

МІЖНАРОДНА ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ
МІЖНАРОДНА ПРОГРАМА З ВИКОРІНЕННЯ НАЙГІРШИХ ФОРМ ДИТЯЧОЇ ПРАЦІ В УКРАЇНІ
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
УКРАЇНСЬКИЙ НАУКОВО-МЕТОДИЧНИЙ ЦЕНТР ПРАКТИЧНОЇ
ПСИХОЛОГІЇ І СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ
ГРОМАДСЬКА ОРГАНІЗАЦІЯ „ДОНЕЦЬКИЙ МОЛОДІЖНИЙ ДЕБАТНИЙ ЦЕНТР”

ФОРМУВАННЯ ЖИТТЄВИХ НАВИЧОК У ВИПУСКНИКІВ ШКІЛ-ІНТЕРНАТІВ



ЗМІСТ

Передмова.....	4
Програма ІПЕК в Україні.....	6
Вступ.....	7
Розділ I. Дитяча праця.....	8
Розділ II. Особливості набуття життєвих навичок вихованцями інтернатних закладів	10
Розділ III. Методика проведення просвітницького тренінгу. Інтерактивне навчання. Тренінг. Структурні компоненти тренінгу.....	15
Розділ IV. Психологічний аспект самоактуалізації особистості вихованця інтернатного закладу.....	22
Заняття 1. Вчимося презентувати себе.....	22
Заняття 2. Власне Я.....	24
Заняття 3. Формуємо гармонічну особистість.....	27
Заняття 4. Я - особистість.....	30
Заняття 5. Вчимося ставити мету та досягати її.....	32
Заняття 6. Почуття та емоції.....	35
Заняття 7. Мотивація власної діяльності.....	37
Заняття 8. Формуємо відчуття плинності часу.....	39
Заняття 9. Вчимося бути активними.....	41
Заняття 10. Вибираємо майбутню професію.....	43
Заняття 11. Розвиваємо навички самоконтролю.....	45
Заняття 12. Особистий розвиток.....	47
Розділ V: Практичне розв'язання соціальних проблем.....	49
Заняття 1. Вчимося спілкуватися.....	50
Заняття 2. Мої права та обов'язки.....	55
Заняття 3-4. НІ! Найгіршим формам дитячої праці.....	60
Заняття 5. Яка професія мені підходить і де шукати роботу.	70
Заняття 6. Протидія торгівлі людьми.	85
Заняття 7. Спілкування з роботодавцем: крок за кроком.....	91
Заняття 8-9. Я обираю здоровий спосіб життя.....	101
Заняття 10-11. Проблема ВІЛ та СНІДу. Планування сім'ї.....	104
Заняття 12. Сімейний бюджет.....	114
Заняття 13. Профілактика домашнього насильства.....	118
Заняття 14. Життя як цінність.....	121
Додатки.....	124
Список використаної літератури.....	160

ПЕРЕДМОВА

Зміни, що вже тривалий час відбуваються в політичній, соціальній та економічній сферах життя українського суспільства, мають глибокий вплив на життя і становище усіх верств населення та є причиною загострення низки складних соціальних проблем, зокрема у сфері виховання дітей та молоді.

Сьогодні все більше зростає актуальність соціально-психологічної роботи з підлітками, особливо з дітьми, які перебувають поза сім'єю, виховуються в інтернатних навчальних закладах і є вразливими до потрапляння в ситуацію залучення до найгірших форм дитячої праці, ситуацію торгівлі людьми чи залучення до незаконної діяльності.

Підготовка дітей та учнівської молоді до активної, творчої, соціально значущої, сповненої особистісного сенсу життєдіяльності є найважливішою складовою розвитку суспільства та держави.

Закладена методологія виховання надає пріоритет конкурентоспроможній особистості, її життєвому і професійному самовизначенню.

Більшість матеріалів цього методичного посібника базується на апробованих методиках, тренінгах, що розробляють та використовують практичні психологи, соціальні педагоги, педагоги-тренери.

Структура методичного посібника включає рекомендації, ознайомлення з якими необхідне педагогічному працівнику для успішного проведення просвітницької діяльності з підлітками у формі тренінгу та допомагає дібрати варіанти вправ чи форми проведення структурних елементів: вступної (знайомство, правила, очікування) та заключної (підведення підсумків) частин тренінгу.

Методичний посібник складається з чотирьох розділів.

Перший — *Дитяча праця в сучасному світі* — має на меті висвітлити поняття найгірших форм дитячої праці (НФДП) та ілюструє феномен поширення дитячої праці в Україні та світі. Діти інтернатних закладів становлять групу ризику щодо залучення до НФДП, і ця збірка методичних матеріалів має на меті надати практичні інструменти проведення превентивної роботи щодо поширення цього негативного явища.

У розділі другому — *Особливості набуття життєвих навичок вихованцями інтернатних закладів* — викладено інформацію про особливі потреби дітей, які перебувають в інтернатних закладах, про життєві навички, необхідність їх формування у випускників інтернатних закладів.

Третій розділ — *Методика проведення просвітницького тренінгу. Інтерактивне навчання. Тренінг. Структурні компоненти тренінгу* — розкриває поняття тренінгу, методів та методик, що використовуються під час тренінгових занять.

Четвертий розділ — *Модуль «Психологічний аспект самоактуалізації особистості вихованця»* — пропонує 12 занять, у яких тематично об'єднані вправи, спрямовані на формування певних життєво необхідних навичок через самоактуалізацію підлітків.

П'ятий розділ — *Модуль «Практичне розв'язання соціальних проблем»* — містить 14 розроблених структурованих занять, кожне з яких спрямоване на формування комплексу цінностей та життєвих навичок. Тренінгові заняття розраховані на 90 хвилин та можуть проводитися залежно від потреб дитячої аудиторії й педагога-тренера.

Педагогічні працівники, які будуть впроваджувати ці модулі, мають змогу варіювати використання тих чи інших вправ і занять, розробляти власні на основі того матеріалу, що міститься в методичному посібнику.

Нижче ми наводимо плани проведення двох модулів, які входять до комплексної тренінгової програми, розрахованої на 26 занять. Ця програма застосовувалася для формування життєвих навичок вихованців інтернатних закладів Донецької області, які брали участь у програмі «Пряма допомога дітям, залученим до найгірших форм дитячої праці — пілотний проект, спрямований на вилучення, реабілітацію та реінтеграцію працюючих дітей» Міжнародної програми з викоренення найгірших форм дитячої праці в Україні Міжнародної організації праці (МОП-ІПЕК).

Сподіваємося, що надані матеріали стануть у нагоді всім тим, хто працює з підлітками та молоддю, вчителям, практичним психологам, соціальним педагогам, а також надихнуть їх на нові ідеї, педагогічні рішення та пошуки.

ПРОГРАМА ІПЕК В УКРАЇНІ

Міжнародну організацію праці (МОП) засновано в 1919 році з метою міжнародного співробітництва у справі забезпечення тривалого миру в усьому світі та усунення соціальної несправедливості шляхом поліпшення умов праці. МОП — єдина організація в системі ООН, що має тристоронню структуру, у якій представники роботодавців і працівників є соціальними партнерами.

Міжнародна програма ліквідації дитячої праці (ІПЕК) була запроваджена у 1992 році як спеціалізована програма Міжнародної організації праці для інформування громадськості про небезпеку дитячої праці та посилення спроможності компетентних національних органів та установ протидіяти цьому явищу. МОП-ІПЕК зосереджує зусилля на попередженні дитячої праці, а також на вилученні та реабілітації дітей, залучених до найгірших форм дитячої праці, одночасно вживаючи коротко-, середньо- та довготермінові заходи з урахуванням контексту й ситуації в кожній окремій країні.

Міжнародна програма з викоренення найгірших форм дитячої праці — це найбільша програма технічного співробітництва МОП, метою якої є послідовна ліквідація використання праці дітей, починаючи з найгірших форм дитячої праці, визначених у Конвенції МОП № 182. Із моменту появи Програми у 1992 році сфера її застосування розширилася і наразі охоплює понад 80 країн світу. Одним із пріоритетів Програми є сприяння урядам країн світу в ефективному впровадженні положення Конвенції Міжнародної організації праці № 182 «Про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці». Ця Конвенція ратифікована Україною в жовтні 2000 року та набула чинності у грудні 2001 року. Відтоді Україна взяла на себе зобов'язання здійснити негайні та ефективні заходи щодо забезпечення заборони та ліквідації найгірших форм дитячої праці.

В Україні з липня 2001 року в рамках програми технічного співробітництва з МОП здійснюється реалізація програми «Міжнародна програма запобігання та викоренення найгірших форм праці дітей в Україні» (ІПЕК) згідно з Меморандумом про взаєморозуміння між МОП та Урядом України, підписаним 10 червня 2002 року Міністром праці та соціальної політики.

МОП-ІПЕК реалізовано 2 проекти в Україні: з 2001 по 2006 рік — «Проект запобігання та ліквідації найгірших форм праці дітей (НФДП) в Україні», а з 2003 по 2006 рік — «Проект технічної допомоги, спрямованої на запобігання та ліквідацію торгівлі дітьми з метою трудової та сексуальної експлуатації в країнах Центральної та Східної Європи (ПРОТЕКТ ЦСЕ)». Із вересня 2006 року Програма МОП-ІПЕК в Україні розпочала виконання другої фази проекту ПРОТЕКТ ЦСЕ, що має назву «Протидія торгівлі дітьми та іншим найгіршим формам дитячої праці у Центральній та Східній Європі», що розрахована на три роки (2006–2009 рр.).

ВСТУП

Сьогодні українське суспільство проходить через тяжке випробування абсолютною свободою у виборі поведінки й способу життя. Велика кількість соціальних, ідеологічних, політичних та економічних чинників, які так чи інакше впливають на вибір поведінки кожної молодої людини в період її особистісного становлення, за останні роки кардинально змінили силу та вектори впливу.

Економічна експлуатація дітей є образою людству і людяності і водночас поширеним явищем в сучасній Україні. Тисячі дітей працюють у небезпечних умовах, потерпають від рабської або примусової праці, виконують роботи домашніх слуг, будучи відірваними від родини, друзів і звичного оточення, піддаються фізичному, психічному насильству в секс-індустрії.

Проблема дитячої праці одна з найактуальніших у світі, оскільки є підґрунтям для виникнення низки інших. Діти цієї групи переважно мають труднощі в стосунках із родиною, проблеми з навчанням і є беззахисними перед вуличним середовищем, вони стають не тільки дешевою робочою силою, але й легкою здобиччю кримінального середовища.

Явище «працюючих дітей вулиці» є гострою соціальною проблемою сучасної України. Єдиного пояснення тому, що змушує дітей жити й працювати на вулиці, не існує. Проте є цілий комплекс взаємозалежних об'єктивних чинників, що зумовлюють причини, через які все більше й більше дітей обирають такий ненадійний і зазвичай небезпечний спосіб життя.

Ще одна проблема сучасності — торгівля дітьми. Вона стосується усіх складових соціальної структури суспільства і пов'язана з кримінальною діяльністю транснаціональних злочинних груп. Запобігання торгівлі дітьми потребує законодавчої заборони, активного міжнародного співробітництва, спільних дій правоохоронних органів та громадської підтримки на національному рівні.

Поняття «дитяча праця» визначається як «оплачувана і неоплачувана робота та діяльність, що в психологічному, фізичному, соціальному або моральному планах пов'язана з небезпекою чи завданням шкоди дитині. Це саме та праця, що позбавляє дітей можливості навчатися в школі або змушує їх, окрім шкільних занять і домашніх обов'язків, завантажувати себе додатковою роботою, що виконується в інших місцях, — роботою, яка закріпачує їх і відриває від сім'ї. Під дитячою працею мається на увазі робота, виконання якої небезпечне й шкідливе для дитини і заборонене міжнародним та національним законодавством».

Отже, дитячу працю слід розглядати:

- як украй негативне соціальне явище з усіх точок зору — медичної, соціальної, педагогічної тощо;
- незаконний вид діяльності.

Дитячою працею не вважається:

- участь дітей у виконанні деяких видів легких робіт, наприклад, допомога батькам у родинних і домашніх справах (які не забирають багато часу);
- трудова діяльність підлітків протягом кількох годин до чи після шкільних занять, а також під час канікул, щоб заробити на кишенькові витрати.

Усе це розглядається як елементи виховання хлопчиків та дівчаток, а також як спосіб набуття професійних базових навичок і вміння адаптуватися в суспільстві. Це сприяє підвищенню їхньої самосвідомості та впевненості в собі, водночас дає їм можливість зробити внесок у сімейний бюджет та заробити кишенькові гроші.



За оцінками МОП, у світі налічується близько 218 мільйонів дітей віком від 5 до 17 років, які залучені до праці, із яких 126 мільйонів виконують небезпечну роботу або працюють на шкідливому виробництві.

В Україні, за даними дослідження, проведеного Державним комітетом статистики у співпраці з МОП у 1999 та 2000 роках, виявлено понад 456 тисяч дітей, які працюють, із яких 97 тисяч — це діти найуразливішої групи віком від 7 до 12 років.

Конвенцією МОП № 182 «Про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці» найгіршими формами праці визнано:

- 1) усі форми рабства або практику, подібну до рабства, як наприклад, продаж дітей та торгівлю ними, боргову кабалу та кріпосну залежність, а також примусову чи обов'язкову працю, включаючи примусове чи обов'язкове вербування дітей для використання їх у збройних конфліктах;
- 2) використання дітей для проституції, виробництва порнографічної продукції чи для порнографічних вистав;
- 3) залучення дітей до участі в незаконній діяльності, у тому числі продажу наркотиків; роботи, що за своїм характером та умовами, у яких вона виконується, може завдати шкоди здоров'ю, безпеці чи моральності дітей.

Багато дітей працюють через *відсутність доступної шкільної освіти* або дуже обмежений доступ до неї.

Значну роль відіграє також попит на дитячу працю, основною причиною якого є не стільки економічна доцільність, скільки той факт, що дітьми легше керувати, тому що вони не знають або погано знають власні права, створюють менше проблем, є більш слухняними і довірливими.

Глибше проникнення в сутність проблеми доводить, що за попитом на дитячу працю стоїть певне ставлення суспільства до цього явища. Тобто суспільство вважає цілком прийнятним наймати дітей на роботу.

Говорячи про явище дитячої праці, ми неодмінно стикаємося з поняттям «діти вулиці».

У документах ООН пропонується таке визначення поняття «діти вулиці»: «Дитина вулиці» — це будь-яка неповнолітня особа, для якої вулиця (в найширшому значенні слова, яке включає незайняте житло, незаселені землі тощо) стала її звичайним місцем знаходження, а також та, яка не має достатнього захисту».

Таке визначення не охоплює величезну кількість дітей, які більшу частину дня перебувають на вулиці, але живуть вдома з батьками або іншими родичами. У нашому посібнику ми будемо використовувати поняття «діти вулиці», маючи на увазі обидві групи дітей.

Отже, під терміном «діти вулиці» маються на увазі соціально неадаптовані діти, у тому числі:

1) «бездомні» чи «безпритульні» діти — діти, які не мають певного місця проживання та коштів для існування. Вони можуть мати батьків (здебільшого одного з батьків) чи опікуна, але через соціальне неблагополуччя вказаних дорослих діти змушені покладатися тільки на себе. Серед усього контингенту «дітей вулиці» бездомні становлять приблизно 50 %;



2) «бездоглядні» діти — діти, які мають певне місце проживання, але не хочуть там проживати, оскільки батьки (чи особи, які їх замінюють) жорстоко поведуться з ними чи створюють умови, неможливі для нормального розвитку дитини. Як правило, така ситуація в родині пов'язана з соціальним неблагополуччям батьків (алкоголізм, наркоманія, аморальний спосіб життя) чи з виникненням вторинної сім'ї (вітчим, мачуха), де дитина не змогла адаптуватися. Трапляються випадки, коли причина ненормального ставлення до дитини криється у психічному захворюванні батька чи матері. Серед усього контингенту «дітей вулиці» бездоглядні діти становлять приблизно 40 %;

3) діти з девіантною поведінкою — це діти, у яких причиною втечі з дому є патохарактерологічні особливості, відхилення у психічному чи особистісному розвитку. Родина в цьому випадку може бути досить благополучною соціально. Однак через неправильні педагогічні впливи батьків у поведінці дитини періодично виникають зриви. Серед усього контингенту «дітей вулиці» такі діти становлять приблизно 10 %, і, як правило, їхнє перебування у цій групі короткочасне.

Слід підкреслити, що серед безпритульних та бездоглядних дітей відхилення у поведінці різноманітного походження досить поширені. Можна виділити чотири групи «дітей вулиці»:

- 1) не мають батьків і живуть на вулиці;
- 2) мають батьків, але пішли з дому і живуть на вулиці, зв'язок із сім'єю розірваний;
- 3) мають батьків, але пішли на вулицю, іноді приходять додому;
- 4) мають батьків, на вулиці перебувають цілий день (іноді відвідують школу), а вночі повертаються додому.

Поняття **«працюючі діти вулиці»** активно використовується у практиці Міжнародної програми з викоренення найгірших форм дитячої праці (МОП-ІПЕК). Перевагою цього терміна є не тільки те, що він трактує поняття дитячої праці як індикатор нової проблеми, але й у тому, що зберігає попереднє соціальне навантаження щодо цих дітей.

Довгі роки заміною сім'ї для природних і соціальних сиріт виступали заклади опіки та суспільного виховання. Заступницька опіка — це опіка над дітьми, позбавленими природної сім'ї, що характеризується повною відповідальністю опікунів та безперервним задоволенням потреб останніх; може відбуватися в інституційних і неінституційних закладах.

У сучасній психолого-педагогічній літературі дедалі частіше висловлюється думка про неспроможність повноцінного розвитку й виховання дітей в інтернатних закладах. За даними досліджень,¹ дітей — вихованців інтернатних закладів від дітей із сімей відрізняють: невідповідність поведінки (у 80 проти 11 %); зниження пам'яті (у 70 проти 15 %); зниження соціальної активності (у 70 проти 10 %); порушення спілкування (у 50 проти 9 %); удвічі нижча самостійність; у 2,5 рази вища агресивність; спотворені уявлення щодо ролі чоловіка та жінки в сімейному вихованні, спричинені відсутністю позитивного стереотипу сім'ї; слабка правова захищеність, що пов'язане з невмінням відстоювати власні права.

В інтернатних закладах існують фактори, що затримують соціалізацію вихованця².

Емоційні проблеми	Соціальні проблеми	Економічно-територіальні проблеми
<ul style="list-style-type: none"> Відсутність спілкування з біологічною матір'ю Деформація родинних зв'язків Дефіцит любові, ласки, уваги Замкненість кола спілкування Жорстка регламентація часу Жорстке ставлення з боку персоналу, дітей у колективі Несформоване «Я» Підвищене почуття тривожності, відчуття ворожості соціуму Закомплексованість; відсутність дефіренційованого підходу до дітей з боку вихователів Відсутність свободи вибору 	<ul style="list-style-type: none"> Деформований соціальний особистий досвід Соціальна незахищеність після виходу із закладів опіки, відсутність матеріальної та моральної підтримки Гіперопіка з боку вихователів Відсутність соціальних навичок власного життя Відсутність навичок вирішення власних проблем з офіційними структурами Неспроможність протидіяти негативному соціальному впливові Погана спадковість, що впливає на стан здоров'я 	<ul style="list-style-type: none"> Економічна деривація (не мають власних заощаджень, відсутній досвід розпорядження грошима) Відсутність особистого простору (власної кімнати, місця для усамотнення) Постійне перебування у вузькому комунікативному просторі Відсутність власних речей (окрім одягу та предметів особистої гігієни)

¹Соціальне сирітство в Україні: експертна оцінка та аналіз існуючої в Україні системи утримання та виховання дітей, позбавлених батьківського піклування / Авт. кол. Л.С. Волинець, Н.М. Комарова, О.Г. Антонова-Турченко, І.Б. Іванова, І.В. Пеша. — К.: Видавництво, 1998. — С. 60-61.

²Там же, С. 45-46.

Діти з сиротинця не мають належного рівня життєвої компетенції, не готові до життя в суспільстві; мають неточні превентивні знання, викривлений особистісний розвиток: агресивні, емоційно нестійкі, імпульсивні, егоцентричні; у них не розвинена звичка до самоаналізу, низький рівень самоповаги; ці діти не вміють приймати рішення, планувати свої дії та нести за них відповідальність³. Суворі регламентації режиму виключає можливість формування у цих дітей навичок асертивної поведінки. Але за деякими даними⁴, їх моторний розвиток у багатьох випадках швидший та успішніший, ніж у дітей, що виховуються у сім'ях.

Вихованці притулків значно важче піддаються вихованню, оскільки життя на вулиці пропонує їм ціннісні орієнтації кримінальної субкультури, діти знаходяться в афективному стані, виявляють реакції протесту.

Сьогодні, крім знань, умінь і навичок (як мети навчання), освітня галузь має орієнтуватися на підготовку компетентних громадян українського суспільства, що передбачає трансформацію знань, умінь і навичок, набутих дітьми і молоддю в процесі навчання та виховання, у компетентність або життєві навички. Оволодіння життєвими навичками набуває особливої актуальності щодо дітей, позбавлених сімейного виховання. Більшість вихованців інтернатних закладів соціально непристосовані, наслідком чого є шкільні проблеми: труднощі в навчанні, клопоти з вихованням у школі і вдома, агресія, аутсайдерство. А шкільні проблеми є початком суспільного непристосування, що виражається девіантною поведінкою — злочинність, наркоманія, алкоголізм, суїциди тощо. Діти, які виховуються в інтернатних навчальних закладах, є вразливими до потрапляння в ситуацію залучення до найгірших форм дитячої праці, ситуацію торгівлі людьми чи залучення до незаконної діяльності.

Це пояснюється тим, що пересічна особистість формується під впливом різних соціальних інститутів — сім'ї, школи, сусідів, ровесників на вулиці тощо. Різноманітність таких зв'язків і впливів об'єктивно дозволяє дитині оволодіти різними комунікативними вміннями та зв'язками, адаптуватися до результативного життя в суспільстві.

Діти, які виховуються поза сім'єю, позбавлені такої можливості, оскільки виключені із більшості цих зв'язків. Постає необхідність створення особливої системи виховання, що забезпечить вихованцям інтернатних закладів успішну адаптацію та індивідуалізацію в суспільстві.

Чому саме інтерактивне, тренінгове навчання ми пропонуємо в роботі з вихованцями інтернатних закладів? Тому що саме інтерактивні методи базуються на ідеях та принципах гуманістичної психології, на утвердженні самоцінності людини, чого насамперед бракує цільовій групі.

Це такі принципи:

- людина наділена потенціалом до безперервного розвитку;
- людина — активне, інтернаціональне, творче створіння;
- людина несе відповідальність за власний розвиток;
- людина — відкрита можливість для самоактуалізації.

Освіта має формувати мотивацію до дії як рушійний механізм, що запускає ті навички, які зберігаються в пам'яті.

Успішність подібних програм можлива тільки на умовах партисипативного підходу, а саме на рівнях партнерських відносин між тренером та учасниками, коли під час інтерактивних занять вислуховується та приймається погляд кожного з учасників.

³ Н.Ю. Максимової Роль соціального супроводу у життєвлаштуванні дітей-сиріт // Соціальна робота в Україні: теорія і практика. — 2003. — № 3. — С. 27-32.

⁴ Психическое развитие воспитанников детского дома / Под ред. И.В. Дубровиной, А.Г. Рузской; Научно - исследовательский институт общей и педагогической психологии Академии педагогических наук СССР. — М.: Педагогика, 1990. — С. 13.

При такому підході люди активно навчаються, бо цінуються їхні здібності, досвід, знання, люди здатні ділитися своїм власним досвідом, аналізувати власні вчинки та дії в спеціально створених умовах. Знання та досвід, що отримують діти на заняттях, мають бути необхідними для життя.

Життєві навички — це здатність до адаптивної та позитивної поведінки, що надає можливість ефективно вирішувати проблеми та долати повсякденні труднощі. Життєві навички можна розглядати як групу психосоціальних компетенцій та навичок міжособистісного спілкування, що допомагають людям приймати поінформовані та обґрунтовані рішення, розв'язувати проблеми, критично та творчо мислити, ефективно будувати соціальні контакти та здорові стосунки, співчувати, продуктивно організовувати своє життя, вести здоровий спосіб життя.

До життєвих навичок відносять уміння:



- прийняття рішень;
- вирішення проблем;
- творчого та критичного мислення;
- ефективного спілкування;
- самооцінки та почуття гідності;
- чинити опір тиску;
- вибудовувати міжособистісні відносини;
- долати емоції та стрес;
- співчувати;
- радіти успіхам інших;
- відчувати себе громадянином;
- справлятися з власним життям;
- управляти своїм життям у здоровий та продуктивний спосіб.

Цикл розвитку навичок

1. *Визначення необхідних навичок та формування ставлення до них:*

- визначити необхідні навички;
- актуалізувати позитивні та негативні приклади з життя щодо використання цих навичок;
- сформувати позитивне ставлення до визначених навичок;
- виправити неправильні уявлення щодо окремих навичок.

2. *Засвоєння навичок та їх практичне застосування:*

- забезпечити можливість спостерігати ефективне використання навичок (наявність позитивної моделі поведінки);
- забезпечити можливість практично застосувати навички під керівництвом наставника та з його коментарями (зауваженнями);
- оцінити практичне використання/застосування навичок;
- надати відгуки та рекомендації щодо коригування та розвитку навичок.

3. *Підтримка узагальнення/генералізація навичок:*

- організувати застосування навичок в індивідуальній практиці (у повсякденному житті);
- заохотити до самооцінки та самокоригування навичок.

**Програма тренінгового курсу
«Формування життєвих навичок у випускників шкіл-інтернатів»**

Заняття	Мета
Модуль «Психологічний аспект самоактуалізації особистості вихованця»	
Заняття 1. Вчимося презентувати себе	Знайомство учасників, визначення правил роботи тренінгової групи. Виявлення позитивного емоційного ставлення до учасників. Самопрезентація
Заняття 2. Власне «Я»	Розширення уявлення про особливості сприйняття особистості оточуючими. Сприяння усвідомленню сили або слабкості власного «Я»
Заняття 3. Формуємо гармонічну особистість	Формування відчуття спокою, внутрішньої гармонії та стабільності, рівноваженості
Заняття 4. Я — особистість	Переживання динамічності «Я», осмислення особливостей процесу становлення власної особистості
Заняття 5. Вчимося ставити мету та досягати її	Постановка мети та мотивація її досягнення
Заняття 6. Почуття та емоції	Розвиток вміння сприймати і розуміти емоційний стан інших (емпатії), відчувати власні почуття і емоції
Заняття 7. Мотивація власної діяльності	Розвиток навичок самопідтримки та самостимулювання, мотивація власної діяльності
Заняття 8. Формуємо відчуття плинності часу	Розвиток прихованих почуттів, саморефлексія та аналіз внутрішніх конфліктів, розмежування сторін власного образу «Я». Відчуття часу
Заняття 9. Вчимося бути активними	Зміна структури мотивації. Розвиток навичок творчої діяльності та активності
Заняття 10. Вибираємо майбутню професію	Обговорення майбутніх перспектив, вибору професії, розвитку особистісних якостей, важливих для майбутньої професійної діяльності
Заняття 11. Розвиваємо навички самоконтролю	Осмислення власних поглядів та принципів. Формування вміння переконувати. Розвиток навичок самоконтролю
Заняття 12. Особистий розвиток	Рефлексія. Установка на самостійну перспективну діяльність та спрямування особистісного розвитку

Модуль «Практичне розв'язання соціальних проблем»

Заняття 1. Вчимося спілкуватися	Визначити поняття «спілкування» та фактори, що на нього впливають. Ознайомити учасників із прийомами ефективного спілкування. Розвивати навички ефективного спілкування
Заняття 2. Мої права та обов'язки	Надати інформацію про права дитини, визначені Конвенцією ООН про права дитини, формувати навички правомірної поведінки
Заняття 3–4. Ні! Найгіршим формам дитячої праці	Надати інформацію про те, що таке дитяча праця, найгірші форми дитячої праці, інформувати про національні та міжнародні правові стандарти, що регламентують використання праці дітей, розглянути причини й наслідки дитячої праці, розвинути навички прийняття зваженого рішення
Заняття 5. Яка професія мені підходить і де шукати роботу	Ознайомити учасників з трудовим законодавством України, з'ясувати, як і де шукати робоче місце
Заняття 6. Протидія торгівлі людьми	Надати інформацію про те, що таке торгівля людьми, причини й наслідки торгівлі людьми, ознаки торгівлі людьми, познайомити з законодавством, що регулює питання, пов'язані з торгівлею людьми
Заняття 7. Спілкування з роботодавцем: крок за кроком	Ознайомити учасників із тим, як правильно та ефективно спілкуватися з роботодавцем, навчити складати резюме, підготувати до телефонної співбесіди
Заняття 8–9. Я обираю здоровий спосіб життя	З'ясувати значення поняття «здоров'я», визначити фактори, що впливають на здоров'я, показати залежність здоров'я від особистої позиції щодо цих факторів
Заняття 10–11. Проблема ВІЛ/СНІДу. Планування сім'ї	Надати базову інформацію щодо питання планування сім'ї, вивчити проблему ВІЛ та СНІДу, сприяти створенню толерантного середовища для всього населення для того, щоб краще розуміти проблеми, пов'язані з ВІЛ та СНІДом
Заняття 12. Сімейний бюджет	Підготувати учасників до оволодіння елементарними практичними навичками планування сімейного бюджету, сприяти вихованню громадянської компетенції в галузі економічних знань. Сформулювати навички планування сімейного бюджету
Заняття 13. Профілактика домашнього насильства	Надати учасникам інформацію щодо поняття «домашнє насильство», розвинути здібності ідентифікувати себе не тільки як об'єкт насилля, але й як можливе джерело насильства. Надати інформацію про способи захисту власних прав
Заняття 14. Життя як цінність	Визначити цінність людського життя через призму неповторності кожної людини

Інтерактивний (англ. *interact*, *inter* — взаємний, *act* — діяти) метод передбачає реалізацію взаємодії, діалогу, бесіди безпосередньо з людиною, або за допомогою комп'ютера.



Інтерактивне навчання — це в першу чергу діалогове навчання, у ході якого здійснюється взаємодія педагога та учня.

Інтерактивне навчання передбачає таку організацію пізнавальної діяльності, у ході якої:

- створюються психологічно комфортні умови навчання, при яких учень відчуває свою успішність, інтелектуальне зростання;
- учні залучаються до активного обговорення нової інформації;
- забезпечується можливість індивідуального сприйняття навчальної інформації;
- реалізується спільна діяльність у режимі рівноправного спілкування;
- формуються навички діалогового спілкування, самостійного мислення й поведінки.

Методи інтерактивного навчання широко використовуються в практиці превентивної освіти. Нові методичні форми дозволяють активізувати профілактичний процес, внести значні зміни в просвітницьку й виховну роботу. Серед них особливу роль відіграє соціально-психологічний тренінг (англ. *to train* — навчати, тренувати).

