 2018. – 72 с.
3. Future of Work 2030: як підготуватися до змін в Україні: результати дослідження. Центр «Розвиток корпоративної соціальної відповідальності». Київ, 2021. 124 с.
4. The Future of Jobs: Report (WEF 2020). <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020>
5. Навички XXI століття очима молоді та роботодавців: Аналітичний звіт за результатами опитування. Держ. ін-т сімейн. і мол. політики. Київ, 2021. 24 с. <https://dismp.gov.ua/zvit-za-rezultatami-onlajn-opituvannya-navichki-hhi-stolittya-ochima-molodi-ta-robotodavciv/>
6. Зайцева-Чіпак Н. О., Саприкіна М. А., Гондюл О. Д. Future of work 2030. Як підготуватись до змін в Україні: Дослідження. Центр «Розвиток корпоративної соціальної відповідальності». Київ, 2021. 124 с.
7. https://mms.gov.ua/storage/app/sites/16/Molodizhna_polityka/stanovishche-molodi-2021.pdf
8. Про затвердження Порядку реєстрації, перереєстрації безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу: Постанова Кабінету Міністрів України від від 19 вересня 2018 р. 792. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/792-2018-%D0%BF#Text>
9. Про затвердження Порядку реєстрації, перереєстрації безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу: Постанова Кабінету Міністрів України від від 19 вересня 2018 р. 792. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/792-2018-%D0%BF#Text>
10. Базиль Л. О., Ершова Л. М. Організація консультування з професійної кар'єри учнів професійно-технічних навчальних закладів. Методичні рекомендації для педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти. – Житомир: «Полісся», 2019. – 104 с.
11. Career Counseling Competencies. https://www.ncda.org/aws/NCDA/pt/sd/news_article/37798/_self/layout_ccmsearch/true
12. Кар'єрне консультування в закладах освіти: Методичні матеріали курсу.
13. Шушкевич Т. С., Деркач Т. Л., Саприкіна М. А. Кар'єрне консультування. – К.: 2020. – 152 с.
14. Планування та розвиток професійної кар'єри учнівської молоді в системі професійно-технічної освіти: навчальний посібник / [С. В. Алексеєва, Л. М. Ершова, Д. О. Закатнов, В. Т. Лозовецька, В. Ф. Орлов]; за ред. Д. О. Закатнова. – Житомир: «Полісся», 2018. – 186 с.
15. Шушкевич Т. С., Деркач Т. Л., Саприкіна М. А., «Кар'єрне консультування». – К.: 2020. – 152 с.
16. Діагностика професійних установок підлітків. https://studme.org/193127/psihologiya/diagnostika_professionalnyh_ustanovok_podrostkov
17. Тест Г. Айзенка для визначення типу темпераменту. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://hk.dut.edu.ua/docs/articles/127/Тест%20Айзенка%20на%20визначення%20темпераменту.pdf>
18. Методика вивчення характерологічних рис особистості. http://proforientator.info/?page_id=6040
19. Тест на визначення особистості. <https://www.16personalities.com/uk/bezkoshtovnyy-test-na-vyznachennya-osobystosti>
20. Методика дослідження вольової організації людини. <https://vseosvita.ua/library/metodika-doslidzenna-volovoi-organizacii-osobistosti-66776.html>
21. Тест Томаса – типи поведінки в конфлікті [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://psychologis.com.ua/test_tomasa_-_tipy_povedeniya_v_konflikte.htm
22. Методика «Карта інтересів» http://proforientator.info/?page_id=6006
23. Професійно-діагностичний опитувальник (ПДО). http://proforientator.info/?page_id=5998
24. Європейська методика професійної орієнтації підлітків. <https://magellano.com.ua>



