


**ПСИХОЛОГІЧНИЙ СУПРОВІД
ПРОЕКТУВАННЯ
ЖИТТЄВОЇ
ТА ФАХОВОЇ ПЕРСПЕКТИВИ
СУЧАСНОЇ МОЛОДОЇ ЛЮДИНИ В
УМОВАХ
СВІТУ V.U.C.A**





**«Зараз — саме той самий час,
коли теперішнє прямо на наших
очах перетворюється у майбутнє»**


Айзек Азімов

ПІДХІД ЄНСА РАСМУСЕНА ДО КЛАСИФІКАЦІЇ ЗАДАЧ


/стару́ктура ринку праці/

- 1. Категорія «Уміння»**
- 2. Категорія «Правило»**
- 3. Категорія «Знання»**

- Категорія «Уміння»: більше 50% завдань - це повторювані типові завдання, переважно фізична праця. Підготовка не потрібно або здійснюється в рамках короткого циклу навчання. Прибиральники, продавці, водії, вантажники, охоронці ...



Категорія «Правило»: більше 50% завдань - це технічна, рутинна робота. Прийняття рішень відбувається в рамках запропонованих правил та інструкцій. Потрібна спеціалізована, прикладна підготовка. Слюсарі, бухгалтери, медсестри, офісні адміністратори ...



Категорія «Знання»: більше 50% завдань передбачають аналітичну роботу, імпровізацію, творчість, роботу в умовах невизначеності. Є висока автономність при прийнятті рішень. Потрібні високий рівень освіти, тривалий цикл підготовки, широкий кругозір. Педагоги, лікарі, вчені, висококваліфіковані інженери, керівники ...

СВІТ РУХАЄТЬСЯ У СТОРОНУ

економіки знань, яка базується на ефективному використанні інтелектуального та людського капіталу, оперує поняттями – інтелекту, інформації і знання.

**ІНТЕЛЕКТУЛЬНО-ТЕХНОЛОГІЧНІ
ІННОВАЦІЇ – ОСНОВА РОЗВИТКУ
ЦИВІЛІЗАЦІЇ ЛЮДЕЙ**

ОСНОВНА ВИМОГА ВУКА-СВІТУ

**Здібність бачити те, чого
немає !**

ВУКА – ЧАС КРЕАТИВНИХ !

VUCA СВІТ

- V – Volatility** Непередбачуваність
- U - Uncertainty** Невизначеність
- C - Complexity** Заплутаність, складність
- A - Ambiguity** Двозначність основних умов та ситуацій



Адаптація до світу VUCA лежить у змісті **VUCA - відповіді**

V - Vision

Бачення

U - Understanding

Розуміння

C - Clarity

Ясність

A - Agility

Спритність



Vision **БАЧЕННЯ**

Фокус – забезпечити ситуацію, при якій всі зусилля команди будуть узгоджені і застережені на потрібних сферах.

Віра – в себе та інших, яка підтримується фактами та діями

Комунікація – необхідно постійно доносити зміст мети, щоб люди розуміли, навіщо та куди вони рухаються



Understanding **РОЗУМІННЯ**

Статус-кво – розуміння, що щоденні зміни – це зараз норма.

Емпатія – розуміння того, що відбувається з людиною, її очікувань, надій, бажань та страхів.

Відкритий розум – постійний пошук нових ідей, можливостей та конструктивної критики



Clarity **ЯСНІСТЬ**

Спрощення – відкидання всього зайвого, всього, що заважає руху вперед.

Інтуїція – довіра власній інтуїції.

Системне мислення – розгляд проблем з глобальної точки зору (взаємодія частин системи, розклад на складові частини та елементи)



Agility **СПРИТНІСТЬ**

Рішучість – швидка адаптація до змін та прийняття рішень.

Інновації – вчитися на помилках та постійно шукати нові шляхи, щоб ставати кращими в тому, що ми робимо.