Загальна мета тренінгу — підвищення компетентності в спілкуванні та набуття життєво необхідних навичок — може бути конкретизована в таких завданнях:

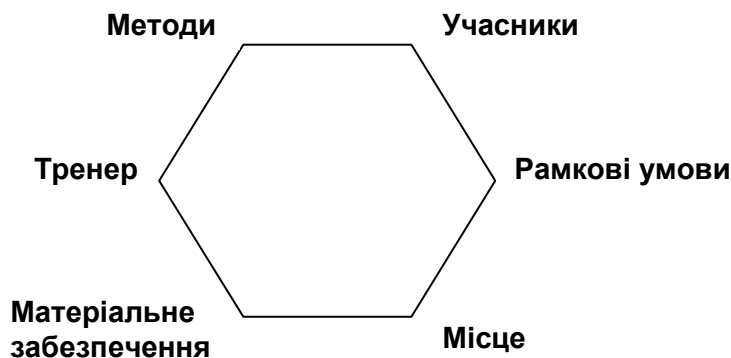
- набуття знань;
- формування умінь, навичок;
- розвиток установок, що визначають поведінку в спілкуванні;
- корекція й розвиток системи відносин особистості.

Тренінг як форма організації процесу навчання має свої особливості:

- наявність постійної групи учасників;
- дотримання певних принципів групової роботи;
- певні організаційні умови, за яких проходять заняття;
- використання інтерактивних методів роботи;
- використання особистого досвіду та знань учасників.

Структурні компоненти тренінгу

Тренінговий процес реалізується в межах шести основних, тісно пов'язаних між собою компонентів⁵:



Суть такого уявлення про структуру тренінгу полягає в розумінні рівноправності, взаємозв'язку всіх структурних компонентів тренінгу як процесу педагогічної взаємодії.

Кожен елемент тренінгу, кожна тема та заняття, кожний вид роботи мають власну мету, які всі разом спрямовані на реалізацію мети тренінгу в цілому. Тому для педагога-тренера як організатора тренінгу при підготовці та проведенні тренінгових занять важливо чітко усвідомлювати мету заняття в цілому та кожної з його частин. Для цього потрібно ставити й давати відповіді на наступні питання:

1. Що має бути результатом тієї чи іншої роботи?
2. Що має прозвучати обов'язково, чому?
3. Які знання, переконання, усвідомлення та навички мають бути надані та реалізовані учасниками в ході виконання ними того чи іншого виду роботи?

Учасники

Цільовою аудиторією тренінгу є підлітки.

У тренінговій роботі з підлітками потрібно враховувати наступне:

- кількість учасників групи має бути обмежена 12–16 особами;
- малі групи, у які об'єднуються учасники для різноманітних обговорень, творчої роботи, не можуть бути більшими ніж 4–5 осіб;
- дуже важливо супроводжувати самостійну роботу учасників в малих групах — вони можуть потребувати додаткових пояснень, підтримки, що необхідно також і для збереження рівня зацікавленості учасників у роботі на тренінгу;
- необхідно враховувати підвищену втомлюваність дітей 10–11 років і з метою її запобігання використовувати різноманітні рухливі ігри, ігри на розвиток уваги. Ці ігри мають бути не дуже складними й не займати багато часу.

⁵ Класифікація компонентів тренінгу проводиться на основі схеми педагогічної взаємодії (запропонована директором Міждисциплінарного центру дидактики вищої школи Білефельдського університету В.Д. Веблер)

Мета

Перш за все, потрібно визначитися, як ми розуміємо поняття «мета». У даному методичному посібнику ми розглядаємо мету як очікуваний результат, якого сподіваємося досягти наприкінці проведення тренінгового заняття. У конспектах до кожного заняття сформульовані цілі, які є сходишками до реалізації мети всього тренінгового курсу.

Наприкінці проведення вправи чи заняття подаються запитання, і якщо учасники, відповідаючи на них, формулюють своїми словами мету вправи, заняття або зміст «важливого висновку», то можна вважати, що спільними зусиллями мета досягнута.

Зміст

Зважаючи на те, що в конспектах занять (які наведені в другій частині посібника) дуже детально подані мета та зміст кожного з них, враховані вікові особливості учасників, у першій частині посібника ми зупинимося більш детально на рамкових умовах, методах та на тому, що потрібно знати й уміти тренеру.

Рамкові умови

Для успішного проведення тренінгового заняття необхідно забезпечити певні організаційні (або рамкові) умови, до них відносяться кількість учасників тренінгу, час та тривалість тренінгу, місце, матеріальне забезпечення тощо.

Місцем для проведення тренінгу може бути будь-яке приміщення, у якому можна зручно розташувати:

- стільці, поставлені по колу (за кількістю учасників тренінгу);
- столи для роботи учасників у малих групах та розміщення необхідних матеріалів;
- дошку або фліп-чарт.

Крім того, важливо, щоб у приміщенні було достатньо місця для проведення ігор-руханок та інших рухливих форм роботи.

Важливо також урахувати, що на стінах мають закріплюватись плакати та різноманітні напрацювання учасників групи.

Матеріальне забезпечення

Для проведення тренінгу необхідно мати:

- ручки і блокноти або зошити для індивідуальних записів учасників;
- аркуші паперу форматом А1, А3, А4;
- роздаткові інформаційні та інші матеріали, дошку або фліп-чарт (спеціальна дошка, на якій кріпляться великі аркуші паперу для записів);
- маркери або фломастери різних кольорів;
- кольоровий папір;
- скотч, кнопки, клей, скріпки;
- ножиці;
- бейджі (значки для написання імен учасників);
- стікери (невеликі аркуші кольорового липкого паперу);
- папки для роздаткових матеріалів тощо.

Якщо виникають труднощі з коштами для придбання цих матеріалів, то завжди можна знайти вихід:

- попросити учасників, щоб зошити й ручки принесли з собою;
- бейджі замінити аркушами, що можна прикріпити шпильками;
- ватман замінити недорогим рулонним папером чи старою шпалерою, плакатами, на звороті яких можна писати;
- замість фліп-чарта пристосувати навчальну дошку або навіть перевернути на бік стіл;
- маркери, скотч, ножиці, кнопки теж можуть знайтися в учасників і знайомих.

Педагог-тренер

Педагог-тренер керує процесом тренінгу, надає інформацію й допомагає учасникам систематизувати свої знання та придбати необхідні навички.

Успішного педагога-тренера характеризують:

- активна життєва позиція, бажання займатися просвітницькою діяльністю;
- позитивне ставлення до себе та інших;
- досконале володіння матеріалом, що складає зміст тренінг-курсу;
- володіння навичками ефективного спілкування та роботи з групою;
- постійне вдосконалення своїх знань та вмінь.

Методи

Методи є певними способами досягнення мети педагогічного процесу.

У ході тренінгу для дітей використовуються активні та інтерактивні методи навчання: презентація, індивідуальна робота, робота парами, робота в малих групах, робота по колу, рольова гра, обговорення, «мозковий штурм», анкетування, ігри-розминки та ін.

Кожний метод передбачає вирішення конкретного завдання, а специфіка його проведення обумовлена метою, змістом, рамковими умовами та віковими особливостями учасників.

«Мозковий штурм» — це метод, при якому всі учасники можуть вільно (без критики й оцінювання з боку ведучого та інших учасників) висловлювати будь-які свої думки, навіть абсурдні та фантастичні, щодо поставленого питання або проблеми.

«Мозковий штурм» використовується, коли потрібно:

- розкрити зміст того чи іншого поняття;
- знайти шляхи вирішення проблемної ситуації;
- з'ясувати, що учасники знають та як ставляться до того чи іншого питання, проблеми, явища тощо.

При проведенні «мозкового штурму» необхідно:

- чітко сформулювати питання чи проблему;
- записувати всі висловлювання та пропозиції учасників у тому вигляді, у якому вони прозвучали (переформулювати висловлювання або сформулювати його по-іншому можна тільки за згодою учасника);
- надати можливість висловитися всім бажаючим;
- заохочувати всіх учасників до висловлювання думок та пропозицій.

Обговорення — це метод, що передбачає активний обмін думками, враженнями, знаннями та досвідом між усіма учасниками тренінгу.

Обговорення проводиться:

- для того щоб узагальнити та підбити підсумки проведеної роботи;
- учасники усвідомили, сформували або змінили свої ставлення та переконання щодо обговорюваних питань.

При проведенні обговорення ведучому необхідно:

- ставити тільки відкриті запитання, формулювати їх коротко та конкретно. Відкрите запитання не підводить до однозначної відповіді «так» чи «ні». Воно, як правило, починається зі слів «що», «коли», «який», «чому», «як»;
- бути уважним до всіх, забезпечувати всім учасникам рівні можливості в обговоренні, дякувати за питання та висловлювання;
- утримувати обговорення в руслі заданого питання чи поставленої проблеми;
- враховуючи вікові особливості молодших підлітків, не проводити обговорення занадто довго, бути готовим самому зробити необхідний висновок.

Робота в малих групах — це метод, що полягає в організації виконання певних завдань групами з кількістю учасників від 3 до 5 осіб. Робота малих груп завершується презентацією колективної роботи й обговоренням її результатів у великій групі.

Робота в малих групах використовується:

- для того щоб кожен учасник мав можливість ефективно засвоїти інформацію, висловити й обговорити свої думки, напрацювати певні навички;
- організувати взаємодію між учасниками і згуртувати групу;
- підвищити активність учасників.

Організовуючи роботу учасників у малих групах, необхідно:

- використовувати різноманітні форми і прийоми об'єднання учасників у малі групи;
- чітко ставити завдання й визначати час на його виконання;
- під час самостійної роботи малих груп надавати необхідну допомогу, додаткові пояснення та підтримку;
- познайомити учасників із правилами роботи в малих групах та, при необхідності, допомогти розподілити «ролі». Важливо слідкувати, щоб кожного разу їх виконували інші учасники.

Рольова гра — це метод навчання, яким передбачається, що учасники, виконуючи ролі в заданих уявлених ситуаціях, набувають певних знань і відпрацьовують необхідні навички.

Рольова гра проводиться:

- для того щоб визначити ставлення учасників до зазначених тем;
- отримати власний досвід у вирішенні певних проблем;
- сформувати в учасниках свідому власну позицію щодо обговорюваних ситуацій та питань;
- напрацювати навички безпечної відповідальної поведінки.

Для проведення рольової гри необхідно:

- організувати чіткий розподіл ролей між учасниками так, щоб кожний мав свою роль;
- слідувати, щоб ролі учасниками обиралися добровільно;
- попередити учасників, що при виконанні ролі необов'язково використовувати власні імена;
- слідувати, щоб після закінчення виконання учасниками поставлених завдань група підтримувала їх оплесками;
- після закінчення гри обов'язково провести з учасниками «вихід із ролей». Для цього наголосити, що гру закінчено й усі знову стають тими, ким вони є в реальному житті;
- у разі виконання учасником негативної ролі після «виходу з ролі» надати йому доброзичливу підтримку: запропонувати групі подякувати, назвати учасника його реальним іменем, сказати комплімент і обов'язково поаплодувати.

Структура тренінгового заняття

У загальному вигляді структура тренінгового заняття складається з трьох основних частин:

- **вступної;**
- **основної;**
- **заключної.**

Кожна частина має свої характерні особливості та елементи.

I. Вступна частина складається з таких етапів:

- **Відкриття тренінгу, привітання, знайомство** — етап, на якому ведучий коротко вітається з учасниками (якщо це перше заняття) та продовжує знайомство учасників тренінгового заняття.
- **Прийняття (повторення) правил роботи групи** — етап, у ході якого на першому занятті учасники приймають, а надалі повторюють певні норми поведінки, яких мають дотримуватись під час тренінгового заняття всі його учасники.
- **Вступне слово педагога-тренера** — етап, у ході якого педагог-тренер повідомляє учасникам про мету й основний зміст тренінгового заняття.
- **Очікування** — на цьому етапі учасники визначаються щодо своїх очікувань від тренінгового заняття. Важливо, щоб кожний учасник вимовив свої очікування вголос: це дає можливість учасникам усвідомити свої цілі й узяти на себе відповідальність за їх реалізацію.

Важливо відмітити, що всі ці етапи (вони мають назву структурних вправ, тому що ніби «утримують» структуру тренінгового заняття) є обов'язковими на кожному занятті й мають проводитися в зазначеній послідовності.

II. Основна частина включає такі етапи:

- **Визначення рівня інформованості та актуалізація проблеми** — на цьому етапі педагог-тренер та учасники з'ясовують рівень знань й інформованості за темою, що обговорюється; визначають, чому проблема є актуальною й важливою для них і суспільства. Для цього педагог-тренер може ставити групі запитання, проводити «мозкові штурми», використовувати анкети, вікторини.
- **Надання інформації** — під час проведення заняття інформація надається на різних етапах і в різних формах. Це можуть бути інформаційні повідомлення ведучого, роздаткові матеріали, результати напрацювань учасників у малих групах тощо.
- **Формування практичних навичок** — беручи участь у різноманітних формах роботи в ході тренінгових занять, учасники отримують практичні вміння та навички (комунікативні, прийняття рішень, розв'язання проблем).

III. До заклjučної частини тренінгового заняття входить:

- **Підведення підсумків** — на цьому етапі педагог-тренер та учасники обговорюють результати роботи, діляться думками і враженнями, з'ясовують, чи реалізували вони свої очікування, закріплюють отримані знання. Для молодших підлітків це підсумкове обговорення має бути максимально лаконічним, із чіткими висновками, що можуть формулювати як самі учасники, так і педагог-тренер. Основні висновки заняття можуть бути зафіксовані письмово на плакаті.

Заклучна частина, як і вступна, є обов'язковим елементом кожного заняття.

Оскільки головною ознакою тренінгу є наявність певних принципів, правил, необхідно звернути на них особливу увагу.

Правила групи

Правила — це норми поведінки, про які учасники групи домовляються й за якими живуть під час проведення занять.

Правила приймаються всією групою разом із педагогом-тренером на самому початку роботи групи. Вони потрібні для того, щоб кожен учасник:

- міг відверто висловлюватися й виражати свої почуття й погляди;
- не боявся стати об'єктом глузування й критики (позитивність);
- отримував інформацію сам і не заважав отримувати її іншим.

Існує кілька основних правил, що допомагають забезпечити такі умови:

1. Бути позитивними.
2. Бути активними.
3. Говорити тільки за темою.
4. Говорити від свого імені.
5. Не критикувати: кожен має право на власну думку.
6. Говорити те, що думаєте.
7. Говорити коротко й по черзі.
8. Дотримуватися регламенту.

Динаміка розвитку тренінгової групи

Група, виступаючи суб'єктом педагогічного процесу, проходить упродовж свого існування певні етапи. Врахування особливостей цього процесу створює умови для ефективної та психологічно безпечної роботи з групою.

1 етап. Знайомство. На цьому етапі учасники знайомляться один з одним, із ведучими, визначаються щодо власних очікувань, приймають правила роботи групи.

2 етап. Цей етап образно називають «штормом»: кожен член групи визначає своє місце в ній, оцінює свій внесок у результати спільної роботи групи. На цьому етапі визначаються ролі кожного учасника, що проявляється в активності, бажанні бути лідером, демонстрації компетентності, організаторських здібностей тощо. Саме в цей час яскраво виявляється індивідуальність кожного учасника, що, у свою чергу, може призводити до виникнення певних непорозумінь, конфліктів, спаду активності. Педагогу-тренеру важливо не боятися виникнення такої ситуації, зберігати емоційну рівновагу, заохочувати учасників до спілкування, акцентувати увагу на дотриманні правил і зберігати атмосферу доброзичливості.

3 етап. Етап унормування та гармонійної співпраці. Учасники вже визначили свої ролі та місце в групі, знають, чого чекати один від одного та від участі в тренінгу взагалі. У стосунках між учасниками переважають довіра, партнерство, прагнення досягти результатів у спільній праці. Ефективно використовуються можливості й здібності кожного.

Заняття 1. Вчимося презентувати себе

Мета. Знайомство учасників, визначення правил роботи тренінгової групи. Виявлення позитивного емоційного ставлення до учасників. Самопрезентація.

Після заняття учасники й учасниці:

- знатимуть, про що йтиметься протягом тренінгового курсу;
- напрацюють правила роботи в групі;
- проаналізують свій життєвий шлях;
- набудуть навичок самопрезентації.

Тривалість: 90 хвилин.

План заняття

№ п/п	Види роботи	Орієнтовна тривалість (хв)	Ресурсне забезпечення
1	Вступне слово	5	
2	Знайомство	15	
3	Правила	10	Фліп-чарт, аркуші форматом А1
4	Очікування	5	
5	Вправа «Мій життєвий шлях»	20	Аркуші форматом А4 за кількістю учасників, кольорові олівці або маркери
6	Вправа «Побажання»	10	Кольорові папірці або стікери за кількістю учасників
7	Вправа «Самопрезентація»	20	Аркуші форматом А4 за кількістю учасників, ручки
8	Підсумки	5	

Хід заняття**1. Вступне слово**

Тренер відрекомендується та вітає учасників. Повідомляє про мету тренінгового курсу та про те, чим буде займатися група. Далі повідомляє про те, що сьогодні відбудеться перше заняття на тему «Самопрезентація». Коротко розповідає, чим буде займатися група протягом 90 хвилин.

2. Знайомство**Вправа «Гра в імена»**

Перший учасник чи учасниця називає своє ім'я, а потім додає характеристику, що починається з тієї самої літери, що й ім'я, супроводжуючи це рухом, який відтворює названу характеристику. Наступні учасники й учасниці можуть повторювати всі попередні імена, додаючи наприкінці своє.

3. Правила

Учасникам групи повідомляється, що з метою організованої діяльності необхідно розробити правила спілкування й записати їх на плакаті, який завжди буде на заняттях.

Рекомендовано такі правила:

1. Конфіденційність.
2. Щирість і відвертість.
3. Повага до іншого.
4. Обговорення лише того, що відбувається в групі в даний момент.
5. Активна участь (при небажанні висловлюватись — «правило руки»).
6. Говорити від власного імені та про власні почуття.

4. Очікування

Очікування є третьою обов'язковою структурною вправою кожного заняття. Метою її є визначення всіма учасниками власних очікувань від заняття. Можливі різні варіанти проведення цього етапу, одним із яких є такий: учасники й учасниці по колу мають сказати: «Я очікую від сьогоднішнього заняття...»

5. Вправа «Мій життєвий шлях»

Інструкція: учасникам пропонується намалювати малюнок на тему «Мій життєвий шлях» і підписати. Після виконання роботи учні презентують роботи й пояснюють зміст.

Обговорення передбачає самоаналіз уявлення про пройдений шлях, його особливості й досягнення.

6. Вправа «Побажання»

Інструкція: висловлювання побажань учасників один одному на аркуші паперу, що прикріплений до стіни (або на задній стороні стільця).

Обговорення:

- 1) Що ви відчували, коли висловлювали побажання один одному?
- 2) Що було важче — висловлювати побажання чи отримувати?
- 3) Які були труднощі під час виконання завдання?

Має бути зроблений висновок про те, що побажання повинно відповідати інтересам співрозмовника й бути щирим.

7. Вправа «Самопрезентація»

Інструкція: кожен учасник у максимально стислий термін (приблизно 5–7 хвилин) повинен визначити свої яскраві особистісні риси й оформити їх у вигляді невеличкої реклами-презентації. Тренер збирає непідписані аркуші. Потім кожен з учасників витягує один з аркушів і читає характеристику, намагаючись відгадати, про кого йдеться.

Обговорення включає обмін враженнями і з'ясування того, які виникли труднощі при складанні експрес-презентації.

8. Підсумки

Наприкінці заняття тренер пропонує учасниками пригадати, що відбувалося на занятті. Ставить запитання:

1. Що нового, важливого ви дізнались сьогодні?
2. Які висновки зробили для себе?



Заняття 2. Власне «Я»

Мета. Розширення уявлення про особливості сприйняття особистості оточуючими. Сприяння усвідомленню сили або слабкості власного «Я». Розвиток навичок самоаналізу, здатності висловлювати свої почуття.

Після заняття учасники й учасниці:

- дізнаються про вплив імені на поведінку людини;
- розширяють уявлення про особливості сприйняття особистості оточуючими;
- замисляються над особливостями юнацького віку.

Тривалість: 90 хвилин.

План заняття

№ п/п	Види роботи	Орієнтовна тривалість (хв)	Ресурсне забезпечення
1	Знайомство. Вправа «Нове ім'я»	10	Аркуші форматом А4 за кількістю учасників
2	Правила	5	Фліп-чарт
3	Очікування	5	
4	Вправа «Яким мене сприймають оточуючі»	20	
5	Інформаційне повідомлення «Вікові та психологічні особливості юнацького віку»	15	Додаток 1
6	Вправа «Особливості юнацького віку»	30	Аркуші форматом А1, маркери, кольоровий папір, додаток 1
7	Підсумки	5	

Хід заняття

1. Знайомство

Вправа «Нове ім'я»

Інструкція: ім'я, як і будь-яке інше слово, що часто використовується, має вплив на поведінку людини. Змінюючи його або додаючи певні характеристики, можна змінити своє ставлення до себе та до інших. Кожен учасник може на цьому занятті змінити своє ім'я або додати слово-характеристику до імені (наприклад, сміливий Віктор).

Спробуйте визначитися, які характеристики ви хочете вкласти у своє ім'я, і напишіть на аркуші своє нове ім'я, прикріпіть аркуш спереду до одягу.

Уявіть декілька ситуацій, пов'язаних із новим ім'ям, відчуйте себе їхнім учасником, розкажіть, як ви почуваєтеся з новим ім'ям? Як ви спілкуєтеся, маючи нове ім'я?

2. Повторення правил

Повторення правил групової взаємодії шляхом зачитування їх та коментування. Кожен учасник зачитує правило, але при цьому використовує своє нове ім'я: наприклад, «Я, сміливий Віктор, під конфіденційністю розумію...»

3. Очікування

Сформулювати очікування від заняття одним словом.

4. Вправа «Яким мене сприймають оточуючі»

Інструкція: один з учасників виходить за двері, а інші в цей час обирають когось у якості моделі, яку йому необхідно буде відгадати за допомогою асоціативних запитань (наприклад, «Якщо це була б тварина, то яка?»).

Обговорення: аналізуються особливості сприйняття оточуючими особистості кожного з учасників та їх відповідність самосприйняттю учнів.

5. Інформаційне повідомлення «Вікові та психологічні особливості юнацького віку» (додаток 1)

Юність — завершальний етап формування особистості. За віковою періодизацією юнацький вік поділяють на дві частини: рання юність (14,5–15 — 17 років) та старший юнацький вік (18–25 років). Рання юність (старший шкільний вік) охоплює вікові межі 14,5–15 — 17 років.



Старший шкільний вік — початкова стадія фізичної зрілості й одночасно стадія статевого дозрівання. Старшокласники готові до фізичних та розумових навантажень. Фізичний розвиток сприяє формуванню навичок і вмінь у праці, спорті, відкриває можливості для вибору професії. Усвідомлення своєї фізичної сили і привабливості, здоров'я впливає на формування в юнаків та дівчат високої самооцінки, впевненості в собі, життєрадісності, оптимізму, активності, поривання до дій.

Проте статевая зрілість не означає зрілості соціальної. Юність є перехідним періодом від зрілості фізичної до зрілості соціальної. Якщо статеве дозрівання у зв'язку з акселерацією настає раніше на 2–3 роки, соціальна зрілість настає пізніше, оскільки більше часу потрібно для здобуття освіти.

Саме в ранньому юнацькому віці головним новоутворенням є відкриття власного «Я», розвиток рефлексії, усвідомлення власної індивідуальності та її властивостей, поява життєвого плану, настанова на свідому побудову власного життя. У свідомості старшокласників має значення усвідомлення ними тих якостей оточуючих людей і своїх власних, що зумовлюють людські взаємини.

Ранній юнацький вік має вирішальне значення в розвитку особистості, накладаючи відбиток на подальший життєвий шлях. Адже здійснений у юнацтві життєвий вибір буде визначати надалі успішність життєвого шляху особистості в цілому.

Тренер, використовуючи матеріали додатку 1, зупиняється на основних характеристиках юнацького віку.

6. Вправа «Особливості юнацького віку» (додаток 1)

Інструкція: Тренер пропонує учасникам за допомогою кольорових позначок на стільцях об'єднатися у групи для виконання завдання. Учасники повинні обговорити в групі висловлювання та пояснити своє розуміння їх. Спробуйте доповнити наведені висловлювання власними міркуваннями та подайте їх у вигляді малюнка або апікації.

«В юності «Я» відчуває свою здатність стати рушійною силою Всесвіту...»

(А. Мінекетті)

«Що посієш в юності, те й пожнеш в зрілості».

(Народна мудрість)

«Юнацький вік — це пошук цілей, служінню яких можливо присвятити себе, здійснення вибору, зміст якого в тому, щоб рухатися вперед або назад».

(А. Маслоу)

Обговорення: під час обговорення тренер фіксує на дошці ключові ідеї, на основі яких створюється узагальнений образ юнацтва.

7. Підсумки

Висловлювання по колу: «Я дізнався ...», «Я зрозумів, відчув...»



Заняття 3. Формуємо гармонічну особистість

Мета. Формування відчуття спокою, внутрішньої гармонії та стабільності, врівноваженості.

Після заняття учасники й учасниці:

- отримають навички самозаспокоєння та рефлексії;
- розумітимуть значущість прийняття власного «Я» як гідного поваги, любові до себе самого та інших для переживання власної самоцінності.

Тривалість: 90 хвилин.

План заняття

№ п/п	Види роботи	Орієнтовна тривалість (хв)	Ресурсне забезпечення
1	Знайомство	10	Аркуші форматом А4 за кількістю учасників
2	Правила	5	Фліп-чарт
3	Вступне слово	5	
4	Очікування	5	
5	Інформаційне повідомлення про «Я»-образ	10	Додаток 2
6	Вправа «Розкриття троянди»	15	
7	Вправа «Цінність мого «Я»	30	Аркуші форматом А1, маркери, кольоровий папір
8	Підсумки	10	

Хід заняття

1. Знайомство

Вправа «Будинок»

Інструкція: Тренер пропонує учасникам уявити та описати себе у вигляді будинку.

Обговорення: при аналізі описів увага звертається на зміст, форму, розмір комфортності, на основі чого робиться висновок про глибину знання та прийняття кожним з учнів власного «Я».

2. Повторення правил

3. Вступне слово

Щоб особистість була неповторною, треба навчитись розуміти своє «Я», інших людей, навколишній світ. Проблема самопізнання завжди турбувала людину, і сьогодні вона є найважливішою та найактуальнішою. Процес пізнання образу «Я» досить складний і тривалий. Пізнаючи навколишній світ, дитина робить перші кроки в пізнанні самої себе, а отже, і в розвитку самосвідомості.

4. Очікування

Показати свої очікування пантомімою.

5. Інформаційне повідомлення (додаток 2)



Самоусвідомлення — це процес, за допомогою якого людина пізнає себе та виробляє ставлення до самої себе. Свідомість характеризується своїм продуктом («Я») і є формою переживання людиною своєї особистості як цінності й водночас є об'єктом самосвідомості.

«Я» — результат виділення людиною самої себе з навколишнього середовища. «Я» — поняття, що виражає єдність і неповторність особистості, воно водночас є об'єктом самосвідомості.

Поняття «Я» використовують у багатьох психологічних теоріях для визначення особистості, її свідомого оцінювання під час взаємодії із зовнішньою та внутрішньою реальністю. «Я» є важливим структурним компонентом особистості, це образ власного «Я». Поняття «Я» не вичерпує поняття про особистість, воно значно ширше, ніж поняття про свідомість, асоціюється зі станом активності.

«Я» має кілька аспектів — *фізичне «Я»*, *духовне «Я»*, *соціальне «Я»*. «Я»-образ — це суб'єктивна система уявлень і понять людини про саму себе, свою зовнішність, здібності та можливості, риси характеру, особистісні якості, уміння, звички й навички, світоглядні цінності, своє місце в суспільстві, характер взаємин з іншими тощо (див. додаток 2).

Психологи кажуть, що «Я»-концепція — це теорія самого себе. «Я»-концепція — це узагальнене уявлення про самого себе, система установок щодо власної особистості. Як і сама особистість, «Я»-концепція — не статичне, а динамічне психологічне новоутворення. Становлення, розвиток та зміна «Я»-концепції залежать від багатьох внутрішніх та зовнішніх факторів. Насамперед до них належить сім'я як інститут соціалізації особистості.

У психології прийнято виділяти дві форми «Я»-концепції — *реальну* та *ідеальну*, проте існують й інші її види.

Поняття «реальна» зовсім не передбачає, що ця концепція реалістична. Головне тут — уявлення особистості про себе, про те, якою вона є. Ідеальна «Я»-концепція (ідеальне «Я») — це уявлення особистості про себе відповідно до бажань (якою б вона хотіла бути).

Звичайно, реальна та ідеальна «Я»-концепції не тільки можуть не збігатися, а й нерідко відрізняються. Розбіжність між реальною та ідеальною «Я»-концепціями може мати як негативні, так і позитивні наслідки. З одного боку, неузгодженість між реальним та ідеальним «Я» може стати джерелом серйозних внутрішньо-особистісних конфліктів. З іншого боку, розбіжність між реальною та ідеальною «Я»-концепціями є джерелом самовдосконалення особистості й прагнення до розвитку.

6. Вправа «Розкриття троянди»

Інструкція: Тренер пропонує учасникам зайняти зручну позу та розслабитись. Уявити себе серед прекрасного чудового саду троянд. Одна з цих троянд ще не розквітла, тому її бутон зелений, із крапленням рожевого кольору всередині. Уявіть собі квітку й зафіксуйте цей образ в уяві. Раптом квітка починає розкриватися, з'являються чудові свіжі пелюстки. Відчуйте аромат, властивий лише їй, свіжий і неповторний... А тепер уявіть ту життєву силу, що, піднімаючись від самого коріння, стала джерелом процесу розквіту цієї троянди... Ця квітка — це ви... Та ж сила, що вдихнула життя в неї, творить диво і з вами — вона пробуджує ваші найкращі риси, найприємніші спогади та переживання, дозволяє вам розквітнути...

Обговорення: після виконання вправи учні висловлюють власні переживання по колу «Я відчув (або відчула)»...

7. Вправа «Цінність мого «Я»

Інструкція: Тренер просить учасників проаналізувати запропоновані висловлювання та виявити значення любові особистості до себе в наведених висловлюваннях.

- 1) Які з наведених думок ви розділяєте?
- 2) Чи пов'язані, на вашу думку, любов особистості до самої себе та прийняття себе?
- 3) За що людина може любити себе?

Учні поділяються на групи так: одна група учасників — на кожне висловлювання. Після виконання завдання група, що працювала над першим висловлюванням, презентує його групі, що працювала над другим висловлюванням, а потім — навпаки.

«Моє власне «Я» повинно бути таким самим об'єктом моєї любові, як і інша людина. Ствердження власного життя, щастя, свободи, укорінене в здатності любити, тобто в піклуванні, повазі, відповідальності та знанні. Якщо індивід може любити свідомо, він любить також і себе, якщо він любить лише інших, він взагалі не може любити...»

