



ПОРАДНИК

**КЕРІВНИКАМ ЦЕНТРІВ РОЗВИТКУ КАР'ЄРИ
ЗАКЛАДІВ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-
ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ В УКРАЇНІ**



Цей poradnik розроблено за фінансової підтримки Європейського Союзу та його держав-членів Німеччини, Фінляндії, Польщі та Естонії у межах програми «EU4Skills: кращі навички для сучасної України». EU4Skills виконується Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH та Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW). Зміст цього poradniku є виключною відповідальністю його авторів та не може жодним чином сприйматися як такий, що відображає погляди Європейського Союзу, його держав-членів та Програми.



ЗМІСТ

Передмова	3
Експерти проекту	4
Учасники проекту	5
Вступ	6
Що таке центри кар'єри в закладах П(ПТ)О	6
Рекомендації Міністерства освіти і науки України щодо створення центрів кар'єри у закладі професійної (професійно-технічної) освіти	8
Послуги центрів кар'єри в закладах П(ПТ)О. Кращі практики та поради	11
Консультування з формування стратегії пошуку роботи	11
Розвиток комунікативних навичок для успішного старту і розвитку кар'єри	21
Консультування з підготовки документів для пошуку роботи	25
Організація та оцінка роботи центрів кар'єри в закладах П(ПТ)О	32
План дій	32
Брендинг для центру розвитку кар'єри	50

Інформаційні та методичні матеріали для розвитку діяльності центрів кар'єри закладів П(ПТ)О.

Зміст цього документу є виключною відповідальністю його авторів та не може жодним чином сприйматися як такий, що відображає погляди Європейського Союзу, його держав-членів та Програми.

Ліна Сирота

директорка «Еліс Україна», координатор проєктів

Ірина Солдатенко

експертка з питань соціальних комунікацій, соціального підприємництва, медіа рілейшнз, Харківський національний університет імені В.Н.Каразіна

Роман Куриленко

тренер, керівник відділу працевлаштування та роботи з випускниками Київського національного університету імені Тараса Шевченка й проєктний менеджер HR-brand агенції UGEN

Дмитро Лобанов

тренер, консультант з питань організації роботи Центрів розвитку кар'єри, голова ГО «Потрібні тут»



ТЕМИ ТРЕНІНГІВ, СЕМІНАРІВ, ВОРКШОПІВ, МАЙСТЕР-КЛАСІВ, БІЗНЕС-СНІДАНКІВ

- ✦ “Організація, просування та методичний розвиток центрів кар’єри”, тренер Дмитро Лобанов.
- ✦ “Операційна діяльність центру розвитку кар’єри закладу П(ПТ)О”, тренер Дмитро Лобанов.
- ✦ “Ефективні комунікації та менеджмент конфліктів”, тренер Роман Куриленко.
- ✦ “Як побудувати кар’єру (підготовка кар’єрних консультантів)”, тренер Роман Куриленко.
- ✦ “Створюємо свій професійний бренд”, тренер Роман Куриленко.
- ✦ “Формування персонального профайлу фахівця”, тренер Дмитро Лобанов
- ✦ “Основи соціального підприємництва”, тренер Ірина Солдатенко.
- ✦ “Практики функціонування центрів кар’єри”, тренери Роман Куриленко, Дмитро Лобанов.

УЧАСНИКИ ПРОЕКТУ

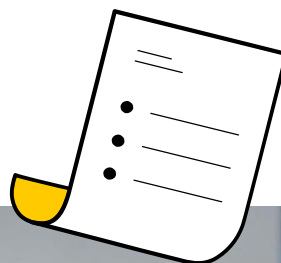
- Вище професійне училище №41, м. Тульчин
- ДПТНЗ "Вінницьке міжрегіональне вище професійне училище", м. Вінниця
- ДПТНЗ "Вінницьке вище професійне училище сфери послуг", м. Вінниця
- ДНЗ Запорізьке машинобудівне вище професійне училище

- ДНЗ Мелітопольське вище професійне училище
- Вище професійне училище №21, м. Миколаїв
- Новоодеський професійний аграрний ліцей
- ДНЗ "Южноукраїнський професійний ліцей"
- Державний навчальний заклад "Запорізьке вище професійне училище "Моторобудівник"
- Вище професійне училище №19, м. Дрогобич
- Вище професійне училище №29, м. Львів
- Вище професійне училище №34, м. Стрий
- Вище професійне училище №7, м. Кременчук
- Решетилівський професійний аграрний ліцей ім. Боровенського
- Професійно-технічне училище №44 м. Миргород
- Вище професійне училище №22, м. Сарни
- ДНЗ "Рівненське вище професійне училище ресторанного сервісу та торгівлі"
- Квасилівський професійний ліцей
- Вище професійне училище №24, м. Заставна
- Професійно-технічне училище №8, м. Чернівці
- Чернівецьке вище професійне училище радіоелектроніки

ЦЕНТРИ КАР'ЄРИ В ЗАКЛАДАХ П(ПТ)О

Реформування системи професійної (професійно-технічної) освіти відповідно до Концепції реалізації державної політики у сфері професійної (професійно-технічної) освіти «Сучасна професійна (професійно-технічна) освіта» на період до 2027 року, затвердженої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 12 червня 2019 року № 419-р, має здійснюватися, у тому числі, через заходи з популяризації професійної (професійно-технічної) освіти серед дітей, молоді, дорослих, а також планування їх професійного розвитку та кар'єри (з листа заступника міністра освіти і науки України Ігоря Гарбарука МОН № 1/19107-21 від 04.11.2021).

Основною метою роботи центрів кар'єри у закладах професійної (професійно-технічної) освіти є координація роботи закладів професійної (професійно-технічної) освіти щодо сприяння працевлаштуванню їх здобувачів, а також реалізації права випускників закладів професійної (професійно-технічної) освіти на перше робоче місце.



РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО СТВОРЕННЯ ЦЕНТРІВ КАР'ЄРИ У ЗАКЛАДІ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ

Додаток до листа
Міністерства освіти і науки України від 04.11.2021 № 1/19107-21

З метою координації роботи закладу професійної (професійно-технічної) освіти (далі – П(ПТ)О) щодо сприяння працевлаштуванню здобувачів П(ПТ)О, реалізації права випускників закладів П(ПТ)О на працю, перше робоче місце, сприяння у підвищенні їх професійної кваліфікації, здобуття додаткових кваліфікацій, а також популяризації П(ПТ)О рекомендуємо у закладах П(ПТ)О створити центри кар'єри.

Центр кар'єри може бути структурним підрозділом закладу П(ПТ)О.

У своїй діяльності центр кар'єри керується Конституцією та законами України, постановами Верховної Ради України, актами Президента України, Кабінету Міністрів України, нормативно-правовими актами центральних і місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування та закладу П(ПТ)О.

Рекомендуємо центр кар'єри створювати у межах встановленої чисельності працівників (штатного розкладу) на підставі відповідного наказу керівника закладу П(ПТ)О, у якому затвердити структуру центру кар'єри.

Усі працівники центру кар'єри - керівник, працівники центру, які організовують роботу з кар'єрного консультування, працевлаштування здобувачів П(ПТ)О і випускників, призначаються відповідним наказом керівника закладу П(ПТ)О (за умови наявності штатних одиниць), або зазначені обов'язки можуть бути покладені на інших співробітників закладу.

Доцільно до заходів і діяльності центру кар'єри залучати інших працівників закладу П(ПТ)О, представників органів самоврядування, здобувачів П(ПТ)О, соціальних партнерів, роботодавців та інших зацікавлених осіб.

Після опублікування наказу про створення центру кар'єри рекомендуємо закладам П(ПТ)О розробити і затвердити Положення про центр кар'єри (далі – Положення).

У Положенні рекомендуємо визначити такі функції центру кар'єри:

- організація та консультування здобувачів П(ПТ)О, випускників закладів освіти з побудови та розвитку професійної кар'єри;
- допомога у побудові плану професійної кар'єри на основі співставлення особистісних характеристик здобувача П(ПТ)О з вимогами професійних стандартів;
- організація інформаційно-роз'яснювальної роботи серед здобувачів П(ПТ)О з питань правового регулювання відносин у сфері зайнятості та трудового законодавства;
- розвиток підприємницької ініціативи у здобувачів П(ПТ)О;
- формування активної соціальної та громадянської позиції;
- допомога з отримання додаткових професійних знань, умінь і навичок, підвищення кваліфікації, у тому числі в рамках програм навчання протягом життя, участі в майстер-класах, бізнес-тренінгах, професійних конкурсах, сертифікованих програмах, проектах соціальної підтримки здобувачів освіти;
- здійснення спільно з державними установами, що виконують завдання і функції у сфері зайнятості населення, трудової міграції та соціального захисту від безробіття, моніторингу працевлаштування здобувачів П(ПТ)О;

- оприлюднення інформації про діяльність центру кар'єри у формі оголошень, інформаційних повідомлень, зокрема, щодо проведення заходів, на офіційному вебсайті закладу П(ПТ)О;
- інформування учнівської молоді та дорослих про основні тенденції розвитку ринку праці, вимоги роботодавців до пошукувачів роботи, зокрема, з використанням доступних інформаційних ресурсів;
- взаємодія з центральними та місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, державними установами, що виконують завдання і функції у сфері зайнятості населення, трудової міграції та соціального захисту від безробіття, підприємствами, установами, організаціями з питань П(ПТ)О, у тому числі проходження професійно-практичної підготовки та працевлаштування здобувачів П(ПТ)О;
- співпраця з підприємствами, установами та організаціями для отримання об'єктивної оцінки якості підготовки здобувачів П(ПТ)О з огляду на потреби ринку праці;
- вивчення динаміки попиту на відповідні професії на ринку праці, внесення пропозицій керівництву закладу П(ПТ)О щодо формування державного та регіонального замовлення на підготовку робітничих кадрів;
- організація профорієнтаційної роботи серед дітей, молоді, дорослих;
- проведення заходів із популяризації робітничих професій та формування мотивації молоді до здобуття професійних кваліфікацій; ініціювання, організація та проведення тематичних зустрічей, поширення історій професійного успіху.

