



Funded by
the European Union



EASTERN PARTNERSHIP
Civil Society Forum



National Endowment
for Democracy
Supporting freedom around the world



Посібник тренера

Посилення навичок працевлаштування
через навчання «рівний-рівний» для молодих
людей у Вірменії, Молдові та Україні
(матеріали з українських тренінгів)



Цей посібник розроблено в рамках проекту «Розвиток навичок працевлаштування через навчання молоді за принципом "рівний рівному" у Вірменії, Молдові та Україні - EMPLO(YOU!)TH» впроваджується консорціумом організацій на чолі з Europuls - Centrul de Expertiza Europeana (Румунія) та у партнерстві з YIC Gyumri - Youth Initiative Centre NGO (Вірменія), Millenium Training and Development Institute (Молдова) та Вінницький регіональний центр інформації «Креатив»(Україна)

Проект здійснено за фінансової підтримки Європейського Союзу через систему регрантингу на 2021 рік Форуму громадянського суспільства Східного Партнерства

Більше інформації: <https://eap-csf.eu/regranting/>

Українська частина посібника розроблена експертами ГО «Вінницький регіональний центр інформації «Креатив»

Вінниця 2021

ЗМІСТ

ВСТУП	2
1. Молодіжне безробіття в Україні	4
2. Сприяння та підвищення рівня працевлаштування молоді в Україні (Вінницька область)	5
3. Практичні рекомендації молоді з пошуку роботи	6
Додатки	9

Вступ

Цей навчальний посібник є результатом проекту «Розвиток навичок працевлаштування через навчання молоді за принципом "рівний рівному" у Вірменії, Молдові та Україні - EmploYOU!th», який реалізовано у червні-листопаді 2021 року консорціумом організацій на чолі з Europuls - Centrul de Expertiza Europeana (Румунія) та у партнерстві з YIC Gyumri - Youth Initiative Centre NGO (Вірменія), MilleniuM Training and Development Institute (Молдова) та Вінницький регіональний центр інформації «Креатив» (Україна). Проект здійснено за фінансової підтримки Європейського Союзу через систему регрантингу на 2021 рік Форуму громадянського суспільства Східного Партнерства

Створений на основі концепції «Тренінг для тренерів», цей посібник містить серію матеріалів про те, як проводити заходи/тренінги/семінари для молоді 15-26 років у всіх трьох країнах регіону Східного партнерства (СхП). Матеріали можуть бути використані молодіжними працівниками та НУО в усіх трьох країнах регіону Східного партнерства.

Проект EmploYOU!th сприяв розвитку компетентностей молодих людей із сільських та міських територій як викладачів за принципом "рівний рівному" в сфері неформальної діяльності, спрямованої на пошук роботи на місцевих ринках праці у Вірменії, Молдові та Україні (за межами столиць). В результаті реалізації проекту понад 600 молодих людей пройшли семінари, організовані 43-ма підготовленими викладачами за принципом "рівний рівному". Молодь познайомилася з інструментами пошуку роботи на місцевих ринках праці та розвинула навички молодіжного підприємництва з особливим акцентом на соціальному підприємстві.

Інформація та погляди, викладені в цьому посібнику, належать виключно авторам і не обов'язково відображають офіційну думку Європейського Союзу. Ні установи, ні органи Європейського Союзу, ні будь-яка особа, яка діє від їхнього імені, не може нести відповідальність за інформацію, що міститься в посібнику.

Автори:

*Раду Дану, Центр європейської експертизи – Europuls, Румунія
Валя Мартиросян, Центр молодіжної ініціативи, Гюмрі, Вірменія
Олександра Ісаїкул, Інститут розвитку навчання «MilleniuM», Кишинів, Молдова
Оксана Бондар, Вінницький регіональний центр інформації «Креатив», Україна*

1. Молодіжне безробіття в Україні

За даними Державного інституту сім'ї та молодіжної політики, в Україні проживає 10,26 мільйона молодих людей віком 14-34 роки.¹ За даними Світового банку станом на 2019 рік рівень безробіття молоді (робоча сила у віці 15-24 роки) в Україні становив 15,28%. Частка української молоді, яка не навчається і не працює (NEET), становить 16,5% молодіжного населення. У 2020-2021 роках спостерігалось зростання безробіття серед громадян різного віку. Найвищий рівень безробіття (19,7%) спостерігався серед молоді до 25 років.²

З березня по квітень 2021 року Агентство США з міжнародного розвитку (USAID) проводило оцінку ринку праці в Україні щодо працевлаштування молоді за програмою «Українська національна ідентичність через молодь» (UNITY).³ Дослідження показало, що багато молодих людей в Україні зустрічаються з труднощами у пошуку першої роботи. Згідно з основними висновками, молодь не має належних навичок фінансової грамотності, цифрової грамотності, м'яких і технічних навичок, пов'язаних з працевлаштуванням. При цьому вони не мають доступу до інформації про перспективні професії, щоб бути конкурентоспроможними на місцевому ринку праці.