Повноваження – можливість вільно творити та приймати рішення на місцях, щоб досягати результатів

ПРИНЦИП ФАХОВОГО ВИЖИВАННЯ

Мати глобальну мету,
частиною якої всі хотіли б стати.
Або мати багато **дрібних ідей**,
не втрачаючи марно часу на
пошуки великої ідеї.
Поки її немає – пропонувати
цікаві ідеї, яки б люди хотіли
розвивати самі

**СВІТ ЗМІНЮЄТЬСЯ, АЛЕ
НАСАМПЕРЕД ЗМІНЮЮТЬСЯ
САМЕ ЛЮДИ, ЇХ ЦІННОСТІ ТА
ПОВЕДІНКА**

ГОЛОВНЕ ВЖЕ СТАЄ НЕ ЗМІСТ, ЯКИЙ ПІДЛЯГАЄ
ЗАСВОЄННЮ, І НАВІТЬ НЕ МЕТОДИ ЗАСВОЄННЯ,
РІЗНОМАНІТТЯ ЯКИХ НАРАЗІ ОЧЕВИДНО І
ЦІЛКОМ ДОСТУПНО ОНЛАЙН І ОФФЛАЙН, А
ФОРМУВАННЯ ГОТОВНОСТІ **ТОЛЕРУВАТИ**
НЕВИЗНАЧЕНІСТЬ, ЖИТИ У СТАНІ ПОСТІЙНИХ
ТРАНСФОРМАЦІЙ ЯК НА СОЦІАЛЬНОМУ,
ГРУПОВОМУ, ТАК І ІНДИВІДУАЛЬНОМУ РІВНІ,
КОЛИ НЕПЕРЕДБАЧУВАНИЙ, ДИНАМІЧНИЙ,
НЕВИЗНАЧЕНИЙ І СКЛАДНИЙ СВІТ «VUCA-
WORLD» – БІЛЬШЕ НЕ ВИКЛИК, А ЩОДЕННА
ПРАКТИКА.

ДИНАМІКА ЗМІН ЛЮДЕЙ ВІД СЕРЕДИНИ МИНУЛОГО СТОРІЧЧЯ ДО НАШИХ ДНІВ:

Покоління X (1960-1980)

Покоління Y (1981-1995)

Покоління Z (1996-2010/2015)

Покоління АЛЬФА (2015/2010-2035)

- На думку соціологів, покоління Альфа має бути схоже на своїх прапрапрадідів — приміром, на гімназистів початку ХХ століття. Вони жадібно вбирали все нове, нерідко нехтували заняттями, але обожнювали наукові, а часом і лженаукові відкриття: сінематограф, автомобілі, літаки, теплоходи, гіпноз, психоаналіз, медіумів.
- Вони з поважним виглядом сперечалися про складні філософські й політичні доктрини, але в реальному житті були досить наївними.

ПОКОЛІННЯ X

Це покоління, у якого ще було уявлення про тяготи війни та голоду, що дісталось їм від батьків.

Умови: СРСР, дефіцит, мінімальні можливості кар'єрного зростання, все повинно бути як у всіх, виділятися не можна, сильна партійна ідеологія.

Цінності: стабільність, родина, хоча б мінімальний достаток, робота. Накопичування матеріальних благ. Більшість працювала на одній роботі все життя.

Сильні сторони: відповідальність, працездатність, відданість справі, ініціативність.

Проблематика: зараз велика кількість цих людей не затребувано через розбіжність цінностей та ейджизму.

Ейджізм - вікова нерівність. Раніше молоді люди завжди були нижче за статусом ніж старше покоління. Зараз ти доктор наук в 60.

ПОКОЛІННЯ Y

Це ті, хто вийшов з Радянського Союзу, побачив світ навколо, відчув нові можливості.

Умови: ринкова економіка, велика кількість західних компаній, відкриті кордони, споживчий бум.

Цінності: кар'єра, висока зарплатня, статус (дороге авто, дорогі годинники, престижне житло та ін.), самореалізація. А також щоб тебе помітили. Стабільність в роботі більш не головне.

Сильні сторони: амбіційність, системний підхід, рішучість, відповідальність, командна робота.

Проблематика: завищені очікування від життя. Завищені очікування від зарплатні.

До 2014 року був період «ринку кандидатів»: компанії розвивалися, наймали, боролися за спеціалістів. Зараз ніхто за ними більш не бігає, хіба тільки за вузькими та цінними фахівцями.

ПОКОЛІННЯ Z

Умови: інтернет! Відкритий світ, технологічний бум, ера гаджетів, можливість миттєво знайти будь-яку інформацію, спілкування з необмеженою кількістю людей. Рівні можливості.

Цінності: демонстрація свого Я, свобода, самостійність, активність. Пробувати нове, не зупинятися на тому, що вже досягнуто, пробувати інше, якщо не вийшло це.

Сильні сторони: креативність, багатозадачність, індивідуальність, здатність обробляти великі об'єми інформації.