Генеральний директор директорату професійної освіти

Ірина ШУМІК

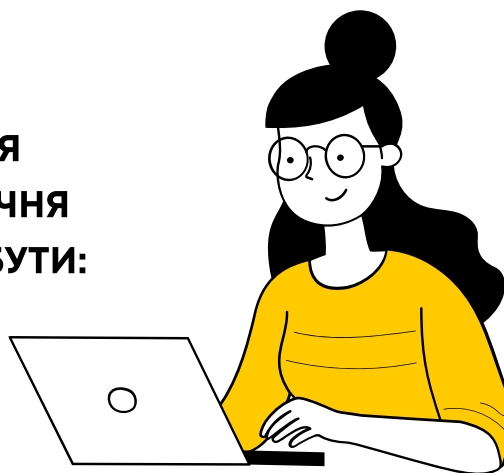


Послуги Центрів кар'єри в закладах П(ПТ)О

КОНСУЛЬТУВАННЯ З ФОРМУВАННЯ СТРАТЕГІЇ ПОШУКУ РОБОТИ УЧНЯ І ВИПУСКНИКА ЗАКЛАДУ П(ПТ)О

Консультації з формування стратегії пошуку роботи означає допомогу у визначенні каналів з пошуку першої роботи. Чимале значення має й професійна орієнтація учнів на кар'єрні можливості в рамках обраних ними для навчання професійних напрямів П(ПТ)О. Центр кар'єри закладу П(ПТ)О пропонує цілий спектр послуг із сприяння учням у формуванні стратегії пошуку роботи - заходи із професійної орієнтації, психологічні тестування, тренінги та майстер-класи з опанування м'яких навичок - комунікацій, уміння працювати в команді, з менеджменту конфліктів та вирішення кризових ситуацій.

★ **ЕФЕКТИВНИМИ НАПРЯМКАМИ
КОНСУЛЬТУВАННЯ З ФОРМУВАННЯ
СТРАТЕГІЇ ПОШУКУ РОБОТИ ДЛЯ УЧНЯ
І ВИПУСКНИКА ЗП(ПТ)О МОЖУТЬ БУТИ:**



КАР'ЄРНЕ КОНСУЛЬТУВАННЯ

Надання допомоги у вигляді порад, тестування з психологічної відповідності обраній професії, рекомендації щодо підготовки та вирішення проблем розвитку кар'єри у формі консультацій, майстер-класів, тренінгів, шляхом особистого чи онлайн-спілкування є кар'єрним консультуванням. В реалізації цього напрямку діяльності корисними будуть тести, розміщені на



офіційному сайті Платформи
профорієнтації та розвитку
кар'єри Державної служби
зайнятості



Порталі
ОсвітаНова



Поради для центру кар'єри закладу П(ПТ)О:



Складіть портфоліо можливостей професійної орієнтації учнів та випускників.



Проводьте анкетування учнів щодо їх потреб у розвитку професійної орієнтації.



Складіть план роботи на півріччя, рік.



Передбачте зручний графік консультацій учнів та проведення навчальних заходів.



Розробіть зручний для учнів формат інформування про заходи центру кар'єри.



КОНСУЛЬТАЦІЇ З ПОШУКУ РОБОТИ НА СПЕЦІАЛІЗОВАНИХ САЙТАХ

Цей ресурс важливою інформацією з широкого кола питань – це не тільки вакансії та оголошення про пошук роботи, а й публікації про динаміку ринку, результати соціологічних опитувань, економічні прогнози, рекомендації з пошуку роботи.



Поради для центру кар'єри закладу П(ПТ)О:



Розмістіть перелік із посиланнями на сайти оголошень з пошуку роботи і вакансіями на інформаційних ресурсах центру кар'єри закладу П(ПТ)О.



Регулярно робіть моніторинг стану ринку праці, актуальних професій та вимог роботодавців на сайтах оголошень з пошуку роботи і вакансіями.



В межах діяльності центру кар'єри проводьте заходи, в рамках яких учні можуть створювати та редагувати власне резюме на сайті з пошуку роботи та публікувати власне резюме у базі кандидатів.



Використовуйте публікації з спеціалізованих сайтів з пошуку роботи для формування контент-плану інформаційних ресурсів центру.



ПРОВЕДЕННЯ ТА УЧАСТЬ В КОНКУРСАХ ПРОФЕСІЙНОЇ МАЙСТЕРНОСТІ

Конкурси професійної майстерності - змагання з робітничих професій, що проводяться для учнів на базі закладу П(ПТ)О або державними чи міжнародними організаціями. Конкурси сприяють підвищенню профорієнтації молоді, престижності робітничих професій та професійної освіти, є важливим інструментом популяризації робітничих професій, а також розвитку державно-громадського партнерства в системі професійної освіти.



Поради для центру кар'єри закладу П(ПТ)О:



Регулярно робіть моніторинг конкурсів, які оголошуються Міністерством освіти і науки України, Управлінням освіти регіону, роботодавцями, а також конкурсу WorldSkills Ukraine



WorldSkills
Ukraine



В межах діяльності центру кар'єри проводьте заходи, в рамках яких учні можуть підготуватися до участі в конкурсі;



Якщо конкурс проводиться закладом П(ПТ)О - запросіть до складу журі випускників - роботодавців, відомих експертів, провідних фахівців професійної галузі;



Створіть стенд або презентацію із представлення робіт учнів та П(ПТ)О, на базі якого робота виконана для привернення уваги роботодавців до П(ПТ)О;



Допоможіть учням оформити роботи (супровідні документи) відповідно до вимог конкурсу;



Для привернення уваги роботодавців до талановитих студентів розміщуйте результати участі в конкурсах на вебсайті

ДНЗ «Рівненське вище професійне училище ресторанного сервісу і торгівлі» 330027, м.Рівне, вул. Д.Галицького, 13

тел.: (0362) 642-293, 642-300

e-mail: tplicey@ukr.net



 <https://rtpl.com.ua/index.php>

Здобувачі освіти та педагогічні працівники Рівненського ВПУ ресторанного сервісу і торгівлі беруть участь у всіх обласних та Всеукраїнських конкурсах, фестивалях, спортивних змаганнях, у конкурсі «WorldSkills Ukraine», у фестивалі «BESTCookFEST», у виставках «Інноватика в освіті України» та «Сучасні заклади освіти» і виборюють призові місця. У 2017 та 2019 роках навчальний заклад здобув Гран-прі «Лідер професійно-технічної освіти України».

На базі Рівненського ВПУ ресторанного сервісу і торгівлі було проведено два Всеукраїнських конкурси фахової майстерності серед учнів професійно-технічних навчальних закладів з професії «Кухар» та з професії «Кондитер». Конкурсантів забезпечили обладнанням, робочими місцями, інструментом та сировиною для того, щоб вони виявили в повній мірі всі свої практичні навички, набуті під час навчання. 27-28 листопада 2019 року на базі закладу відбувся I етап Всеукраїнського конкурсу професійної майстерності «WorldSkills Ukraine» з 2 компетенцій: «Кулінарне мистецтво» та «Кондитерське мистецтво». Здобувачі освіти закладу вибороли дві золоті нагороди.

Адміністрація закладу використовує інформаційні приводи для проведення кулінарних квестів, челенджів, конкурсів фахової майстерності, творчих конкурсів з розвитку креативності (фотомистецтва, читання гуморесок). Це розвиває необхідні для сучасного фахівця “м’які навички” – креативність, вміння привернути до себе увагу, презентувати свою професійну майстерність роботодавцям.



5 грудня 2022 р. · ☑

Запрошуємо здобувачів освіти та педагогічних працівників долучитися до зігріваючого онлайн-челенджу на найкращу світлинку з чашечкою чаю з нагоди Всесвітнього дня чаю, який відбудеться 15 грудня.

*Чай – це великий світ,
що може поміститися
у маленькій чашці.
(Тайбохши /Джур-Джур)*

Мета даного конкурсу - популяризація напою та вдосконалення практичних умінь по приготуванню різних видів чаю.
Дата проведення: з 5 грудня по 14 грудня 2022 року.

Умови конкурсу:

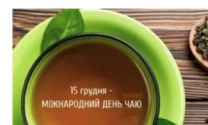
1. Пронести рецептуру свого улюбленого виду чаю, вказати назву напою.
2. Приготувати даний напій, продумати його подачу.
3. Зробити фото учасника з напоєм.
4. Надіслати рецептуру, фото та особисті дані (ПІБ учасника) та номер групи здобувачів освіти за номером 0969138872 у Viber або Telegram.

Критерії оцінювання:

- Концепція
- Презентація (подача)

Підбиття підсумків конкурсу 15 грудня, перші три призери місця отримують нагороди.

Відповідальна особа - Оксана КОВАЛЬЧУК.