Через міграцію не вистачає кваліфікованої молоді робочої сили, COVID-19 призводить до економічного спаду, а дискримінаційна практика продовжує створювати проблеми на ринку праці.⁴ Хоча офіційна статистика свідчить, що неофіційна зайнятість молоді становить близько 10%, опитування Міжнародної організації праці (МОП), проведене в 2013 році, показало, що 57% молодих українських працівників зайняті неофіційно. Українська молодь у віці 15–24 років має нижчий рівень зайнятості (33,7%) порівняно з однолітками з ЄС (41,7%).⁵ Низький рівень економічної активності молоді пов'язаний, в основному, із високим рівнем залученості в освіту (84,1%), що відкладає вихід на ринок праці.

За оцінкою Міністерства молоді та спорту України «Молодь України – 2019» – 38,4% молоді мають вищу освіту, тоді як 34,5% респондентів хотіли б змінити професію, а 38,5% молоді хочуть стати підприємцем, але їм заважають різні обставини

¹ <https://dismp.gov.ua>

² <https://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.1524.ZS>

³ <https://www.irex.org/sites/default/files/UNITY%20LMA%20Infographic.pdf>

⁴ <https://www.mriemotadiemorazom.org/research>

⁵ https://www.irex.org/sites/default/files/UNITY%20LMA%20Report%20Final%20June%202021%20Final_0.pdf

2. Сприяння та підвищення рівня працевлаштування молоді в Україні (Вінницька область)

У рамках проекту «Розвиток навичок працевлаштування через навчання молоді за принципом "рівний рівному" у Вірменії, Молдові та Україні - EmploYOU!th» 16 молодих людей з 3-х областей України – Вінницької, Хмельницької та Рівненської взяли участь у заходах, спрямованих на підвищення рівня конкурентоспроможності на ринку праці та полегшення процесу пошуку роботи.

Вінницький регіональний центр інформації «Креатив» як партнерська організація в Україні провів комплекс із трьох навчальних курсів з розвитку спроможності молоді як викладачів за принципом «рівний-рівному» у сферах підприємництва та працевлаштування:

- Зайнятість молоді: необхідні компетенції для конкурентоспроможності на ринку праці
- Працевлаштування молоді. Безпека та захист на роботі
- Навчання молоді з працевлаштування за принципом навчання «рівний-рівний».

Під час навчання учасники опитали однолітків про виклики молодіжного ринку праці, проаналізували ключові документи, спрямовані на сприяння працевлаштуванню молоді. Вони визначили, якими компетенціями повинна володіти молода людина, щоб бути конкурентоспроможною на ринку праці, а також як розвивати ці компетенції. Вони дізналися про реалізацію молодіжної політики зайнятості в регіоні та на національному рівні, про права молоді при працевлаштуванні, основні послуги державної служби зайнятості та сучасні підходи до їх отримання та проаналізували онлайн-інструменти пошуку роботи.

Навчальні курси також охоплювали наступні теми: цифрова та медіаграмотність для працевлаштування молоді, EntreComp: Рамка підприємницької компетентності, захист прав на стартап, написання резюме, співбесіда, вирішення конфліктів, запобігання домаганням на робочому місці, неформальна освіта для розвитку навичок з працевлаштування та навчання за принципом «рівний-рівний».

Учасники розробили та провели майстер-класи з покращення навичок працевлаштування, ознайомилися з передовим досвідом роботи молодіжних соціальних підприємств у Вінниці та відвідали унікальний соціальний ресторан «Коцюбинського 220», де працюють молоді люди з інвалідністю. На місцевій радіостанції та телеканалі «Суспільне Вінниця» вони поділилися досвідом та знаннями, отриманими в рамках проекту EmploYOU!th.

До реалізації проекту були залучені місцеві партнери: Вінницький обласний молодіжний центр «Квадрат», Департамент соціальної та молодіжної політики Вінницької обласної державної адміністрації та Департамент економіки та інвестицій Вінницької міської ради.

13 молодих людей, які пройшли навчання, зуміли провести післятренінгові заходи: семінари, майстер-класи та інформаційні заходи на тему працевлаштування для представників молоді на місцевому рівні.