Проблематика: швидке «вигорання», втрата інтересу, егоцентризм, бунтарський дух, недовірливість.

МОЖЛИВОСТІ ПОКОЛІННЯ Z

Креативність. Направляти на пошук нових нестандартних рішень.

2. Багатозадачність. Доручати різноманітні та додаткові завдання.


3. Прагнення до поглиблення знань та саморозвиток. Доручати розробку нових проектів. Варіанти рішень вони здатні знайти самі. А також самі розберуться з незрозумілим.

Прямота. Використовувати в якості критиків – вони не будуть хитрувати та показувати все в кращому світі, а скажуть все як воно є.

5. Увага до деталей. За рахунок швидкості мислення обробляють багато інформації та звертають увагу на нестиківки. Використовувати як критиків та експертів.

ЯК КРАЩЕ ПРАЦЮВАТИ З ПОКОЛІННЯМ Z?

1. Авторитарний стиль з ними не працює.
Тільки дружні відносини. Взаємна повага.
2. Бути цікавою та яркою людиною, яку вони захочуть наслідувати. Вони підуть лише за таким лідером.
3. Говорити коротко і конкретно. Їм важко сприймати великі тексти.
4. Пояснювати по пунктах. Можна письмово. Вони можуть погано запам'ятовувати (якщо що – в гуглі завжди можна уточнити), а письмовий текст допоможе згадати.
5. Візуалізація. Це покоління зорових образів, картинок, фотографій. Вони краще сприймають інформацію у вигляді малюнків або роликів.




6. Хвалити! Це покоління «лайків». Важливо пам'ятати, що похвала для них норма, а не мотиватор! Відсутність похвали буде демотивувати.

7. Ставити завдання їм краще через програми та месенжери. Використовувати нові технології в комунікації (гаджети для них звичне середовище).

8. Їм не сподобається коли їх повчають, але люблять вчитися. Робота повинна надавати їм можливість розвитку.

9. Їх не можна порівнювати з іншими . Якщо приводити їм як приклад іншу людину, вони не будуть краще працювати. Потрібно робити ставку на їх унікальність.



10. Вони не сприймають критику, тому в разі помилок потрібно просто розібрати, що було зроблено невірно та чому, а також як уникнути цього в майбутньому.

11. Вони не довіряють чужому досвіду та віддають перевагу вчитися на своїх власних помилках. Та через свій досвід потім приймати рішення. Необхідно бути готовим до цих помилок та допомагати їх виправляти.

12. Не можуть довго займатися одним і тим же. Ставити короткі цікаві завдання.

13. Вони індивідуалісти, та об'єднати їх для сумісної роботи може тільки рішення дуже цікавих завдань.



НОВІ ЦІННОСТІ ТА ОЧІКУВАННЯ ЛЮДЕЙ У СВІТІ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ

Новизна

Враження

Емоції

Залучення

Унікальність

Персоналізація

Довіра

Відношення



ПРИНЦИП РОБОТИ З ДІТЬМИ В УМОВАХ VUCA СВІТУ

За рахунок індивідуального
підходу до кожного,
через встановлення довіри
формувати такі **відношення** з
дітьми,
які будуть викликати у них
необхідні **емоції**.

Тоді ці емоції сформують
відчуття єдності і залученості до справи



ІНСТРУМЕНТИ НОВОЇ КОМУНІКАЦІЇ

1. Задавати питання.
2. Слухати та чути.
3. Зчитувати паравербальні та невербальні сигнали.
4. Аналізувати.
5. Підбирати стиль спілкування з кожним учнем класу.
6. Усувати бар'єри спілкування.

ІНСТРУМЕНТИ КОМУНІКАЦІЇ НЕ ЗМІНИЛИСЯ, ЗМІНИВСЯ ПІДХІД ДО ЛЮДЕЙ

1. Бути поруч з кожним. Розуміти, що для цієї людини важливо, чим вона захоплюється, що для неї є цікавим.
2. Показувати, як навчальні чи виробничі цілі допоможуть конкретній людині в досягненні її особистих цілей.
3. Надавати допомогу та підтримку з урахуванням особистих потреб та цілей.
4. Цікавитися її експертною думкою. Отримувати і давати зворотній зв'язок.
5. Давати нові завдання.
6. Давати можливості для навчання та розвитку.
7. Відзначати дії людини, хвалити.
8. Завжди виконувати те, що пообіцяли.