Інформація за матеріалами сайту
Рівненського ВПУ ресторанного
сервісу і торгівлі



ПРОВЕДЕННЯ ЯРМАРОК ВАКАНСІЙ

Ярмарки вакансій – це спеціалізовані заходи, де зустрічаються роботодавці та учні. Подібні заходи знайомлять із специфікою компаній / організацій та пропозиціями початкових посад або стажування. Роботодавці презентують свої підприємства, організації, наявні вакансії, програми стажувань, розвивають бренд роботодавця. Учні мають змогу дізнатися більше про актуальні можливості та залишити власні контакти для проходження подальших етапів відбору.



Поради для центру кар'єри закладу П(ПТ)О:



Завчасно проведіть інформаційну кампанію для учнів та випускників П(ПТ)О про час і місце проведення ярмарку, подбайте про зручність доступу до місця проведення для всіх учасників.



Дайте оголошення в місцевих ЗМІ про планування проведення ярмарку і запропонуйте подати заявки про участь усім, хто зацікавлений у презентації своїх організацій та підприємств і пошуку робітників.



Проінформуйте Ваших партнерів-роботодавців про час і місце проведення ярмарку.



Організуйте зручний простір для розміщення стендів учасників ярмарку.



Майте повний перелік учасників та їх контактів.



Зробіть окрему зону для спілкування учасників, проведення короткої розмови чи співбесіди.



Зробіть аналіз проведеного заходу, оновивши список партнерів та контакти.



ОРГАНІЗАЦІЯ ЕКСКУРСІЙ НА ПІДПРИЄМСТВА ТА В ОРГАНІЗАЦІЇ

Основна мета екскурсій на підприємства та в організації роботодавців - дати учням закладу П(ПТ)О загальне уявлення про підприємство, організацію, ознайомити їх з умовами та специфікою роботи на підприємстві чи в організації.



Поради для центру кар'єри закладу П(ПТ)О:



Разом із представником організації або підприємства складіть план екскурсії, подбайте про маршрут та транспорт.



Проведіть інструкцію з правил перебування на підприємстві чи в організації до її початку.



Попросіть учнів ознайомитися із сайтом організації або підприємства чи сторінкою в соціальних мережах і скласти перелік питань.



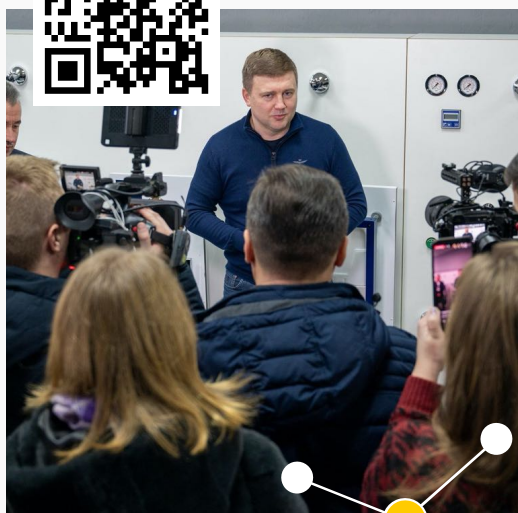
Зробіть фоторепортаж про екскурсію для розміщення на інформаційних ресурсах закладу П(ПТ)О.

В рамках Всеукраїнської конференції «Професійна орієнтація: успішні практики та нові виклики», організованої за участі Міністерства освіти та науки України і Програми ЄС «EU4Skills: Кращі навички для сучасної України», відбулася екскурсія учасників конференції - представників закладів П(ПТ)О - в Здолбунівське ВПУЗТ, де відкрився 31-й навчально-практичний центр з підготовки працівників сантехнічної галузі.

«У цьому центрі не лише підвищуватимуть кваліфікацію працівники сантехнічної галузі. Тут зможемо готувати нові робітничі кадри за короткими програмами. Це дуже важливо для Рівненщини, яка сьогодні налічує понад 37 тисяч внутрішньо переміщених осіб. Для таких людей перекваліфікація також вкрай необхідна», – прокоментував голова Рівненської ОДА Віталій Коваль (<https://t.me/vitalykoval8/9549>).



Здолбунівське
ВПУЗТ



ПРОВЕДЕННЯ КОНСУЛЬТАЦІЙ У ФОРМАТІ "СВІТОВЕ КАФЕ"

Методика "Світового кафе" є простим, ефективним і гнучким форматом для проведення діалогу у великій групі. Опис методики проведення Світового кафе:

- 01** Створюється "особливе" середовище, найчастіше за зразком кафе, тобто невеликі круглі столи, папір для нотаток, кольорові ручки. За кожним столом має бути не більше п'яти стільців, оптимально - чотири.
- 02** Ведучий починає з теплого привітання і знайомить учасників з процесом Світового кафе, описує контекст, розповідає про етикет кафе і основні питання для обговорення за столами.
- 03** Обговорення у форматі Світового кафе - це розмови в малих групах по чотири (максимум п'ять) осіб, які сидять за столом. Кожні 5-10 хвилин члени груп пересідають за інший стіл. Один із учасників обговорення має залишитися в якості "господаря столу" для наступної сесії. Він коротко розповідає наступній групі учасників про те, що відбулося під час попереднього раунду.
- 04** Після завершення обговорень за столами ведучий пропонує представити результати всім учасникам зустрічі.



Поради для центру кар'єри закладу П(ПТ)О:



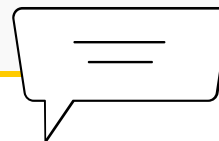
Використовуйте методику "Світового кафе" для обговорення тем пошуку роботи, підготовки до інтерв'ю, заповнення шаблонів резюме, написання мотиваційних листів, пошуку ідей для розвитку власного бізнесу.



Підготуйте актуальні для учасників питання для обговорення. Наприклад:

- Які навички потрібні для успішного працевлаштування?
- Де розвинути навички, необхідні для працевлаштування?
- Чому випускнику складно знайти першу роботу?
- Що потрібно робити центру розвитку кар'єри, щоб ефективно допомагати учням у пошуку роботи?

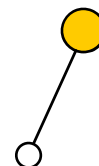
World Cafe – друга частина Всеукраїнської конференції з кар'єрного консультування «Кар'єрне консультування в дії» (8 листопада 2022 року). Цікава можливість поміркувати над трьома великими тематиками, які обговорювалися експертами: які зміни мають відбутися у системі закладів П(ПТ)О, щоб випускник став реальним job-ready фахівцем? На яку підтримку, у свою чергу, Центри кар'єри очікують від роботодавців? Та якими можуть бути формати й сценарії кар'єрних заходів, щоб ефективно та доступно інформувати учнів і випускників про актуальні потреби ринку праці? Обговорення, розробка ідей та пропозицій відбувалися у трьох групах.



РОЗВИТОК КОМУНІКАТИВНИХ НАВИЧОК ДЛЯ УСПІШНОГО СТАРТУ І РОЗВИТКУ КАР'ЄРИ

Щоб досягти успіху з розвитку професійної кар'єри, потрібно вміти добре ладнати з колегами, клієнтами, керівниками, володіти навичками із вирішення конфліктних ситуацій, аргументації своїх дій. Ці уміння називаються м'якими навичками (soft skills). До м'яких навичок належать, зокрема, міжособистісні (людські) навички, комунікативні навички, вміння слухати, управління часом, вирішення проблем, лідерство та емпатія. Дати учням знання та розвинути вміння щодо оволодіння м'якими навичками можна у форматах тренінгів, майстер-класів, рекомендацій із самостійного опанування через навчальні відео та літературу за темою.

ТРЕНІНГИ



Тренінг – це форма інтерактивного групового навчання, що забезпечує активну участь і творчу взаємодію учасників між собою та з учителем. На відміну від лекції учні є активними учасниками тренінгу та діляться наявним досвідом, думками та ідеями щодо визначеної мети та теми. Під час тренінгу перевага надається діяльності не вчителя, а учнів, особистий досвід яких є основою для навчання. Нова інформація та навички засвоюються завдяки практичній участі, обміну думками та ідеями. Зміст тренінгу має орієнтуватися на досягнення оголошеної мети; ґрунтуватися на результатах сучасних наукових досліджень; давати відповіді на реальні потреби і проблеми учасників; впливати на формування цінностей, знань, умінь і навичок.

Викладач на тренінгу виконує роль фасилітатора (від англ. facilitate - допомагати, полегшувати, сприяти). Він скеровує діяльність та взаємодію учасників на вивчення теми та досягнення мети тренінгу.

Під час планування та проведення тренінгу варто приділити увагу практичним вправам, спілкуванню та взаємодії учнів між собою, роботі в групах та розробці проєктних завдань. Особливістю тренінгів є те, що вони вдало поєднують отримання не лише нових знань, але й навичок щодо їхнього застосування у практичних ситуаціях.

Поширеною є практика застосування тренінгів для розвитку soft skills – особистих якостей, завдяки яким людина може успішно взаємодіяти в команді під час розв’язання будь-яких робочих питань. До зазначених характеристик належать: вміння активно слухати, вести перемовини, використовувати невербальні елементи комунікації, вміння переконувати, презентувати та виступати публічно, розповідати, вести бізнес-комунікацію та ін.



Поради для центру кар’єри закладу П(ПТ)О:



Запропонуйте учням визначити ті софт скілз, яких їм не вистачає для успішного працевлаштування у майбутньому.