3. Практичні рекомендації молоді з пошуку роботи

Перш ніж думати про працевлаштування, завжди рекомендується ознайомитися з основними документами щодо політики зайнятості молоді на національному та регіональному рівнях. Найважливішими документами є наступні:

- Державна молодіжна політика в Україні ⁶
- Державна цільова соціальна програма “Молодь України” на 2021-2025 роки⁷
- Проект Національного плану дій щодо зайнятості молоді - 2025⁸
- Закон України Про основні засади молодіжної політики ⁹
- Указ Президента України Про Національну молодіжну стратегію до 2030 року¹⁰
- Обласна цільова соціальна програма «Молодь Вінниччини» на 2021 - 2025 роки¹¹

Автори рекомендують звернути увагу на новий «Український пакт заради молоді-2025»¹², всеукраїнську ініціативу, яка об'єднує зусилля компаній, держави та освіти заради працевлаштування молоді. Метою пакту є створення спільноти роботодавців, які сприяють працевлаштуванню молоді (створення програм стажування, співпраця з освітою тощо), а також розвитку у молоді навичок для побудови успішної кар'єри. Це єдина державно-приватна ініціатива з працевлаштування молоді в Україні, яка за 5 років об'єднала 146 роботодавців, які спільно створили понад 45 тис. робочих місць для молоді.

⁶ https://mms.gov.ua/storage/app/sites/16/Mizhnarodna_dijalnist/Programa_molod_ukrainy/minmolod-final-adds09-compressed.pdf

⁷ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/579-2021-%D0%BF#Text>

⁸ <https://mms.gov.ua/npas/proekt-natsionalnogo-planu-diy-shchodo-zaynyatosti-molodi-2025>

⁹ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1414-20#Text>

¹⁰ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/94/2021#Text>

¹¹ <https://cutt.ly/NTi5nJx>

¹² <https://careerhub.in.ua/wp-content/uploads/2020/09/Buklet-Paktu-2025.pdf>

Електронні послуги Державної служби зайнятості:

- Державний центр зайнятості <https://www.dcz.gov.ua/>
- Платформа з профорієнтації та розвитку кар'єри <http://profi.dcz.gov.ua/>

Список популярних веб-сайтів, що стосуються кар'єри, які спеціалізуються на пошуку роботи:

- Careerhub.in.ua – експертна платформа розвитку кар'єри, яка допомагає молодій людині визначитися з вибором професії та спланувати майбутню кар'єру, отримати якісну освіту для професійної самореалізації, розвинути професійні та м'які навички, підготуватися до майбутньої роботи.
- Work.ua є найбільшим сайтом в Україні на цю тему, тут в середньому понад 80 000 вакансій.
- Rabota.ua це другий за популярністю сайт, багато вакансій, окрема можливість знайти свою першу роботу.
- Jobs.ua це всеукраїнський портал пошуку роботи та підбору персоналу.
- Pro-robotu.ua є провідним виданням про зайнятість у столиці. Більше 8000 вакансій на тиждень.
- Novarobota.ua - база даних про зайнятість у регіонах. Оперативна та детальна інформація про вакансії. Статті, поради та консультації з працевлаштування.
- Worknew.info - тут можете знайти роботу, залишити резюме, розмістити вакансію та знайти персонал.

Поради для тих, хто шукає роботу:

Відповідно до Кодексу законів про працю України неповнолітні (особи, які не досягли 18 років) у правовідносинах з повнолітніми прирівнюються у правах до повнолітніх. Водночас у сфері охорони праці, робочого часу, відпусток та деяких інших умов праці неповнолітні користуються пільгами, встановленими законодавством України.

Вік, з якого неповнолітнім допускається працевлаштування в Україні:

- з 16 років;
- з 15 років допускається (за згодою одного із батьків або особи, що його замінює);
- з 14 років (учні для виконання легкої роботи у вільний від навчання час за згодою одного з батьків або особи, що його замінює)

Тривалість робочого часу для неповнолітніх:

- для працівників 16-18 років – до 36 годин на тиждень;
- для молоді 15-16 років – до 24 годин на тиждень;
- для учнів 14-15 років, які працюють під час канікул – до 24 годин на тиждень;
- для учнів, які працюють протягом навчального року у вільний від навчання час, робочий час становить не більше половини максимальної тривалості робочого часу, передбаченої для осіб відповідного віку.

Оплата праці працівників віком до 18 років зі скороченою тривалістю щоденної роботи виплачується в такому ж розмірі, як і працівникам відповідних категорій з повною тривалістю щоденної роботи.

Роботи, які забороняють використання неповнолітніх:

- важкі роботи;
- роботи із шкідливими умовами праці;
- роботи із небезпечними умовами праці;
- підземні роботи;
- роботи, що передбачають підймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для неповнолітніх граничні норми;
- нічні роботи;
- надурочні роботи;
- роботи у вихідні дні.

**ПРАКТИЧНІ ПОРАДИ ЩОДО ПРОВЕДЕННЯ НАВЧАЛЬНИХ СЕСІЙ ЗІ СПРИЯННЯ
ПРАЦЕВЛАШТУВАННЮ МОЛОДІ**

НАЗВА ТРЕНІНГОВОЇ СЕСІЇ: НАВИЧКИ МОЛОДОЇ ЛЮДИНИ ХХІ СТОЛІТТЯ

Тривалість, хв.: 45

Мета: визначити навички, якими має володіти молода особа, щоб бути конкурентноспроможною на ринку праці.