(Е. Фромм)

«Людина, яка любить себе, перебуває в гармонії з усім світом, бо всю різноманітність речей вона знаходить у собі»

(А. Менегетті)

Обговорення: з'ясовується специфіка осмислення учнями наведених висловлювань, виявляється значущість прийняття власного «Я» як гідного поваги, любові до себе самого та інших для переживання власної самоцінності.

8. Підсумки

Наприкінці заняття тренер пропонує учасниками пригадати, що відбувалося на занятті. Ставить запитання:

- 1) Що нового, важливого ви дізнались сьогодні?
- 2) Які висновки зробили для себе?



Заняття 4. Я — особистість

Мета. Переживання динамічності «Я», осмислення особливостей процесу становлення власної особистості.

Після заняття учасники й учасниці:

- вмітимуть визначати власні життєві цінності, орієнтири, успіхи;
- навчатися позитивно оцінювати свої сформовані риси характеру та набуті вміння;
- зможуть підняти власну самооцінку.

Тривалість: 90 хвилин.

План заняття

№ п/п	Види роботи	Орієнтовна тривалість (хв)	Ресурсне забезпечення
1	Знайомство. Вправа «Дерево»	10	
2	Правила	10	Фліп-чарт
3	Вступне слово	5	
4	Очікування	5	
5	Вправа «Я пишаюся»	20	
6	Вправа «Герб»	30	Папір форматом А4 або роздруковані бланки із зображенням герба за кількістю учасників (додаток 3)
7	Підсумки	10	

Хід заняття

1. Знайомство

Вправа «Дерево»

Інструкція: Тренер пропонує учасникам відчувати себе деревом і спробувати уявити себе в таких ситуаціях:

- дерево при сонячній погоді;
- дерево й слабкий вітерець;
- дерево та сильний вітер.

Обговорення: Тренер пропонує учасниками поділитись своїми відчуттями та переживаннями.

2. Повторення правил

3. Вступне слово

Особа — це індивідуальне ество, самостійне, яке має розум і волю. Люди, хоч і подібні, різняться між собою. Кожна людина має щось відмінне, певні риси, що творять відокремленість людської одиниці. Одні риси є уродженими, інші набуваються завдяки співжиттю з людьми та вихованню. До уроджених рис людини належать інстинкти, здібності, темперамент, воля; до набутих — її характер і спрямованість.

Особистість — це індивідуальність, тобто неповторна своєрідність фізичних і психічних особливостей, які властиві певній людині та відрізняють її від усіх інших людей. Особистість є суспільною істотою. Її можна зрозуміти, розглядаючи у зв'язках і стосунках з іншими людьми. Кожна особистість має загальні, спільні риси з іншими особистостями. Але в неї є й своє, особливе, індивідуальне. Тому вона й називається особистістю. Вона являє собою єдність загального та індивідуального.

4. Очікування

Тренер пропонує кожному учаснику визначитись, що він очікує від цього заняття.

5. Вправа «Я пишаюся»

Інструкція: кожен по черзі має сказати про себе «Я пишаюся...», назвавши власну позитивну набуту рису, вміння, характеристику, якість.

Обговорення:

1. Чи легко було виконувати цю вправу? Якщо ні, то в чому полягала складність?
2. Що ви відчували, коли самі вимовляли цю фразу?
3. Чи має людина пишатися собою?
4. Чи відрізняється гордість від гордині?

6. Вправа «Герб» (додаток 3)

Інструкція: дати відповідь на питання: «Що таке герб і хто має герби?»

Сформулювати визначення поняття «герб», наприклад: «Герб — це емблема держави, зображена на печатках, бланках, грошових одиницях. Це складова частина державного прапора».

Учасникам пропонується створити власний герб. Для цього треба виконати наведені нижче завдання (слід пам'ятати, що в цьому випадку художня досконалість не головна):

1. Зобразити дві речі, що ви робите добре.
2. Зобразити свій найбільший успіх у житті
3. Зобразити місце, що є «ідеальним домом» (місцем відпочинку і спокою) для вашої душі.
4. Зобразити трьох людей, які найбільше вплинули на вас у житті.
5. Написати три слова, які б ви хотіли почути про себе.
6. Зобразити, як би ви провели рік, якби дізналися, що він останній у вашому житті.

Після завершення учасники розповідають про свої герби. Залежно від наявного часу, розміру групи, інших складових можна відповісти на всі питання або на кілька на вибір.

Обговорення:

1. Що ви відчували, коли малювали герб?
2. Що ви відчували, коли розповідали про нього?
3. Чи легко було виконувати цю вправу?
4. Для чого ми виконували цю вправу?

7. Підсумки

Наприкінці заняття тренер пропонує учасниками пригадати, що відбувалося під час нього. Ставить запитання:

1. Що нового, важливого ви дізнались сьогодні?
2. Які висновки зробили для себе?



Заняття 5. Вчимося ставити мету та досягати її

Мета. Постановка власної мети та мотивація для її досягнення.

Після заняття учасники й учасниці:

- навчатися ставити мету й розробляти практичні кроки для її досягнення;
- умітимуть визначати критерії успіху.

Тривалість: 90 хвилин.

План заняття

№ п/п	Види роботи	Орієнтовна тривалість (хв)	Ресурсне забезпечення
1	Знайомство	10	
2	Правила	5	Фліп-чарт
3	Вступне слово	5	
4	Очікування	5	
5	Вправа «Програма самореалізації»	25	Аркуші формату А4, ручки
6	Вправа «Будинок моєї мрії»	30	Аркуші формату А3 або А1, маркери
7	Підсумки	10	

Хід заняття

1. Знайомство

«Я радію, коли...»

Кожен учасник по колу закінчує це речення. Тренер запитує: «У кого ще подібні ситуації викликають радість?» Після цього обговорюються найтипівіші ситуації, що викликають радість.

2. Повторення правил

3. Вступне слово

Тренер розпочинає заняття з того, що знайомить учасників із цитатою з книги «Магічні метафори» Ніка Оуена (книга містить 77 історій, побудованих у формі розмови двох осіб — Учня і Мага).

«Сила цінностей»

- Що таке цінності? — спитав Учень.
- *Цінності* — це речі, що вказують нам напрям у нашому житті.
- Як це?
- Ми володіємо прагненням рухатися до того, що ми цінуємо, і всіляко віддаляємося від іншого.

Тренер запитує учасників: «Як ви розумієте це висловлювання?»

Запитайте учасників, як вони розуміють поняття «ціль», «критерій». Мета (ціль) — уявний образ наслідків людської діяльності, що повинен бути досягнутий завдяки певним діям. Критерій — ознака, на основі якої проводиться оцінка, визначення чи класифікація чогось, мірило оцінки.

4. Очікування

Кожен з учасників ділиться своїми очікуваннями - змінами, які би йому хотілося побачити в результаті заняття.

5. Вправа «Програма самореалізації»

Інструкція: Тренер пропонує учасникам відповісти на питання:

1. Чи залежить від вас ваш вибір?
2. Чи залежить ваша програма від думки батьків?
3. А може, ви прагнете бути схожими на ваших друзів?

Результатом попереднього обговорення за цими питаннями має стати висновок про необхідність і значущість власного вибору у визначенні плану особистісного розвитку. Наступний етап — створення програми за наведеним зразком.

Етап	Сфери самоствердження:	
	Я у спілкуванні	Я — особисте
Мої позитивні риси		
Мої вади		
Мої цілі		
Мої досягнення		
Самоствердження в діяльності: - у навчанні - у родині - у колі друзів - на дозвіллі		

Під час складання цієї програми необхідно дотримуватися таких рекомендацій:

- чітко уявити власні цілі;
- визначити, за якими ознаками ви будете визначати успіх;
- усвідомити, що слова не повинні розходитись з ділом;
- отримувати задоволення від свого розвитку.

Ці правила фіксуються учнями. При необхідності програма завершується вдома. До того ж повинен бути схематичний варіант програми, який учень може використовувати як щоденник для фіксації результатів.

6. Вправа «Будинок моєї мрії»

Інструкція: Тренер інформує учасників, що для створення особистої програми необхідно чітко визначитись у власних цілях та скласти план їхнього досягнення. Тренер пропонує учасникам уявити, що мета — це будинок їхньої мрії, у якому є чимало поверхів, а зверху міцний та надійний дах. Учасники мають сформулювати ціль, якої вони прагнуть досягти, і написати її вгорі — це дах їхнього будинку. Далі тренер спонукає вибудувати поверх за поверхом — кроки реалізації мети учасників та дає наступні інструкції: «Необхідно побудувати міцний багатоповерховий будинок, але занадто не захоплюйтесь, щоб будівля не похилилася від надмірної кількості поверхів, проте й не зупиняйтесь на першому поверсі!».

Після цього вся група збирається в коло, і кожен учасник розповідає, які цілі він собі поставив. Під час обговорення група може допомогти визначити кожному учасникові, які «поверхи» йому необхідні, а які зайві. Малюнки зберігаються з метою внесення коректив або доповнень.

7. Підсумки

Наприкінці заняття тренер пропонує учасникам пригадати, що відбувалося на занятті. Ставить запитання:



1. Що нового, важливого ви дізнались сьогодні?
2. Які висновки зробили для себе?
3. Як отримана інформація, знання стануть у пригоді в подальшому житті?

Заняття 6. Почуття та емоції

Мета. Розвиток умінь сприймати й розуміти емоційний стан інших (емпатії), відчувати власні почуття й емоції.

Після заняття учасники й учасниці:

- поглиблюють розуміння таких понять, як терпіння, витримка, почуття такту, повага до іншого;
- розвинути власні навички розв'язання конфлікту, пошуку компромісу.

Тривалість: 90 хвилин.

План заняття

№ п/п	Види роботи	Орієнтовна тривалість (хв.)	Ресурсне забезпечення
1	Знайомство. Вправа «Враження»	10	
2	Правила	10	Фліп-чарт
3	Вступне слово	5	Записи класичної музики
4	Очікування	5	
5	Інформаційне повідомлення	10	Додаток 4
6	Вправа «Відчуй іншого»	15	Аркуші форматом А4, ручки
7	Вправа «Неочікуваний гість»	30	Аркуші форматом А3 або А1, маркери
8	Підсумки	5	

Хід заняття

1. Знайомство

Вправа «Враження»

Інструкція: Тренер обирає одного з учасників групи, не називаючи його імені та описує основні, яскраві характеристики його особистості (важливо підкреслювати лише позитивні якості).

Учасники намагаються відгадати, про кого йдеться.

Обговорення має включати висловлювання щодо того, чи збігаються враження з очікуваннями та які характеристики використовувалися найчастіше.

2. Повторення правил

Тренер об'єднує учасників у групи. Кожна група отримує завдання проілюструвати за допомогою пісні зміст якогось правила. Інші учасники повинні відгадати, що це за правило.

3. Вступне слово

Тренер пропонує учасникам зайняти зручну для них позу і прослухати фрагменти музичних творів. При цьому педагог наголошує на тому, що під час слухання музики бажано намалювати в уяві образи чи картинки, які розкривають тему музичного твору.

Після прослуховування музики тренер просить учнів розповісти, які картини виникали в їхній уяві, як вони себе почували, що переживали.

Педагог звертає увагу учнів на те, що під час слухання музики дітям було весело, бадьоро, сумно, радісно, тривожно, приємно тощо (бажано назвати ті емоції та почуття, які виділяли діти під час обговорення прослуханого музичного твору), це й є емоції та почуття.

4. Очікування

Учасникам пропонується намалювати кожному й умовно зобразити очікування на ній.

5. Інформаційне повідомлення (додаток 4)

Тренер розповідає учням про емоції та почуття, про те, що в них є спільного й відмінного, ставить такі запитання:

- 1) чи можна прожити без емоцій та почуттів?
- 2) для чого людині потрібні емоції та почуття?

6. Вправа «Відчуй іншого»

Інструкція: кожний учасник повинен протягом 2–3 хвилин описати настрій кого-небудь із групи (пропонується уявити собі, відчувати людину, її стан, емоції, переживання і все це описати).

Усі описи зачитуються вголос, після чого перевіряється їхня правильність.

7. Вправа «Неочікуваний гість»

Інструкція: Тренер пропонує учасникам уявити, що несподівано до них завітав приятель, який не вписується в коло друзів, з якими вони зазвичай проводять час. Ви планували весело відпочити серед близьких людей.

Обговоріть у групах:

- вашу реакцію на появу «гостя»;
- якщо ви хочете, щоб він пішов, то як ви це зробите?
- оберіть когось з учасників на роль «гостя». Спробуйте обіграти ситуацію й поспілкуватись з ним;
- вислухайте враження «гостя»;
- уявіть себе на його місці.

Підсумком має стати загальне обговорення таких понять, як «терпіння», «витримка», «почуття такту», «повага до іншого», «розв'язання конфлікту», «пошук компромісу».

8. Підсумки

Наприкінці заняття тренер пропонує учасникам пригадати, що відбувалося під час нього. Ставить запитання:



1. Що нового, важливого ви дізналися сьогодні?
2. Які висновки зробили для себе?

Заняття 7. Мотивація власної діяльності

Мета. Розвинути навички самопідтримки та самостимулювання, мотивації власної діяльності.

Після заняття учасники й учасниці:

- навчатися аналізувати власні позитивні риси;
- набудуть навичок самопідтримки у складних життєвих ситуаціях;
- зможуть бачити фактори, що призводять до невдачі, та знаходити способи їх попередження.

Тривалість: 90 хвилин.

План заняття

№ п/п	Види роботи	Орієнтовна тривалість (хв.)	Ресурсне забезпечення
1	Знайомство. Вправа «Я унікальний тим, що...»	5	
2	Правила	5	Фліп-чарт
3	Вступне слово	5	
4	Очікування	5	
5	Вправа «Заохочення»	20	Аркуші форматом А4, ручки
6	Вправа «Уникнення невдачі»	25	Аркуші форматом А3 або А1, маркери
7	Вправа «Самопідтримка»	20	
8	Підсумки	5	

Хід заняття

1. Знайомство

Вправа «Я унікальний тим, що...»

Інструкція: продовжити фразу «Я унікальний тим, що...»

2. Повторення правил

3. Вступне слово

Тренер знайомить учасників з основними питаннями, що будуть розглянуті на занятті.

4. Очікування

З'ясувати, що хоче від себе на цьому занятті кожен учасник.

5. Вправа «Заохочення»

Обговорення:

1. Чи знаєте ви свої позитивні риси, переваги, які можуть забезпечити вам успіх у житті?
2. Чи завжди ви підтримуєте себе чи інших?
3. Чи вмієте ви підтримувати?

Іноді щось не вдається або не виходить. Ви розчаровуєтесь і втрачаєте віру в себе, а підтримки від інших немає.

Інструкція:

- запишіть 5 позитивних рис свого характеру, що сприяли б вашому успіху в діяльності;
- запишіть 5 своїх позитивних рис, що допомагають вам у спілкуванні з іншими людьми;
- опишіть ваші успіхи в минулому та їх вплив на ваше життя.

Обговорення: кожен учасник презентує групі результати свого опису. Група підтримує та заохочує учасника. Він занотовує висловлювання й додає до них вирази, за допомогою яких зможе підбадьорити самого себе, коли зазнає поразки або стикнеться з труднощами.

6. Вправа «Уникнення невдачі»

Попереднє обговорення:

1. Як ви реагуєте на невдачу?
2. Як це можна пов'язати з бажанням щось робити?
3. Як це впливає на нас?

Інструкція: у групах обговоріть такі питання:

- 1 група: Чи означає поразка відсутність здібностей? Які фактори визначають невдачу?
- 2 група: Чи існують позитивні моменти, пов'язані з поразкою?
- 3 група: Невдача — випадковість, збіг обставин чи наслідок поведінки людей?

7. Вправа «Самопідтримка»

Інструкція: Тренер просить учасників подумати й записати текст-самопідтримки. Учасники, працюючи над ним, повинні пригадати, як вони підтримують та підбадьорюють інших (але це не повинні бути фрази заспокоювання), як хвалять себе. Учасникам рекомендується відчувати при цьому себе в ролі людини, яка щойно вдало завершила важливу справу.

8. Підсумки

Наприкінці заняття тренер пропонує учасниками пригадати, що відбувалося під час нього. Ставить запитання:



1. Що нового, важливого ви дізнались сьогодні?
2. Які висновки зробили для себе?

Заняття 8. Формуємо відчуття плинності часу

Мета. Розвиток прихованих почуттів, саморефлексія та аналіз внутрішніх конфліктів, розмежування сторін власного «Я»-образу. Формування відчуття плинності часу.

Після заняття учасники й учасниці:

- навчатися цінувати час;
- умітимуть бачити користь і негативні наслідки самозвинувачення й самовиправдання.

Тривалість: 90 хвилин.

План заняття

№ п/п	Види роботи	Орієнтовна тривалість (хв.)	Ресурсне забезпечення
1	Знайомство. Вправа «Через десять років я...»	10	
2	Правила	5	Фліп-чарт
3	Вступне слово	5	
4	Очікування	5	Малюнок соняшника
5	Вправа «Лист із майбутнього»	30	Аркуші форматом А4, ручки
6	Вправа «Два стільці»	25	Аркуші форматом А3 або А1, маркери
7	Підсумки	10	

Хід заняття

1. Знайомство

Вправа «Через десять років я...»

Інструкція: продовжити фразу «Через десять років я...»

2. Повторення правил

3. Вступне слово

Тренер коротко нагадує учасникам про те, що вони обговорювали протягом останніх двох занять, пригадує разом з учнями, що таке емоції та почуття.

4. Очікування

Зобразити очікування у вигляді соняшника. Кожен учасник отримує пелюсточку, на якій записує свої очікування, зачитує їх та прикріплює до зображення соняшника.

5. Вправа «Лист з майбутнього»

Інструкція: Учасникам пропонується уявити, що вже минуло чимало часу відтоді, як вони закінчили школу, інститут, влаштувалися на роботу. У них багато «дорослих» турбот, і вони стали іншими людьми. Тренер звертається до учасників: «Уявіть себе в майбутньому, років через 15–20, і напишіть собі лист. Нагадайте собі про те, що ви вже могли забути, яким були і що любили, як проводили вільний час, які були протиріччя у ваших поглядах».

Обговорення має включати висловлювання учасниками думок про плинність часу, необхідність цінувати кожен мить свого життя, відчувати час.

6. Вправа «Два стільці»

Інструкція: Тренер пропонує кожному з учасників сісти на перший стілець і в ролі «нападника» спробувати звинуватити себе в невиконанні запланованого та записати ці звинувачення.

Потім пересісти на другий стілець і в ролі «захисника» спробувати виправдати себе. Далі учасники мають записати виправдання.

Після цього тренер просить учасників знайти компроміс між «нападником» і «захисником». Учасники мають спробувати об'єктивно проаналізувати ситуацію і знайти конструктивне рішення.

«Нападник»	«Захисник»	Угода (компромів)

Висловлюється кожен учасник, сідаючи на два стільці, а компромів записується самостійно.

Обговорення:

1. Що дає нам самозвинувачення й виправдання?
2. У яких випадках вони є корисними для особистості, а коли можуть зашкодити?
3. Яким має бути компромів між ними?

7. Підсумки

Наприкінці заняття тренер пропонує учасниками пригадати, що відбувалося протягом нього. Ставить запитання:



1. Що нового, важливого ви дізналися сьогодні?
2. Які висновки зробили для себе?

Потім роздає учасникам символічні зернятка і просить написати, чи виправдались їхні очікування. Зернятка прикріплюються до соняшника.

Заняття 9. Вчимося бути активними

Мета. Змінити мовленнєві структури мотивації. Розвинути навички творчої діяльності й активності.

Після заняття учасники й учасниці:

- навчатися структурувати власні висловлювання в позитивному руслі;
- розвинути власні творчі здібності.

Тривалість: 90 хвилин.

План заняття

№п/п	Види роботи	Орієнтовна тривалість (хв.)	Ресурсне забезпечення
1	Знайомство. Вправа «Комплімент»	10	
2	Правила	5	Фліп-чарт
3	Очікування	5	
4	Інформаційне повідомлення «Я-повідомлення»	10	
5	Вправа «Хочу — повинен»	20	Аркуші форматом А4, ручки
6	Вправа «Геній»	30	Аркуші форматом А3 або А1, маркери
7	Підсумки	10	

Хід заняття

1. Знайомство

Вправа «Комплімент»

Інструкція: учасники по колу роблять комплімент (висловлюють побажання) своєму сусіду чи сусідці.

2. Повторення правил

3. Очікування

Написати очікування на картках -«цеглинках» і розташувати їх у вигляді стіни.

4. Інформаційне повідомлення «Я-повідомлення»

«Я-повідомлення» — це усвідомлення та промовляння вголос свого стану у зв'язку із ситуацією, що склалася. Використання під час спілкування «Я-повідомлень» допомагає висловити свої почуття, не принижуючи іншу людину (порівняйте: «Я дуже хвилююся, коли тебе немає вдома об 11-й вечора» та «Ти знову прийшов додому об 11-й вечора?!»).



«Я-висловлювання» — це промовляння вголос почуттів, які ви переживаєте у неприємній для вас ситуації, визнання та формулювання власної проблеми з цього приводу («Вибач, але я відчуваю роздратування, коли ти говориш це...», «Коли чую твої слова, я навіть не знаю, що й сказати, настільки я розгублена»). Формулюючи так своє висловлювання, ви усвідомлюєте власну проблему: «Це моя проблема, що я роздратована, це мої відчуття, і ніхто, крім мене, не може зрозуміти, чому саме ці відчуття виникли у мене в цій ситуації». Важливо розуміти, що «Я-висловлювання» конструктивно змінює не тільки ваше особисте ставлення до конфліктної ситуації, а й ставлення вашого партнера до неї. Людина завжди відчуває, що її звинувачують, незалежно від того, з якої позиції це робиться — обвинувачувача, жертви чи комп'ютера. Щире висловлення вами почуттів з позиції усвідомлення власної відповідальності за те, що з вами

відбувається, не може нікого образити чи викликати агресію, а навпаки, спонукає вашого партнера замислитися над правильністю його власного вчинку.

Орієнтовна схема «Я-висловлювання»:

- опис ситуації, що викликала напруження («Коли я бачу, що ти...», «Коли це відбувається...», «Коли я стикаюся з такою ситуацією...»);
- точне визначення власного почуття в певній ситуації («Я відчуваю...», «Я не знаю, що й сказати...», «У мене виникла проблема...»);
- визначення причин цього почуття (висловлення побажання щодо зміни ситуації).

5. Вправа «Хочу — повинен»

Інструкція: мова — не тільки важливий засіб спілкування, а й форма мислення. Змінюючи мову, ми змінюємо й думки, і ставлення до речей, і зміст своєї діяльності. Наприклад, ми говоримо: «Я хочу піти пограти у футбол», «Мені потрібно йти до школи», «Повинен робити уроки». «Повинен», «потрібно» — це прояв актуалізації діяльності через відсутність бажання. Говорячи «я не хочу», «я не можу», ми тим самим категорично знищуємо бажання діяти. Слід уникати таких висловлювань.

Тренер звертається до учасників: запишіть в стовпчик ті «потрібно», які ви зустрічаєте щодня. Праворуч висловіть ставлення до діяльності (або до предмета діяльності), яку визначали попереднім висловлюванням. Наприклад: «Треба йти до школи» — «важко, тому що багато уроків»; «весело, тому що побачу друзів»; «переживаю через контрольну» і т.ін.

Після цього тренер пропонує замінити «потрібно» на «хочу» і додати «тому що», підводячи учасників до думки, що, можливо, не всі наші «потрібно» є насправді такими, як нам здаються.

Обговорення:

1. Що ми змінюємо при такому перетворенні?
2. Як це впливає на нашу діяльність?

6. Вправа «Геній»

Інструкція: уявіть, що ви геній (наприклад, Ейнштейн). Спробуйте увійти в його життя, відчути проблеми, інтереси цієї людини. Радійте досягненню, припливу творчої енергії, що існує у вас і створює нове. Поспілкуйтесь у цій ролі з іншими учасниками, розкажіть про своє життя (бажано, щоб учні обирали відомих учених, які близькі їм за інтересами).

Обговорення:

1. Чи відчуваєте ви внутрішній приплив сил?
2. Що ви відчуваєте, коли працюєте над винаходом?
3. Чи була ваша діяльність вимушеною?
4. Які почуття ви переживали?

7. Підсумки

Наприкінці заняття тренер пропонує учасниками пригадати, що відбувалося упродовж нього. Ставить запитання:



1. Що нового, важливого ви дізналися сьогодні?
2. Які висновки зробили для себе?

Заняття 10. Вибираємо майбутню професію

Мета. Обговорення майбутніх перспектив, вибору професії, розвитку особистісних якостей, важливих для майбутньої професійної діяльності.

Після заняття учасники й учасниці:

- зможуть краще орієнтуватися у світі професій;
- знатимуть, які навички необхідні для тієї чи іншої професії;
- зможуть свідомо обирати професію.

Тривалість: 90 хвилин.

План заняття

№ п/п	Види роботи	Орієнтовна тривалість (хв.)	Ресурсне забезпечення
1	Знайомство. Вправа «Моя улюблена професія — це...»	10	
2	Правила	5	Фліп-чарт
3	Очікування	5	
4	Вправа «Професії майбутнього»	15	Аркуші формату А3 або А1, маркери
5	Вправа «Хвалько»	15	
6	Вправа «Професіограма»	15	Аркуші формату А4, ручки
7	Вправа «Один день із життя»	20	
8	Підсумки	5	

Хід заняття

1. Знайомство

Вправа «Моя улюблена професія — це...»

Інструкція: учасники по колу називають своє ім'я та улюблену професію.

2. Повторення правил

3. Очікування

Учасники повинні визначити, що вони чекають від заняття.

4. Вправа «Професії майбутнього»

Інструкція: усі ми помічаємо, що зі змінами в житті, появою нових винаходів, змінюються й самі професії. Колись не було телебачення й професій оператора, диктора, монтажника. Не було комп'ютерів, і не було відповідних професій. Людина тісно пов'язана з прогресом технологій — вона їх створює, вона їх вдосконалює, і вона ж обслуговує. Тренер пропонує учасникам уявити себе в ролі «спостерігача за часом», який ніби збоку бачить усі зміни, пофантазувати, які нові винаходи і відповідно нові професії можуть з'явитись у майбутньому.

Учасники працюють в групах, використовуючи матеріал для схематичного зображення розроблених проєктів.

Обговорення:

1. Для чого потрібні винаходи й нові професії?
2. Яку б із цих професій ви вибрали для себе?
3. Як вибрати професію, щоб ваша унікальність була виражена якнайповніше?

5. Вправа «Хвалько»

Інструкція: Тренер пропонує учасникам уявити себе предметом з тієї сфери знань, якою вони цікавляться (наприклад, якщо це біологія — то стати бджолою й описати, яка вона трудівниця і взагалі досконала істота; якщо це машинобудування — то уявити себе сучасним автомобілем та описати усе, на що він здатний). Описувати предмет треба від першої особи (хвалити самого себе), говорити про те, який він чудовий і корисний, що він може дати своєму власнику. Тренер спонукає використовувати творчий підхід.

Через деякий час учасники мають стати самими собою і ще раз розглянути свій предмет, подумати про його переваги, силу, красу, насолодитися його досконалістю. Тренер заохочує спробувати помітити щось нове й незвичайне.

Обговорення:

1. Що ви відчували під час перевтілень?
2. Чи змінило це ваш погляд на інтерес?

6. Вправа «Професіограма»

Інструкція: тренер ставить групі такі питання:

- Чи всі ми чітко усвідомлюємо, які вимоги висуває до вас ваша майбутня професія?
- Чи всі її вимоги будуть нами прийняті?
- Що ми повинні в собі вдосконалити і змінити для того, щоб почуватися комфортно, працюючи за обраною спеціальністю?

Спробуйте створити професіограму щодо особистісних характеристик вашої майбутньої професії. Враховуйте ті риси, які вам необхідно розвинути в собі, вдосконалити, змінити.

7. Вправа «Один день із життя»

Інструкція: тренер пропонує учасникам спробувати скласти розповідь про звичайний робочий день представника певної професії. Ця розповідь має складатись тільки з іменників. Наприклад, день із життя вчителя міг би бути таким:

Дзвоник — сніданок — дзвоник — урок — учні — оцінки — питання — відповіді — зошити — учительська — колеги — директор — журнал — зауваження — непорозуміння — урок — відмінники — дзвоник — дім — зошити — щоденники — оцінки — сон.

Тренер звертається до учасників: під час гри ми спробуємо визначити, як добре ми уявляємо собі певну професію, а також подивимось, наскільки ми здатні до колективної творчості, адже гру можна зіпсувати невдалими висловлюваннями (жартом).

Важлива умова: перш ніж назвати своє слово (іменник), кожний гравець обов'язково повинен повторити все, що було назване до нього. Тоді наша розповідь буде послідовною, щоб легше було запам'ятати іменники, раджу уважно дивитись на всіх, хто говорить, і нібито пов'язувати слова з людиною. До уваги тренера: можна вибирати професії за жеребкуванням, але краще, щоб учасники запропонували ті професії, які їм цікаві).

Обговорення:

1. Чи завжди ми чітко уявляємо вимоги, які ставить перед нами обрана спеціальність?
2. Чи відчували ви брак інформації?
3. Чи змінилася ваша думка про професію, яку ви б хотіли вибрати, після вправи?

8. Підсумки

Наприкінці заняття тренер пропонує учасниками пригадати, що відбувалося протягом нього. Ставить запитання:

1. Що нового, важливого ви дізналися сьогодні?
2. Які висновки зробили для себе?



Заняття 11. Розвиваємо навички самоконтролю

Мета. Осмислення власних поглядів та принципів. Формування вміння переконувати. Розвиток навичок самоконтролю.

Після заняття учасники й учасниці:

- розвинути вміння переконувати;
- розвинути навички самоконтролю.

Тривалість: 90 хвилин.

План заняття

№ п/п	Види роботи	Орієнтовна тривалість (хв.)	Ресурсне забезпечення
1	Знайомство. Вправа «Прогноз погоди»	5	
2	Правила	5	Фліп-чарт
3	Вступ	5	
4	Очікування	5	
5	Вправа «Девіз мого життя»	20	Аркуші формату А4, кольорові олівці або маркери
6	Вправа «Прохання до себе»	20	Аркуші формату А3 або А1, маркери
7	Вправа «Самоконтроль»	20	
8	Підсумки	10	

Хід заняття

1. Знайомство

Вправа «Прогноз погоди»

Інструкція: тренер просить учасників розказати по черзі про свій внутрішній стан погоди на сьогодні (сонячно, дощить, віє вітер змін).

2. Повторення правил

3. Вступ

Тренер пропонує учасникам висловитися з приводу того, як вони розуміють вислів «Кожна людина — сама собі контролер». Після обговорення з'ясовують, що таке самоконтроль. Тренер знайомить учасників з основними питаннями, що будуть розглянуті на занятті

4. Очікування

«Мені хотілося б протягом заняття змінити в собі...»

5. Вправа «Девіз мого життя»

Інструкція: у кожної людини є певні погляди, принципи, яких вона прагне дотримуватися все життя. Тренер просить учасників уявити, що кожен з них - людина, яка прагне досягти значних успіхів, спробуйте придумати девіз, що стимулював би та давав натхнення для досягнення певної мети. Девіз повинен подобатися, налаштовувати на наполегливу працю.