Проведіть опитування серед роботодавців, яких софт скілз їм не вистачає, і на цій основі запропонуйте події.



У співпраці зі студентами розробіть план проведення тренінгів, спрямованих на розвиток софт скілз.



Визначіться з темами кожного тренінгу та підберіть фасилітаторів.



Запропонуйте учням взяти участь у запланованій серії тренінгів.



МАЙСТЕР-КЛАСИ

Майстер-клас – це особлива форма групового інтерактивного заняття, що заснована на практичних діях майстра (експерта) та спрямована на творче розв’язання певних практичних завдань. Майстер-клас передбачає активну роль експерта, вчителя (чи майстра), що має на меті ознайомити учасників із власним досвідом застосування нових методів, підходів чи рішень на практиці. Під час майстер-класу експерт передає досвід своєї роботи через пряме коментування й демонстрацію найефективніших методів, прийомів, форм педагогічної діяльності, плануючи застосування їх усіма учасниками заняття. На відміну від традиційної лекції майстер-клас передбачає практичний компонент та активну роль усіх учасників, що мають засвоїти досвід, який транслюється експертом.

Цей метод навчання можна застосовувати для ознайомлення учнів із досвідом успішного працевлаштування колишніх випускників. Інформація про виклики, з якими вони зіткнулися під час працевлаштування, а також засвоєні уроки стануть цінним знанням для навчання під час майстер-класів.



Поради для центру кар'єри закладу П(ПТ)О:



Складіть перелік успішних випускників вашого закладу та запросіть їх до участі у майстер-класах з учнями.



Розробіть план проведення майстер-класів із визначенням їхньої логічної послідовності та кінцевої мети.



Запропонуйте учням взяти участь у запланованій серії майстер-класів.



КОНСУЛЬТУВАННЯ З ПІДГОТОВКИ ВЛАСНИХ ІНФОРМАЦІЙНИХ РЕСУРСІВ ДЛЯ ПОШУКУ РОБОТИ

Цей напрямок роботи центрів кар'єри передбачає консультування, навчання з підготовки різних видів інформаційних ресурсів про претендента на робоче місце - резюме, мотиваційного листа, онлайн-портфолію.

➤ Резюме

Один із основних інструментів з пошуку роботи є резюме. Це короткий виклад найбільш важливих для потенційного роботодавця фактів щодо освіти, досвіду роботи, навчання, біографії пошукача.

При складанні резюме варто пам'ятати про такі принципи:

Структурованість. Вся інформація в резюме має викладатися в певній послідовності.

Вибірковість. Резюме має містити тільки ту інформацію, що важлива для посади, на яку претендує пошукач.

Об'єктивність. Інформація, представлена в резюме, має бути реалістичною та об'єктивною.

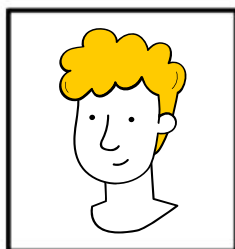
Стислість. Обсяг резюме не повинен перевищувати сторінку.





ПРИКЛАД СКЛАДАННЯ РЕЗЮМЕ

(за матеріалами тренінгу з Романом Куриленком)



ПІБ

Бажана посада

Телефон:

Email:

Місто:



2-3 речення про свою кваліфікацію	Коротко опишіть свою професійну освіту та навички
Професійні навички (hard skills)	.
Період роботи	[Назва компанії, посада] Виконувані задачі
Соціальні компетентності (soft skills)	.
Знання іноземних мов	Зазначте мови та рівень володіння ними (в текстовому форматі)
Освіта	[Отриманий освітній рівень] [Назва навчального закладу] [Спеціалізація] [Роки навчання]
Неформальна освіта (курси, тренінги, сертифікати)	Перелік додаткових освітніх здобутків
Хобі	Перелік професійних інтересів



Поради для центру кар'єри закладу П(ПТ)О:



Створіть базу різних варіантів резюме та надавайте для ознайомлення учням на консультаціях.



Розробіть шаблон резюме і запропонуйте учням створити перше резюме під час навчання.



Розмістіть шаблони резюме на сайті центру кар'єри закладу П(ПТ)О для потреб учнів та випускників.



У структурі кар'єрного консультування передбачте тренінги з основ використання конструкторів резюме.



➤ Мотиваційний лист

Мотиваційний лист – різновид особистої супровідної кореспонденції, що надається разом з резюме. Його мета – справити потрібне враження на потенційного роботодавця, звернути його увагу на професійний досвід кандидата, знання та вміння, рівень обізнаності щодо напрямків діяльності підприємства.

Мотиваційний лист повинен бути коротким, зрозумілим та легким для читання. У першому абзаці міститься інформація, яка має демонструвати зацікавленість саме в цьому роботодавцеві. Потім згадуються навички та кваліфікації, які можуть бути запропоновані пошукачем для використання саме в цій роботі. Вказуються кілька значних досягнень або здібностей, що характеризують пошукача як сильного кандидата.



Поради для центру кар'єри закладу П(ПТ)О:



Створіть базу різних варіантів мотиваційних листів та надавайте для ознайомлення учням на консультаціях.



Запропонуйте учням написати кілька різних варіантів для різних посад чи видів робіт.



Розмістіть шаблон мотиваційного листа на сайті Центру кар'єри закладу П(ПТ)О для потреб учнів та випускників.

➤ Онлайн-портфоліо

Онлайн-портфоліо – це вебресурс, створений з метою публічного просування професійних послуг чи робіт задля пошуку потенційних клієнтів, розширення аудиторії та професійної самопрезентації. Портфоліо включає ключові пункти з резюме, інформує потенційних клієнтів про кваліфікацію автора, професійні навички, представляє зразки робіт, товарів чи послуг. Онлайн-портфоліо є важливим для представників творчих професій, що виробляють певні товари чи надають послуги. Портфоліо дозволяє більшій кількості людей знайомитись з роботами автора та дає їм краще уявлення про його професійні здібності та кваліфікацію.

Розвиток інтернет-технологій зумовлює появу широкого різноманіття платформ, за допомогою яких можна створити своє портфоліо. Приклади таких платформ – самостійний вебсайт, блог або навіть відеоканал. Особливе значення у створенні та просуванні онлайн-портфоліо мають фото- та відеоматеріали, які гармонійно доповнюють текстові дані. Фото та відео мають бути гарної якості.

Портфоліо може бути створене з різною метою, але головне його завдання – комунікація з аудиторією за допомогою візуальних образів. Тому основний акцент у його розробці потрібно зробити на візуальному оформленні та лаконічності тексту.



Поради для центру кар'єри закладу П(ПТ)О:



Оберіть вдалі приклади існуючих онлайн-портфоліо українських митців та запропонуйте учням проаналізувати зміст та структуру під час консультацій.



Розробіть разом із учнями шаблон структури онлайн-портфоліо.



Запропонуйте учням розробити макет власного портфоліо та визначитись з онлайн-платформою для його розміщення (гугл диск, канва).



Оберіть декілька варіантів макетів та запропонуйте учням презентувати їх для обговорення та подальшого удосконалення.



Влаштуйте конкурс онлайн-портфоліо серед учнів.

Щоб вірили не тільки на слово

- Створить online-портфоліо
- Просити відгуки й рекомендації – не соромно, а корисно
- Сторінка на LinkedIn – ваша розгорнута візитівка



Виконавець:

giz Deutsche Gesellschaft
für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

KFW



FINNISH NATIONAL
AGENCY FOR EDUCATION

Solidarity Fund PL



REPUBLIC OF ESTONIA
EDUCATION AND YOUTH AUTHORITY

➤ Відгуки та рекомендації викладачів

Відгуки та рекомендації викладачів – це письмові документи, що надають інформацію про особистісні якості працівника, рівень його майстерності та навички володіння певними навчальними предметами. Рекомендації та відгуки викладачів можуть бути оформлені у вигляді рекомендаційного листа.

Рекомендаційний лист – це різновид ділового листа, який має особливі правила складання і оформлення. В рекомендації вказуються кваліфікація, навички та особистісні якості претендента, що мають допомогти йому у працевлаштуванні. У разі відсутності попереднього досвіду роботи викладачу варто зазначити здібності кандидата у навчанні, його участь у різноманітних проєктах, рівень навчальної дисципліни. Бажано, щоб рекомендаційний лист містив інформацію про вміння учня виконувати поставлені завдання; здатність до перепідготовки та самонавчання; власні враження про рекомендовану особистість. Документ має бути підписаним та містити контактні відомості про особу, що надає рекомендаційний лист.

Рекомендаційний лист має бути написаний без помилок, бути логічним та структурованим. Рекомендаційний лист, що містить позитивний відгук про учня/працівника, суттєво підвищує шанси для працевлаштування. Проте, він не має бути ідеальним чи містити неправдиву інформацію, оскільки його мета - сформувати довіру до кандидата, що шукає роботу. Рекомендаційний лист може бути додатком до резюме.



Поради для центру кар'єри закладу П(ПТ)О:



У співпраці з викладачами розробіть шаблон відгуку та рекомендаційного листа від викладача та розмістіть його на сайті центру кар'єри закладу П(ПТ)О для потреб учнів.



Запропонуйте викладачам написати відгуки та рекомендаційні листи для деяких учнів.

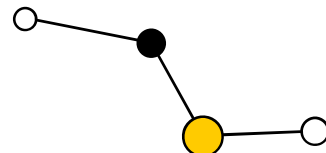


Поінформуйте учнів про можливість отримати відгук та рекомендаційний лист від викладачів та роз'ясніть їхнє значення.