Опис сесії:

Огляд статистичних даних щодо працевлаштування молоді (див. розділ 1)

Питання для дискусії: Якими навичками має володіти молода особа, щоб бути конкурентноспроможною на ринку праці?

Робота в групах: з наданого переліку навичок визначити які відносяться до особистісних, навчальних, соціальних навичок та навичок грамотності.

Презентація та дебрифінг

Необхідні матеріали і ресурси:

Фліпчарт, маркери, клей, набір навичок «Навички для молоді ХХІ століття», РРТ

Теоретичним матеріал:

Навички для молоді ХХІ століття:

Особистісні навички	<ul style="list-style-type: none"> • Ініціативність • Тайм-менеджмент • Гнучкість
Навчальні навички	<ul style="list-style-type: none"> • Критичне мислення • Креативність • Самонавчання і розвиток
Соціальні навички	<ul style="list-style-type: none"> • Командна робота • Комунікативність • Емоційний інтелект
Навички грамотності	<ul style="list-style-type: none"> • Цифрова грамотність • Медіаграмотність

Використані джерела:

матеріали дослідження Державного інституту сімейної і молодіжної політики «Навички ХХІ століття очима молоді та роботодавців», <https://pon.org.ua/novyny/9044-navychky-khkh-stolittia-ochyma-molodi-ta-robotodavciv-rezultaty-onlain-opytuvannia.html>)

НАЗВА ТРЕНІНГОВОЇ СЕСІЇ: «М'ЯКІ НАВИЧКИ» ТА «ТВЕРДІ НАВИЧКИ»

Тривалість, хв.: 45

Мета: сформуванню розуміння змісту м'яких і твердих навичок, визначити різницю між ними.

Опис сесії:

Вступ. Обговорення що таке «м'які навички» та «тверді навички», PPT

Батл HARD SKILLS VS SOFT SKILLS: учасників об'єднуємо в 2 групи. 1-а група формує собі список з м'яких навичок, а 2- з твердих навичок. Потім по черзі кожна група озвучує свої навички. Програє та група, в якій вичерпалися навички.

Оговорення: які навички важливіші - «м'які навички» чи «тверді навички»?

Фахівці з персоналу погоджуються: соціальні, або софт, компетенції – це переваги майбутнього.

Результати спільного дослідження фонду Карнегі Мелона і Стенфордського дослідницького інституту вказують, що успіх управлінців в компаніях зі списку «Fortune 500» на 75% залежить від soft skills, тоді як hard skills займають лише 25%.

Дебрифінг

Необхідні матеріали і ресурси:

Фліпчарт, маркери, PPT

Теоретичний матеріал:

Hard skills (англ. "Жорсткі" навички) – те, що можна вивчити і що можна протестувати. Прикладами є вміння швидко друкувати, володіння іноземними мовами, знання мов програмування, математичні обчислення, діловодство, логістика, керування автомобілем, програмування та інші. Щоб отримати необхідні знання, треба навчатися, а підтвердженням є сертифікат або диплом. Зазвичай це прямі професійні навички, яким характерні:

- перелік знань, умінь, які можна об'єктивно оцінити та перевірити;
- наявність документів про освіту;
- сертифікати про рівні складності тих чи інших знань.

Soft skills (англ. "М'які" навички) – компетенції універсальні, у вишах та школах ними не опікуються, а виміряти їх набагато важче. Найчастіше ступінь прояву залежить від типу особистості, особливостей характеру, темпераменту. До них найчастіше відносять комунікабельність, здатність працювати в умовах форс-мажору, схильність до командної роботи. Оцінити їх в конкретних показниках вкрай важко, однак розвинути – реально.

Для отримання soft skills не існує вишів, інструкцій, курсів. Вони формуються протягом життя, під впливом виховання і життєвого досвіду. Найчастішими і найзатребуванішими гнучкими компетенціями є:

- вміння працювати в команді;
- критичне мислення;
- лідерство;
- креативність;
- вміння дотримуватися дедлайни;
- відповідальність та дисциплінованість.
- комунікативні вміння
- ситуаційна обізнаність
- адаптивність/ гнучкість

Використані джерела: матеріали освітнього хабу <https://eduhub.in.ua/news/shcho-take-hard-skills-i-soft-skills-yak-nas-ocinyuye-robotodavec>

НАЗВА ТРЕНІНГОВОЇ СЕСІЇ: ЗАСТОСУВАННЯ SWOT-АНАЛІЗУ ДЛЯ ПОШУКУ РОБОТИ

Тривалість, хв.: 45

Мета: навчитися застосовувати інструмент SWOT аналіз для пошуку роботи

Опис сесії:

Вступ. Основні принципи **SWOT** аналізу.