Учасники мають підібрати декілька варіантів девізу, щоб надалі вдосконалити їх та обрати найкращий. Оформити девіз можна у вигляді малюнка-символу, дібравши відповідні кольори. На окремому аркуші учасникам пропонується написати невеличку розповідь, пов'язану з девізом, у якій висловити свої ставлення й почуття.

Обговорення:

1. Як може впливати цей девіз на вашу поведінку?
2. Чи легко він вами сприймається?
3. Чи можете ви його змінювати і за яких обставин?

6. Вправа «Прохання до себе»

Інструкція: слова тренера: якщо перед вами стоїть дуже важливе завдання і вам не вистачає бажання та енергії його виконати, то ви можете спробувати спонукати самих себе до діяльності таким чином: написати два варіанти прохання й переконання самого себе в необхідності виконати це завдання. Використовуйте лагідні слова, заохочення, стимулюйте себе перспективним результатом.

Далі учасники за допомогою тренера пробують скласти лист-прохання до себе.

Обговорення: тренер просить учасників відзначити ефективність вправи в балах (за 10-бальною системою оцінювання). Учасники мають визначити, яка форма прохання є для них найзручнішою.

7. Вправа «Самоконтроль»

Інструкція: для того щоб відслідковувати свої досягнення, необхідно знайти критерії, за якими ми можемо відмічати незначні просування до мети. У спорті це легко помітити, але як їх зафіксувати при вивченні, наприклад, іноземної мови? Критерієм може бути кількість вивчених слів, відсоток розуміння тексту при читанні, сприйманні на слух і т.ін. Оцінюючи щотижня свої досягнення, ми в такий спосіб стимулюємо отримання якісного результату й маємо повну картину просування до мети. Наочні результати наших зусиль приносять нам задоволення, надихають нас на успіх, вдосконалюють нашу діяльність. Розробіть для себе відповідні критерії спочатку щодо найближчих цілей.

Обговорення:

1. Скільки компонентів ви визначили?
2. Які основні критерії виділяли?
3. Як часто ви будете фіксувати результати?

8. Підсумки

Наприкінці заняття тренер пропонує учасникам пригадати, що відбувалося протягом нього. Ставить запитання:

1. Що нового, важливого ви дізналися сьогодні?
2. Які висновки зробили для себе?



Заняття 12. Особистий розвиток

Мета. Рефлексія. Установка на самостійну перспективну діяльність та спрямування особистісного розвитку.

Після заняття учасники й учасниці проаналізують знання й навички, набуті протягом тренінгового курсу.

Тривалість: 90 хвилин.

План заняття

№п/п	Види роботи	Орієнтовна тривалість (хв.)	Ресурсне забезпечення
1	Знайомство	10	
2	Правила	5	
3	Вступне слово	5	
4	Очікування	5	
5	Вправа «Зустріч в майбутньому»	30	Аркуші форматом А4, кольорові олівці або маркери
6	Вправа «Подарунок»	25	Аркуші форматом А3 або А1, маркери
7	Підсумки	10	

Хід заняття

1. Знайомство

Учасникам пропонується об'єднатися в пари та проінтерв'ювати один одного. Після цього учасники презентують один одного групі.

2. Повторення правил

3. Вступне слово

Тренер коротко нагадує учасникам про такі поняття, як особистість, особистісний розвиток, індивідуальність. Акцентує увагу учнів на тому, що вони несуть відповідальність за своє життя.

4. Очікування

5. Вправа «Зустріч у майбутньому»

Інструкція: за час роботи в групі ви всі добре дізналися один одного, ближче познайомилися, розповіли про інтереси. Тренер просить учасників обрати одного представника й уявити свою зустріч із ним у майбутньому. Спробуйте охарактеризувати зміни, що відбулися в його характері, його вигляд, те, чим він займається, чого досягнув.

Діти працюють в парах, обмінюючись ролями, а потім описують свої враження. Акцентується увага на розбіжностях між власним баченням себе в майбутньому й поглядом інших.

6. Вправа «Подарунок»

Інструкція: тренер пропонує учасникам висловити своє позитивне ставлення до когось з учасників у вигляді подарунка та побажання. Подарунки мають бути оформлені за допомогою кольорових олівців, фломастерів, аплікації тощо.

7. Підсумки

Наприкінці заняття тренер пропонує учасниками пригадати, що відбувалося протягом нього. Ставить запитання:

1. Що нового, важливого ви дізналися сьогодні?
2. Які висновки зробили для себе?



Цей розділ передбачає підготовку компетентних громадян за рахунок трансформації знань, умінь і навичок, набутих дітьми в процесі навчання та виховання, у життєві навички. Він націлений на розв'язання завдань соціального виховання підростаючого покоління, пропедевтики проблем адаптації особистості в суспільстві, соціалізації її в цілому.

Блок містить 14 детально розроблених структурованих занять, кожне з яких спрямоване на формування комплексу цінностей та життєвих навичок. Тренінгові заняття розраховані на 90 хвилин та можуть проводитись як цілим тренінгом, так і бути розбитими на кілька блоків, залежно від потреб дитячої аудиторії й педагога-тренера. Проведення тренінгових занять цього блоку дозволить забезпечити повноцінний інтелектуальний, творчий, емоційний та соціальний розвиток вихованців інтернатних закладів; створити умови психологічного комфорту навчання, природного входження дитини в суспільне життя; надати кожній дитині належну підтримку для формування гармонійної та повноцінної особистості.

Основними особливостями програми є те, що вона:

- розкриває питання, що мають реальне значення для підлітків;
- враховує потреби та рівень соціально-психологічного розвитку учнів;
- має превентивний характер;
- спрямована на формування життєвих навичок, що мають ключове значення для здорової та безпечної поведінки.

Конкретним результатом реалізації програми є розвиток життєвих (психосоціальних) навичок у випускників шкіл-інтернатів, зокрема таких, як уміння приймати рішення, розв'язувати проблеми, творчо та критично мислити, спілкуватися, чинити опір тиску, будувати міжособистісні відносини, долати емоції та стрес, формувати самооцінку та почуття гідності, співчуття, відчуття громадянина.

Направленість не на «занурювання» у проблему, а на створення позитивних психологічних установок, що допомагають моральному розвитку, усвідомленню цінностей, розвитку комунікативності, емпатії, співробітництва. Створення стійких психологічних установок найефективніше до моменту, коли діти сформують власні уявлення про те, що для них прийнятне, а що ні. Набуття життєвих навичок є поступовим, поетапним процесом, що супроводжує, а в деяких випадках визначає період особистісного зростання. Для підвищення ефективності формування навичок цей процес має бути безперервним і несутермінованим.

Заняття 1. Вчимося спілкуватися

Мета. Визначити поняття «спілкування» та фактори, що на нього впливають. Ознайомити учасників із прийомами ефективного спілкування. Розвивати навички ефективного спілкування.

Після заняття учасники й учасниці:

- поглиблюють знання про спілкування;
- отримають навички активного слухання;
- оволодіють прийомами ефективного спілкування.

Основні поняття для засвоєння: спілкування, ефективне спілкування, прийоми ефективного спілкування.

Тривалість: 90 хвилин.

План заняття

№ п/п	Види роботи	Орієнтовна тривалість (хв.)	Ресурсне забезпечення
1	Привітання. Знайомство	10	
2	Правила	10	Плакат «Наші правила»
3	Вступ	5	
4	Очікування	5	
5	Мозковий штурм «Спілкування — це...»	5	Фліп-чарт, маркери
6	Інформаційне повідомлення «Спілкування»	5	
7	Вправа «Плітка»	20	Малюнок
8	Інформаційне повідомлення «Прийоми ефективного спілкування»	10	
9	Вправа «Що сказати?»	15	
10	Підсумки	5	

Хід заняття

1. Знайомство

Учасники по колу називають своє ім'я і три прикметники, що характеризують його або її.

2. Повторення правил

3. Вступ

Тренер повідомляє, що заняття буде присвячене темі спілкування. Під час заняття в учасників буде можливість з'ясувати, що таке спілкування, від чого воно залежить, що потрібно робити для того, щоб спілкування було успішним, результативним і приємним.

4. Очікування

Учасники називають свої очікування, а тренер записує їх на плакаті у вигляді сонця, від якого йдуть промінці-очікування.

5. «Мозковий штурм» «Спілкування — це...»

6. Інформаційне повідомлення «Спілкування»



Під час інформаційного повідомлення необхідно спиратися на висловлювання учасників протягом «мозкового штурму» «Спілкування — це...» та уточнювати, як учасники розуміють зміст повідомлення.

Спілкування — це один з найважливіших процесів у житті людини. Спілкування — це задоволення природної потреби людини в контактах з іншими людьми.

Спілкування — це процес взаємодії між людьми, у якому відбувається обмін інформацією, досвідом, уміннями й навичками, а також результатами діяльності.

Під час спілкування ми маємо можливість виявити свої почуття, відчувати, що відчуває співрозмовник, вплинути на настрій, поведінку та переконання один одного. Усе це дає нам можливість знаходити взаєморозуміння, тобто, спілкуючись, ми формуємо власне ставлення один до одного, вирішуємо, якими будуть наші подальші стосунки тощо.

Через спілкування (під час розмови), а також за допомогою книг, телебачення, Інтернету та інших засобів інформації ми здобуваємо необхідні знання, дізнаємося про життєвий досвід інших людей і поширюємо власний.

7. Вправа «Плітка»

Вправа має на меті показати механізми створення неефективної комунікації, виявити фактори, що впливають на спотворення інформації.

Інструкція: тренер повідомляє учасникам, що для проведення наступної вправи потрібні п'ять добровольців. Після цього пропонує добровольцям вийти з кімнати й зачекати. Тренер запрошує відгукнутися ще одного добровольця, якому демонструє малюнок абстрактного змісту. Цьому учаснику надається інструкція: «Тобі необхідно уважно роздивитися й запам'ятати цю картинку. Ти будеш розповідати про неї іншому».

Усім іншим учасникам тренер дає завдання мовчки спостерігати за ходом виконання вправи, запам'ятовувати, а можливо, і занотовувати всі деталі передачі інформації, щоб бути готовими аналізувати вправу після завершення.

Після цього учасники, які перебувають за дверима, по черзі запрошуються ведучим до аудиторії.

Кожного наступного учасника, який зайшов в аудиторію, тренер інструктує: «Потрібно уважно вислухати (*називає ім'я попереднього учасника*), який розповість про те, що він/вона бачив/ла на малюнку. Тобі потрібно буде якнайточніше запам'ятати цю інформацію для того, щоб переповісти її наступному учаснику».

Після того як учасник розповість про зміст картинки, тренер ставить запитання учаснику, який слухав: «Ти готовий розповідати наступному?» Після стверджувальної відповіді той, хто розповідав, сідає в коло, а тренер запрошує наступного.

Останнього учасника тренер інструктує: «Почуту інформацію ти маєш зобразити на малюнку, тобто все, що тобі розкажуть, намалювати на плакаті» (*малюнок може бути схематичним*).

Після того як учасник закінчить малюнок, тренер дякує всім за активну роботу та пропонує всій групі поаплодувати добровольцям, які брали участь у проведенні цієї вправи, і показує всім малюнок-оригінал.

Тренер пропонує кожному учаснику-добровольцю висловитись: «Необхідно двома-трьома реченнями розповісти про те, що ви відчували, коли виконували поставлене завдання».

Далі тренер проводить обговорення вправи, залучаючи всю групу.

На початку обговорення тренер зазначає, що в цій вправі зображене на малюнку було інформацією, яку учасники передавали один одному.

Обговорення:

1. Що відбувалося з інформацією, яка передавалася учасниками під час виконання вправи?
2. Що в кінцевому результаті відбулося з інформацією?
3. Чи відчували ви відповідальність за вірогідність інформації, яку передавали?
4. Як ви думаєте, чому інформація спотворювалась?
5. Які фактори впливали на процес передачі інформації?
6. До чого може призвести така ситуація у реальному житті? (плітки, конфлікти).

8. Інформаційне повідомлення «Прийоми ефективного спілкування»

Ефективне спілкування — що це? Можна сказати, що це спілкування, яке дає змогу продуктивно обмінюватись інформацією, допомагає досягати поставленої мети і є приємним та комфортним.



Що ж потрібно для того, щоб спілкуватися ефективно? Дотримання певних правил у спілкуванні робить його продуктивним, успішним, ефективним. Такі правила можна назвати прийомами. Основні прийоми ефективного спілкування наводимо нижче.

Прийоми	Дії
1. Активне слухання	Активне слухання — це активна дія, що дає можливість почути, зрозуміти й відповісти співрозмовнику та передбачає використання міміки, жестів, уточнень, узагальнень, перефразування
використання міміки і жестів	Пам'ятайте про зацікавлений вираз обличчя, кивайте головою, дивіться в очі тощо
уточнення	Використовуйте фрази: «Чи вірно я зрозумів, що...», «Ти маєш на увазі ...», «Ти говориш, що ...»
перефразування	Повторюйте або переказуйте своїми словами зміст повідомленого співрозмовником
узагальнення	Коротко підсумовуйте зміст слів співрозмовника
2. Підкреслення важливості думки співрозмовника	Демонструйте співрозмовнику, що його думка є важливою і цінною, наприклад: «Я ціную, що ти...», «Я думаю, що ти добре робиш...», «Я думаю, ти молодець...»
3. Повторювання імені співрозмовника	Частіше повторюйте ім'я співрозмовника
4. Відсутність оцінювання	Уникайте крайніх оцінок (особливо негативних) дій і висловів співрозмовника. Використовуйте такі вирази: «Мені здається...», «На мою думку...»

5. Визнання своєї неправоти, вибачення	Беріть відповідальність за свої дії та вчинки, будьте готові попросити вибачення та визнати, що були не праві в разі потреби, наприклад: «Я готовий...», «Я не заперечую, що...», «Визнаю, що...», «Прошу вибачити за...»
6. «Я-повідомлення»	<p>У конфліктних ситуаціях контролюйте свої почуття, повідомляючи про них партнеру, намагайтесь не принижувати його/її та не давати йому/їй негативної оцінки. Наприклад, «Вибач, але я відчуваю роздратування, коли ти говориш це...», «Коли чую твої слова, я навіть не знаю, що і сказати, настільки я розгублена».</p> <p>Важливо не тільки проговорювати свій емоційний стан, а й визначати причини, що призвели до цієї ситуації, та умови, за яких ситуація зміниться на краще. Фрази краще починати словами «я», «мені». Наприклад, «Мене дуже дратує, коли ти береш мої речі без дозволу. Давай домовимось, що ти будеш мене про це запитувати», «Я відчуваю сором і злість, коли ти мене обдурюєш. Не роби більше цього, будь ласка»</p>

9. Вправа «Що сказати?»

Вправа має на меті сприяти розвитку навичок спілкування та закріпленню прийомів ефективного спілкування.

Тренер об'єднує учасників у п'ять груп, всі вони отримують опис ситуації. Кожній групі необхідно, порадившись, запропонувати свій варіант (можна кілька) розвитку описаної ситуації (поведінка, мовленнєва реакція).

Ситуації

Учитель обурено робить тобі зауваження з приводу прогулів його уроку.

Друг просить у тебе поради і вже втретє переказує тобі пригоду, що з ним сталася, не даючи змоги тобі говорити.

Твій приятель попросив у тебе на один день ліхтарик, але й досі не повертає його, хоча вже минуло три дні.

Однокласник несподівано підходить до тебе на перерві й висловлює своє негативне ставлення до твого твору, який було зачитано на попередньому уроці.

Мама сварить тебе через пізнє повернення додому.

Групи по черзі презентують свої варіанти висловлювань.

Після презентації варто поставити запитання групі: «Які ваші враження щодо висловлювання, запропонованого в цій ситуації? Може, ви б запропонували ще варіант?»

Обговорення:

1. Чи легко вам було сформулювати висловлювання і чому?
2. Чим була корисною для вас ця вправа?

10. Підсумки

Наприкінці заняття тренер пропонує учасниками пригадати, що відбувалося під час нього. Ставить запитання:

1. Що нового, важливого ви дізналися сьогодні?
2. Які висновки зробили для себе?



Заняття 2. Мої права та обов'язки

Мета. Надати інформацію про права дитини, визначені Конвенцією ООН про права дитини, формувати навички правомірної поведінки.

Після заняття учасники й учасниці:

- знатимуть, які права має дитина;
- розрізнятимуть права й забаганки;
- зможуть аналізувати текст Конвенції про права дитини, робити висновки щодо її значення;
- знатимуть класи прав та різницю в правах дорослих і неповнолітніх.

Основні поняття для засвоєння: Конвенція ООН про права дитини, права та обов'язки.

Тривалість: 90 хвилин.

План заняття

№ п/п	Вправа	Орієнтовна тривалість (хв.)	Ресурсне забезпечення
1	Знайомство	10	
2	Правила	5	Фліп-чарт, плакат «Наші правила»
3	Вступ «Що відбудеться сьогодні»	5	
4	Очікування	5	
5	Вправа «Для чого служить цей предмет?»	10	Різноманітні предмети (олівець, коробочка, одноразовий стаканчик)
6	Вправа «Про дитячі потреби та забаганки»	15	Аркуші форматом А3
7	Вправа «Конвенція ООН в малюнках»	20	Тексти Конвенції (додаток 5), аркуші форматом А3, різнокольорові маркери, кольоровий папір
8	Вправа «Класи прав»	10	
9	Гра «33»	5	
10	Підсумки	5	

Хід заняття

1. Знайомство

Вправа «Я хочу, щоб мене називали...»

2. Повторення правил

3. Вступ «Що відбудеться сьогодні?»

Тренер інформує учасників, що на занятті йтиметься про те, що таке потреби та забаганки, про такі важливі речі, як права та обов'язки дітей; відбудеться знайомство з Конвенцією ООН про права дитини.

4. Очікування

Тренер пропонує учасникам по колу продовжити фразу: «На цьому занятті я очікую від учасників і учасниць тренінгу...»

5. Вправа «Для чого служить цей предмет?»

Вправа має на меті познайомити учасників із поняттям універсальності і невід'ємності прав.

Інструкція: тренер пропонує учасникам сісти в коло. По колу передається будь-який предмет (це може бути пластикова пляшка, коробка чи олівець і т.ін.). Учасникам пропонується уявити, як його можна використати. Кожний висловлює своє припущення з цього приводу (наприклад, пластикову пляшку можна використати як вазу для квітів, як стаканчик для ручок та олівців). Якщо учаснику складно відповісти, предмет передається далі.

Обговорення:

1. У нас був один і той же предмет, чому такі різні версії щодо його використання?
2. Від чого залежали припущення?

Тренер підводить учасників до розуміння того, що кожен у відповідь вклав власну творчу уяву.

1. Як ви думаєте, коли у людини з'являється уява?
2. А чи можна відібрати у людини уяву?

Тренер підводить учасників до розуміння того, що уява дана людині від народження. Вона в кожного особлива, і її неможливо відібрати.



Тренер звертає увагу учасників на те, що як уяву, так і права в людини не можна забрати, бо вона з ними народжується. Деякі люди можуть ігнорувати права інших, порушувати їх, але попри все людина їх має, незалежно від того, хто вона й де живе. Також людина від народження має право на свободу та людську гідність. І власне свобода і людська гідність є складовими прав людини. Права людини передбачають реалізацію життєво важливих потреб кожного.

6. Вправа «Про дитячі потреби та забаганки»

Метою вправи є з'ясувати, що таке потреби та забаганки, навчити учасників відрізняти потреби від забаганок, сприяти усвідомленню необхідності дотримання прав інших.

Тренер об'єднує учасників у чотири групи й зачитує завдання: «Проводиться міжнародне дослідження з метою з'ясування, які потреби є в дітей різних країн, щоб вони були здоровими і щасливими. Наприклад: їжа, повітря, іграшки...»

Кожна група отримує картки, на яких написані потреби чи забаганки.

Потреби	Забаганки
Мати житло	Жити у величезному будинку. Жити в окремій квартирі одному
Добре харчуватися	Їсти багато солодощів, екзотичні овочі та фрукти; щодня — морозиво, пепсі, чіпси. Харчуватися тільки в ресторанах та кафе
Мати відповідний одяг	Одягатися тільки у фірмові дорогі стильні речі, що ще й сезону не відповідають. Переодягатися 3–4 рази на день
Жити в любові та безпеці	Дорослі мають виконувати все, що я хочу, інакше вони мене не люблять. Мати при собі охоронця

Навчатися в школі	Вивчати тільки ті предмети, що подобаються, і щоб оцінок не ставили
Спілкуватися	Ходити в гості до друзів та знайомих, коли заманеться. Довго засиджуватися в гостях, щодня чи щотижня — дискотека. Годинами «сидіти» на телефоні
Гратися	Мати багато різноманітних дорогих ігор. Більшість часу проводити за комп'ютером
Відпочивати	Відпочивати тільки за кордоном та ще й вимагати нових вражень
Розвивати свої здібності	Малювати по стінах в кімнаті. Сидіти годинами біля комп'ютера
Знаходитися під опікою дорослих	Дорослі мають все робити за дитину й нести за неї відповідальність

Завдання учасникам: продумати й визначити, що є потребою, а що забаганкою. Після цього на один аркуш наклеїти все, що відноситься до потреб, а на інший — до забаганок. Після завершення роботи одна група презентує результати, а інша визначає варіанти, що збіглися. Якщо є відмінності в переліках (наприклад, те, що одна група вважає забаганкою, інша — потребою), то групі необхідно аргументувати свою точку зору.

Обговорення: тренер просить учасників навести приклади, коли вони вважали забаганку потребою чи їхні потреби інші розглядали як забаганку.

Тренер підводить учасників до розуміння, що необхідно чітко відрізнити, що ж є потребою, а що забаганкою.

Під *потребою* ми розуміємо ті речі, норми, умови, які є необхідними для безпечного та повноцінного життя людини.

Забаганки — це речі, без яких людина може обійтись, це не речі першої необхідності.

Наприкінці виконання вправи тренер зауважує, що права, які кожна людина має від народження, потрібні для того, щоб забезпечити її потреби, але не забаганки.

7. Вправа «Конвенція ООН в малюнках» (додаток 5)

Метою вправи є надати учасникам інформацію про основні статті Конвенції ООН, використовуючи малюнки, навчити дітей орієнтуватися у змісті Конвенції ООН про права дитини.

Інформаційне повідомлення



У 1948 році ООН прийняла Загальну декларацію прав людини. Цим документом встановлювалися стандарти для всіх країн, що були спрямовані на захист окремого громадянина від можливості порушення його прав.

Декларація проголосила, що права людини є «основою свободи, справедливості й миру в усьому світі».

У цілому діти користуються тими ж правами, що й дорослі. Однак через те що вони малі, їм потрібен додатковий захист. Конвенція про права дитини — це міжнародна угода, схвалена Генеральною Асамблеєю ООН у листопаді 1989 року.

Конвенція — угода, міжнародний договір із якогось одного спеціального питання, що визначає права й обов'язки держав з цього питання.

Конвенція ООН про права дітей нагадує народам Землі про права їхніх дітей. Конвенція складається із 3 частин, 54 статей. Її підписали майже всі країни світу. В Україні Конвенція була ратифікована (прийнята) у 1991 році.

Робота в групах

Тренер об'єднує учасників у п'ять груп. Учасники отримують тексти Конвенції ООН з указаними статтями для опрацювання. Кожна група має розглянути чотири статті (ст. 5, 7, 11, 13, 15, 17, 19, 24, 25, 27, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40). Педагог-тренер пропонує учасникам уважно прочитати визначені статті й намалювати те, про що в них ідеться.

Після завершення роботи групи презентують свої малюнки.

Обговорення:

1. Від кого залежить реалізація прав людини? Прав дитини?
2. Чи визначені в Конвенції обов'язки дітей?
3. Як ви думаєте, що таке обов'язки?

Тренер підводить учасників до розуміння, що від кожного з нас залежить, чи реалізуємо ми свої права. Права однієї людини закінчуються там, де починаються права іншої. І там, де починаються права іншої людини, починаються наші обов'язки.

8. Вправа «Класи прав»

Тренер прикріплює таблички з написами: «Особисті (громадянські) права», «Соціальні права», «Культурні права», «Політичні права» в різних кутках кімнати та називає кожній дитині одну зі статей конвенції. Задача дітей — об'єднатися в групи біля кожної таблички.

Після цього тренер пропонує групам обговорити, чи всі права, що мають учасники групи, відповідають «назві» групи, та запрошує групи презентувати права, що об'єднані певною назвою, і пояснити свої думки (це може робити або доповідач, або кожен учасник (учасниця) групи).

Тренер пояснює учасникам, що перелік прав, визнаних для дитини в Конвенції, охоплює громадські, соціальні, культурні й політичні права. Немає прав економічних, бо визнано, що дитина має вчитись, а не працювати.

Додаткова інформація для тренера

ОСОБИСТІ (ГРОМАДЯНСЬКІ) ПРАВА ДИТИНИ:

- право на життя й розвиток;
- право набуття громадянського статусу, тобто реєстрації після народження й набуття імені та прізвища;
- право на отримання громадянства;
- право дитини на сім'ю, тобто на виховання біологічними батьками, а у випадку розлучення з батьками — на постійні контакти з ними та тривалий зв'язок, якщо це тільки буде можливо;
- свобода релігії та переконань;
- свобода слова, висловлення поглядів і повага до них відповідно до віку дитини;
- дитина повинна бути вислухана в адміністративних і судових діях у всіх справах, що її стосуються (наприклад, зміна прізвища, всиновлення);
- свобода від фізичного або психологічного насилля, визиску, сексуального зловживання, всілякої жорстокості;
- дитині не можна виносити смертний вирок або карати її одвічним ув'язненням.



СОЦІАЛЬНІ ПРАВА:

- право на охорону здоров'я;
- право на відповідні умови життя;
- право на відпочинок, вільний час, розваги й забави.

КУЛЬТУРНІ ПРАВА:

- право на освіту, освіта в обсязі неповної середньої школи є обов'язковою й безкоштовною;
- право на користування культурними цінностями;
- право на інформацію;
- право на знання своїх прав.

Старшим дітям Конвенція надає певні політичні права, наприклад, право на об'єднання й зібрання в мирних цілях.

Конвенція визнає також особливі права для дітей-інвалідів та суспільно непристосованих.

9. Гра «33»

Учасники стають у коло й починають за сигналом тренера називати числа від одного до тридцяти трьох. Кожен називає наступне число. Замість числа «3» і кратних йому (наприклад, 6, 9 і т.д.) та чисел, у складі яких є цифра «3» (наприклад, 13, 23 і т.д.), учасник підстрибує й говорить: «Я маю право на...», називаючи одну із статей Конвенції. Наприклад, «Один, два, я маю право на гру, чотири...». Гра продовжується до рахунку «33».

10. Підсумки

Наприкінці заняття тренер пропонує учасниками пригадати, що відбувалося протягом нього. Ставить запитання:



1. Що нового, важливого ви дізналися сьогодні?
2. Які висновки зробили для себе?

Заняття 3. Ні! Найгіршим формам дитячої праці

Мета. Надати інформацію про те, що таке дитяча праця, найгірші форми дитячої праці, інформувати про національні та міжнародні правові стандарти, що регламентують використання праці дітей, розглянути причини і наслідки дитячої праці.

Після заняття учасники й учасниці:

- знатимуть визначення поняття «найгірші форми дитячої праці» та різницю між НФДТ та дитячою працею взагалі;
- зможуть оперувати міжнародними й національними правовими стандартами, що регламентують використання праці дітей;
- аналізуватимуть причини й наслідки дитячої праці.

Основні поняття для засвоєння: дитяча праця, найгірші форми дитячої праці, трудові права неповнолітніх, причини й наслідки дитячої праці.

Тривалість: 90 хвилин.

План заняття

№ п/п	Види роботи	Орієнтовна тривалість (хв.)	Ресурсне забезпечення
1	Знайомство	10	Фліп-чарт, маркери
2	Правила	5	Плакат «Наші правила»
3	Очікування	5	
4	Вправа «Що таке дитяча праця?»	30	
5	Міні-лекція «Дитяча праця»	15	
6	Вправа «Навчаючи вчусь»	20	Фліп-чарт, маркери, Текст Конвенції № 182 (додаток 6), Текст Конвенції №138 (додаток 7)
7	Підсумки	5	

Хід заняття

1. Знайомство

Учасники мають по черзі продовжувати фразу: «Я маю право на ...»

2. Повторення правил

Тренер об'єднує учасників у пари та дає завдання переформулювати наші правила в права. Далі зачитуються виконані завдання.

3. Очікування

Назвати очікування від заняття по колу.

4. Вправа «Що таке дитяча праця?»

Обговорення:

1. Як ви розумієте термін «дитяча праця»?
2. Що цей термін означає для вас особисто?

Тренер має заохочувати дітей проговорити, що вони вже знають про дитячу працю, що вони чули про це від інших, дізналися з телебачення або прочитали в газетах, можливо, навіть відчували на собі в деяких ситуаціях.

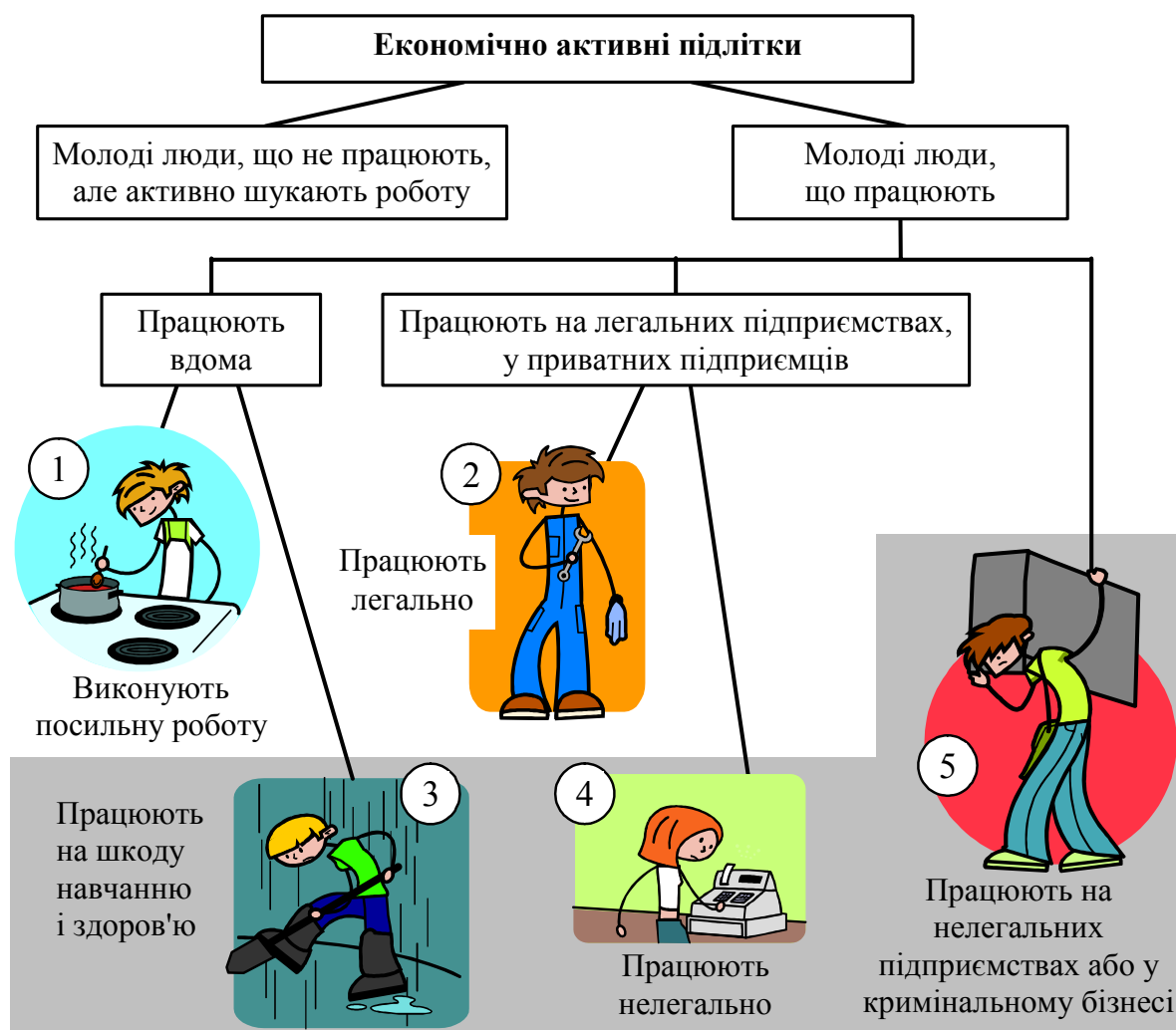
Метою вправи є дізнатися, що вони дійсно знають на цьому ранньому етапі.