Організація і оцінка роботи центрів кар'єри в закладах П(ПТ)О

ПЛАН ВДОСКОНАЛЕННЯ ОПЕРАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЦЕНТРУ КАР'ЄРИ



ІНДИКАТОРИ ОРГАНІЗАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ЦЕНТРУ РОЗВИТКУ КАР'ЄРИ

Для оцінки поточного стану розвитку центру розвитку кар'єри запропоновано сім індикаторів, що відповідають основним напрямкам діяльності сучасного центру розвитку кар'єри у закладі професійної (професійно-технічної) освіти:

- 1 Наявність нормативної бази, оформлення діяльності центру.
- 2 Наявність сторінок у вебпросторі й соцмережах.
- 3 Проведення заходів, що сприяють працевлаштуванню за фахом учнів.
- 4 Співпраця із роботодавцями.
- 5 Взаємодія з учнівським самоврядуванням в контексті працевлаштування.
- 6 Робота з абітурієнтами й батьками.
- 7 Робота з випускниками.

Примітка: наведені нижче чек-бокси включають деталізований перелік рекомендованих дій, які варто виконати представникам центру розвитку кар'єри ЗП(ПТ)О для налагодження ефективної роботи за кожною категорією.

1 НАЯВНІСТЬ НОРМАТИВНОЇ БАЗИ, ОФОРМЛЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ЦЕНТРУ РОЗВИТКУ КАР'ЄРИ

Нормативно-правова база діяльності формує фундамент для сталого організаційного розвитку центру розвитку кар'єри. Положення та посадові інструкції дозволяють швидко вводити в курс справ співробітників, які долучаються до команди центру розвитку кар'єри.

Нормативно-правова база діяльності центру розвитку кар'єри включає в себе Закон України “Про професійну (професійно-технічну освіту)”, накази та листи Міністерства освіти та науки України, положення про центр розвитку кар'єри закладу професійної (професійно-технічної) освіти та посадові інструкції співробітників.

ЩО ТРЕБА ЗРОБИТИ ПЕРШОЧЕРГОВО:

- 1** На основі методичних рекомендацій, розроблених Міністерством освіти та науки України щодо розробки положення про центр розвитку кар'єри закладу професійної (професійно-технічної) освіти, створити та затвердити власне положення про центр розвитку кар'єри.
- 2** Відповідно до розробленого положення розробити та довести до співробітників центру розвитку кар'єри посадові інструкції/розподіл обов'язків, що відповідають задачам, цілям та напрямам діяльності закладу освіти.
- 3** Опублікувати положення про центр розвитку кар'єри та посадові обов'язки членів команди на сайті закладу освіти.

РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ СТРУКТУРИ:

- ✦ Типове положення та рекомендації Міністерства освіти та науки України є чудовою базою для розробки власних нормативних документів. Разом з тим, умови, у яких ви працюєте, можуть відрізнятися від того, що пропонують типові документи. Тому, коли ви будете розробляти або оновлювати нормативні документи, проведіть аналіз поточної ситуації та враховуйте це у своїй роботі.
- ✦ Після того, як ви зробили посадові інструкції/розподіл обов'язків, проведіть зустріч із співробітниками, на яких покладаються ці обов'язки. Цілком природно, може статися так, що вашим колег ці обов'язки не знайомі та можуть викликати внутрішній спротив, що впливатиме на якість роботи. Це нормально. На роз'яснення буде потрібний час, але ми віримо у вас.

2 СТОРІНКИ ЦЕНТРУ РОЗВИТКУ КАР'ЄРИ ЗП(ПТ)О У ВЕБПРОСТОРІ Й СОЦМЕРЕЖАХ

Соцмережі та вебсайт є чудовими інструментами для постійної підтримки та розвитку бренду центру розвитку кар'єри навчального закладу. Вебсайт може бути реалізований як окрема сторінка (лендінг) або ж розділ на основному сайті ЗП(ПТ)О (на початковому етапі функціонування рекомендується другий варіант). Якісно реалізована вебсторінка привертає увагу не лише учнів, а й роботодавців – потенційних партнерів.

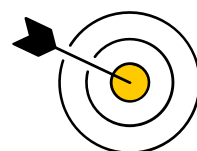
У свою чергу, соцмережі є засобом «швидкої комунікації» з учнями, адже популярні месенджери завжди під рукою на смартфоні у кожного.





ЩО ТРЕБА ЗРОБИТИ ПОЧАТКОВО:

- 1** Сформувати позиціонування центру розвитку кар'єри: 1-3 реченнями пояснити мету й основні формати роботи вашого центру (може бути окремою для учнів і для роботодавців).
- 2** Визначити портрет цільової аудиторії серед учнів і роботодавців (опціонально – батьків абітурієнтів).
- 3** Створити вебсторінку (див. рекомендації нижче).
- 4** Створити сторінки центру розвитку кар'єри в соцмережах та/або месенджерах (див. рекомендації нижче).
- 5** Проінформувати про наявні інтернет-ресурси учнів, а також роботодавців-партнерів (внутрішня та зовнішня реклама).
- 6** Регулярно оновлювати наповнення сторінок (новини, вакансії) та впроваджувати нові формати.
- 7** Розробити систему основних показників ефективності у комунікаціях KPI: кількість нових підписників або кількість переглядів, вподобань та поширень ваших новин тощо. Ці показники дозволять вам зрозуміти ефективність вашої роботи та реагувати відповідним чином.
- 8** Розробити план розвитку сторінки на календарний або навчальний рік.
- 9** Систематично збирати й опрацьовувати зворотній зв'язок від читачів щодо релевантності та ефективності пропонованого центром розвитку кар'єри контенту. На основі зворотного зв'язку оновлювати контент-план.





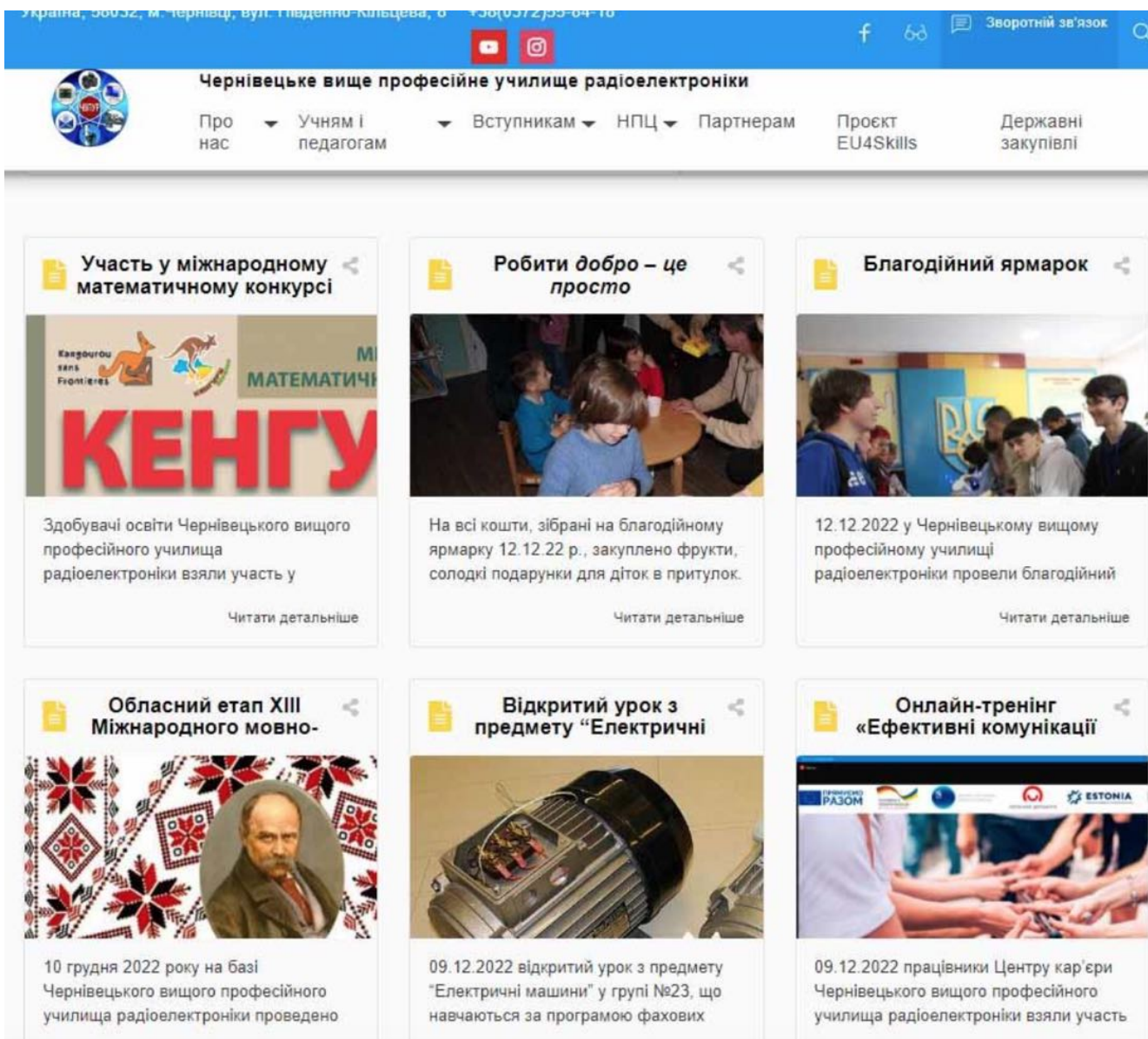
Рекомендації щодо наповнення вебсторінки (змістові блоки):

- Коротка довідка про Центр кар'єри ЗП(ПТ)О.
- Перелік форматів і послуг.
- Новини та актуальні проекти, заходи й інше.
- Роботодавці-партнери.
- Фото та відео реалізованих ініціатив як портфоліо для потенційних партнерів.
- (Опціонально) вакансії для здобувачів і випускників.
- Контактні дані для зв'язку (e-mail, телефон, соцмережі, адреса тощо).