Практичне завдання (індивідуально): провести **SWOT** аналіз щодо певного питання з пошуку роботи.

Презентація та дебрифінг

Необхідні матеріали і ресурси: Фліпчарт, маркери, PPT

Теоретичний матеріал:

Метод **SWOT** аналізу широко застосовується в економіці для вивчення стану фірм, організацій та інших суб'єктів. Але за його допомогою можна **ефективно здійснити самоаналіз людської особистості**, її якості і характеристики, що є корисним в процесі пошуку роботи. SWOT аналіз - це підхід до планування, заснований на виявленні внутрішніх і зовнішніх факторів об'єкта. Це ефективний інструмент для планування розвитку особистості. Абревіатуру SWOT складається вона з чотирьох слів:

Strengths - Сильні сторони

Weaknesse - Слабкі сторони

Opportunities - Можливості

Threats – Загрози

Провівши такий аналіз, можна визначити:

- Свої сильні сторони, які допоможуть у досягненні мети. Це можуть бути будь-які якості, знання чи вміння, що дають вам перевагу;
- Слабкі сторони і вразливості. Людина не може бути спеціалістом в усьому. Тому, для виконання плану, можливо, доведеться звернутися до сторонніх ресурсів або окремих людей;
- Зовнішні обставини. Найчастіше їх можна змінити, але це не означає, що ними не можна скористатися;
- Зовнішні загрози. Якщо уникнути їх неможливо, то потрібно хоча б підготуватися. Для цього і потрібен аналіз SWOT.

З урахуванням перерахованих вище моментів можна скласти оптимальний план завдань.

Strengths	Weaknesses
Opportunities	Threats

При здійсненні SWOT аналізу задавайте такі питання:

Сильні сторони (Strengths)

- Які властивості **виділяють вас** на тлі інших? Це можуть бути будь-які навички, освіта, зв'язок;
- У якій справі у вас **найбільше** шансів досягти успіху?
- Які ресурси **є в наявності** і які можуть бути отримані при потребі?
- Яка якість є вашою **сильною стороною** на думку оточуючих?
- Якими **досягненнями** ви можете похвалитися на даний момент?
- Чим відрізняється ваша **система цінностей** від такої у оточуючих?

Слабкі сторони (Weaknesses)

- Які завдання вам **некомфортно** виконувати?
- Які ваші якості люди вважають **слабким місцем**?

- Ви впевнені в **корисності** своєї освіти і отриманих навичок? Безпосередньо в розрізі досягнення мети, а не в загальному;
- Чи є у вас **негативні звички**, що стосуються роботи? (запізнення, запальність, відсутність стресостійкості і т.д.);
- Чи є у вас такі **особливості характеру**, що блокують рух до мети?

Можливості (Opportunities)

- В якому **стані** зараз перебуває сфера вашої діяльності? Яку **перевагу** це являє для вас?
- Які інноваційні технології можуть **пришвидшити** досягнення мети?
- Чи є у вас **стратегічні контакти** з іншими представниками галузі?
- Які **зміни і закономірності** спостерігаються в індустрії і країні в цілому? Як це зможе допомогти вам?
- Які **помилки** ви можете виділити з невдалого досвіду інших людей, які працюють в цій сфері?

Загрози (Threats)

- З якими **труднощами** ви стикаєтеся при виконанні робочих обов'язків?
- Чи є у вас **прямі конкуренти** (наприклад, за підвищення)?
- Чи можуть ваші слабкі сторони **застопорити** рух до мети?

Завчасне прийняття своїх вразливостей і зовнішніх загроз допоможе продумати превентивні заходи, підготуватися до зустрічі з ними.

Використані джерела: матеріали <https://blog.agrokebety.com/swot-analiz-osobystosti>

НАЗВА ТРЕНІНГОВОЇ СЕСІЇ: SMART ПОСТАНОВКА ЦІЛЕЙ. SMART SETTING GOALS

Тривалість, хв.: 45

Мета: навчитися ефективно ставити мету для досягнення результату

Опис сесії:

Знайомство з методом постановки цілей «SMART».

Практичне завдання: Запропонуйте учасникам самостійно сформулювати мету методом «SMART» і записати її. Запропонуйте учасникам подумати та написати на одному папері відповіді на запитання: «Чому для мене важливо досягти своєї мети», а також уявити, які емоції вони відчують, коли вже досягнуть мети.

Запропонуйте учасникам створити план дій/список справ для цілі SMART, яку вони сформулювали.

Для кожної дії запропонуйте відповіді на такі запитання: **ЯК?** (метод, як вони це будуть робити - читати, розмовляти з іншими людьми тощо), **ЩО?** (бажаний результат), **КОЛИ?** (конкретний термін).

Щоб полегшити завдання, можна вказати конкретні терміни, наприклад «сьогодні», «до кінця цього тижня» тощо.