Важливо звернути увагу учасників на розмежування понять:



- **праця дітей** — корисна праця, що дозволяє підлітку набути професійних навичок та оволодіти додатковими знаннями;
- **найгірші форми дитячої праці** — праця у несприятливих умовах, що шкодить здоров'ю та не дозволяє відвідувати навчальні заклади.

Праця економічно активних підлітків за характером може бути як позитивним, так і негативним явищем. Тренер пропонує розглянути схему, що наводиться нижче. У затіненій зоні подано три різні категорії працюючих підлітків, але всі вони підпадають під економічну експлуатацію.



Найгірші форми дитячої праці або економічна експлуатація неповнолітніх означають їхню працю на шкоду своєму здоров'ю, освіті, нормальному розвитку. Несприятливі умови праці, небезпечне оточення, занадто велике навантаження справляють негативний вплив на моральний, фізичний та психологічний стан молодого людини, особливо у віці, коли її організм тільки формується. Працюючи нелегально, підлітки часто зазнають травм і ушкоджень.

Проте, звичайно, заслуговує всілякої підтримки посильна праця підлітків — допомога батькам удома, праця поза домом після занять у школі і під час канікул, щоб заробити кишенькові гроші або допомогти батькам. Така праця не впливає негативно на стан здоров'я і розвиток молодих людей, не перешкоджає здобуттю освіти. Навпаки, вона сприяє набуттю молодого людиною корисного трудового досвіду, розширенню її перспектив у сфері праці без заподіяння шкоди фізичному і моральному здоров'ю.

Обговорення

Під час обговорення тренер звертає увагу учасників на те, що діти відносяться до найбільш уразливої категорії людей. Вони потребують догляду й захисту з боку своєї сім'ї, суспільства й держави. Діти, яким не приділяється достатньої уваги, діти, які не мають умов для нормального існування, не мають достатнього захисту, виростають невпевненими в собі, зневіреними у своїх правах. Їм складно стати повноцінними членами суспільства.

Хоча людство все більше уваги звертає на проблему захисту прав дитини, події, що відбуваються у світі, вимагають особливого ставлення до цього питання. Кількість занедбаних, знедолених дітей, які зростають за межею бідності, збільшується. 250 мільйонів дітей у світі вимушені працювати в небезпечних і жакливих умовах. У багатьох країнах діти вимушені жебракувати. У деяких бідних країнах єдиний спосіб дитині вижити — піти на війну. Роблять вони це через необхідність або переслідування, страх за власну безпеку. Іноді, залишившись без догляду, без медичної допомоги, голодні, вони шукають притулку та беруть участь у бойових діях.

Робота в групах «Портрет працюючого підлітка»

Тренер розподіляє учасників на групи та пропонує створити своєрідний портрет підлітка, який працює, та відповісти на такі питання:

1. Вік дитини, яка працює?
2. Хто це — хлопці чи дівчата?
3. Про які види роботи ми говоримо?
4. У яких частинах світу, країнах, регіонах існує дитяча праця?
5. Чи діти-робітники отримують плату за роботу?
6. Чи добре до них ставляться?
7. Чи живуть вони вдома?
8. Чи ходять вони до школи?

Протягом обговорення тренер фіксує основні думки. Ця вправа має на меті підвищити впевненість групи в тому, що проблема, яка обговорюється, є актуальною та такою, у вирішенні якої вони мають досвід. Далі тренер продовжує вести дискусію за такими пунктами:

1. Що ви знаєте про використання дитячої праці в інших країнах?
2. Наскільки умови праці дітей є безпечними?
3. Які прояви найгірших форм дитячої праці?
4. Що вам відомо про торгівлю дітьми з метою отримання грошей?

5. Міні-лекція «Дитяча праця»

Дитяча праця — вигадка, необхідність чи проблема?

За даними соціологічних досліджень, близько 350 тисяч українських дітей змушені працювати. У всьому світі 246 млн дітей віком від 5 до 17 років працюють. 8,4 млн дітей втягнені в найгірші форми дитячої праці. У світі немає країни, де не проявлялась би в тій чи іншій формі проблема дитячої праці.

Дитяча праця в Україні має своє підґрунтя.

В Україні до цього часу переважно відсутнє сприйняття дитини як просто маленької людини з усіма належними їй правами. Залучення дітей змалку до роботи виконує одночасно функції

виховання, навчання, покарання і соціалізації. Така система організації життя української родини, особливо сільської, стала легальною для українського соціуму, результатом чого є сприйняття дитячої праці як внутрішньої справи конкретної сім'ї. Але використання дитячої праці, що шкодить дитині чи спричиняє порушення громадянських прав дітей, викликає занепокоєння громадськості незалежно від того, чи проявляється надмірна експлуатація дитини в сім'ї або за межами родини.

Дитяча праця, особливо фізична, впливає на загальний стан здоров'я дитини. Несприятливі умови праці, небезпечне оточення, занадто великі навантаження справляють негативний вплив на моральний, фізичний та психологічний стан дитини, який є особливо небезпечним у віці, коли дитячий організм тільки формується. Працюючи, діти часто зазнають травм, ушкоджень, можуть відчувати втому, погіршення настрою, зміну світосприйняття.

Понад 3 % українських дітей не відвідують школу через необхідність заробітку. Втручання в процес природного росту та розвитку дітей позначається не тільки на їхньому здоров'ї, але й має негативний вплив на подальше життя — набуті шкідливі звички, формування деструктивного світогляду, обмеженість прагнень, втрачені можливості, усвідомлення власної неповноцінності як особистості та члена спільноти. Для того щоб забезпечити здоровий та повноцінний розвиток дітей та надати їм можливість навчатися, треба обмежити доступ неповнолітніх до праці залежно від віку дитини або взагалі заборонити використання дитячої праці в Україні.



Згідно з даними статистики, за усною домовленістю було прийнято на роботу 91 % дітей у місті і 81 % — на селі, за письмовою угодою — 8 і 14 % відповідно. Найбільший відсоток тих, хто офіційно оформлював трудові відносини, спостерігався серед сільських і міських дітей, які працювали на державних підприємствах (71 і 68 % відповідно). Серед дітей, працюючих на приватних підприємствах, укладали письмову угоду 11 і 30 % відповідно в місті і селі.

Проблема дитячої праці виникає тоді, коли не виконується хоча б одна з вимог ст. 9 Декларації ООН прав дитини (1959 р.), а саме:

- не дотримуються належного вікового мінімуму прийняття на роботу;
- трудова діяльність шкодить здоров'ю чи освіті дитини;
- праця негативно впливає на фізичний, розумовий, моральний розвиток дитини.
- Середній вік початку трудової діяльності в Україні становить 12 років.

6. Вправа «Навчаючи вчусь» (додаток 6, додаток 7)

Інструкція: кожен учасник отримує картку із вміщеною на ній інформацією. Тренер пропонує ознайомитись з нею, після чого повідомити прочитане іншим учасникам та учасницям. Кожен учасник має право говорити тільки з однією особою упродовж одного проміжку часу. Завдання полягає в тому, щоб поділитися своєю інформацією з іншими та самому отримати певну інформацію від них. Після цього в групі обговорюється те, про що учасники дізналися від інших.

КАРТКИ ДЛЯ УЧАСНИКІВ/УЧАСНИЦЬ

Існують ґендерні відмінності у розподілі працюючих дітей. Серед них хлопців майже вдвічі більше (4,1 %), ніж дівчат (2,1 %).

Найчастіше діти працюють у «тіньовому» бізнесі без належного оформлення.

На рішення дитини працювати суттєво впливають склад родини (повна чи неповна) та кількість дітей. Чим більше дітей у родині, тим, як правило, раніше вони починають працювати.

Праця дітей у більшості випадків має тимчасовий, сезонний або разовий характер.

Найчастіше міські діти працюють за наймом у приватних підприємців, діяльність яких пов'язана з торгівлею й наданням послуг.

Хоча праця зменшує можливості дітей щодо навчання, переважна більшість працюючих дітей навчається. Лише 0,6 % працюють і не відвідують навчальні заклади. Більшою мірою це явище поширене серед 15–17-річних, серед яких кожен п'ятий працюючий не навчається.

Найпоширенішою причиною того, що діти задіяні в жебракуванні, наркобізнесі, проституції, дрібній торгівлі, є низький рівень доходів, бажання хоч якимось чином покращити власне матеріальне становище.

Додаткова інформація для тренерів

У червні 1999 року на сесії Міжнародної конференції з проблем праці країни, що входять до МОП, прийняли Конвенцію № 182 «Про заборону та негайні дії щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці», яка закликає до негайних дій щодо заборони найгірших форм праці дитячої праці. Найгіршими формами дитячої праці, з якими необхідно покінчити першочергово, було визнано:



- усі форми рабства або практики, подібної до рабства, такі як продаж та незаконна торгівля дітьми та їх контрабандне перевезення, боргова залежність і кріпосне право, примусова чи обов'язкова праця, включаючи примусовий чи обов'язків набір (призов) дітей для використання у збройних конфліктах;
- використання, поставляння або пропозиція дітей для проституції, виготовлення порнографічних матеріалів або участь у порнографічній діяльності;
- використання, поставляння чи пропонування дітей для незаконної діяльності, особливо для виробництва наркотиків та торгівлі ними;
- робота, що за своєю природою або умовами, у яких вона виконується, може завдавати шкоди здоров'ю, безпеці чи моралі дітей.

7. Підсумки

Наприкінці заняття тренер пропонує учасниками пригадати, що відбувалося упродовж нього. Ставить запитання:

1. Що нового, важливого ви дізналися сьогодні?
2. Які висновки зробили для себе?



Заняття 4. Ні! Найгіршим формам дитячої праці

Мета. Інформувати учасників про національні та міжнародні правові стандарти, що регламентують використання праці дітей, розглянути причини й наслідки дитячої праці, розвинути навички прийняття зваженого рішення.

Після заняття учасники й учасниці:

- зможуть оперувати міжнародними й національними правовими нормами, що регламентують використання праці дітей;
- аналізуватимуть причини й наслідки дитячої праці;
- набудуть практичних навичок прийняття усвідомленого рішення.

Основні поняття для засвоєння: дитяча праця, найгірші форми дитячої праці, трудові права неповнолітніх, причини й наслідки дитячої праці.

Тривалість: 90 хвилин.

План заняття

№ п/п	Види роботи	Орієнтовна тривалість (хв.)	Ресурсне забезпечення
1	Знайомство	10	Фліп-чарт, маркери
2	Правила	10	Плакат «Наші правила»
3	Вступ	5	
4	Очікування	5	
5	Вправа «Трудові права неповнолітніх»	25	
6	Дискусія «Причини й наслідки дитячої праці»	15	Фліп-чарт, маркери
7	Вправа «Дерево прийняття рішень»	15	Фліп-чарт, маркери
8	Підсумки	5	

Хід заняття

1. Знайомство

Кожному з учасників пропонується закінчити речення: Дівчата /хлопці мають право на...

2. Повторення правил

Учасники мають перечитати правила та правила, переформульовані в права, дати відповідь на запитання:

- 1) які з правил стосуються дітей?
- 2) які з правил стосуються дорослих?
- 3) які з правил група найчастіше порушує?

3. Вступ

Вправа «Зворотний кадр»

Тренер пропонує пригадати, чим займалася група на минулому занятті у зворотному порядку. Потім коротко розповідає, які питання будуть розглядатися протягом цього заняття.

4. Очікування

Назвати очікування від заняття по колу від імені особи протилежної статі.

5. Вправа «Трудові права неповнолітніх» (додатки 8-13)

Інформаційне повідомлення

Конституція України, Кодекс законів про працю України (КЗпП), закони України «Про зайнятість населення», «Про охорону праці», «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні», інші закони та правові акти — уся система національного законодавства України, що регламентує трудові відносини, досить жорстко вимагає від державних органів, роботодавців, інших суспільних інституцій забезпечення певних пільг для молоді 15–18 років, яка працює.



Основним законодавчим актом, що регулює трудові правовідносини в Україні, є Кодекс законів про працю. Протягом останніх років цей Кодекс зазнав істотних змін, що значно наблизило його до міжнародних стандартів щодо дотримання прав людини.

Наступні завдання пов'язані з умінням використовувати правові норми законодавства про працю.

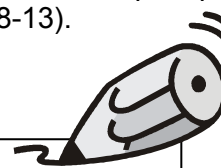
В додатках до цього заняття розміщено витяги із законів України, що регулюють питання праці, відпочинку, прийому на роботу і звільнення молоді, її професійного навчання й освіти.

Зверніть увагу, що дія всіх цих законів поширюється на всі підприємства та установи в Україні незалежно від того, державні вони чи приватні, а також на приватних підприємців (ст. 3 КЗпП). Але іноді роботодавці відмовляються надавати пільги працюючим молодим людям, мотивуючи це тим, що закони, мовляв, не стосуються приватних підприємств (приватних підприємців).

У разі недодержання норм законодавства щодо пільг працюючій молоді роботодавці можуть бути примушені сплатити штраф або, навіть, притягнуті до кримінальної відповідальності. За допомогою щодо забезпечення законних прав молоді може звертатись до працівників служби зайнятості, служби у справах дітей, інспекторів із праці, активістів профспілок та громадських організацій, працівників правоохоронних органів.

Робота з документами

Заповніть, будь ласка, пропуски в тексті. Для цього знайдіть у Кодексі законів про працю статтю щодо прав неповнолітніх у трудових правовідносинах (див. додатки 8-13).



Неповнолітні, тобто особи, які _____,
у трудових правовідносинах прирівнюються у правах до _____,
а в галузі _____
та за деяких інших умов _____ користуються _____,
встановленими _____.

Індивідуальна робота

Тренер пропонує учасникам індивідуально опрацювати таблицю, вказавши різницю між прийняттям на роботу та звільненням з роботи дорослих громадян і неповнолітніх. Для цього

треба звернутися до Кодексу законів про працю України, Законів України «Про відпустки», «Про зайнятість населення» (див. додатки). Виконуючи це завдання, учасники ознайомляться з особливостями трудових прав неповнолітніх порівняно з правами дорослих працівників.



	Дорослі	Неповнолітні
1. Гарантії працевлаштування		
2. Відмова при прийнятті на роботу		
3. Встановлення випробування при працевлаштуванні		
4. Режим роботи		
5. Відпустки		
6. Пільги в разі поєднання праці і навчання		

Тест

Виконуючи це завдання, учасники ознайомляться з нормами законодавства, що стосуються праці, відпочинку і пільг для молоді. Запропонуйте учасникам знайти у Кодексі законів про працю України та Законі України «Про відпустки» правильні відповіді на кожне запитання тесту та підкреслити їх.

1. Із якого віку допускається прийняття неповнолітніх на постійну роботу?

- А. Із 16 років Б. Із 15 років В. Із 13 років

2. Працювати в нічний час і понаднормово можна:

- А. Із 16 років Б. Із 18 років В. Із 21 року

3. За перший рік роботи відпустка неповнолітньому може бути надана:

- А. До настання 6-місячного терміну безперервної роботи Б. Після 6 місяців роботи В. Після 1 року безперервної роботи

4. Перше робоче місце надається неповнолітньому на термін:

- А. До 1 року Б. До 2 років В. До 4 років

5. Звільнення неповнолітнього з ініціативи власника або уповноваженого ним органу допускається:

- А. За згодою батьків або осіб, які їх замінюють Б. Районної (міської) служби у справах неповнолітніх В. Районного (міського) управління освіти

6. Тривалість робочого часу для осіб віком 15–16 років, які працюють на постійній роботі, становить:

- А. 36 годин на тиждень Б. 24 години на тиждень В. 28 годин на тиждень

7. Тривалість робочого часу для осіб віком 17–18 років, які працюють на постійній роботі, становить:

- А. 28 годин на тиждень Б. 32 години на тиждень В. 36 годин на тиждень

8. Тривалість щорічної відпустки для неповнолітніх становить:

- А. 28 календарних днів Б. 31 календарний день В. 36 календарних днів

9. Тривалість робочого часу протягом навчального року для учнів 14–16 років становить:

- А. 18 годин на тиждень Б. 12 годин на тиждень В. 14 годин на тиждень

10. Тривалість робочого часу протягом навчального року для учнів 16–18 років становить:

- А. 14 годин на тиждень Б. 16 годин на тиждень В. 18 годин на тиждень

Правильні відповіді: 1) А; 2) Б; 3) А; 4) Б; 5) Б; 6) Б; 7) В; 8) Б; 9) Б; 10) В.

6. Дискусія «Причини й наслідки дитячої праці»

«Мозковий штурм»: причини дитячої праці, наслідки дитячої праці.

Тренер пропонує учасникам назвати, які вони знають причини і наслідки дитячої праці, і записує всі думки, що висловлюють учасники, після чого разом з ними вибирає найбільш вагомими причини дитячої праці.

Під час обговорення наслідків дитячої праці важливим є з'ясування терміна «наслідки» — наслідки праці для підлітків, соціального оточення, підприємств.

7. Вправа «Дерево прийняття рішень»

Інструкція: для представлення методики тренер демонструє малюнок дерева, на корені якого пишеться певне проблемне питання: наприклад, «Що робити увечері?» Від цього питання йдуть кілька гілок-рішень: «Піти з друзями на дискотеку», «Залишитися вдома і дивитися телевизор», «Залишитися вдома й готуватися до контрольної з математики, що буде завтра». Кожне рішення має як позитивні, так і негативні сторони, тому від кожного рішення має йти розгалуження, з одного боку якого будуть названі позитивні наслідки, з іншого — негативні.

Підсумком вправи є аналіз того, наскільки наші рішення впливають на наслідки, і наскільки важливим є прийняття зваженого рішення з урахуванням усіх «за» та «проти».

Робота індивідуально або в групах над розв'язанням ситуації «Я хочу працювати сьогодні!» за методикою «Дерево прийняття рішення».

Презентація роботи та обговорення.

У кінці варто провести обговорення того, як іноді складно буває прийняти виважене рішення і як важливо вміти передбачати наслідки того чи іншого рішення.

8. Підсумки

Наприкінці заняття тренер пропонує учасниками пригадати, що відбувалося впродовж нього. Ставить запитання:



1. Що нового, важливого ви дізналися сьогодні?
2. Які висновки зробили для себе?

Заняття 5. Яка професія мені підходить і де шукати роботу?

Мета. Ознайомити учасників зі світом професій та принципами їх вибору, обговорити, як не помилитися під час вибору професії, куди звертатися у пошуках роботи.

Після заняття учасники й учасниці:

- знатимуть, які існують типи професій та проаналізують власну відповідність певному типу;
- проаналізують власні здібності й можливості для свого подальшого працевлаштування;
- отримають інформацію щодо пошуку роботодавця.

Основні поняття для засвоєння: типи професій, профорієнтація, роботодавець, вакансія, центр зайнятості.

Тривалість: 90 хвилин.

План заняття

№ п/п	Види роботи	Орієнтовна тривалість (хв.)	Ресурсне забезпечення
1	Знайомство	5	
2	Правила	5	Фліп-чарт, маркери
3	Очікування	5	Фліп-чарт, маркери
4	Вправа «Які професії мені підходять?»	10	Фліп-чарт, маркери
5	Вправа «Профорієнтація»	15	Фліп-чарт, маркери, аркуші формату А4, ручки
6	Вправа «Яку роботу я хочу отримати?»	15	Фліп-чарт, маркери, аркуші формату А4, ручки
7	Вправа «Пошук роботодавця»	15	Фліп-чарт, маркери, аркуші формату А4, ручки
8	Вправа «Центр зайнятості»	15	Аркуші формату А4, ручки
9	Підсумки	5	

Хід заняття

1. Знайомство

Продовжити фразу по колу: «Мені хочеться бути...»

2. Повторення правил

3. Очікування

Зобразити очікування за допомогою пантоміми.

4. Вправа «Які професії мені підходять?»

Інструкція: тренер актуалізує питання, що розглядатиметься на занятті за допомогою звернення: «Щоб не помилитися, до вибору майбутньої професії треба поставитися серйозно. Існує безліч професій, і як зробити правильний вибір? Для цього спочатку треба розібратися, чим одна професія відрізняється від іншої, навчитися добре орієнтуватися в них. У цьому вам допоможе ретельне опрацювання даної теми».

Індивідуальна робота (або робота в парах):

Тренер пропонує учасникам зобразити таблицю (в першому стовпчику має бути розміщено 10 професій) та написати у чому, на думку учасників, полягає сутність праці людей, які здобули ту чи іншу професію, та де, на яких підприємствах, в організаціях у їхньому районі (місті) можна працевлаштуватися за цими професіями. У першому стовпчику таблиці учасники можуть, за бажанням, намалювати працівника або символ чи знаряддя праці відповідної професії.

Професія	Чим займається	Де можна працевлаштуватися
1 Водій (приклад)	Керує транспортними засобами	Громадський транспорт, таксі, автопарки підприємств, банків, органів влади
2 Фермер		
3 Перукар-модельєр		
4 Електрозварник		
5 Касир		
6 Кухар		
7 Програміст		
8 Будівельник		
9 Продавець		
10 Секретар		

Індивідуальна робота

Тренер просить учасників заповнити таблицю, вписати професії, які, на їх думку, мають найбільший попит на ринку праці їхнього району, міста (тобто за якими професіями найпростіше працевлаштуватися) та за якими вони готові були б працювати: «Для цього можна пригадати, які професії мають ваші родичі, знайомі. Вкажіть, чи можете ви прямо зараз розпочати працювати за тою чи іншою професією, чи достатньо у вас для цього освіти, досвіду, особистісних якостей тощо. Якщо ні, то напишіть, що вам потрібно зробити, щоб почати працювати за цією професією. В останньому стовпчику вкажіть орієнтовну, на вашу думку, заробітну плату цих працівників. Впишіть не менше 9 професій».



Професія	Чи готовий працювати (так/ні)	Що потрібно, щоб розпочати працювати	Очікувана заробітна плата
1. Електрозварник (приклад)	Ні	Навчатися професії у ПТНЗ	1000–1200 грн.
2.			
3.			
4.			
5.			
6.			
7.			
8.			
9.			
10.			

5. Вправа «Профорієнтація»

Інформаційне повідомлення

Повноцінне, щасливе життя може бути тільки тоді, коли людина працює творчо, із задоволенням і коли обрана професія відповідає її здібностям, інтересам, професійній підготовці, стану здоров'я. Тренер пропонує учасникам познайомитись з профорієнтаційними методиками для визначення професії яка підходить кожному з них.



Відомо, що існує понад 40 тисяч професій і спеціальностей. Як розібратися в них, щоб обрати найкраще для себе й не помилитися у виборі? Для цього варто скористатися системою розподілу професій за предметом праці, розробленою академіком Є.О. Клімовим. Він виділив п'ять типів професій.

1. «Людина — природа» — провідним предметом праці є рослини, тварини або мікроорганізми.
2. «Людина — техніка» — головним предметом праці є технічна система, матеріали, об'єкти.
3. «Людина — людина» — головним предметом праці виступають люди, групи, колективи, спільності людей.
4. «Людина — знакова система» — головним предметом праці є умовні знаки, цифри, коди, натуральні й штучні мови.
5. «Людина — художній образ» — головним предметом праці стають художні образи, умови їх побудови.

Кожний тип професії ставить перед людиною різноманітні вимоги.

Так, до найважливіших вимог професії типу «людина — техніка» належать: сприймання та інтелектуальні якості людини, координація рухів, технічне мислення, що частково можна виявити на уроках креслення, геометрії; зорова, слухова, м'язово-суглобна чутливість. Ці професії вимагають від спеціаліста широкого використання різних схем, креслень, графіків. Важливим є вміння переводити умовні позначення креслень, схем в наочно-конкретні образи й оперувати ними. Необхідно володіти також комплексом рухових навичок: точність і плавність рухів, швидке переключення і розподіл уваги і т.д.

Для професії типу «людина — природа» важливі такі якості, як спостережливість, терплячість, турботливе ставлення до природних об'єктів, охайність. Фізична витримка, вміння передбачати кінцеві результати праці.

Професії типу «людина — природа» відрізняються тим, що результати праці спеціалістів проявляються не одразу, а через значний проміжок часу. Тому однією з найважливіших якостей, притаманних представникам цих професій, повинна бути терплячість і спостережливість.

Професії типу «людина — людина» ставлять особливі вимоги до моралі людини, її вміння встановлювати взаємини з людьми, емоційної стійкості. Людина може засвоїти різноманітні види дій і пристосуватися до різних умов і обставин. Однак припустімо, що людина замкнута, нетовариська, вразлива, збудлива опинилася в ролі продавця чи інженера-організатора виробництва. Можливо, вона буде успішно виконувати роботу за рахунок своєї сумлінності, самоконтролю, мобілізації всіх ресурсів розуму і самовладання; успіх і зумовлене ним становище можуть забезпечити відчуття нею задоволення. Але, як свідчать спеціальні дослідження, людина описаного типу в ситуаціях частих контактів із людьми неодмінно зазнає перевантажень, втрачає працездатність, стає невротиком. Тоді як на її місці людина товариська, рухлива виконує цю роботу також успішно, але не платить за це так дорого.

Значення професії типу «людина — знакова система» підвищується у зв'язку з так званім періодом другої комп'ютерної грамотності. Від того, наскільки вдало буде вирішена проблема формування комп'ютерної грамотності учнів, залежать ефективність широкого використання обчислювальної техніки і в кінцевому результаті перспектива науково-технічного, економічного і спеціального розвитку суспільства.

Ця грамотність не зводиться тільки до загальних уявлень про будову і функціонування комп'ютерів, різні види яких із відповідним оснащенням (дисплеями, програмами, відеокасетами та допоміжними пристроями) уже найближчим часом стануть елементарним технічним обладнанням якщо не більшості, то в усякому разі значної частини робочих місць як у промисловості, так і у сфері послуг. Їх ефективна експлуатація вимагає від людини розвиненої пам'яті, точності сприймання, стійкої концентрованої уваги тощо.

Професії типу «людина — художній образ» вимагають від людини розвиненого художнього смаку, художніх і творчих здібностей. Творчість людей, представників даного типу професій, неможлива і без уяви, основна функція якої — перетворення уявлень людини в нові образи.

Інструкція: тренер пропонує учасникам індивідуально визначити власні якості та тип професії, до якої вони належать. Після виконання вправи проводиться обговорення. Також тренер зауважує, що визначити свій тип професії можуть допомогти профорієнтаційні тести, що проводяться психологами.

Завдання 1

У поданій нижче таблиці наведено класифікацію професій за типами. Тренер просить учасників познайомитись з переліком різних професій та записати їх у таблицю (у стовпчик «Приклади професій»), розподіливши ці професії відповідно до їхнього типу.

Агроном	Зоотехнік	Режисер
Адміністратор	Кондитер	Реставратор
комп'ютерних мереж	Конструктор	Рибалка
Актор	Кресляр	Садівник
Архітектор	Лінгвіст	Секретар
Бібліотекар	Лісник	Скульптор
Будівельник	Машиніст крана	Слюсар
Веб-дизайнер	Медсестра	Телеграфіст
Ветеринарний лікар	Метролог	Ткач
Виробник художніх виробів	Мистецтвознавець	Тренер
з дерева	Паркетник	Фізіолог
Вихователь	Перекладач	Фотограф
Водій	Перукар	Фрезерувальник
Економіст	Письменник	Художник-модельєр
Екскурсивод	Працівник міліції	Шахтар
Електрозварник	Продавець	Шліфувальник
Електромонтажник	Радист	Ювелір
Журналіст	Радіоінженер	Юрист

Перелік можна доповнити своїми прикладами професій.

Завдання 2

Тренер дає завдання учасникам проаналізувати основні вимоги, що висуваються професією до особи та вписати їх у таблицю (по дві вимоги до кожного типу професії):

Знання природної системи	Технічне мислення
Привітність	Точність сприйняття кольору та відтінків
Розвинуте логічне мислення	Уміння спілкуватись
Спостережливість	Уміння аналізувати інформацію
Творча уява	Точність рухів



Завдання 3 (виконується за бажанням).

Намалюйте в першій колонці таблиці працівників, які мають професії даних типів.

Тепер ви готові свідомо пройти тестування за методикою визначення професійної спрямованості. У цьому вам допоможуть працівники Державної служби зайнятості.