Пункти, які варто врахувати при створенні та веденні сторінок у соцмережах:

- Назва. Назва сторінки має давати чітку прив'язку до закладу освіти, але не використовуйте повний акронім, він може бути не всім зрозумілим.
- Обирайте платформу відповідно до інтересів цільової аудиторії (Telegram / Instagram / TikTok).
- Культура мовлення (звернення на «ти» або «ви», використання емодзі та інше). Дотримання однієї культури мовлення дозволить сприяти розвитку спільноти вашого центру розвитку кар'єри.
- Структура дописів та простота їх прочитання. Для зручності читачів рекомендуємо використовувати сталу структуру повідомлень для розміщення вакансій або інших повідомлень, що регулярно з'являються у вас.
- Частота публікацій. Ми рекомендуємо додавати новини не рідше, ніж раз на два тижні. Це дозволить підтримати спільноту сторінки у соціальних мережах.
- Рубрики в роботі (наприклад, «вакансії», «досвід випускників», «анонси заходів» тощо).
- Інформаційні партнери для розвитку ваших ресурсів (молодіжні організації, інші освітні заклади тощо).



КЕЙС

Центр розвитку кар'єри Чернівецького вищого професійного училища радіоелектроніки.

Чернівці, вул. Південно-Кільцева, 8
тел. +38(0372)55-84-18,
e-mail: ypur@ukr.net





Галина Писаревська,
заступниця директора
з навчально-виробничої
роботи:

“Перш ніж обрати професію, абітурієнти мають отримати максимум інформації про професії, їх зміст, статус на ринку праці, рівні освіти, перспективи працевлаштування, можливості продовження навчання. Дієвим заходом щодо професійного самовизначення школярів є розміщення інформації про діяльність закладу освіти, повідомлень про навчальні, мистецькі, спортивні досягнення здобувачів освітніх послуг та викладачів у друкованих та електронних засобах масової інформації, на сайті училища, у соціальних мережах”



YouTube канал





Чернівецьке ВПУ радіоелектроніки

@svrigr

Підписалося 228 користувачів

Підписатися

ГОЛОВНА

ВІДЕО

YOUTUBE SHORTS

СПИСКІ ВІДТВОРЕННЯ

СПІЛЬНОТА

КАНАЛИ

ПРО КА >

Відео ▶ Відтворити все



Ремонт електронного годинника

40 переглядів • 7 днів тому



До Дня Соборності України

8 переглядів • 12 днів тому



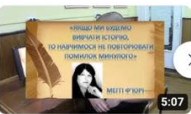
День Соборності України 2023

795 переглядів • 13 днів тому



День святого Миколая для учнів ЧВПУР

19 переглядів • 1 місяць тому



Історія - вчителька життя.

31 перегляд • 1 місяць тому



Facebook



Чернівецьке вище професійне училище радіоелектроніки
552 позначок (-ки) «Подобається» · читачі: 600

Повідомлення · Подобається · Шукати

Дописи · Інформація · Згадки · Огляди · Читачі · Світлина · Більше

Про себе · Дописи · Фільтри

Сторінка · Особистий блог



Instagram



cvpur.cv · Відстежується · Повідомлення · + · ...

308 дописів · Читачі: 934 · Стежити: 1 103

ЧВПУР
Освіта
💛💙 З любов'ю та натхненням ми працюємо для вас та на благо України! 💛💙💙💙💙
#чвпур
!! Підписуйся на наш ютуб канал:
www.youtube.com/channel/UCfDKUUYptOSuzSPpJfFsQ1g

Актуальное · Актуальное · Актуальное · Актуальное · Актуальное

ДОПИСИ · REELS · ПОЗНАЧЕНО



Сайт



Україна, 58032, м.Чернівці, вул. Південно-Кільцева, 8 · +38(0372)55-84-18 · f · 63 · Зворотній зв'язок · 🔍

Чернівецьке вище професійне училище радіоелектроніки

Про нас · Учням і педагогам · Вступникам · НПЦ · Партнерам · Проект EU4Skills · Державні закупівлі

Запрошуємо на навчання



03.11.2022 **ГОЛОВНЕ ОГЛОШЕННЯ**

НАВЧАЛЬНО-ПРАКТИЧНИЙ ЦЕНТР ЕЛЕКТРОТЕХНІЧНИХ РОБІТ

Навчально-практичний центр електротехнічних робіт Чернівецького вищого професійного училища радіоелектроніки постійно проводить набір на навчання: первинна професійна підготовка дорослого населення (з видачею свідоцтва державного зразка); перепідготовка дорослого населення (з видачею свідоцтва державного зразка); підвищення кваліфікації (з видачею свідоцтва державного зразка).

3 ПРОВЕДЕННЯ ЗАХОДІВ, ЩО СПРИЯЮТЬ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЮ ЗА ФАХОМ УЧНІВ

ПРОФОРІЄНТАЦІЙНІ ЗАХОДИ ТА ПРОЄКТИ З КАР'ЄРНОГО КОНСУЛЬТУВАННЯ УЧНІВ

Якісно й правильно реалізовані кар'єрні заходи для учнів є одним із найкращих інструментів їх мотивації та репрезентації діяльності центру розвитку кар'єри для роботодавців.

Їх формати можуть бути дуже різними: від гостьової лекції або екскурсії для групи учнів до великих днів кар'єри на базі ЗП(ПТ)О. Проте підхід завжди має бути системним для формування сталого образу центру розвитку кар'єри як найнадійнішої «точки дотику» учня із майбутнім роботодавцем. Заходи можуть відбуватись як онлайн, так і наживо з дотриманням всіх безпекових норм в умовах пандемії та війни.

ЩО ТРЕБА ЗРОБИТИ В ПЕРШУ ЧЕРГУ:

- 1** Розробити план заходів та інших активностей на семестр або навчальний рік.
- 2** Визначити відповідальних із числа співробітників або здобувачів освіти за їх реалізацію осіб і сформувати робочі групи.
- 3** У межах робочих груп опрацювати детальний план реалізації кожного проєкту.
- 4** Реалізувати заплановані ініціативи. За необхідності – внести коригування в плани.
- 5** Зібрати зворотній зв'язок від учнів та роботодавців.

- 6** Провести загальні збори для формування оновлених планів роботи на наступний семестр\рік із урахуванням аналізу форм зворотного зв'язку.



Рекомендації до створення плану проєктів центру розвитку кар'єри:

- Найкраще створювати за 1-2 місяці до початку наступного семестру.
- Має включати загальні для всього ЗП(ПТ)О заходи та спеціалізовані під групи/професії (наприклад, екскурсії на профільне виробництво).
- Варто передбачити як проєкти наживо, так і online-активності на випадок дистанційного навчання.
- При плануванні заходів варто правильно розрахувати частоту їх проведення, щоб не перевантажити здобувачів. Рекомендуємо проводити масові заходи двічі на рік, а консультації здобувачів освіти та співпрацю з роботодавцями у визначені дні тижня.
- Не рекомендовано планувати заходи на період проведення семестрового та інших форм контролю успішності.
- До плану варто додавати текстовий (статті) та відеоконтент, який можна створювати спільно з роботодавцями.
- Збір та аналіз зворотного зв'язку рекомендовано проводити щосеместрово.



4 СПІВПРАЦЯ З РОБОТОДАВЦЯМИ

Співпраця з роботодавцями є одним із ключових напрямів діяльності центру розвитку кар'єри. Запорукою успіху є формування ціннісної пропозиції, яка дозволяє залучати нових роботодавців та утримувати роботодавців, з якими ви співпрацюєте вже багато років.

Залучення роботодавців є тривалим процесом. Природно, що не всі роботодавці готові співпрацювати із закладом професійної (професійно-технічної) освіти. Робота з учнівською молоддю вимагає від роботодавців значних інвестицій у персонал, адаптацію нових співробітників та додаткове навчання відповідно до профілю підприємства. За цих умов заклад освіти має демонструвати ініціативу, бути драйвером розвитку взаємовідносин з роботодавцями. Важливо зауважити, що ринок праці, умови функціонування підприємства постійно змінюються: з'являються нові компанії, що використовують нові технології та займають нові економічні ніші. Для центру розвитку кар'єри це перспективні можливості залучення нових партнерів. Як правило, вони є цікавими учням, що сприяє підвищенню мотивації планувати кар'єру.

Навіть якщо зараз роботодавець не має можливості співпрацювати з вами, це не означає, що цього не станеться в майбутньому.



ЩО ВАРТО ЗРОБИТИ В ПЕРШУ ЧЕРГУ:

- 1** Провести аудит роботодавців, з якими ви співпрацюєте. Рекомендований період проведення аудиту - 1-2 роки.
- 2** Результати аудиту найкраще відобразити у форматі таблиці, де ви зазначаєте інформацію про роботодавця та історію його залученості до діяльності закладу освіти.