Дебрифінг

Необхідні матеріали і ресурси: Фліпчарт, маркери, PPT

Теоретичний матеріал:

Методика SMART дозволяє ефективно постановити мету та досягнути результат.

Абревіатура SMART означає, що ціль має бути:

S - Specific – визначена/конкретна. Мета має бути конкретною, адже ви повинні знати, що хочете зробити. Варто прописувати в меті конкретний результат зі всіма деталями.

M - Measurable – вимірювана. Якщо ваша ціль піддається виміру, ви зможете оцінити весь шлях до її досягнення та на якому етапі зараз перебуваєте. Якщо ціль надто загальна і не помітний жодний прогрес у її досягненні, ви втратите мотивацію і не будете зацікавлені у дії. Використовуйте цифри або інші точні дані, щоб зробити ціль вимірюваною для оцінки результату.

A - Achievable – досяжна. Не піднімайте планку занадто високо. Мета має бути вам під силу або знаходитися в зоні росту.

R - Realistic – реальна. Ставте завдання, які ви можете вирішити. Можливо ціль слід переформулювати.

T - Time-bound – визначена у часі. Встановіть часові рамки досягнення мети. Це дає стимул і не дає розслабитися.

Кожен критерій методу SMART трансформує і уточнює мету.

НАЗВА ТРЕНІНГОВОЇ СЕСІЇ: ПІДПРИЄМНИЦЬКА КОМПЕТЕНТНІСТЬ

Тривалість, хв.: 45

Мета: сформулювати розуміння підприємницької компетентності, познайомити з EntreComp: Рамкою підприємницької компетентності

Опис сесії:

Мозковий штурм та обговорення - Що таке підприємницька компетентність?

Практичне завдання: Кожна група отримує комплект окремих компетентностей і дескрипторів 3 сфер підприємницької компетентності згідно EntreComp: Рамки підприємницької компетентності

(компетентності змішані між собою). Необхідно згрупувати і підібрати 15 компетентностей з дескрипторами до відповідної сфери.

Кожна група має презентувати свою модель підприємницької компетентності, використовуючи надані матеріали.

Потім тренер показує «EntreComp: Рамка підприємницької компетентності» і разом обговорюють.

Презентація та дебрифінг

Необхідні матеріали і ресурси:

Комплекти роздаткових матеріалів для кожної групи (порізана таблиця «Концептуальна модель Entrecomp»), клей, фліпчарт, маркери, РРТ

Теоретичний матеріал:

Що таке підприємницька компетентність?

Підприємницькі компетенції визначаються як базові характеристики, такі як риси, мотиви, специфічні знання, соціальні ролі, навички та самоуявлення, які призводять до народження нового підприємства, його виживання та зростання (Bird, 1995).

Підтверджена здатність використовувати знання, навички та особисті, соціальні та/або методологічні здібності у робочих або навчальних ситуаціях, а також у професійному та особистісному розвитку.

Сума знань, навичок та ставлення, необхідних для розвитку, організації та управління бізнесом разом із будь-якими його ризиками.

The European Entrepreneurship Competence Framework (EntreComp)

EntreComp: Рамка підприємницької компетентності

Рамка підприємницької компетентності EntreComp пропонує спільне визначення підприємництва як компетенції з метою досягнення консенсусу між усіма зацікавленими сторонами та встановлення містка між світами освіти та роботи. Розроблена за допомогою підходу змішаних методів, система EntreComp має стати еталоном де-факто для будь-якої ініціативи, спрямованої на розвиток підприємницької спроможності європейських громадян. Рамка складається з 3 сфер компетенції: «Ідеї та можливості», «Ресурси» та «Трансформація в дії». Кожна з сфер складається з 5 компетенцій, які разом становлять структурні блоки підприємництва як компетенції. Рамку можна

використовувати для визначення параметрів для оцінки підприємницької компетентності учнів і громадян.

**Таблиця «Концептуальна модель Entrecomp»
Сфера 1. Ідеї та можливості**

Компетентність	Дескриптори
<p>1.1 Виявлення можливостей Використовуйте свою уяву і здібності, щоб визначити можливості для створення певної цінності</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Визначте можливості та скористайтесь ними для створення цінності в соціальному, культурному та економічному середовищі • Визначте потреби і проблеми, які потрібно вирішити • Встановіть нові зв'язки і зведіть разом розкидані складові середовища, щоб створити можливості для створення цінності
<p>1.2 Креативність Розвивайте креативні та змістовні ідеї</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Розвивайте варіанти ідей і можливостей створення цінності, зокрема, ліпші рішення для наявних та нових викликів • Досліджуйте і експериментуйте з інноваційними підходами • Поєднуйте знання та ресурси для досягнення цінних результатів
<p>1.3. Бачення Працюйте, керуючись своїм баченням майбутнього</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Уявляйте майбутнє • Розвивайте своє бачення і втілюйте ідеї у дії • Візуалізуйте майбутні сценарії для ліпшого керування діями
<p>1.4 Оцінювання ідей Максимально використовуйте ідеї та можливості</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Оцініть, чого варта окрема цінність у соціальному, культурному й економічному плані • Визначте, який потенціал має ідея для створення цінності, і ідентифікуйте належні способи її максимального використання