КЛАСИФІКАЦІЯ ПРОФЕСІЙ ЗА ТИПАМИ

Тип	Вид діяльності	З чим (ким) працює	Приклади професій	Основні вимоги, що ставляться професією до особи
Людина-людина (намалюйте малюнок)	Виховання, навчання, медичне, побутове, правове, інформаційне обслуговування	Людина, групи людей, колектив, військові підрозділи, шкільні та навчальні класи, групи дитсадків	Педагог, лікар, офіціант, _____ _____ _____ _____ _____	Здатність налагоджувати взаємини з людьми, _____, акуратність, пунктуальність, доброта, готовність прийти на допомогу іншій людині, _____, доброзичливість, самокритика, самовладання, емоційна стійкість
Людина-техніка (намалюйте малюнок)	Створення, монтаж, складання, експлуатація, управління, ремонт	Машини, механізми, агрегати, технічні системи, об'єкти, транспортні засоби	Інженер-електрик, токар, _____ _____ _____ _____ _____ _____	Високий інтелект, хороша координація рухів, _____, стійкість нервової системи, _____, витримка, ретельність, уміння концентрувати увагу, добра пам'ять, організованість, цілеспрямованість, витривалість, самоконтроль, врівноваженість
Людина-природа (намалюйте малюнок)	Вивчення, дослідження, добування, вирощування, догляд, профілактика захворювань	Об'єкти живої та неживої природи, земля, атмосфера, корисні копалини, рослини, тварини, біологічні процеси	Фермер, геолог, _____ _____ _____ _____ _____ _____	Здатність встановлювати причинно-наслідкові зв'язки, аналітичне мислення, вміння передбачати та оцінювати мінливі природні фактори, _____, багата уява, _____, наполегливість, відповідальність, добра зорова пам'ять

Людина - знакова система <i>(намалюйте малюнок)</i>	Обчислення, підрахунки, виконання креслень, схем, мовні переклади текстів, упорядкування, збирання, аналіз та зберігання інформації, ведення записів	Тексти, цифри, формули, мови, коди, умовні позначення, поняття, звукові сигнали, креслення, карти, схеми	Програміст, бухгалтер, <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>	Уміння концентрувати увагу, <hr/> добра довгочасна пам'ять, ретельність, емоційна стійкість, <hr/> уміння узагальнювати інформацію, терпіння, самовладання, відповідальність, організованість <hr/>
Людина - художній образ <i>(намалюйте малюнок)</i>	Художнє відображення дійсності, проектування, моделювання, відтворення, створення образів, виготовлення художніх виробів, копіювання	Художній образ, музика, предмети образотворчого мистецтва, скульптура, літературні твори, технічна естетика, витвори прикладного мистецтва	Художник, дизайнер, артист, <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>	Добре розвинений художній смак, розвинуте просторове мислення, добра концентрація та стійкість уваги, спостережливість, <hr/> образне мислення, емоційність, здатність до перевтілення, яскравість зорового сприймання, <hr/> <hr/>

6. Вправа «Яку роботу я хочу отримати?»

Вступне слово тренера:

Звичайно, у вас є бажання й мрії щодо майбутньої роботи. Але знайти таку роботу не завжди можливо. Гарна робота (адже ви намагаєтесь знайти саме гарну роботу?) ні на кого не чекає! Тому необхідно шукати таку гарну роботу, що сьогодні є на ринку праці.

Але при цьому немає гарантії, що в разі працевлаштування ви зможете виконувати цю роботу. Ваші знання, вміння й навички можуть відповідати вимогам, що дана робота висуває до працівника, а можуть і не відповідати. З іншого боку, у вас є певні здібності, нахили, таланти. Тож, природно, треба шукати роботу, що їм відповідає. Отже, успішне працевлаштування можливе, якщо буде досягнута відповідність між вимогами роботодавця до кандидата на заміщення вільного робочого місця (по-іншому його називають вакантною посадою, вакансією) і вашими здібностями й нахилами.

Отже, треба шукати робоче місце, яке:

- може бути реально вільним (вакантним) у даний час у вашій місцевості;
- відповідає вашим нахилам, здібностям і талантам;
- відповідає вашим мріям і бажанням.

Щоб краще це зрозуміти, давайте виконаємо декілька завдань.

Тренер пропонує учасникам заповнити три блоки анкети. У першому написати, яку саме роботу вони хочуть отримати (бажання учасників), у другому — яку роботу вони можуть виконувати (яка відповідає їхнім здібностям, нахилам). У третьому блоці необхідно записати, яка робота зараз є на ринку праці в місцевості, де вони планують працювати (найпоширеніші вакансії).

1. Робота, яку ви хочете отримати (ваші бажання).



- 1) Режим роботи _____
- 2) Транспортна доступність _____
- 3) Розмір заробітної плати _____
- 4) Інші вимоги _____
- 5) Професії (спеціальності) _____

2. Робота, яку ви можете виконувати (яка відповідає вашим здібностям, нахилам).

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____
- 4) _____

3. Робота, яку можна реально знайти в тій місцевості, у якій ви плануєте працювати (найпоширеніші вакансії). Укажіть не менше 10 професій.

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____
- 4) _____
- 5) _____
- 6) _____
- 7) _____
- 8) _____
- 9) _____
- 10) _____



Тренер повідомляє учасникам, що найімовірніше, ви не матимете проблем із заповненням першого блоку (яку саме роботу ви хочете отримати), оскільки знаєте свої бажання й мрії. Але тут варто спуститися з неба на землю: нехай ваші бажання відповідають реальному життю. Також слід позбутися бажань (якщо вони є), пов'язаних із кримінальним і злочинним способом життя, із діяльністю, що може зашкодити людям.

Якщо зараз ви не зможете заповнити другий блок (не знаєте своїх здібностей і нахилів, а отже, яку роботу можете виконувати), то не засмучуйтесь.

Заповнення третього блоку — чи не найскладніше завдання. Для його виконання необхідно звернутися до друзів, знайомих, а краще за все — до центру зайнятості. Спеціалісти центру — професіонали своєї справи, і вони допоможуть вам з'ясувати, які професії потрібні сьогодні.

Тренер просить зробити суміщення відповідей на три попередніх завдання. У першу колонку переписіть назви робіт із першого блоку попереднього завдання, у другу — з другого блоку, у третю — з третього блоку. Тепер виділіть у таблиці назву роботи (можливо, декількох робіт), яка (які) згадується (згадуються) у всіх трьох колонках. Саме ця робота найкраще відповідає вашим бажанням, здібностям і є доступною для вас. Саме на пошуку такої роботи ви маєте сконцентрувати зусилля.

Робота, яку ви хочете отримати	Робота, яку ви можете виконувати	Робота, яка є на ринку праці

7. Вправа «Пошук роботодавця»

Обговорення:

1. Як ви вважаєте, якими способами пошуку роботи ви можете скористатись?
2. Чи всі способи є однаково ефективними?
3. Чого треба остерігатися під час пошуку роботи?

Тренер наголошує на тому, що сьогодні пошук роботи — справа нелегка й не завжди дає очікуваний результат. Багато хто залишається безробітним не тому, що для нього немає відповідної роботи, вільного робочого місця, а тому, що не знає, як шукати роботу, або не шукав її наполегливо. Після опрацювання цієї теми ви зрозумієте, що пошук роботи — це також робота, причому дуже важка. Але розуміючи всі її тонкощі, ви зможете підібрати саме ту роботу, яка вам до душі, від якої ви отримуватиме задоволення.

На підставі багаторічного досвіду шукачів роботи, у тому числі й таких молодих, як ви, українські фахівці розробили технології знаходження джерел інформації про вакансії та їх опрацювання. Ці технології пройшли випробування часом і довели свою ефективність.

Першим кроком й одночасно найважливішим засобом пошуку роботи є чітке уявлення про джерела вакансій та наполегливе відпрацювання кожного джерела. Тобто ви маєте спочатку шукати не саму роботу, а інформацію про неї, з'ясувати, які є основні джерела такої інформації. Отже, щоб знайти прийнятну роботу, ви маєте спочатку визначитися, де саме можна знайти інформацію про цю роботу.

Інформаційне повідомлення

Зазвичай шукачі роботи використовують оголошення в газетах, інших засобах масової інформації. Але інформація про більшість вакансій не публікується у ЗМІ. Тому вам треба подумати про інші джерела, творчо підійти до цього.



Вам треба подивитися навколо себе, уявити дорогу, якою ви ходите до школи, магазину або до друзів. Можливо, більшість таких джерел ви зможете побачити відразу. Часто відомості про потребу в працівниках розміщують біля входу до підприємства, магазину. Крім того, можливо, ви бачили державні установи — центри зайнятості або комерційні агентства з працевлаштування тощо, що мають багато інформації про вакансії.

Також варто запитати в однолітків та дорослих про те, як вони знайшли свою роботу.

Звісно, опрацювання кожного джерела вимагає від вас певних зусиль і наполегливості. Треба бути готовими до цього.

Робота в групах «Пошуки джерел вакансій»

Тренер пропонує учасникам попрацювати в групах, перелічити якомога більше джерел вакансій і обґрунтувати, чим може бути корисне те чи інше джерело, які його переваги.

Джерела вакансій	Чим саме може бути корисне це джерело, його переваги
Засоби масової інформації і різноманітні довідники	
Організації, установи, які мають подібну інформацію	
Районний центр зайнятості	
Оголошення в публічних місцях:	
<ul style="list-style-type: none"> На зупинках громадського транспорту 	
Інтернет-сайти:	
<ul style="list-style-type: none"> www.rabotaplus.com.ua 	35 тис. вакансій по всій Україні
Кадрові агенції	
Інші джерела	

8. Вправа «Центр зайнятості»

Інформаційне повідомлення



Роботу можна шукати самостійно, через своїх знайомих, а можна звернутись за допомогою до установи — Державної служби зайнятості.

До Державної служби зайнятості за сприянням у працевлаштуванні можуть звертатися всі громадяни, які бажають працювати, змінити місце роботи чи працевлаштуватися за сумісництвом. Працівники служби зайнятості допомагають знайти робоче місце відповідно до спеціальності й кваліфікації. Якщо особа не працює та зареєстрована як безробітна, вона через службу зайнятості отримує допомогу з безробіття. Працівники служби зайнятості можуть направити безробітних громадян за їхнім бажанням на безкоштовні курси з перепідготовки. І в період навчання та перекваліфікації особи, які мають статус безробітних, отримують державну матеріальну допомогу.

Державна служба зайнятості здійснює:

- пошук і підбір робочих місць шукачам роботи;
- професійне навчання безробітних;
- професійну орієнтацію;
- організацію оплачуваних громадських робіт;
- бронювання на підприємствах робочих місць для працевлаштування осіб, у тому числі молоді;
- залучення безробітних до підприємництва і самозайнятості.

Повну інформацію про послуги Державної служби зайнятості ви також можете отримати за телефоном: 8-800-5050-600 (дзвінки із стаціонарних телефонів безкоштовні).

Пам'ятайте, всі послуги центру зайнятості є безкоштовними для клієнта !

Для раціональної організації роботи, підвищення якості й культури соціальних послуг, що надаються шукачам роботи, у кожному центрі зайнятості створено функціональні сектори: довідково-інформаційний; самостійного пошуку вакансій; профінформаційний; реєстраційно-приймальний; активної підтримки безробітних. Це великі просторові зони, де може надаватися декілька послуг, які дозволяють позбавитися черг, наблизити послуги до клієнта (пакет послуг надається з перших хвилин відвідування ним центру зайнятості).

Робота за схемою

Знайдіть на схемі та запишіть у вільних рядках назву (можна скорочено) сектору та спеціаліста, який допоможе вам у наведених ситуаціях.

Ви не працюєте, бажаєте працювати, але поки не знайшли прийнятної роботи. Тому ви бажаєте зареєструватися як безробітний, щоб отримувати допомогу в працевлаштуванні. Який спеціаліст вам у цьому допоможе?

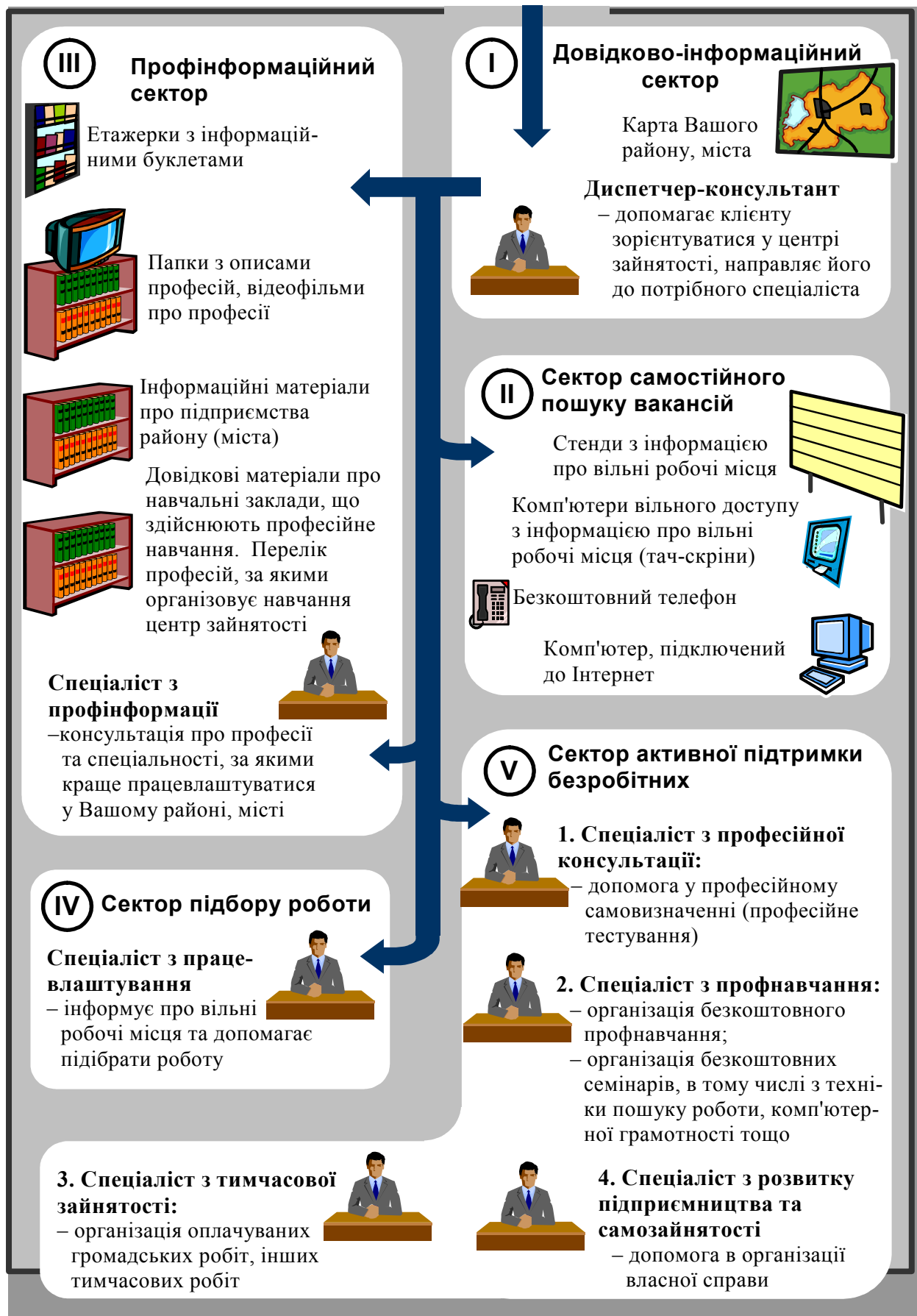
У Вас є професія (спеціальність). Ви бажаєте дізнатися, чи є на підприємстві, на яке ви збираєтесь працевлаштуватися, гуртожиток. Де в центрі зайнятості це можна зробити?

Ви обираєте, куди вам піти навчатися. Вам потрібна інформація про професійно-технічні училища, технікуми, професійні ліцеї, які є у вашому районі. Де в центрі зайнятості можна отримати таку інформацію?

Приклад. Ви прийшли до центру зайнятості, але не знаєте, куди вам звернутися за допомогою щодо вашої проблеми. Ви розгублено стоїте посеред холу й не знаєте, що робити далі. Який спеціаліст вам допоможе?

Сектор І, диспетчер-консультант.

Схема розташування секторів центру зайнятості



Ви вибрали декілька професій, які вам подобаються. Але вам потрібно обрати одну, щоб пройти навчання за цією професією або працевлаштуватися. Для того щоб зробити вибір, вам варто ознайомитися з детальнішою інформацією про ці професії: умови праці, вимоги до працівника, місце навчання тощо. Де в центрі зайнятості ви можете отримати цю інформацію?

Ви підібрали собі професію та хочете більше про неї дізнатися. До якого спеціаліста вам потрібно звернутися, щоб подивитися відеофільм про цю професію?

Ви розмірковуєте: чи не розпочати власну справу? Який спеціаліст може дати вам консультацію щодо цього, направити на безкоштовний семінар, запропонувати літературу тощо?

Ви бажаєте отримати інформацію про вільні робочі місця за обраною вами професією у вашому районі. Який спеціаліст вам допоможе?

А без звернення до спеціаліста де це можна зробити?

Вам потрібно зателефонувати (бажано, безкоштовно). За яким номером це зробити?

Вам пропонують роботу на якомусь підприємстві; відома його адреса, але ви не знаєте, де це. Як дізнатися, чи далеко від вашого місця проживання розташоване це підприємство?

Ви бажаєте отримати професійну освіту за рахунок служби зайнятості (тобто безкоштовно). Який спеціаліст допоможе вам у цьому?

Ви бажаєте піти на безкоштовні комп'ютерні курси. Це допоможе вам знайти хороше місце роботи. Який спеціаліст вам допоможе?

Інформаційне повідомлення



Державна служба зайнятості може надати молодим людям великий спектр соціальних послуг. Під час відвідування центру зайнятості молода людина, яка шукає роботу, має змогу: ознайомитися з наявною інформацією про вакансії, яка в систематизованому вигляді міститься на спеціальних стендах і в комп'ютерній базі даних; отримати необхідну консультацію спеціаліста щодо оптимальних способів пошуку роботи, підвищення власної конкурентоспроможності на ринку праці.

Служба зайнятості надає профорієнтаційні, профконсультаційні послуги — допомагає підліткам підібрати спеціальність, що найбільше відповідає їхнім особистим якостям, нахилам і здібностям. Можна також набути знань і навичок із техніки пошуку роботи в процесі занять на спеціальних семінарах. Для того щоб процес пошуку роботи був ефективнішим, спеціалісти допомагають шукачам роботи розробити плани самостійного пошуку роботи.

Якщо молода людина, яка зареєстрована безробітною, не має професії (спеціальності), потрібної на ринку праці, центр зайнятості організує професійне навчання. Молоді люди можуть також взяти участь в оплачуваних громадських роботах, що не потребують кваліфікації.

Для молодих людей, які починають трудовий шлях, законодавство передбачає низку пільг при працевлаштуванні. Зокрема, бронювання на підприємствах, в установах і організаціях робочих місць для їх працевлаштування. Другим засобом, що сприяє працевлаштуванню молоді, є надання роботодавцям дотацій. При цьому до роботодавців висувається низка вимог, зокрема неможливість звільнення прийнятого на таких умовах працівника протягом двох років. Тобто за допомогою служби зайнятості може бути створено робоче місце саме для вас!

Важливим засобом сприяння безробітним громадянам у вирішенні проблеми зайнятості є залучення їх до підприємницької діяльності і самозайнятості. Центр зайнятості передовсім допомагає громадянам визначити свою здатність до цієї діяльності, організує навчання основам підприємництва, надає консультаційну допомогу в складанні бізнес-плану. Для організації підприємницької діяльності безробітні громадяни через певний час мають можливість отримати одноразово всю суму належної їм допомоги по безробіттю. На ці кошти обов'язково потрібно організувати власну справу. Якщо протягом 6 місяців безробітний не почне підприємницьку діяльність, він має повернути кошти.

Але пам'ятайте: без вашого бажання знайти роботу й активної поведінки на ринку праці важко сподіватися на реальне працевлаштування. Треба усвідомити, що робочі місця є не в державній службі зайнятості, а на підприємствах. Центр зайнятості не надає роботу, він може надати тільки інформацію про вільні робочі місця, зорієнтувати, яка професія вам краще підходить, допомогти здобути відповідну професію, а на роботу людину приймає роботодавець. І тільки він визначає, відповідаєте ви необхідним вимогам чи ні.

Посередниками у працевлаштуванні можуть виступити й приватні кадрові агенції: одні з них підбирають кваліфікованих працівників на замовлення фірм, інші надають допомогу в працевлаштуванні окремим громадянам. Безумовно, послуги кадрових агенцій платні, і, щоб не бути ошуканою, людина має в першу чергу з'ясувати, чи легально надаються ці послуги фірмою, тобто чи має агенція відповідну ліцензію. Крім того, бажано укласти договір про надання послуг з працевлаштування.

Інструкція: тренер зазначає, що часто пошук роботи починається з перегляду відповідних оголошень, та пропонує учасникам проаналізувати наведені оголошення й вирішити, чи варто скористатися цими оголошеннями для працевлаштування:

- Солідна фірма шукає працівника на високооплачувану посаду. Умови: вільне володіння англійською, комп'ютером (користувач), наявність прав водія, можливість довгострокових відряджень. Претендентам призначається випробувальний термін — 3 тижні (неоплачуваний).
- Шукаємо фармацевта для роботи в аптечному кіоску. Заробітна плата 780 грн.
- Агенція краси пропонує дівчатам 14–16 років навчання й роботу. Відбір на конкурсній основі.
- Шукаємо водія зі стажем роботи не менше 5 років та власним автомобілем. Умови — під час укладання контракту.
- Робота за кордоном: Голландія, Італія, Іспанія. Бажаючих отримати анкету й додаткову інформацію просимо надіслати 15 грн. за вказаною адресою.

9. Підсумки роботи



Запропонуйте учасникам по колу продовжити фразу: «На занятті я дізнався/ дізналася, що...»

Заняття 6. Протидія торгівлі людьми

Мета. Надати інформацію про те, що таке торгівля людьми, інформувати про національні та міжнародні правові стандарти, що регламентують протидію торгівлі людьми.

Після заняття учасники й учасниці:

- знатимуть, що таке торгівля людьми;
- знатимуть про причини й наслідки торгівлі людьми;
- знатимуть ознаки торгівлі людьми й умітимуть визначати, чи можна віднести ту чи іншу діяльність до торгівлі людьми;
- познайомляться із законодавством, що регулює питання, пов'язані з торгівлею людьми.

Основні поняття для засвоєння: торгівля людьми, ознаки торгівлі людьми, жертва торгівлі людьми.

Тривалість: 90 хвилин.

План заняття

№ п/п	Види роботи	Орієнтовна тривалість (хв.)	Ресурсне забезпечення
1	Знайомство	10	Фліп-чарт, маркери
2	Правила	5	Плакат «Наші правила»
3	Очікування	5	
4	Вправа «Що таке торгівля людьми»	30	Фліп-чарт, маркери, аркуші форматом А4, ручки
5	Вправа «Ситуації»	20	Фліп-чарт, маркери
6	Вправа «Причини»	15	Фліп-чарт, маркери
7	Підсумки	5	

1. Знайомство

Тренер просить учасників назвати свої ім'я та три речі, які вони вміють робити найкраще.

2. Повторення правил

Розкрити зміст правила за допомогою приказки, прислів'я.

3. Очікування

Об'єднати пари. Взяти один в одного інтерв'ю. А потім від імені іншої особи розказати, що чекаєте від заняття.

4. Вправа «Що таке торгівля людьми»

Робота у великій групі: тренер пропонує учасникам згуртуватися навколо плаката, на якому написано: «Торгівля людьми», та написати навколо будь-які асоціації, що спадають їм на думку, коли вони чують про торгівлю людьми.

Індивідуальна робота: далі учасники мають попрацювати індивідуально й, спираючись на підготовлений постер, особисто сформулювати визначення поняття «торгівля людьми». Після чого кожен по черзі зачитує визначення та прикріплює до дошки.

Робота в групах: учасникам пропонується об'єднатися в кілька груп та ознайомитись з визначенням поняття «торгівля людьми», зафіксованим в документах:

«Протокол про попередження і припинення торгівлі людьми, особливо жінками і дітьми, і покарання за неї», що доповнює Конвенцію Організації Об'єднаних Націй проти транснаціональної організованої злочинності, прийнятий резолюцією 55/25 Генеральної Асамблеї від 15 листопада 2000 року:

- 1) **«торгівля людьми»** означає здійснювані з метою експлуатації вербування, перевезення, передачу, приховування або одержання людей шляхом загрози силою або її застосування або інших форм примусу, викрадення, шахрайства, обману, зловживання владою або уразливістю положення, або шляхом підкупу, у вигляді платежів або вигод, для одержання згоди особи, яка контролює іншу особу. **Експлуатація** включає як мінімум експлуатацію проституції інших осіб або інші форми сексуальної експлуатації, примусову працю або послуги, рабство або звичаї, подібні до рабства, підневільний стан або вилучення органів;
2. згода жертви торгівлі людьми на заплановану експлуатацію, про яку йдеться в пункті 1 цієї статті, не береться до уваги, якщо було використано будь-який із заходів впливу, зазначених у пункті 1;
3. вербування, перевезення, передача, приховування або отримання дитини з метою експлуатації вважаються «торгівлею людьми» навіть у тому разі, якщо вони не пов'язані із застосуванням будь-якого із заходів впливу, зазначених у пункті 1 цієї статті;
4. «дитина» означає будь-яку особу, що не досягла 18-літнього віку.

Стаття 149 Кримінального кодексу України «Торгівля людьми або інша незаконна угода щодо людини», викладена у редакції згідно з **Законом України «Про внесення змін до Кримінального кодексу України щодо вдосконалення відповідальності за торгівлю людьми та втягнення в заняття проституцією»** від 12 січня 2006 року № 3316-IV (Відомості Верховної Ради України, 2006, № 17, с. 147), дає наступне визначення торгівлі людьми:

1. Торговля людьми або здійснення іншої незаконної угоди, об'єктом якої є людина, а так само вербування, переміщення, переховування, передача або одержання людини, вчинені з метою експлуатації, з використанням обману, шантажу чи уразливого стану особи.
2. Дії, передбачені частиною першою цієї статті, вчинені щодо неповнолітнього або щодо кількох осіб, або повторно, або за попередньою змовою групою осіб, або службовою особою з використанням службового становища, або особою, від якої потерпілий був у матеріальній чи іншій залежності, або поєднані з насильством, яке є небезпечним для життя чи здоров'я потерпілого чи його близьких, або з погрозою застосування такого насильства.
3. Дії, передбачені частиною першою або другою цієї статті, вчинені щодо малолітнього, або організованою групою, або поєднані з насильством, небезпечним для життя або здоров'я потерпілого чи його близьких, або з погрозою застосування такого насильства, або якщо вони спричинили тяжкі наслідки.

Після ознайомлення з документами учасникам пропонується виконати таке завдання:

- 1 група. Скласти перелік ознак торгівлі людьми.
- 2 група. Скласти перелік форм торгівлі людьми

Після презентації роботи груп напруцювання обговорюються, тренер знайомить учасників із наступною інформацією.

Ознаки торгівлі людьми

Ознаками торгівлі людьми є дії, що порушують права людини, здійснення яких призводить до отримання вигоди (матеріальної або іншого характеру) іншою особою:

- застосування фізичного і психологічного насильства або погрожування;
- вилучення в людини, яка стала жертвою торгівлі, документів, що засвідчують її особистість;
- залучення до боргової кабали;
- примушення до праці;
- обмежування свободи пересування;
- обман або зловживання довір'ям,

Згода жертви торгівлі людьми виконувати ті чи інші дії або роботу не береться до уваги, згідно з міжнародним законодавством, під час віднесення конкретної дії до торгівлі людьми у випадку, якщо була застосована будь-яка з перерахованих форм експлуатації.

Форми торгівлі людьми

Форма торгівлі людьми визначається залежно від виду кримінальної експлуатації, що застосовується до жертви торгівлі людьми. Залежно від способу примушування кримінальна експлуатація поділяється:

- на фізичне примушування із застосуванням насильства і/або із застосуванням сильнодіючих наркотичних речовин, алкоголю, медичних препаратів;
- економічне примушування у формі боргової кабали або іншої матеріальної залежності;
- психологічне примушування шляхом шантажу, обману, введення в оману або загрозу застосування насильства;
- юридична залежність через усиновлення або взяття під опіку, або через фіктивний шлюб;
- рабство або умови, подібні до рабства.

5. Вправа «Ситуації»

Тренер пропонує групам розглянути ситуації та проаналізувати, чи відносяться подані приклади до ситуацій торгівлі, і якщо так, то за якими ознаками. Після розгляду ситуацій на обговорення виносяться такі питання:

1. Чи можна віднести подані ситуації до торгівлі людьми?
2. Що стало причиною виникнення ситуації торгівлі людьми?
3. Які є ознаки торгівлі людьми?

Тренер може обрати одну з ситуацій для обговорення у великій групі або поділити учасників на дві групи та попросити кожену групу попрацювати над окремою ситуацією.

Ситуація 1

Катерина, 16 років, Херсон

Дівчина жила вдома із матір'ю. Час від часу мати ніде не працювала, часто пила. Грошей у родині завжди не вистачало. Коли дитині виповнилося 9 років, мати, щоб отримати гроші, віддала її своєму племіннику, хлопцеві, якому було 20 років. Хлопець ґвалтував дівчину, час від часу віддаючи матері гроші. Коли дівчина йому набридла, він відіслав її назад до матері. Приблизно півроку дівчина прожила із матір'ю, яка весь час дорікала доньці, що та є для неї тягарем, била дитину, постійно на неї кричала та ображала, не пускала до школи.

Якось у матері з'явилася нова знайома Олена, яка запропонувала їй назавжди забрати доньку, аби дівчина могла заробляти гроші. Однак мати не пристала на цю пропозицію. Вона вирішила, що й сама зможе «забезпечити» доньку роботою. Відтоді дівчина почала заробляти на прожиття для себе та своєї матері. Мати пропонувала дівчину знайомим чоловікам, брала за це гроші. Якщо дівчина відмовлялася, мати її жорстоко била. Звісно, грошей, які заробляла, дівчина ніколи не бачила, мати все забирала й пропивала.

Зрештою мати знайома (та сама Олена) вмовила жінку віддати їй дівчину, ясна річ, не дарма. Олена забезпечила для дівчини кращі умови життя, ніж удома. Жінка годувала дитину, утримувала, забезпечувала всім необхідним. Катерина мала можливість без перешкод удень ходити до школи. Проте ввечері й уночі дівчина мала працювати. Вона стояла на одній із центральних вулиць міста разом з Оленою, яка пропонувала дівчину водіям авто для надання секс-послуг. Усі гроші, які давали за дівчину, забирала Олена. Та навіть за такої ситуації дівчина вважала, що їй живеться краще, ніж у рідному домі. Потім щось сталося (дівчина не може точно сказати, що саме), і Олена зникла з міста, вона поїхала кудись. Дівчину взяла до себе сестра. Зараз Катерина навчається в школі й живе зі своєю сестрою та її чоловіком. Але життя тут не можна назвати легким для дівчини. Чоловік сестри залицяється до неї, сестра ревнує та виганяє Катерину з дому, постійно її кривдить. Утім дівчині нікуди йти. До матері вона повернутися не хоче, каже, що для неї вона є тягарем, та й взагалі вважає, що життя із матір'ю буде для неї куди гіршим...

Чи є ця ситуація торгівлею людьми?

- винагорода;
- передача дитини;
- використання дитини для комерційної та сексуальної експлуатації.

Які причини торгівлі людьми:

- позиція матері;
- бездіяльність служб;
- попит;
- асоціальна поведінка матері;
- бідність;
- необізнаність (у тому числі правова)?

Які наслідки:

- психотравма;
- порушення фізичного здоров'я;
- педагогічна занедбаність;
- життєва безперспективність.

Ситуація 2**Олег, 16 років**

Олег рано втратив батька, жив із матір'ю. Він був єдиною дитиною в сім'ї. Олегу з матір'ю жилося скрутно, особливо коли матір звільнили з роботи. Не вистачає грошей на найнеобхідніше — їжу, одяг. Та попри все, хлопець навчався, хоча й не дуже добре, мріяв у майбутньому здобути професію перекладача. Самостійно вивчав іноземні мови. Через брак грошей у сім'ї у нього майже не було друзів, у вільний час він намагався бодай якось допомогти матері заробити гроші на прожиток. І тут у житті хлопця з'являється новий і, мабуть, єдиний друг Михайло. Михайло назвався Олегу представником церкви, спілкувався із хлопцем щодо його майбутнього, професії, сім'ї.