9. Мотивація – давати людині те, що є цікавим особисто для неї.

10. І, так, для кожного члена команди або оточення.



Сучасний педагог - «Продюсер».

Він шукає «краще» у дітях, щоб допомогти скористатись ним з максимальною ефективністю.

Продюсер розуміє цінності, потреби та життєві цілі кожного учня класу і створює для нього «райдер».

Райдер – це мотиваційна карта людини. Те, що для неї важливо, цінне, цікаве та потрібне саме їй.

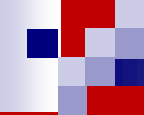
КОМПЕТЕНЦІЇ 2025

1. **Когнітивні навички**: саморозвиток: самосвідомість, здатність навчатися, сприйняття критики, допитливість; **організованість**; **управлінські навички**; **досягнення результатів**: відповідальність, наполегливість, ініціативність; **рішення нестандартних задач**: креативність, критичне мислення.

2. Соціально-поведінкові навички:

комунікація: презентаційні, письмові, переговорні, відкритість; **міжособистісні навички**: робота у команді, етичність, емпатія, управління стресом, адекватність до критики; **міжкультурна взаємодія**: усвідомленість, соціальна відповідальність, мультимовність і знання культур.

3. **Цифрові навички**: програмування, обробка та аналіз даних, розробка пропозицій, проектування виробничих систем.



Дитинство – це не проміжний період, який має завдання підготувати дитину до дорослого життя. Це самостійний, окремий період життя, який має дати можливість зрозуміти себе і свої можливості, набути гнучких навичок (СОФТ-СКІЛІВ)



СОФТ – СКІЛИ (гнучкі навички, особисті навички людини, соціальні навички)

Креативність.

Вміння переконувати, вести переговори, презентувати, ефективна комунікація .

Вміння працювати у команді.

Тайм-менеджмент.

Критичне мислення.


Когнітивна гнучкість.

Емоційний інтелект.

Комплексне рішення проблем.

САМОМЕНЕДЖМЕНТ ПРОФОРІЄНТАЦІЇ

- Як я можу розвинути екзистенційні навички: любов до навчання, усвідомленість, вміння ставити цілі і т.д.? Як я можу включити такі справи в свій повсякденний розклад?
- Який спосіб життя я хочу вести, коли стану дорослим? Які завдання мені буде цікаво вирішувати? В яких умовах?
- Які галузі і професії подобаються мені найбільше?
- Де їм вчать? Які предмети входять в програму?
- Які знання і навички потрібні в цих професіях зараз і знадобляться в майбутньому.

- 
- Як виглядає робочий день і робочі місця представників цих професій? Чи можуть вони працювати віддалено? Скільки триває робочий день? Чи треба працювати в команді? Люди з яким темпераментом частіше йдуть в цю професію? Де я можу почитати інформацію про це, кого можу розпитати?
 - Які є дистанційні курси в тій сфері, яка мене цікавить?
 - Які гуртки та офлайн-курси могли б допомогти мені розвинути потрібні навички?
 - Які надпрофесійних навички знадобляться мені в роботі? Як я можу освоїти їх під час навчання і в повсякденному житті?
(Думайте нестандартно: розвинути системне мислення можна, граючи в шахи, а розібратися в тайм-менеджменті - організовуючи виконання домашніх завдань.)

ЕКЗИСТЕНЦІЙНІ І КРОС-КОНТЕКСТНІ НАВИЧКИ

- менше боротися за індивідуальне лідерство і вчитися робити спільні проекти;
- не розраховувати на вміння виконувати типові завдання, а вчитися мислити творчо;
- не тільки вирішувати поточні завдання, але і продумувати стратегії на майбутнє;
- не сподіватися лише на суху логіку, а розвивати емоційний інтелект;
- перестати боятися помилок і почати сприймати життя як експеримент;
- сприймати навколишній світ не як джерело ресурсів, а як живу систему, частиною якої ви є.

НАЙВАЖЛИВІШІ НАПРЯМКИ, ДЕ ЧИСЛО РОБОЧИХ МІСЦЬ БУДЕ ЗБІЛЬШУВАТИСЯ

ТВОРЧІ ІНДУСТРІЇ

Креативна економіка має на увазі, що основний фактор виробництва - це людська уява і здатність створювати щось нове: музику, відео, сценарії, сюжети для ігор. Але, звичайно, і тут будуть застосовуватися ІТ-технології.