<p>1.5 Етичне та обґрунтоване мислення Оцінюйте наслідки і вплив ідей, можливостей і дій</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Оцініть наслідки ідей, які приносять цінність, і вплив підприємливої дії на цільову групу, ринок, суспільство і середовище • Поміркуйте, наскільки обґрунтованими є довготермінові соціальні, культурні та економічні цілі, а також курс обраних дій • Дійте відповідально
---	--

Сфера 2. Ресурси

Компетентність	Дескриптори
<p>2.1 Самосвідомість і самоефективність Вірте у себе і продовжуйте розвиватись</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Розмірковуюте про свої потреби, прагнення та бажання на короткий, середній та тривалий термін • Визначте та оцініть свої особисті та групові сильні і слабкі сторони • Вірте у свою здатність впливати на хід подій, незважаючи на непевність, затримки та тимчасові поразки
<p>2.2 Мотивація і наполегливість Не втрачайте концентрації і не здавайтесь</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Майте твердий намір втілити ідеї в дії і задовольнити свою потребу в успіху • Будьте готові до терпіння і намагайтесь досягнути свої довготермінові особисті чи групові цілі • Будьте гнучкими щодо тиску, несприятливих умов та тимчасових поразок
<p>2.3 Мобілізація ресурсів Зберіть необхідні Вам ресурси і керуйте ними</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Отримайте матеріальні, нематеріальні та цифрові ресурси, необхідні для втілення ідей в дії, і керуйте ними • Максимально скористайтесь обмеженими ресурсами • Розвивайте компетентність, необхідну для будь-якого етапу, зокрема, технічну,

	юридичну, податкову та цифрову компетентність, і керуйте нею
2.4 Фінансова та економічна грамотність Розвивайте фінансові та економічні «ноу-хау»	<ul style="list-style-type: none"> • Оцініть вартість втілення ідеї в діяльність зі створення певної цінності • Плануйте, запроваджуйте та регулярно оцінюйте фінансові рішення • Керуйте фінансами, щоб пересвідчитися в тому, що діяльність зі створення певної цінності може тривати довгий час
2.5. Мобілізація інших осіб Надихайте інших, викликайте у них ентузіазм і залучайте до справи	<ul style="list-style-type: none"> • Надихайте відповідні зацікавлені сторони та викликайте у них ентузіазм • Здобудьте підтримку, необхідну для досягнення важливих результатів • Демонструйте ефективне спілкування, переконання, вміння вести переговори та лідерські здібності

Сфера 3 «Трансформація в дії»

Компетентність	Дескриптори
3.1 Ініціативність Дійте	<ul style="list-style-type: none"> • Започаткуйте процеси, які створюють цінність • Приймайте виклики • Дійте і працюйте над досягненням цілей незалежно, не відходьте від своїх намірів і виконуйте заплановані завдання
3.2 Планування та управління Ставте пріоритети, організуйте та проводьте послідовний контроль	<ul style="list-style-type: none"> • Ставте довго-, середньо- та короткострокові цілі • Визначайте пріоритети і плани дій • Адаптуйтеся до непередбачених змін
3.3 Долання бар'єрів, пов'язаних із	<ul style="list-style-type: none"> • Приймайте рішення, коли результат такого рішення

<p>неоднозначністю, невизначеністю та ризиками Приймайте рішення стосовно непевності, двозначності та ризику</p>	<p>непевний, коли доступна інформація неповна чи двозначна, або коли є ризик неочікуваних результатів</p> <ul style="list-style-type: none"> • У межах створення цінності структуровано оцінюйте та порівнюйте ідеї та прототипи з ранніх етапів для зменшення ризиків поразки • Вирішуйте мінливі ситуації негайно і гнучко
<p>3.4 Співпраця з іншими особами Створюйте команду, співпрацюйте і гуртуйте довкола себе людей</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Працюйте разом і співпрацюйте з іншими з метою розвитку ідей та втілюйте ідеї в дії • Гуртуйте довкола себе людей • Вирішуйте конфлікти і позитивно сприймайте конкуренцію
<p>3.5. Навчання через досвід Вчіться в процесі діяльності</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Використовуйте будь-яку ініціативу для створення цінності як можливість чогось навчитися • Вчіться разом з іншими, включаючи і колег, і наставників • Міркуйте і вчіться і з успіху, і з поразки (як власної, так і інших)

Використані джерела:

<https://www.igi-global.com/dictionary/fostering-early-entrepreneurial-competencies/52230>

The European Entrepreneurship Competence Framework (EntreComp)

EntreComp: Рамка підприємницької компетентності

<https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC101581>

НАЗВА ТРЕНІНГОВОЇ СЕСІЇ: Розвиток молодіжного підприємництва. Соціальне підприємництво

Тривалість, хв.: 45

Мета: сформулювати розуміння суті молодіжного підприємництва та соціального підприємництва, познайомити кращими практиками соціального підприємництва молоді.