На початку літа 2000 року Михайло запропонував Олегу заробити гроші за кордоном. Олег погодився, мотивуючи це тим, що зможе вивчити мову і заробити гроші для себе та матері. Спочатку мати не погоджувалася відпускати сина з незнайомою людиною, але те, що в сім'ї давно бракувало грошей зрештою відіграло вирішальну роль. Михайло запропонував Олегові поїхати до Польщі до свого знайомого директора бази відпочинку, де хлопець зможе попрацювати, заробити гроші та ще й відпочити. Про мету подорожі знала лише мати, інші знайомі вважали, що Олег просто вирушає на відпочинок за кордон. Михайло сам організував проїзні документи для хлопця і навіть показав ці документи матері Олега. Єдине, що треба було зробити хлопцеві, це взяти з собою 50 злотих. До того ж Михайло попередив хлопця, що це не зовсім законно, коли працює неповнолітній, тим паче за межами України.

Олег і Михайло їхали потягом, разом із ними їхали ще троє дітей, із якими хлопець не мав змоги спілкуватися. У Вроцлаві їх відвезли на ночівлю до домівки, що справила на хлопця дуже сильне враження. Там йому дали кімнату з окремою ванною кімнатою, а в шафі він знайшов речі свого розміру, які зміг взяти з собою. Наступного дня їх перевезли на околицю міста, де й сказали, що вони мають відпрацювати гроші, витрачені на їхній переїзд до Польщі. Їм не назвали суму, але, на думку Олега, це мало бути близько 200–300 доларів США. Їм сказали, чим конкретно вони займатимуться. Виявилося, що передбачається жебракування на вулицях міста. Хлопцю було соромно це робити, навіть удома, коли грошей не вистачало на їжу, він до цього не вдавався. Утім тепер він мусив працювати.

Іноді хлопця били, якщо він не приносив достатню суму грошей, або ж залишали без жалюгідного сніданку. Жив він у цей час у маленькій кімнаті, що, за словами хлопця, більше скидалася на тісну комору. Годували дуже погано — лише сніданок та вечеря, діти майже завжди були голодні. А працювали практично цілий день. Більшість ночей Олег був сам у кімнаті, лише іноді до нього підселяли сусідів. Олег не мав права вільно спілкуватися з людьми, які на вулицях пропонували йому допомогу, а також не мав змоги вільно пересуватися будинком, де вони жили, не міг залишати собі частину зароблених грошей. Хлопець постійно відчував контроль босів.

Утекти Олегові допоміг хлопець, якого підселили до нього в кімнату. Хлопці знайшли вільну хвилину, коли за ними ніхто не стежив і втекли. Майже тиждень вони добиралися до Києва. Після повернення Олег умовив матір змінити адресу, бо побоювався повернення Михайла. Зараз життя його стало більш-менш спокійним. Однак після поїздки Олег став недовірливим, замкненим і через страх перед засудженням оточуючих не хоче нікому розповідати про свою поїздку.

Чи є ця ситуація торгівлею людьми?

- переміщення;
- попередня умова — посередник;
- подальша експлуатація.

Які причини торгівлі людьми:

- невміння спілкуватися;
- позиція матері;
- непоінформованість (у тому числі правова);
- бідність;
- бажання вчитися;
- втрата батька?

Які наслідки:

- поглиблення психопатичного стану;
- погіршення фізичного стану;
- поглиблення фінансової скрути?

6. Вправа «Причини»

Кожному з учасників роздаються половинки або частки речень, що є запитаннями щодо причин виникнення торгівлі людьми. За 1 хвилину учні мають знайти свою половинку і скласти запитання. Якщо пара готова, вони дають тренеру якийсь умовний знак, наприклад, піднімають руку. Для того щоб швидше знайти пару, учні можуть переміщуватися по кімнаті. Після завершення роботи складені запитання фіксуються на дошці, і кожен з учнів вибирає найважливіше для нього, пояснюючи свій вибір, після чого група за допомогою тренера обговорює всі ці питання.

Приклади запитань:

1. Які є внутрішні й зовнішні фактори виникнення явища «торгівля людьми»?
2. Що штовхає людей на пошуки роботи за межами держави?
3. Чи є важливими малодосліджені психологічні фактори?
4. Чи спрощені зараз можливості для українських громадян подорожувати світом?
5. Чи сприяє зростання різниці між багатими та бідними державами виникненню феномена «торгівлі людьми»?
6. До чого призводить погана обізнаність українських громадян щодо наслідків нелегального перебування за кордоном?

7. Підведення підсумків роботи

1. Що нового, важливого ви дізнались сьогодні?
2. Які висновки ви зробили для себе?



Заняття 7. Спілкування з роботодавцем: крок за кроком

Мета. Навчити учасників правильно та ефективно спілкуватися з роботодавцем, справляти гарне враження під час телефонної розмови, навчитись складати резюме та проходити співбесіду з роботодавцем.

Після заняття учасники й учасниці:

- знатимуть, як правильно та ефективно спілкуватися з роботодавцем;
- навчатись складати резюме;
- підготуються до телефонної співбесіди та складання резюме.

Основні поняття для засвоєння: типи професій, профорієнтація, роботодавець, вакансія, центр зайнятості.

Тривалість: 90 хвилин.

План заняття

№ п/п	Види роботи	Орієнтовна тривалість (хв.)	Ресурсне забезпечення
1	Знайомство	5	
2	Правила	5	
3	Очікування	5	
4	Вправа «Телефонна розмова з роботодавцем»	30	Фліп-чарт, маркери
5	Вправа «Складання резюме»	15	Аркуші формату А4, ручки
6	Вправа «Співбесіда з роботодавцем»	20	
7	Підсумки	10	

Хід заняття

1. Знайомство

Продовжити фразу по колу: «Я хочу й буду працювати в...»

2. Повторення правил

3. Очікування

Проговорити очікування по колу.

4. Вправа «Телефонна розмова з роботодавцем»



Тренер повідомляє учасникам: дзвінки роботодавцям — це один із найефективніших методів отримання інформації про вакансії та перший крок до працевлаштування. У вас можуть бути побоювання з приводу того, яку відповідь ви отримаєте, оскільки немає впевненості, що там є вільні робочі місця. Але треба мати на увазі, що для роботодавця сказати «ні» по телефону не так просто. Крім того, зателефонувавши, ви нічого не втрачаєте. Практика доводить, що телефонні дзвінки в більшості випадків дають шанс принаймні на подальшу співбесіду.

Поради, які стануть вам у нагоді не тільки під час виконання завдань:

- Починаючи телефонну розмову з роботодавцем, треба звернутись до нього і відрекомендуватись. Ви зменшуєте психологічну дистанцію між співрозмовником і собою, якщо будете звертатися до роботодавця на ім'я та по батькові. До того ж ви справите приємне враження, тому що, по-перше, не пошкодували свого часу і зусиль, щоб з'ясувати його ім'я; по-друге, продемонструєте, що ви ввічлива і вихована людина.
- Якщо ви телефонуєте за рекомендацією людини, яку роботодавець добре знає і поважає, то буде доцільним згадати про це.
- Під час розмови обов'язково проясніть мету вашого дзвінка: ви шукаєте роботу.
- Коротко розкажіть про себе, згадуючи свої сильні сторони та якості, здібності і т.д. Розповідь має бути цікавою і короткою. Для цього треба покласти перед собою аркуш паперу із записами того, що ви плануєте розповісти про себе.
- У будь-якому випадку треба сказати роботодавцю, що ви дуже цікавитесь саме цим підприємством тому, що викликає захоплення його продукція або його позитивна роль у соціальному розвитку міста, селища. Це показує, що ви телефонуєте не випадково. Ніколи не кажіть, що вас цікавить лише наявність вакансії на підприємстві.
- Наприкінці розмови запропонуйте надіслати поштою своє резюме. Запитайте, чи можете ви знову зателефонувати, можливо, пізніше, коли в роботодавця вже буде ваше резюме. Ввічливо подякуйте роботодавцю за увагу.

І хоча після першого дзвінка домовитись про зустріч вдається не завжди, це не означає, що на цьому підприємстві для вас не знайдеться роботи. Зробіть іще декілька спроб. Коректна наполегливість є доброю рисою характеру, і вона сподобається більшості роботодавців.

Індивідуальна робота «Підготовка до співбесіди з роботодавцем»

У ході підготовки до спілкування з роботодавцем необхідно подумки змодельювати сценарій бесіди. Тренер просить учасників продумати й записати шість можливих запитань роботодавця до вас та його репліки під час телефонної розмови. Продумайте і запишіть там же інформацію про себе, яку ви будете використовувати у спілкуванні з роботодавцем. Напишіть відповіді на репліки роботодавця. Якщо зараз ви не готуетесь до співбесіди щодо працевлаштування на конкретне підприємство — розгляньте уявну ситуацію.

1. Напишіть ваші відповіді на можливі запитання роботодавця:

Чому ця вакансія вас зацікавила?



Чи виконували ви таку роботу раніше?

Чому ви звернулися саме на це підприємство?

2. Інформація про себе, яку ви будете використовувати у спілкуванні з роботодавцем (стисле резюме):

Мене звуть _____.

Я телефоную вам за рекомендацією _____.

з приводу працевлаштування на ваше підприємство _____.

3. Можливі запитання і репліки роботодавця до вас під час телефонної розмови (вони мають бути іншими, ніж ті, що наведені в п. 1, та ваші відповіді на них. Ці запитання, найімовірніше, будуть стосуватися особливостей вашої біографії, професійних навичок і трудового досвіду:

1. (Запитання) _____

(Відповідь) _____

2. Запитання) _____

(Відповідь) _____

3. (Запитання) _____

(Відповідь) _____

4. (Запитання) _____

(Відповідь) _____

5. (Запитання) _____

(Відповідь) _____

5. Вправа «Складання резюме»



Резюме — це те, що зазвичай передує зустрічі з роботодавцем, своєрідна візитна картка, на підставі якої роботодавець робить висновок, чи варто зустрічатися з її власником. Резюме забезпечує заочне знайомство роботодавця із претендентом на робоче місце, формує перше враження про вас, і важливо, щоб це враження було якнайкращим. Тому зміст резюме має розкривати позитивні риси претендента.

Пам'ятайте, у конкурентній боротьбі за гарну роботу перемагають не тільки більш кваліфіковані та сумлінні працівники, а й ті, які змогли добре розкрити свої переваги. Резюме має представити кандидата на робоче місце в найбільш позитивному плані, продемонструвати його переваги над іншими шукачами роботи. Роботодавці, вивчаючи резюме, прагнуть знайти такого працівника, який би найбільш повно відповідав вимогам конкретного робочого місця. Резюме — це своєрідний рекламний документ, як будь-яка реклама, воно не може бути дуже детальним і великим за обсягом. Резюме має так вплинути на роботодавця, щоб він запросив вас на співбесіду.

Резюме зазвичай має певну структуру, до якої кожний роботодавець встиг «звикнути». Тому відступати від неї не варто. Проте слід враховувати, що для молодшої людини деякі пункти з наведеної структури резюме можуть бути неприйнятними, оскільки в неї ще немає великого трудового і життєвого досвіду.

Важко скласти резюме, що можна було б використовувати в усіх випадках. Кожного разу в ньому треба підкреслювати ті обставини (виробничий досвід, риси характеру, хобі тощо), що необхідні саме на тій посаді, на яку в даний момент ви претендуєте. Оскільки кожна робота висуває до людини свої вимоги, то для кожного окремого випадку має складатися спеціальне резюме.

Резюме рекомендується відсилати разом із супроводжувальним листом, у якому треба пояснити, чому ви звертаєтесь саме на це підприємство.

Текст і зовнішнє оформлення резюме мають бути такими, щоб його читання було максимально зручним. Не слід використовувати незрозумілі скорочення і довгі фрази. Друкувати цей документ слід на гарному папері, красивим і, по можливості, крупним шрифтом — у комп'ютерному наборі MS Word, розмір 14, інтервал 1–1,5. Треба виділити необхідні заголовки та гарно розмістити текст. Не слід використовувати різні шрифти (окрім заголовків), малюнки, рамки, будь-яке зайве оформлення. Стиль оформлення та мова резюме повинні бути максимально діловими.

Тренер пропонує учасникам скласти особисте резюме, користуючись запропонованою схемою.

Інструкція слово тренера: складаючи резюме, спробуйте поставити себе на місце роботодавця, який буде його читати. Зрозумівши, який працівник йому потрібен, ви будете знати, підкреслення яких ваших якостей підвищить вас в очах роботодавця.



1. **Прізвище, ім'я та по батькові** _____
2. **Основні особисті дані** (адреса, телефон, дата народження, сімейний стан) _____

3. **Мета пошуку роботи** (має бути зрозуміло, яку роботу людина може й бажає виконувати, інколи — на яких умовах)

4. **Освіта** (чим більше часу минуло після закінчення навчання, тим менше місця ця частина повинна займати в резюме. Випускникам і студентам рекомендується приділити освіті більше уваги, адже досвід роботи, якщо він і є, то незначний)

5. **Досвід роботи** (подається у зворотному хронологічному порядку із зазначенням дат, місць роботи, посад, основних функцій і досягнень)

6. Додаткова інформація (Коментар тренера: сюди слід включити відомості про навички роботи на персональному комп'ютері — бажано із зазначенням програмних засобів. У разі необхідності повідомити про наявність прав водія, знання мов, вміння грати на музичних інструментах, участь у громадській діяльності, хобі, заняття спортом, відсутність поганих звичок тощо. До цієї рубрики можна включати все, що підвищує вашу цінність в очах роботодавця)

7. Коротка характеристика особистих якостей (комунікабельний, старанний, вимогливий до себе, енергійний, добрий організатор і таке інше)

Дата складання резюме
(Бажано подавати резюме з поточною датою)

Підпис особи

6. Вправа «Співбесіда з роботодавцем»

Інформаційне повідомлення: Співбесіда з роботодавцем зазвичай передуює прийняттю ним рішення про прийом людини на роботу. Тому вона є найвідповідальнішою ланкою всього процесу працевлаштування. Опанувавши цю тему, ви навчитесь формувати в роботодавця гарне уявлення про вас, отже, підвищите свої шанси влаштуватися на гарну роботу.



Співбесіда з роботодавцем — це запланована з конкретною метою розмова. Мета роботодавця — підібрати найбільш прийнятну кандидатуру на посаду. Мета шукача роботи — переконати роботодавця, що саме його якості найбільше відповідають вимогам. Більшість роботодавців дотримуються певної схеми співбесіди. Знаючи це, шукач роботи має можливість добре підготуватися до співбесіди.

Перша співбесіда, як правило, проходить із представником роботодавця, наприклад із працівником відділу кадрів, який може й не мати глибокого знання всіх аспектів роботи. Його обов'язок — визначити, чи відповідає кандидат за формальними критеріями даній посаді, та вирішити, чи варто запрошувати його на другу співбесіду.

Друга співбесіда зазвичай проходить безпосередньо з тим, хто приймає остаточне рішення щодо працевлаштування (директор, начальник).

Готуючись до зустрічі з роботодавцем, зверніть увагу на такі поради:

1. Будьте пунктуальними. Ви маєте вчасно прибути на співбесіду. Якщо треба, відвідайте місце зустрічі заздалегідь.
2. Перевірте, чи взяли ви з собою все необхідне, наприклад, трудову книжку, якщо вона є, ручку, записну книжку, носову хусточку, окуляри, резюме, свідоцтва, дипломи, інші документи, що підтверджують вашу освіту, професію, розряд.
3. Ви маєте дотримуватися певних правил поведінки (не палити, не жувати гумку та ін.).
4. Будьте готові вислухати співрозмовника до кінця, якщо навіть отримали негативну відповідь на початку спілкування.
5. Зовнішній вигляд має бути акуратним і не крикливим. Уникайте занадто яскравого сучасного одягу, зачіски. Оскільки при зустрічі з роботодавцем зовнішність шукача роботи має вирішальне значення, то вона має бути бездоганною. Вираз обличчя — привітно усміхнений та природний. Треба зробити крок уперед для привітання після того, як роботодавець, який проводить співбесіду, зробить перший жест (крок).
6. Не сідайте без запрошення.

Рольова гра: «Співбесіда»

Тренер обирає 2 учнів (за бажанням), які будуть представниками державної агенції з працевлаштування, і доручає їм окремі завдання.

Визначаються обставини прийому на роботу: підприємство та посади, де є вільні місця, умовний вік, наявність кваліфікації, попереднього досвіду тощо. Ця інформація повідомляється представникам агенції з працевлаштування (кількість вакантних місць завжди менша за кількість претендентів. До того ж вони мають бути різними за профілем, наприклад, учень слюсаря на заводі та секретар-референт у торгівельній фірмі).

Завдання для групи

Тренер пропонує учасникам уявити себе працівниками державної служби зайнятості та підготувати запитання для інтерв'ювання тих, хто звернувся до вас з питань працевлаштування.

Решті учнів пропонується у парах підготувати 1 резюме на двох.

Кільком учням пропонується спробувати пройти співбесіду в комерційній агенції з працевлаштування. Інші учні, спостерігаючи за інтерв'ю, мають визначити, чи візьмуть цих претендентів на роботу, чому (аргументувати свою думку). Перед початком роботи учні мають право ознайомитися з роздатковим матеріалом про співбесіду, наведеним нижче.

Учасники розігрують інтерв'ю в агенції. Воно завершується, коли працівник агенції впевнений, що з'ясував усе, що його цікавило, щоб зробити вибір. Працівники державної служби мають зробити й аргументувати вибір, повідомивши про це претендентів.

Вправа має закінчитись короткою загальною дискусією для з'ясування того, чи обґрунтований вибір зробили працівники державної служби.

7. Підсумки

Наприкінці заняття тренер пропонує учасниками пригадати, що відбувалося на занятті. Ставить запитання:



1. Що нового, важливого ви дізнались сьогодні?
2. Які висновки зробили для себе?

Заняття 8. Я обираю здоровий спосіб життя

Мета. З'ясувати значення поняття «здоров'я», визначити фактори, що впливають на здоров'я, показати залежність здоров'я від особистої позиції щодо цих факторів.

Після заняття учасники й учасниці:

- розширяють власні знання про здоров'я;
- визначають складові здоров'я;
- розглянуть фактори, що впливають на здоров'я,
- сформулюють власні практичні поради щодо ведення здорового способу життя.

Основні поняття для засвоєння: здоров'я, колесо здоров'я, фактори, що впливають на здоров'я.

Тривалість: 90 хвилин.

План заняття

№ п/п	Види роботи	Орієнтовна тривалість (хв.)	Ресурсне забезпечення
1	Знайомство	5	
2	Правила	5	
3	Очікування	5	
4	Вправа «Ти і твоє здоров'я»	10	Фліп-чарт, маркери
5	Вправа «Колесо здоров'я»	30	Фліп-чарт, маркери
6	Вправа «Фактори, що впливають на здоров'я»	25	Фліп-чарт, маркери
7	Підсумки	10	

Хід заняття

1. Знайомство

Тренер просить учасників назвати своє ім'я та пору року, із якою вони себе асоціюють.

2. Повторення правил

Тренер звертається до учасників з проханням пригадати правила, визначені на минулих заняттях.

3. Очікування

Продовжити фразу «Я здоровий і від сьогоднішнього заняття очікую...»

4. Вправа «Ти і твоє здоров'я»

Слово тренера:

Наше життя стрімке, цікаве, повне багатьох несподіванок, та в ньому є те, що люди цінують найбільше, бо його не можна придбати ні за які гроші, — це здоров'я.

Проблема людини та її здоров'я — одвічна проблема, стрижнем якої є шлях до вільного гармонійного розвитку людини.



Здоров'я — поняття багатопланове. Це не тільки відсутність хвороб, а й високий рівень благополуччя, не лише матеріального, а й духовного, комфортне психологічне самопочуття, добрі соціальні взаємини.

Проблема здоров'я є однією з глобальних проблем, вирішення яких сприятиме подальшому розвитку нашої держави. Особливої уваги потребує усвідомлення кожним з нас цінності здоров'я, розуміння визначальної ролі здорового способу життя та формування індивідуальної поведінки на цих засадах.

«Мозковий штурм»: «Для мене бути здоровим означає...»

Тренер пропонує учасникам продовжити наведену вище фразу. Під час обговорення тренер звертає увагу, на які аспекти здоров'я було вказано учасниками, та аналізує, чи всі наведені висловлювання стосувалися лише фізичного аспекту здоров'я.

5. Вправа «Колесо здоров'я»

Інформаційне повідомлення:



Існує багато визначень поняття «здоров'я» — понад 400. Зокрема, Білл Райн — професор школи соціальної роботи Університету Мак-Гілл (Канада) — пропонує концепцію поняття «здоров'я», в основу якої покладено світогляд перших поселенців Канади, які сприймали життя як колесо і вважали, що кожна людина створює своє унікальне колесо життя. Саме від людини залежить форма колеса, його рух, кількість спиць. Відповідно до цього світогляду все в житті має співіснувати в гармонії.

У традиціях українського народу також існують старовинні символи, пов'язані з колом: сонце, гончарний круг. У різних культурах коло й колесо трактуються як символи гармонії, життя, безкінечності.

Тренер зображує на плакаті велике коло та позначає крапкою його центр. У колі зображується 8 спиць — від центру до великого кола, кожна з яких протилежна іншій і може продовжуватися за лінією кола. Спиці позначаються так:

- духовна;
- інтелектуальна;
- емоційна;
- фізична;
- соціальна;
- професійна;
- екологічна;
- психологічна.

Тренер запитує в учасників, як вони розуміють ці поняття, і в разі необхідності надає пояснення.

Інформація для тренера

Соціальне здоров'я залежить від економічних чинників, стосунків індивіда із структурними одиницями соціуму — сім'єю, організаціями, через які відбуваються соціальні зв'язки — праця, відпочинок, побут, соціальний захист, охорона здоров'я, безпека існування.

Фізичне здоров'я визначають такі чинники, як індивідуальні особливості анатомічної будови тіла, фізіологічні функції організму в умовах спокою, руху, довкілля, генетичної спадщини, рівні фізичного розвитку органів і систем організму.

Екологічне здоров'я характеризує ставлення особистості до довкілля.
Професійне здоров'я стосується професійної діяльності особистості.

Духовне здоров'я залежить від духовного світу особистості, її сприйняття складових духовної культури людства — освіти, науки, мистецтва, релігії, моралі, етики. Свідомість людини, її ментальність, життєва самоідентифікація, ставлення до сенсу життя, оцінка реалізації власних здібностей і можливостей у контексті власних ідеалів і світогляду — усе це визначає стан здоров'я індивіда.

До сфери психічного й емоційного здоров'я відносять індивідуальні особливості психічних процесів і властивостей людини, наприклад, збудженість, емоційність, чутливість. Психічне життя індивіда складається з потреб, інтересів, мотивів, стимулів, установок, цілей, уявлень, почуттів тощо. Психічне здоров'я пов'язане з особливостями мислення, характеру, здібностей. Усі ці складові й чинники обумовлюють особливості індивідуальних реакцій на однакові життєві ситуації, вірогідність стресів, афектів.

Тренер позначає кінець і початок спиць так, щоб біля центру зібралися назви з негативним забарвленням, тобто зі знаком «-», а біля великого колеса — назви з позитивним забарвленням, зі знаком «+»:

- духовна (неактивний — активний);
- інтелектуальна (самовдоволений — допитливий);
- емоційна (нестійкий — стійкий);
- фізична (нездоровий — здоровий);
- соціальна (одинокий — причетний до соціальних груп);
- професійна (задоволений — незадоволений);
- екологічна (небережливий — бережливий);
- психологічна (неприспосований — пристосований).

Після цього тренер пропонує учасникам знайти й позначити на кожній спиці місце, що найбільше відповідає їхньому стану на сьогодні, а потім поєднати ці позначки суцільною лінією.

Обговорення:

- 1) чи утворилося коло?
- 2) у якому з аспектів вашої життєдіяльності ви найбільш благополучні?
- 3) які сфери вашого життя ви хотіли б вдосконалити?
- 4) яким ви можете це зробити?

У кінці робиться висновок про те, що геометрична фігура, яка утворилася, мало нагадує коло. Але все в руках учасників — вони все ще можуть виправити, адже їхній вік цьому дозволяє це, це лише початок життя, і все залежить від них.

Кожна зі «спиць» утримує колесо в рівновазі, кожна вимагає нашої уваги. Нам необхідно розвивати наші «спиці» рівномірно, щоб прожити життя гармонійно.

6. Вправа «Фактори, що впливають на здоров'я»

Інструкція: тренер пропонує учасникам об'єднатися в малі групи та виконати таке завдання:

- Уявіть собі, що ви знаходитесь у центрі уявного кола. У внутрішньому колі запишіть фактори, що впливають на ваше здоров'я, які стосуються вас як індивідуума і на які ви вплинути не можете.
- У другому колі запишіть фактори, що впливають на ваше здоров'я і стосуються вашого безпосереднього соціального й фізичного середовища, щодо яких ви робите вибір.
- У зовнішньому колі запишіть фактори, що впливають на ваше здоров'я і стосуються вашого більш широкого соціального, фізичного чи політичного середовища, щодо яких ви робите вибір чи можете вплинути на них.

Фактори, що позитивно впливають на здоров'я, запишіть зеленим, негативно — червоним маркером.

Обговорення:

- 1) Яких факторів більше — негативних чи позитивних?
- 2) Які фактори, на вашу думку, найбільш важливі?
- 3) Від чого (кого) залежить позитивний чи негативний вплив факторів? За яких умов фактори мають позитивний чи негативний вплив?
- 4) Що означає піклуватися про здоров'я?

У кінці тренер знайомить учасників із такою інформацією:

За даними досліджень, здоров'я залежить від таких основних факторів:

- спадковості — на 20 %;
- рівня медицини — на 10 %;
- екологічної ситуації — на 20 %;
- способу життя — на 50 %.

7. Підсумки

Наприкінці заняття тренер пропонує учасниками пригадати, що відбувалося упродовж нього. Ставить запитання:



1. Що нового, важливого ви дізнались сьогодні?
2. Які висновки зробили для себе?

Заняття 9. Я обираю здоровий спосіб життя

Мета. З'ясувати значення поняття «здоров'я», визначити фактори, що впливають на здоров'я, показати залежність здоров'я від особистої позиції щодо цих факторів.

Після заняття учасники й учасниці:

- розширяють власні знання про здоров'я;
- визначають складові здоров'я;
- розглянуть фактори, що впливають на здоров'я;
- сформулюють власні практичні поради щодо ведення здорового способу життя.

Основні поняття для засвоєння: здоров'я, колесо здоров'я, фактори, що впливають на здоров'я.

Тривалість: 90 хвилин.

План заняття

№ п/п	Види роботи	Орієнтовна тривалість (хв.)	Ресурсне забезпечення
1	Знайомство	5	М'яч
2	Правила	5	
3	Очікування	5	
4	Вправа «10 заповідей здоров'я»	20	Фліп-чарт, маркери
5	Вправа «Що таке залежність?»	15	Фліп-чарт, маркери
6	Вправа «Як ви думаєте?»	15	Фліп-чарт, маркери
7	Вправа «Що ви мені порадите?»	20	Фліп-чарт, маркери
8	Підсумки	5	

Хід заняття

1. Знайомство

Передають м'яч по колу і бажають один одному всіляких гараздів.

2. Повторення правил

Яких правил необхідно дотримуватися, щоб бути здоровим? Відповідь прокоментувати.

3. Очікування

Тренер пропонує учасникам по черзі продовжити фразу «Це заняття матиме для мене сенс, якщо...»

4. Вправа «10 заповідей здоров'я»

Тренер запитує в учасників: «Що таке заповідь?», після чого пропонує скласти власні 10 заповідей здоров'я.

Після закінчення роботи тренер пропонує одному з учасників назвати свої заповіді й записати їх на дошці. Інші учасники доповнюють цей перелік.

Після закінчення тренер радить учасникам, обговоривши всі заповіді у великому колі, залишити 10, із якими погоджуються всі.

Під час обговорення важливим є звернути увагу на те, що кожна з позицій має бути аргументованою — слід формулювати і записувати заповіді як норми поведінки.

5. Вправа «Що таке залежність?»

Тренер повідомляє, що одним із факторів, що негативно впливають на наше здоров'я, є шкідливі звички, які пов'язані із вживанням наркотичних речовин, і пропонує учасникам методом «мозкового штурму» визначити асоціації до слова «залежність».

Інформаційне повідомлення

Залежність від наркотичних речовин — домінуюча потреба в їхньому прийманні.



Залежність стає згубною, коли:

- обмежує можливості в самореалізації;
- згубно впливає на стосунки між людьми;
- руйнує особистий і сімейний бюджет;
- створює конфліктні ситуації особистості із суспільством.

Розвиваючись, залежність від наркотичних речовин послідовно проходить кілька стадій — соціальну, психічну, фізичну.

Соціальна залежність — людина ще не почала вживати наркотичні речовини, але потрапила у середовище тих, хто їх уживає. Вона приймає стиль поведінки, ставлення до наркотичних речовин і зовнішні атрибути групи. У такій ситуації людина часто внутрішньо вже готова почати вживання.

Психічна залежність — на цій стадії змінюється поведінка людини. Вона починає вживати наркотичні речовини. Вони необхідні їй для зміни свого емоційного стану, іншим шляхом людина вже майже не може впливати на свої емоції, втрачає контроль і адекватні почуття.

Фізична залежність настає після включення наркотичних речовин у процес обміну речовин. Це непереборна фізична потреба, що виникає в результаті постійного або періодичного вживання. У цьому випадку різке припинення вживання наркотичних речовин викликає фізичний розлад різкого ступеня, що називають абстинентним синдромом, синдромом відміни. На цій стадії людина потребує лікування.

Наркоманія — це захворювання, що обумовлене залежністю від наркотичних речовин.

Основними синдромами наркоманії є:

- шкідливі наслідки для споживача наркотику, його безпосереднього оточення й суспільства в цілому;
- тенденція до постійного збільшення дози наркотику,
- психологічна і часто фізична залежність і прагнення отримати наркотик будь-яким способом.

6. Вправа «Як ви думаєте?»

Тренер пропонує учасникам об'єднатися в чотири групи: перша — підлітки, друга — батьки, третя — медичні працівники, четверта — представники наркобізнесу.

Групи мають визначити причини вживання підлітками наркотичних речовин із позиції певної цільової групи — підлітків, батьків, медичних працівників, представників наркобізнесу.

Перелік причин, який кожна група по черзі презентує, фіксують на окремому аркуші, після чого учасники обговорюють результати.

Обговорення:

1. Чому важливо знати причини, які можуть призвести до вживання наркотичних речовин?
2. Що дала робота над цією вправою?

7. Вправа «Що ви мені порадите?»

Тренер пропонує учасникам провести опитування на тему: «Як знизити ризик залучення підлітків до вживання наркотичних речовин?»

Для проведення опитування пропонується оформити бланк опитування.