Таблиця має бути доступною для всіх викладачів та співробітників закладу освіти, щоб вони могли долучитись до аудиту.

- 3** Провести актуалізацію переліку роботодавців, з якими було втрачено контакт. Коротка розмова допоможе швидко зрозуміти, чому було втрачено контакт. Типовий приклад: контактна особа змінила місце роботи.
- 4** Надіслати план заходів на наступний рік на контактну електронну скриньку. Це дозволить актуалізувати e-mail та повідомити партнерів про ваші плани.
- 5** Провести аналіз потенційних роботодавців, з якими плануєте розпочати співпрацю найближчим часом. Найкращий варіант - це запитати майстрів виробничого навчання, викладачів і учнів, які роботодавці їх найбільше цікавлять. Саме на них і сфокусувати зусилля із залучення нових роботодавців.
- 6** За результатами аналізу сформувати перелік потенційних роботодавців та почати встановлювати контакт із ними.

Рекомендації щодо розвитку співпраці із роботодавцями:

- Залучення та утримання роботодавців є окремими процесами. Вони мають власні складові та вимагають від співробітників центру розвитку кар'єри відповідних дій.
- Фіксуйте всі контакти із роботодавцями. Це дозволить будувати сталі стосунки з партнерами та краще розуміти їх потреби у майбутньому.
- Перед тим, як починати контактувати із роботодавцями, вам необхідно мати сформульовану пропозицію. Це дозволить вам виглядати більш професійно та досягати кращих результатів у залученні та утриманні роботодавців.

5 ВЗАЄМОДІЯ З УЧНІВСЬКИМ САМОВРЯДУВАННЯМ В КОНТЕКСТІ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ

Учні дійсно знають, що потрібно їм самим та одноліткам у кожен певний момент часу. Завдяки правильній комунікації й «партнерському підходу» можна досягти значних результатів з популяризації центру розвитку кар'єри серед здобувачів.

Зокрема, позитивним досвідом може стати спільне оформлення та ведення сторінок у соцмережах.

ЩО ТРЕБА ЗРОБИТИ В ПЕРШУ ЧЕРГУ:

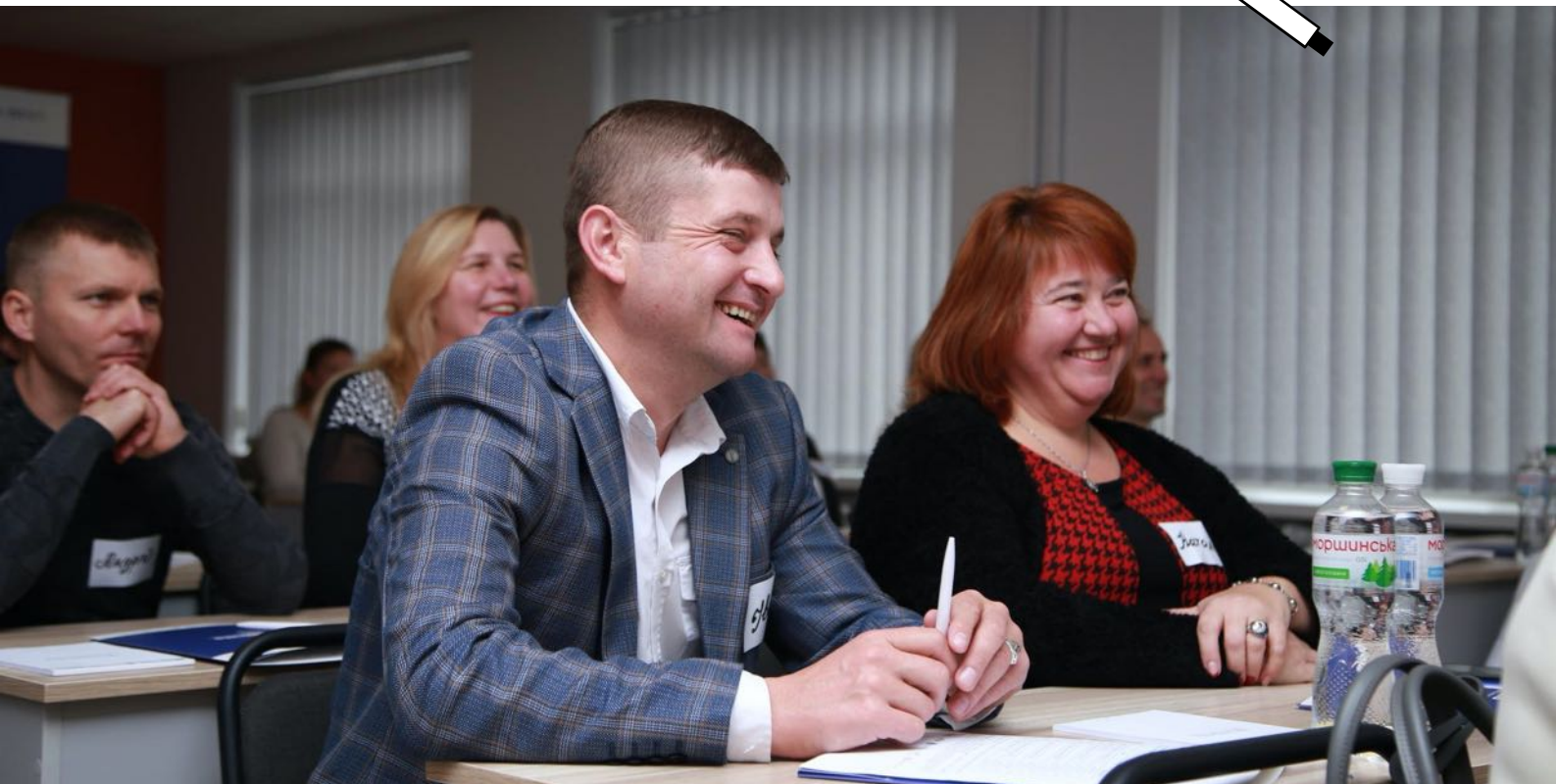
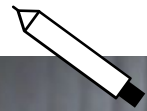
- 1** Налагодити «теплий контакт» із представниками учнівського самоврядування.
- 2** Дізнатися про бачення та побажання учнів-активістів, а також про ключові ініціативи відповідно до профілю роботи.
- 3** Запропонувати адміністративну, інформаційну й ресурсну підтримку в рамках можливостей центру розвитку кар'єри.
- 4** Створити план спільної роботи й розподілити обов'язки, зокрема, в контексті інформування учнів про формати, пропоновані центром розвитку кар'єри навчального закладу.

Рекомендації щодо взаємодії з учнівським самоврядуванням:

- Залучення учнівського самоврядування - це тривалий процес. Пропонуємо для оцінки залученості учнівського самоврядування орієнтуватись на Драматичну драбину залученості Харта.



- Якщо ви пропонуєте учнівському самоврядуванню долучитись до роботи центру розвитку кар'єри, необхідний зворотній зв'язок щодо їх пропозицій та ініціатив. Якщо ви будете залишати їх без розгляду та зворотного зв'язку, не зможете досягти необхідно рівня партнерства й довіри із учнівським самоврядуванням.
- Якщо ваша співпраця з учнівським самоврядуванням дає результати, не бійтесь публічно заохочувати учнів. Головне, щоб заохочення було засноване на реальних здобутках - це додає сенсу вашому заохоченню.



6 РОБОТА З АБІТУРІЄНТАМИ Й БАТЬКАМИ

Робота з абітурієнтами та батьками є дуже важливою складовою діяльності центру розвитку кар'єри. Якісна профорієнтація дає можливість виконувати державне замовлення та отримувати мотивованих учнів, які бажають розвивати свої професійні навички та власну кар'єру.

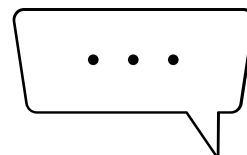


ЩО РЕКОМЕНДОВАНО ЗРОБИТИ В ПЕРШУ ЧЕРГУ:

- 1** Провести аналіз поточних заходів та матеріалів, які використовуються для профорієнтаційної роботи.
- 2** За результатами моніторингу розробити план оновлення матеріалів відповідно до візуального стилю закладу освіти.
- 3** Відповідно до положення про центр розвитку кар'єри та посадових інструкцій закріпити співробітника центру, відповідального за комунікацію з абітурієнтами.

Рекомендації щодо взаємодії з абітурієнтами та батьками:

- Використовуйте різні канали для комунікації з батьками й абітурієнтами. Facebook - не найкращий канал комунікації з абітурієнтами, а TikTok - не для всіх батьків.
- Процес вибору місця навчання є тривалим і складним. Тому природно, що одного контакту з абітурієнтом може бути недостатньо для вибору місця навчання. Ми рекомендуємо вам вести базу даних потенційних абітурієнтів та відстежувати успішні канали їх залучення.
- В умовах карантинних обмежень та війни проведення заходів наживо має обмежений вплив на аудиторію. Рекомендуємо вам розглянути можливість проведення заходів у комбінованому форматі. Це дозволить підвищити результативність проведення заходів для абітурієнтів.