ВІРТУАЛЬНА ЕКОНОМІКА

Це індустрія, заснована на створенні цінностей всередині цифрового світу, - наприклад, кіберспорт, відеоблогінг, надання послуг в масових онлайн-іграх.

ЛЮДИНОЦЕНТРОВАНІ СЕРВІСИ

У відповідь на зростання роботизації і цифровізації посилюється потреба в людському контакті. Прикладом можуть бути авторські перукарні або кав'ярні, куди людина приходить не тільки за самою послугою або продуктом, але і за спілкуванням і почуттям, що про нього піклуються.

THRIVABLE ECONOMY (ЕКОНОМІКА ПРОЦВІТАННЯ)

Більш екологічний підхід до виробництва і міського благоустрою створює нові професії та робочі місця. Можливо, саме цей сектор дозволить дати роботу людям робітничих професій, які навряд чи знайдуть себе в креативній економіці і в той же час не готові переходити в сектор послуг.

НОВІ ТЕХНОЛОГІЧНІ СЕКТОРИ

Нові види робочої діяльності виникають в сферах впровадження і обслуговування передових технологій. Йдеться про медицину, робототехніці, біотехнологіях, нейротехнологій і т.д. Найчастіше це відноситься до стартапам або невеликим командам розробників-виробників, які готові експериментувати з технологіями і створювати нові продукти.

У НОВОМУ VUCA СВІТІ:


- Не буде професій, навички для яких можна отримати в юнацькому віці і у майбутньому не перевчатися (бо функціонал професій буде змінюватися з розвитком технологій);
- Не буде простою роботи, яка передбачає виконання рутинних операцій на конвеєрі;
- Не буде лінійної ієрархії, де підлеглий не може приймати рішення, а вся відповідальність лежить на керівництві;
- Не буде рутинної роботи за комп'ютером, коли зрозуміло, що, звідки і куди треба скопіювати;
- Не буде чітких меж між особистим і робочим часом;
- Буде багато нових професій, для яких ще немає назви і які будуть постійно змінюватися;
- Буде робота, що вимагає надбудови і навчання складних систем;
- Будуть горизонтальні команди, що працюють на рівних над спільною метою;
- Будуть робочі місця у віртуальній реальності, а доповнена реальність стане при- звичним явищем;
- Буде можливість і навіть необхідність поєднувати творчу і професійну реалізацію.

МАРШРУТ ЖИТТЯ

- нам варто подумати про те, куди ми взагалі хочемо потрапити;
- нам варто оцінювати, які є оптимальні маршрути для потрапляння в бажане майбутнє (вони можуть змінюватися по ходу справи, так що ніколи не завадить мати актуальний план Б);
- нам варто бачити, які течії для нас попутні, а які ні (тобто бути в курсі трендів);
- нам варто розуміти, які інструменти потрібні, щоб пройти подорож (це і вузько спеціальні, і надпрофесійних навички, і загальна рамка мислення, і усвідомленість, і психологічна підготовка);
- ну і звичайно, важливо, хто наші попутники, тому що ми можемо допомагати один одному потрапляти туди, куди хочеться.

СУЧАСНІ І ПЕРСПЕКТИВНІ ГАЛУЗІ І НАПРЯМКИ

Медицина, медіа та розваги, індустрія туризму та гостинності, промисловість, індустрія моди, будівництво, фінансовий сектор, біотехнології, безпека, іт-сектор, наземний транспорт, екологія, харчова промисловість, спорт, соціальна сфера, робототехніка, авіація, водний транспорт, нові матеріали і нанотехнології, електроенергетика, сільське господарство, видобуток і переробка корисних копалин, космос, нейронет, менеджмент, металургія, культура та мистецтво, освіта, силові структури



**ПРИ ПОШУКУ РОБОТИ У НАС
ДВА КОНКУРЕНТИ:
ПАРАЛЕЛЬНИЙ
ПРЕТЕНДЕНТ І ШТУЧНИЙ
ІНТЕЛЕКТ**



Світ довкола нас постійно змінюється.

**Щоб залишатися потрібним і
реалізовувати себе, потрібно бігти в
рази швидше, ніж ринок праці.**

**Для цього потрібно вже зараз
отримувати актуальні знання швидше,
ніж сусід по парті; освоювати нові
практичні навички швидше,
ніж колеги; впроваджувати нові
технологічні рішення швидше,
ніж конкуренти.**

**Адже з тобою постійно
змагаються всі довкола**