РЕСУРСИ Й ПОСИЛАННЯ

25. Тест проєкту «Обери професію своєї мрії» (<https://hryoutest.in.ua/>)
26. <https://happy monday.ua/testuvannya>
27. Сучасна профорієнтація. <https://proftest.in.ua/>
28. Опитувальник професійних нахилів Л. Йовайш.
Режим доступу: <https://docs.google.com/viewer?a=v&pid=sites&srcid=ZGVmYXVsdGRvbWVpbnxzbWFsbWFyaW5hODd8Z3g6MTRlYjhhNzZiNWY1ZjZkOQ>
29. Профорієнтатор. <https://proforientator.com.ua/>
30. Визначення соціально-психологічних установок особистості методика О. Ф. Потьомкіної <http://personal.in.ua/article.php?ida=225>
31. Мачушник О. Л. Тестування як форма контролю в курсі «Прикладні методики»: Навчально-методичний посібник. – Житомир: ЖДУ імені Івана Франка, 2016. – 66 с.
32. Соціологічне опитування молоді «Мріємо та діємо», яке проведено компанією Info Sapiens для International Research and Exchanges Board (IREX) за підтримки United States Agency for International Development (USAID). Дані опитування були проаналізовані Center for Insights in Survey Research (CISR) Міжнародного республіканського інституту. Опитування проводилося в усій Україні з 22 лютого по 28 березня 2021 року. Метод інтерв'ю: телефонні інтерв'ю (CATI) на основі випадкової вибірки (випадкового набору цифр) номерів мобільних телефонів з обласними квотами.
33. Соціологічне дослідження «Молодь України – 2021», проведено в листопаді 2021 року.
34. Demand-driven Training For Youth Employment: Toolkit.
<https://www.google.com/search?client=safari&rls=en&q=Demand-driven+Training+For+Youth+Employment%3A+Toolkit.&ie=UTF-8&oe=UTF-8>
35. Усик В., Петрик Д., Мальченко О. Адвокація для молодіжних рад. Посібник. Київ, 2021. 36с.
https://www.britishcouncil.org.ua/sites/default/files/advocacy_for_youth_councils_manual.pdf
36. Публічне лобіювання: Навч. посіб. / Під заг. ред. канд. філос. наук Р. Кобця, канд. істор. наук С. Панциря. – Київ, Фонд «Європа XXI», 2008. – 160 с. <https://platforma-msb.org/wp-content/uploads/2015/08/Publichne-lobiyuvannya1.pdf>
37. Шлях до результатів: планування та проведення ефективних оцінювань розвитку. – Морра Імас Л. Дж., Ріст Р. К. – К.: МБФ «Міжнародний Альянс з ВІЛ /СНІД в Україні», 2015. – 580 с.

ДОДАТКИ

1. [Інформаційні чек-листи для надання кар'єрних послуг](#)
2. [Шаблон бізнес-моделі](#)
3. [Створення портфеля послуг](#)
4. [Таблиця. створення портфеля послуг](#)
5. [Методики проведення кар'єрного консультування](#)
6. [Таблиця для вибору методики для проведення кар'єрного консультування](#)
7. [Методи соціологічних дослідження й етапи їхнього проведення](#)
8. [Визначення каналів комунікації та складання контент плану](#)
9. [Методологія онлайн-опитування](#)
10. [Соціологічна анкета для онлайн-опитування](#)
11. [Методологія фокус-груп](#)
12. [Анкета для відбору учасників фокус-групи](#)
13. [Сценарій для проведення фокус-групи](#)
14. [Контент-плани на тиждень](#)
15. [Онлайн курс з розвитку навичок](#)
16. [Як працювати з неповнолітніми](#)
17. [Організація заходів для молоді](#)
18. [Тренінг з підготовки резюме](#)
19. [Етапи організації та проведення тренінгу](#)
20. [Побудова партнерства](#)
21. [Таблиця. Партнери Центру кар'єри Успіх та можливості співпраці з ними](#)
22. [Таблиця для заповнення Партнери та очікувані результати](#)
23. [Таблиця Партнери та очікувані результати](#)
24. [Опис етапів складання бізнес-моделі Остервальдера](#)
25. [Приклад системи МіО заходу](#)
26. [Приклад ключових показників ефективності](#)
27. [Чек-лист для проведення моніторингу заходів](#)
28. [Принципи розрахунку показників моніторингу](#)
29. [Приклади резюме та поради щодо підготовки](#)



МЕТОДИ

1. [Квадрант Кіосакі](#)
2. [Сім рівнів активного слухання](#)
3. [Колесо спостереження](#)
4. [Техніка Антиціль](#)
5. [Процес аналіз консультацій](#)
6. [Чотирьохетапна модель розвитку кар'єри](#)
7. [Життєвий цикл співробітника](#)
8. [Балансова модель чотирьох сфер життя Пензешк](#)
9. [Чотири фундаментальні екзистенційні мотивації](#)
10. [Тест Якорі кар'єри](#)
11. [Піраміда потреб А. Маслоу](#)
12. [Опитувальник Мотивація кар'єри](#)
13. [Опитувальник Шкала зрілості професійних установок](#)
14. [Методика вивчення темпераменту \(опитувальник Г. Айзенка\)](#)
15. [Особистісний опитувальник Г. Шмішека](#)
16. [Тест «Визначення способів регулювання конфліктів» К. Томаса](#)
17. [Тест на визначення менеджерського стилю](#)
18. [Опитувальник Структура інтересів В. Хеннінга](#)
19. [Опитувальник професійних вподобань Дж. Голланда](#)
20. [SWOT-аналіз компетенцій](#)
21. [Модель Батько-Дорослий-Дитина](#)
22. [Модель SMART](#)
23. [Причинно-наслідкова діаграма \(К. Ішікави\)](#)
24. [Модель 4P](#)
25. [Модель STAR](#)
26. [Техніка Лінія часу](#)
27. [Чотири сфери життя з різних ідентичностей](#)
28. [Лінійна модель «Три стільці коучингу»](#)
29. [Модель 4E](#)



**Завантажити всі
додатки та методи**