↓ КЕЙС

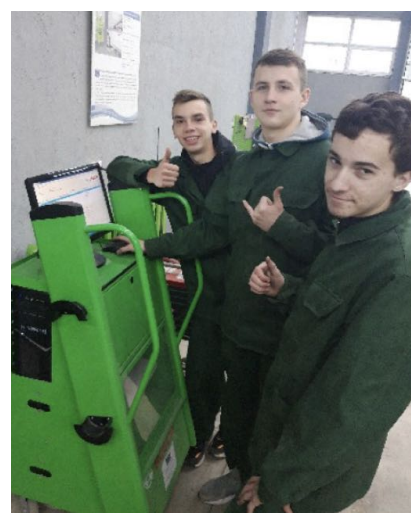
Квасилівський професійний ліцей.

Рівненська область, Рівненський район, смт Квасилів,
вул. Молодіжна, 30.

Тел. 0362 20 34 62 e-mail: kvasilov.proflicey@ukr.net



Флешмоб учнів різних напрямків навчання під гаслом «Я це люблю» від учнів «Кухар; кондитер», «Кухар; тістороб», «Кухар; майстер ресторанного обслуговування». Флешмоб був підтриманий групами учнів, які навчаються за програмами «Електрогазозварник; рихтувальник кузовів», «Слюсар з ремонту колісних транспортних засобів». Під гаслом «Хочу, вмію, зроблю!» вони долучилися до челенджу і презентували свої роботи в соціальних мережах.





Інформація з сайту [Квасилівський професійний ліцей](#)



6 РОБОТА З ВИПУСКНИКАМИ

Робота з випускниками не є специфічною функцією центрів розвитку кар'єри. Проте, дозволяє краще розуміти якість професійної підготовки, яку отримують випускники, та опосередковано – кар'єрні навички випускників.

Основними формами взаємодії із випускниками є опитування та їх запрошення у ролі спікерів на теми розвитку професійних та соціальних навичок, особистого кар'єрного зростання тощо.

Окрім того, роботодавці, які мають успішний досвід працевлаштування випускників вашого навчального закладу, проявляють більшу готовність продовжувати співпрацю з вами, ніж роботодавці, які мають про вас обмежене уявлення.

ЩО ТРЕБА ЗРОБИТИ В ПЕРШУ ЧЕРГУ:

- 1** Створити реєстр випускників минулих років, щоб отримати актуальні контакти.
- 2** Організовувати спеціальні заходи для випускників, наприклад, зустрічі випускників.
- 3** Розробити спеціальну ціннісну пропозицію для випускників із залучення до діяльності центру розвитку кар'єри.

Рекомендації щодо взаємодії із випускниками:

- Звісно, не всі випускники будуть готові співпрацювати із закладом освіти - сприймайте це спокійно. Разом із тим, це не означає, що цього не може статись у майбутньому.
- Випускникам потрібен час, щоб стати готовими співпрацювати із закладом освіти в контексті рекрутингу нових співробітників.
- Так само, як із залученням учнівського самоврядування у діяльність центру розвитку кар'єри, так із випускниками, орієнтуйтеся на Драмину залученості Харта для оцінки поточного стану вашої взаємодії та планування наступних кроків.

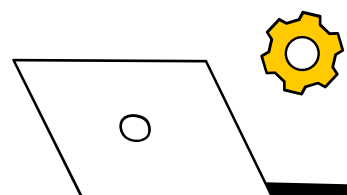


БРЕНДИНГ ДЛЯ ЦЕНТРУ РОЗВИТКУ КАР'ЄРИ

Впізнаваність центру розвитку кар'єри – одне з ключових завдань його співробітників. Наявність власного бренду, у тому числі візуального, підкреслює свідому зацікавленість закладу професійної (професійно-технічної) освіти у фаховому працевлаштуванні своїх випускників і підвищує лояльність учнів та роботодавців.

↙ Складові:

- Логотип.
- Кольорова гама.
- Візуальні елементи.
- Шрифт або шрифти.
- Додатково: рубрикатори (плашки).



↙ Ідеї елементів для логотипу:

- Силует будівлі навчального закладу.

- Робочі інструменти й інші асоціації з професією.
- Геометричні елементи.

✦ Кольори:

- Відповідно до айдентики ЗП(ПТ)О.
- Згідно основ гармонічного поєднання кольорів.

✦ Загальні поради:

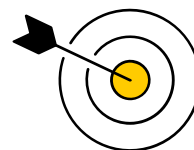
- Відсутність або мінімальна кількість дрібних елементів.
- Великий читабельний шрифт.
- Не більше 2–4 кольорів.
- Невеликий обсяг тексту на логотипі або відсутність тексту.

✦ Формати для логотипу:

- Растровий з прозорим фоном (найкраще .png).
- Векторний (.ai, .eps та інші).

✦ Де застосовувати:

- Цифрові буклети для вступників і учнів.
- Друкована продукція (банери й фотозони).
- Оформлення соцмереж.
- Візуалізації для вебсторінки.
- Айдентика заходів наживо та online (основне рекламне зображення, анонс роботодавців тощо).
- Розміщення на зовнішніх ресурсах як партнера, учасника тощо.



ПОРАДИ ЩОДО ІНСТРУМЕНТАРІЮ:

Усі заклади освіти можуть безкоштовно отримати ліцензії **Canva Pro для закладів освіти**. Цей сервіс дозволяє зробити ваші візуальні комунікації професійними без залучення професійних дизайнерів. Він чудово підійде для роботи центру розвитку кар'єри та розробки графічної складової бренду закладу освіти.

Більше про умови
програми для закладів
освіти за посиланням:



МАТРИЦЯ ДЛЯ РЕПРЕЗЕНТАЦІЇ ТАЙМЛАЙНУ ВИКОНАННЯ РЕКОМЕНДАЦІЙ

	Індикатор/місяць	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	Наявність нормативної бази, оформлення діяльності центру												
2	Наявність сторінок у вебпросторі й соцмережах												
3	Проведення заходів, що сприяють працевлаштуванню за фахом учнів												
4	Співпраця із роботодавцями												
5	Взаємодія з учнівським самоврядуванням в контексті працевлаштування												
6	Робота з абітурієнтами й батьками												
7	Робота з випускниками												
8	Розробка та деталізація бренду центру розвитку кар'єри												



ІНФОРМАЦІЙНІ ТА МЕТОДИЧНІ МАТЕРІАЛИ ДЛЯ РОЗВИТКУ ДІЯЛЬНОСТІ ЦЕНТРІВ КАР'ЄРИ ЗАКЛАДІВ П(ПТ)О



Балушак Г. Ф., Мар'єнко Т. М., Хромей Г. В. Розвиток навичок для кар'єри: Навчальний посібник. / За наук. ред. В. Л. Нікітюка. – Івано - Франківськ, «ЛілеяНВ», –2015. –160 с.



Кар'єрне консультування: практичний посібник / Заєць І.В., Ігнатович О.М., Татаурова-Осика Г.П., Шевенко А.М.; [за ред. О. М. Ігнатович]. – Київ. – 2019. – 292с.



Клімова Е.А.
ДДО - Минути
онлайн тест |
Online Test Pad



Навички для успішної кар'єри
[курс для здобувачів освіти
закладів професійної
(професійно-технічної) освіти] –
К.: 2020. – 300 с.



Планування й розвиток професійної кар'єри учнівської молоді у системі професійно-технічної освіти: навчальний посібник / [С. В. Алексєєва, Л. М. Єршова, Д. О. Закатнов, В. Т. Лозовецька, В. Ф. Орлов]; за ред. Д. О. Закатнова. – Житомир: «Полісся», 2018. – 186 с.



Державна служба
зайнятості. Тести



Європейська бізнес
Асоціація. Дослідження
ринку праці України



Донецький обласний
центр зайнятості -
Онлайн додаток Центр
професійної орієнтації
- Apps on Google Play



ОНЛАЙН НАВЧАННЯ



Career Hub:
Онлайн курси

Career Hub: Практичний інтерактивний посібник
“Як створити кар’єрний центр?” (ГО Центр
“Розвиток КСВ” та її платформа Career Hub, USAID
“Мріємо та діємо”, Міністерство молоді та спорту
України, Міністерство освіти і науки
України) можна отримати,
заповнивши форму на сайті –
<https://careerhub.in.ua/toolkit/>



Promeneus:
**DTLL10 Дизайн-
мислення
в школі.**

Професії майбутнього вимагатимуть творчого
мислення, вміння розв’язувати складні задачі та
ефективно комунікувати, але як цього правильно
навчати? Як об’єднати лідерів змін для
вироблення системних рішень з подолання
освітніх викликів? У цьому може допомогти
знаменитий метод дизайн-мислення,
започаткований в Стенфордському університеті.
А розібратися з ним детально допоможе цей
практичний курс Массачусетського
технологічного інституту.



Prometheus:
DTI101 Дизайн-мислення для інновацій

Дизайн-мислення – це найуспішніша світова методика для створення інновацій, яку активно використовують у роботі такі компанії, як Facebook, Google, Apple, Procter&Gamble, Samsung, IBM, IKEA. Курси з дизайн-мислення є важливою складовою навчального процесу Стенфордського університету та інших провідних університетів світу. В Україні до сьогодні їх викладали тільки найкращі бізнес-школи й тренери для вузької й забезпеченої аудиторії. Завдяки цьому курсу тепер будь-хто в Україні зможе безкоштовно опанувати основи дизайн-мислення.



Відкритий університет:
Побудова кар'єри

Цей курс для студентів та абітурієнтів, що тільки обирають майбутню професію, молодих професіоналів, спеціалістів з досвідом, новопризначених керівників та досвідчених управлінців. Він для всіх, хто опікується питанням свого професійного життя та розвитку і з рештою – загалом свого життя.