Опис сесії:

Вступ. Дискусія - Що таке молодіжне підприємництво. Що таке Соціальне підприємництво?

Перегляд відео «Що таке соціальне підприємництво?»

<https://www.youtube.com/watch?v=KoPhFnbM6hc>

Перегляд відео «Що таке соціальне шкільне підприємництво?»

<https://www.youtube.com/watch?v=Mz7Fmgkx3p4>

Приклад соціального шкільного підприємства <https://vitatv.com.ua/oblast/uchni-zi-stadnytsi-vidkryly-pershe-sotsialne>

Презентація та дебріфінг

Необхідні матеріали і ресурси: фліпчарт, маркери, PPT, відео

Теоретичний матеріал:

Підприємництво є результатом багатьох факторів, включаючи цінності, переконання, ставлення, вроджений дух, вроджене лідерство, вплив оточення, сім'ї, навички та багато іншого.

Підприємництво – це процес розробки, запуску та ведення нового бізнесу.

Молодіжне підприємництво — це практичне застосування підприємницьких якостей, таких як ініціативність, інноваційність, креативність та ризик у робочому середовищі, з використанням відповідних навичок, необхідних для успіху в цьому середовищі та культурі (Френсіс Чигунта з Оксфордського університету)

Молодіжне підприємництво – це практичне застосування підприємницьких якостей, таких як ініціативність, інноваційність, креативність та ризикування в робочому середовищі, використання відповідних навичок, необхідних для молодіжного підприємництва, впливає на соціальний, а також культурний та економічний прогрес суспільства.

Що таке соціальне підприємництво?

<https://www.youtube.com/watch?v=KoPhFnbM6hc>

Соціальне підприємництво є дієвим інструментом вирішення соціальних проблем, оскільки основною метою зазначеної діяльності є не одержання прибутку, а досягнення визначеного соціального результату. Крім того, на відміну від заходів, які в рамках соціальних програм та проектів здійснюються як правило коротко- або середньостроково, соціальне підприємництво має тривалий або постійний характер (Концепція розвитку соціального підприємництва в Україні)

Соціальне підприємство – це підприємство, метою якого є вирішення соціальних проблем. Прибутки соціального підприємства спрямовуються як на розвиток самого підприємства так і громадські справи чи на вирішення гострих суспільних проблем.

Які ознаки соціального бізнесу?

Якщо підприємці, оцінюють свою успішність, орієнтуючись на об'єми продажів, отриманий прибуток або виручку, то для соціального підприємця головним критерієм успішності стає "соціальний ефект". Прибуток береться до уваги, але не як мета, а як засіб для досягнення соціальної цілей, місії соціального підприємця. Ознаки: інноваційність, самоокуповування і фінансова стійкість, масштабованість і тиражируемість.

Використані джерела:

<https://www.managementstudyguide.com/youth-entrepreneurship.htm>

Корисні посилання:

Концепція розвитку соціального підприємництва в Україні (проект)

<https://www.osce.org/uk/project-coordinator-in-ukraine/417257>

Зелена книга соціального підприємництва в Україні

https://socialbusiness.in.ua/knowledge_base/zelena-knyha-sotsial-noho-pidprijemnytstva-v-ukraini/

Розвиток соціального підприємництва в Україні. Біла книга

https://socialbusiness.in.ua/knowledge_base/rozvytok-sotsial-noho-pidprijemnytstva-v-ukraini-bila-knyha/

Посібник соціального підприємця – SimpleSe. Про соціальне підприємництво – просто!

https://socialbusiness.in.ua/knowledge_base/posibnyk-sotsialnoho-pidprijemtsia-simplese-pro-

[sotsialne-pidpriemnytstvo-prosto/](https://courses.prometheus.org.ua/courses/course-v1:WNISEF+SE101+2017_T2/about)

Prometheus Курс «Соціальне підприємництво»

https://courses.prometheus.org.ua/courses/course-v1:WNISEF+SE101+2017_T2/about

ВУМ-online Курс «Соціальне підприємництво: дизайн-мислення та невизначеність»

<https://vumonline.ua/course/social-entrepreneurship/>

ED-ERA Курс «Соціальне підприємництво» <https://courses.ed-era.com/courses/course-v1:EdEra-PLEDDG+SE+2018/about>