Причини початку вживання наркотичних речовин	Ім'я консультанта	Порада консультанта	Підпис консультанта

За командою тренера кожен з учасників, вільно пересуваючись кімнатою, обирає серед інших «консультанта», підходить до нього і пропонує йому відповісти на питання: «Як уникнути цієї причини?». «Консультант» дає пораду, зміст якої коротко записується у відповідній графі. Консультант у свою чергу ставить підпис. Кожен учасник може звернутися до кількох консультантів.

Після проведення опитування учасники ранжують та аналізують причини.

8. Підсумки

Наприкінці заняття тренер пропонує учасниками пригадати, що відбувалося на ньому. Ставить запитання:

1. Що нового, важливого ви дізнались сьогодні?
2. Які висновки зробили для себе?



Заняття 10. Проблема ВІЛ та СНІДу. Планування сім'ї

Мета. Надати знання про ВІЛ та СНІД, історію їх виникнення та шляхи передачі, сформувати у підлітків розуміння особистої відповідальності за ризик інфікування ВІЛ, формувати терпиме ставлення до ВІЛ-інфікованих.

Після заняття учасники й учасниці:

- розширять власні знання про ВІЛ та СНІД;
- усвідомлюватимуть особисту відповідальність за ризик інфікування ВІЛ;
- матимуть знання щодо планування сім'ї.

Основні поняття для засвоєння: ВІЛ, СНІД, шляхи передачі, засоби запобігання інфікуванню, ризикована поведінка, відповідальна (безпечна поведінка).

Тривалість: 90 хвилин.

План заняття

№ п/п	Види роботи	Орієнтовна тривалість (хв.)	Ресурсне забезпечення
1	Знайомство	5	
2	Правила	5	
3	Очікування	5	Стікери
4	Інформаційне повідомлення	15	Фліп-чарт, маркери
5	Вправа «Способи передачі ВІЛ»	30	Фліп-чарт, маркери
6	Вправа «Міфи і факти про ВІЛ та СНІД»	25	Фліп-чарт, маркери
7	Підсумки	5	

Хід заняття

1. Знайомство

Тренер пропонує учаснику назвати своє ім'я та пригадати, коли і де вони вперше почули про ВІЛ/СНІД.

2. Повторення правил

3. Очікування

Учасникам роздаються стікери, вирізані у формі замочків. Тренер просить написати на них, чого саме підлітки чекають від сьогоднішнього тренінгового заняття. Після цього кожен учасник зачитує написане і прикріплює на плакаті із зображенням скриньки.

4. Інформаційне повідомлення



СНІД — одна з найважчих проблем, із якою зіткнулося людство у XX столітті і з якою ми ввійшли у XXI століття.

Стрімко зростає кількість інфікованих, хворих і померлих від СНІДу людей. Багато про СНІД уже відомо, але кожного дня з'являється нова інформація. Водночас накопичено певні знання, використання яких уможливить якщо не припинення поширення хвороби, то хоча б її стримання.

Робота в групах: тренер розподіляє учасників на дві групи та пропонує кожній із них розшифрувати одну з абrevіатур: першій групі — абrevіатуру ВІЛ, другій — СНІД.

В — вірус (чужорідна частка)

І — імунодефіциту (порушення функції імунної системи)

Л — людини

С — синдром (сукупність симптомів, ознак захворювання)

Н — набутого (цей стан не є спадковим, він передається від однієї людини до іншої в процесі життя, а також від матері до дитини)

ІД — імунодефіциту (відсутність захисної реакції імунної системи людини на наявність в організмі шкідливих бактерій)

Що таке імунна система? Як вона захищає вас від мікробів? Що відбувається, коли трапляються збої в роботі імунної системи? Що зазвичай відбувається з імунною системою ВІЛ-інфікованих людей? Відповіді на ці питання ми спробуємо знайти сьогодні на цьому занятті. Це допоможе нам краще зрозуміти, як ВІЛ впливає на організм людини, як від нього захиститись.

Людське тіло складається з мільярдів клітин, у той час як мікроб — лише з однієї клітини. Існує 4 різні типи мікробів (мікроорганізмів): бактерії, грибки, найпростіші і віруси. Бактерії, грибки і найпростіші являють собою одноклітинні організми, однак усі вони поведуться по-різному. Як і всі живі істоти, вони дихають, харчуються і розмножуються. Не всі мікроби здатні викликати захворювання, більше того, деякі з них насправді потрібні людському організму для нормальної життєдіяльності.

Віруси стоять окремо від інших видів мікробів. Вони не дихають, не харчуються, вони навіть не можуть самостійно розмножуватися. Віруси — примітивні організми, які являють собою перехідну ланку між живою і неживою матерією. Для того щоб розмножуватися, вірус повинен потрапити в живу клітину і взяти під свій контроль деякі її складові. Тільки тоді вірус може відтворювати собі подібних.

ВІЛ (вірус імунодефіциту людини) відноситься до сімейства вірусів, що називаються ретровірусами. Він складається з двох ланцюжків РНК (рибонуклеїнової кислоти), загорнутих у протеїнову оболонку. На зовнішній оболонці вірусу розташовані кулясті виступи (пелюстки), що є рецепторами. Під мікроскопом ВІЛ нагадує екзотичну квітку. На лінії в 1 см може розміститися до 100 тисяч вірусів. За допомогою пелюсток-рецепторів ВІЛ прикріплюється до клітини крові в організмі людини (клітини Т4). Тільки після цього вірус починає розмножуватися в тілі людини.

Вірус нестійкий у зовнішньому середовищі і гине при температурі 51 °С протягом декількох хвилин (при 100 °С — за 1 хвилину). ВІЛ уражає життєво важливі клітини імунної системи людини.

Імунна система людини являє собою мережу, що складається з клітин, тканин, органів і хімічних речовин, розсіяних по всьому тілу. Вони спільними зусиллями забезпечують захист організму від мікробів. Наша імунна система вміє визначати, що повинно знаходитися в організмі, а що ні. Коли в організм приликає те, що в ньому бути не повинне, імунна система намагається знищити «інтервента», щоб ви могли залишатись здоровими.

Різні люди переносять будь-яке захворювання по-різному. Це повною мірою стосується і ВІЛ-інфекції. У зв'язку з цим важливо розуміти, що етапи розвитку ВІЛ-інфекції в різних людей можуть відрізнятися. Деякі роками живуть із ВІЛ і жодного разу не переносять жодної з найбільш поширених інфекцій, пов'язаних із ВІЛ.

Первинна ВІЛ-інфекція

Цей термін відноситься до періоду, що безпосередньо настає після моменту зараження ВІЛ. Після проникнення в організм вірус із кров'ю потрапляє в усі внутрішні органи. У перші тижні вірус ніяк себе не виявляє, він «приспосовується», поширюється в усіх органах. Людина вже

заражена, але виявити інфекцію складно, поки не з'являться захисні антитіла до ВІЛ (від 3 до 6 місяців). Однак рівень ВІЛ у крові зазвичай виявляється найбільш високим відразу після зараження, так само як і на останніх стадіях розвитку хвороби. Отже, заразитися від іншої людини можна вже з перших днів інфікування.

На цьому етапі відбувається швидке розмноження вірусу. Через 2–4 тижні після зараження людина може почуватися погано: у неї з'являться симптоми, схожі на симптоми грипу, — утом, висока температура, біль у горлі, збільшення лімфатичних вузлів, головний біль, втрата апетиту, висипка на шкірі. Ці симптоми можуть виявлятися протягом декількох тижнів. У цей час рівень вірусу в крові може бути дуже високим (як і на останніх стадіях хвороби). При цьому аналіз на ВІЛ може бути негативним, і при проведенні подібних тестів виявляється не сам вірус, а наявність захисних антитіл до ВІЛ в організмі людини. Ці антитіла організм починає виробляти через 3–6 місяців після зараження. Період між зараженням і початком появи в організмі захисних антитіл називають «віконний». Аналіз на ВІЛ у цей період дає негативний результат, незважаючи на те що організм уже заражений.

Безсимптомна ВІЛ-інфекція

Щодо ВІЛ-інфекції слово «безсимптомна» означає «відсутність симптомів». Під час цього етапу, що може тривати багато років, ВІЛ-інфікована людина може почуватися цілком нормально. При цьому в неї можуть бути збільшені лімфатичні вузли у двох або декількох місцях (наприклад, на шиї й у пахвах). Навіть якщо фізичні ознаки інфекції відсутні, кількість захисних клітин (Т4) у крові скорочується.

Симптоматична ВІЛ-інфекція

У міру того як імунна система слабшає під впливом вірусу, можлива поява симптомів ВІЛ-інфекції. До них відносяться збільшені лімфатичні вузли, рясне нічне потовиділення, висока температура, понос, втрата ваги і загальна втома, плями, висипання або фурункули різних відтінків (від рожевого до бузкового) на шкірі чи під шкірою, постійні білі плями в ротовій порожнині, хронічний понос. При цьому можливий розвиток інших інфекційних захворювань.

СНІД

Трохи історії. Перші випадки захворювання на СНІД було діагностовано в 1981 році в США. Спочатку хвороба видавалася дуже загадковою. У Франції, як тільки з'явилися перші повідомлення про таємничу хворобу, для її вивчення було сформовано групу дослідників під керівництвом ученого-вірусолога Люка Монтеня. За два роки (починаючи з 1981 р.) було з'ясовано загальну картину хвороби, знайдено її збудника — вірус імунодефіциту людини (ВІЛ), розроблено методи, за допомогою яких виявляють вірус хвороби в організмі людини, встановлено механізм негативної дії вірусу на організм. Уперше ВІЛ був виділений та ідентифікований у 1983 році французькими вченими на чолі з Монтенем у Пастерівському інституті в Парижі. Водночас про факт відкриття вірусу, що спричиняє СНІД, повідомили американські вчені з Національного інституту здоров'я на чолі з Робертом Галло.

СНІД є останньою стадією розвитку ВІЛ-інфекції. Синдром означає сукупність симптомів і/чи захворювань. СНІД — це не хвороба. Це синдром, пов'язаний із ВІЛ-інфекцією, зниженням кількості захисних клітин (Т4) у крові людини й однією чи декількома опортуністичними інфекціями. Перебіг таких хвороб відбувається дуже тяжко і призводить до смерті хворого.

Що таке опортуністичні інфекції?

Мікроби, що зазвичай не є небезпечними для людини, викликають у ВІЛ-інфікованих людей цілий ряд найрізноманітніших захворювань внаслідок ослаблення імунної системи. Звідси їхня назва — опортуністичні (від *opportunity* — можливість). Серед них — туберкульоз, запалення легенів, саркома Капоші (онкологічне захворювання), що характеризується появою характерних плям бузкового, червоного, синього, навіть чорного кольору на будь-якій ділянці шкіри), вірусні захворювання очей, що часто призводять до втрати зору у хворих на СНІД тощо.

Аналізи на ВІЛ

Для проведення цих аналізів необхідна невелика кількість венозної крові, яку беруть із руки. При проведенні аналізів визначають наявність у крові ВІЛ-антитіл, а не самого ВІЛ. ВІЛ-антитіла виробляються клітинами вашого організму по мірі того, як тіло прагне звільнитися від ВІЛ. В Україні тестування на ВІЛ безкоштовне та анонімне.

5. Вправа «Способи передачі ВІЛ»

«Мозковий штурм»: Шляхи передачі вірусу.

Інформаційне повідомлення

Існують три основні шляхи передачі ВІЛ від однієї людини до іншої:

1. При статевому контакті з ВІЛ-інфікованою людиною, якщо статевий акт не був захищеним.
2. Коли цілісність шкірних покривів порушується гострим предметом (голкою, бритвою, або інструментом для нанесення татуювання), що перед цим використовувала інфікована людина і кров якої залишилась на цьому предметі. Ризик інфікування ВІЛ найбільший при повторному використанні шприца чи голки для введення ліків або наркотиків після вірусоносія, а також при переливанні крові, що містить ВІЛ.
3. ВІЛ також може передаватися плоду від інфікованої матері під час вагітності, пологів чи після народження дитини через молоко матері.



«Мозковий штурм»: вірус імунodefіциту людини НЕ ПЕРЕДАЄТЬСЯ через...

Можливий перелік варіантів відповідей:

- спільне з ВІЛ-інфікованим користування одягом;
- рукоштовнання;
- спільне користування фонтанчиком для питної води;
- посуд, їжу;
- домашніх тварин;
- туалети (унітази),
- чхання та кашель;
- контакти в громадському транспорті (наприклад, в години пік);
- обійми;
- монети та паперові гроші;
- постільну та натільну білизну;
- рушники, мило, мочалку;
- укуси комарів та інших комах;
- плавання в басейні;
- дверні ручки та спортивні снаряди;
- дружні поцілунки.

Інформаційне повідомлення



Лікування ВІЛ-інфекції

На сьогодні немає ніяких ліків, які б повністю виліковували ВІЛ-інфекцію, як немає і вакцини, що захищає від зараження ВІЛ/СНІДом. Тому єдиним методом боротьби з ВІЛ/СНІДом є профілактика.

На сьогодні існує багато лікувальних препаратів для боротьби з інфекціями, зумовленими СНІДом, вони роблять життя хворих довшим. Також існують деякі ліки, за допомогою яких вдається стримати розвиток ВІЛ-інфекції в організмі людини, хоч вони також не виліковують СНІД. Усі зусилля знайти ефективні ліки поки що марні.

Крім того, учені та лікарі всього світу постійно намагаються знайти вакцину, що б могла захистити людей від ВІЛ, але поки що безрезультатно. Можливо, це буде зроблено у найближчому майбутньому.

6. Вправа «Міфи і факти про ВІЛ/СНІД»

Тренер розкладає в протилежних сторонах кімнати картки з написами: «міф», «факт», умовно поділивши таким чином приміщення на дві частини. Тренер зачитує певні твердження. Учасникам пропонується встати зі своїх місць і переміститись до картки «міф», якщо вони погоджуються із запропонованим твердженням, чи до картки «факт», якщо вони не згодні з твердженням. Обговорення відбувається після кожного твердження.

1. ВІЛ — це вірус, що викликає СНІД.
2. Можна заразитися ВІЛ, випивши зі склянки, якою користувався ВІЛ-інфікований.
3. ВІЛ передається при дружньому поцілунку.
4. Можна заразитися ВІЛ при переливанні неперевіреної крові.
5. Людина — носій ВІЛ може заразити свого статевго партнера.
6. Вживання алкоголю може підвищити ризик зараження ВІЛ.
7. Комарі можуть бути переносниками ВІЛ.
8. Використання одноразових шприців може захистити від ВІЛ/СНІДу.
9. Використання латексних презервативів під час статевого контакту може зменшити ризик зараження ВІЛ.
10. Можна заразитися ВІЛ через сидіння на унітазі.
11. Більшість людей, інфікованих ВІЛ, загрожують суспільству.
12. ВІЛ — кінцева стадія захворювання на СНІД.
13. СНІД – це респіраторна хвороба (застуда).

Міфи: 2, 3, 7, 10, 11, 12, 13.

Факти: 1, 4, 5, 6, 8, 9.

7. Підсумки

Наприкінці заняття тренер пропонує учасниками пригадати, що відбувалося під час нього. Ставить запитання:

1. Що нового, важливого ви дізнались сьогодні?
2. Які висновки зробили для себе?



Заняття 11. Проблема ВІЛ та СНІДу. Планування сім'ї

Мета. Надати знання про ВІЛ і СНІД, історію їх виникнення та шляхи передачі, сформувати у підлітків розуміння особистої відповідальності за ризик інфікування ВІЛ, формувати терпиме ставлення до ВІЛ-інфікованих.

Після заняття учасники й учасниці:

- розширять власні знання про ВІЛ та СНІД;
- усвідомлюватимуть особисту відповідальність за ризик інфікування ВІЛ;
- матимуть знання щодо планування сім'ї.

Основні поняття для засвоєння: ВІЛ, СНІД, шляхи передачі, засоби запобігання інфікуванню, ризикована поведінка, відповідальна (безпечна) поведінка.

Тривалість: 90 хвилин.

План заняття

№ п/п	Види роботи	Орієнтовна тривалість (хв.)	Ресурсне забезпечення
1	Знайомство	5	
2	Правила	5	
3	Очікування	5	Стікери
4	Вправа «Що б ви зробили?»	25	Фліп-чарт, маркери
5	Інформаційне повідомлення	15	Фліп-чарт, маркери
6	Вправа «Планування сім'ї»	30	Фліп-чарт, маркери
7	Підсумки	5	

Хід заняття**1. Знайомство**

Тренер пропонує учаснику, який сидить справа, назвати своє ім'я, супроводжуючи це будь-яким рухом рук, ніг чи тіла. Вся група повторює ім'я цього учасника та рухи, що він зробив. Після цього хід передається по колу наступному учаснику, доки всі не візьмуть участь у знайомстві.

2. Повторення правил

Тренер прибирає плакат з правилами і просить учасників пригадати правила роботи групи.

3. Очікування

Тренер звертає увагу присутніх на скриньку, що з'явилась минулого заняття. Пропонує учням дописати свої очікування, якщо в цьому є потреба.

4. Вправа «Що б ви зробили?»

Учні розділяють на дві групи. Кожна отримує картки з ситуаціями та картки з питаннями для обговорення.

Картки з ситуаціями:

Ситуація 1

Вадим після школи продає газети. Він почув, що Олексій, який працює поруч із ним, хворіє на СНІД. Мати Вадима, дізнавшись про це, вимагає, щоб син залишив цю роботу.

Запитання:

1. Що може розповісти Вадим своїй матері про шляхи поширення ВІЛ?
2. Чи повинен він залишати свою роботу? Чому?
3. Який ступінь ризику для Вадима інфікуватися ВІЛ, працюючи разом з Олексієм?

Ситуація 2

Юрі 15 років, він інфікований ВІЛ, що викликає СНІД. Юра не виглядає хворим, але швидко стомлюється. Він продовжує ходити до школи, але не знає, чи потрібно розповідати про це комусь?

Запитання:

1. На вашу думку, чи повинен Юра продовжувати відвідувати школу? Чому?
2. Чи повинен він розповісти комусь про це? Чому?
3. Як ви відреагуєте, якщо він розповість про це вам?
4. Який для вас ступінь ризику заразитися інфекцією, якщо Юра сидітиме поруч із вами у школі?

Обговорення:

1. У яких випадках ризик зараження ВІЛ відсутній?
2. У яких випадках ризик зараження ВІЛ невеликий?
3. У яких випадках ризик зараження ВІЛ великий?

У процесі обговорення представник кожної групи читає ситуацію та відповідає на питання й фіксує на великому аркуші паперу ступінь ризику для даної ситуації. Для цього тренер заздалегідь пише на фліп-чарті:

Ризик великий	Ризик невеликий	Ризик відсутній
---------------	-----------------	-----------------

5. Інформаційне повідомлення «Жити поруч»



Слово тренера: Уявіть, як би ви поводитися, коли б дізналися, що близька вам людина уражена ВІЛ? Це нелегке питання постає нині перед багатьма людьми. Трагізм ситуації полягає в її необоротності. ВІЛ-інфікована людина розуміє, що вона може заразити рідних, друзів, знайомих. Але ВІЛ-інфікований чи хворий на СНІД — це насамперед людина, наділена такими ж почуттями, бажаннями, надіями, як і здорові люди. Тому основна допомога полягає в психологічній підтримці. Як правило, люди, дізнавшись, що вони

ВІЛ-інфіковані, відчувають потребу поділитися з кимось своїми переживаннями, знайти розуміння та співчуття, відчути себе не самотніми в боротьбі зі страшною недугою.

Люди по-різному ставляться до того, що в них ВІЛ-інфекція. Ось, наприклад, як це було з Андрієм. Два роки тому в Андрія виявили ВІЛ. Спочатку Андрій навіть не міг усвідомити, що ЦЕ означає для нього, такого здорового та життєрадісного юнака. Потім, з усвідомленням проблеми, в Андрія виникла ціла гама почуттів: страх, пригніченість, безвихідь і самотність наодинці зі смертельною хворобою. Тільки тепер з'ясувалося, хто його справжні друзі. Дехто відвернувся від Андрія, розірвав з ним стосунки. Але більшість товаришів чи навіть просто

знайомих підтримали його, оточили увагою і піклуванням. Поступово хлопець перестав відчувати самотність, по-новому став дивитись на життя, став особливо цінувати кожний прожитий день.

Необхідно пам'ятати, що будь-яка людина має однаковий ризик заразитися вірусом імунодефіциту. На сьогодні ВІЛ/СНІД не зважає на такі традиційні кордони, як статева належність, сексуальні вподобання, спосіб життя, соціальний статус чи раса. Усі ми рівні перед ризиком бути ураженими ВІЛ-інфекцією, і тільки від нас самих, від нашого розуміння ризику, від нашої поведінки залежить наше здоров'я.

6. Вправа «Планування сім'ї»

Тренер пропонує учасникам ознайомитись зі змістом статті, після чого відбувається обговорення.

«Довгі роки в нашій країні майже єдиним засобом планування сім'ї залишався аборт. Його негативний вплив на організм жінки настільки великий, що заслуговує окремої розмови. У будь-якому випадку це величезний стрес для організму, що має часом необоротні наслідки. На сьогодні існує великий вибір різних засобів контрацепції, що дозволяють уникнути абортів. Але далеко не завжди населення інформоване про них достатньою мірою.

Для того щоб одержати компетентну консультацію на дану тему, я побувала в Донецькому регіональному центрі охорони материнства і дитинства. На базі цього центру існує відділення планування сім'ї, співробітники якого люб'язно погодилися мені допомогти. Мене зустріла господиня кабінету планування сім'ї, яка, уважно вислухавши мої запитання, докладно відповіла на них. Дозвольте відрекомендувати — Аділя Фаридівна Презднякова, лікар акушер-гінеколог.

— Аділя Фаридівна, скажіть, будь ласка, які основні функції кабінету планування сім'ї, яку допомогу тут можуть запропонувати нашим жінкам?

— Ми допомагаємо жінкам і сімейним парам підібрати оптимальні контрацептивні засоби з урахуванням побажань пацієнта, а також медичних показань і протипоказань, якщо такі є, інструктуємо з приводу обраного методу планування сім'ї, робимо консультації з конкретних питань, що стосуються репродуктивного здоров'я. Ми проводимо підготовку подружніх пар до вагітності і пологів у школі сім'ї.

— Нам хотілося б детальніше дізнатися про питання планування сім'ї. Які ж на сьогоднішній день відомі методи контрацепції?

— У даний момент до найбільш ефективних методів планування сім'ї відносяться: оральні контрацептиви — гормональні таблетки; бар'єрні методи — презервативи, ковпачки, діафрагми, сперміциди; ін'єкційні контрацептиви; внутрішньоматкові контрацептиви — усім відома спіраль», а також трубна оклюзія і вазектомія — для тих подружніх пар, які більше не бажають мати дітей (за медичними показаннями чи з інших мотивів). Усі перераховані методи при правильному застосуванні є досить ефективними. Менш ефективні такі методи попередження небажаної вагітності, як перерваний статевий акт і метод лактаційної аменореї (тимчасова безплідність, що настає під час грудного вигодовування).

— Ви перелічили стільки різних методів, скажіть, будь ласка, адже, напевно, серед них немає універсальних, чи є?

— Єдиний універсальний метод попередження небажаної вагітності, як жартують медики, — це повне утримання. Ну а якщо без жартів, то у кожного методу свої переваги, це дозволяє нам підібрати оптимальні для пари засоби контрацепції. Але найбільш безпечний і ефективний засіб — гормональні контрацептиви, про які мені хотілося б сьогодні розповісти.

Установлено, що гормональні контрацептиви мають позитивний вплив на здоров'я жінки — не тільки на її репродуктивну систему, але й на весь організм у цілому: нормалізується менструальний цикл, зменшуються крововтрати, знижується ризик виникнення серцево-судинних захворювань, зареєстрований лікувальний ефект при акне (вугрі) у молодих жінок, відзначене поліпшення стану в жінок, які страждають від ревматоїдного поліартриту, поліпшується стан жінок, які страждають від передменструального синдрому і хворобливих менструацій. Ці препарати в 3 рази знижують ризик запальних захворювань органів малого таза. Застосування їх більше одного року знижує в 2 рази ризик розвитку раку яєчників і матки. За дослідженнями, що проведені у США (Центром із вивчення раку), використання гормональних контрацептивів супроводжується зниженням частоти виникнення доброякісних утворень молочних залоз, запобігає утворенню фіброзно-кистозної мастопатії в 60 % жінок. Ці цифри говорять самі за себе, але, що важливо, позитивний лікувальний вплив гормональних контрацептивів зберігається не менше 10 років після припинення приймання препарату.

Додатково слід зазначити, що гормональні контрацептиви не захищають від венеричних захворювань і СНІДу, тому, якщо ви не впевнені у своєму партнері, бажано доповнити цей метод бар'єрними контрацептивами, які, до речі, часто використовують жінки в розвинутих країнах, оскільки це додатково знижує ризик небажаної вагітності. Але все-таки призначити застосування препарату, порекомендувати конкретний гормональний контрацептив вам може тільки лікар-гінеколог.

— Якщо хто-небудь із наших читачів захоче одержати подібну консультацію, чи зможе він потрапити до вас на прийом?

— Так, звичайно, ми приймаємо і консультиємо усіх, хто до нас приходить. Прийом проводиться безкоштовно.

— А які ще є методи попередження небажаної вагітності

— Внутрішньоматкові контрацептиви (у народі названі «спіраль») — найнадійніший контрацептивний засіб після гормональних препаратів. Внутрішньоматкова спіраль (ВМС) уводиться лікарем у матку і перешкоджає прикріпленню плодового яйця в порожнині матки. Надійність спіралі — 97 %. Вона являє собою маленький пристрій, що гнеться, він вводиться в порожнину матки. Сучасні різновиди зроблені з пластику і містять лікарський препарат (спіраль повільно виділяє невелику кількість міді чи прогестину). ВМС впливають на здатність сперми проходити через порожнину матки, згущують цервікальний слиз і змінюють слизову оболонку матки, що перешкоджає вагітності.

На основі отриманої, а також додаткової інформації, що наводиться нижче, тренер пропонує учасникам створити кольоровий буклет для своїх однолітків, що розповідатиме про засоби контрацепції.

Додаткова інформація

Від найбільш ефективних до найменш ефективних:

1. Утримання від статевого акту.
2. Стерилізація (перев'язка труб у жінки, тобто лігатура труб, перев'язка сім'яних проток у чоловіків, тобто вазектомія) — цей спосіб неприйнятний для молодих людей!
3. Контрацептивна імплантація (вживлення).
4. Ін'єкції прогестину.
5. Внутрішньоматкові засоби.
6. Протизачаткові таблетки.
7. Діафрагма.
8. Ковпачок.
9. Губка.
10. Презерватив та сперміцидова мазь.
11. Просто презерватив.
12. Сперміцидова мазь.
13. Переривання акту.
14. Календарний метод (метод ритмічності) — є сумніви щодо ефективності застосування цього методу, особливо у молодому віці. Підліткам він не рекомендується.

Засоби і методи, що вимагають втручання лікаря:

- стерилізація;
- введення та видалення внутрішньоматкових засобів;
- контрацептивна імплантація (вживлення);
- ін'єкції прогестину;
- діафрагма;
- ковпачок;
- протизачаткові таблетки (тільки за рецептом);
- календарний метод (потребує консультацій та інструкцій щодо ефективності застосування).

Засоби і методи контрацепції для чоловіків:

- утримання від статевого акту;
- вазектомія (але не для молоді шкільного віку);
- презервативи (для використання чоловіками, але частина відповідальності лягає і на жінок);
- переривання статевого акту.

7. Підсумки

Наприкінці заняття тренер пропонує учасниками пригадати, що відбувалося впродовж нього. Ставить запитання:

1. Що нового, важливого ви дізнались сьогодні?
2. Які висновки зробили для себе?



Заняття 12. Сімейний бюджет

Мета. Підготувати учасників до оволодіння елементарними практичними навичками щодо планування сімейного бюджету, сприяти вихованню громадянської компетенції в галузі економічних знань.

Після заняття учасники й учасниці:

- бачитимуть різницю і зв'язок між поняттями «прибуток» і «багатство»;
- знатимуть, що таке потреби, та враховуватимуть їх першочерговість під час планування бюджету;
- отримають навички планування сімейного бюджету.

Основні поняття для засвоєння: бюджет, прибуток, багатство, потреби.

Тривалість: 90 хвилин.

План заняття

№ п/п	Види роботи	Орієнтовна тривалість (хв.)	Ресурсне забезпечення
1	Привітання. Знайомство	15	
2	Правила	5	Плакат «Наші правила»
3	Очікування	5	
4	Вправа «Голосування ногами «Прибуток і багатство»	15	Фліп-чарт, маркери
5	Вправа «Потреби і бюджет»	20	
6	Рольова гра «Планування бюджету»	25	Конверти з картками, папір
7	Підсумки	5	

Хід заняття

1. Знайомство

Тренер роздає учасникам картки, на кожній із яких написана роль певного члена родини (батько, мати, син, донька і т.д.), та пропонує об'єднатися в групи та створити «сім'ї». Сформована група-родина має придумати собі прізвище та виконати певне завдання, наприклад, заспівати куплет улюбленої пісні.

2. Повторення правил

Тренер ділить учасників на дві команди і пропонує взяти участь у міні-змаганні: яка з команд пригадає більше правил.

3. Очікування

Учасники по колу мають сказати, чого вони хочуть навчитися і чого їм потрібно навчитися в ході тренінгу.

4. Вправа «Голосування ногами «Прибуток і багатство»

Тренер знайомить учасників із методикою проведення вправи — голосуванням ногами: розміщує у різних кутах кімнати картки з написами «Погоджуюсь» та «Не погоджуюсь» та пропонує певні твердження. твердженнями відповідно до того, погоджуються учасники з твердженням чи ні, вони мають проголосувати ногами — перейти до аркуша з відповідним написом, після чого аргументувати власну думку.

Твердження:

- Багатство людини залежить від її прибутку.
- Багатство — це відносне поняття.
- Кількість товарів і послуг, які ми можемо отримати, напряму залежить від прибутку родини.

Обговорення

Варто зазначити різницю між поняттями прибуток — надходження грошей в одиницю часу, наприклад, 1000 гривень на місяць та багатство — це запас матеріальних і фінансових активів, якими володіє людина на певний час, — гроші, акції, нерухомість.

Джерелом багатства людини є прибуток, що був отриманий у минулому, або успадкований прибуток, що був отриманий її пращурами у вигляді майна або грошей. Інакше кажучи, в багатстві сучасного покоління втілено результати накопичення прибутків попередніх поколінь. З іншого боку, запас матеріальних та фінансових активів, що має родина, може бути джерелом отримання певного прибутку.

Отже, є пряма залежність між прибутком і багатством:

- Багатство — це відносне поняття.

Так, безсумнівно, поняття багатства є відносним. Воно залежить від місця і часу. Так, наприклад, ще кілька десятиків років тому, українська родина, що мала пральну машину, холодильник, телевізор, килим, вважалася заможною. Сьогодні нам складно уявити життя без телефону, холодильника й телевізора. Але є дуже багато людей, яким і сьогодні не доступні ці прості речі.

- Кількість товарів і послуг, які ми можемо отримати, напряму залежить від прибутку родини.

Ні, кількість товарів і послуг, які ми можемо отримати, залежить не тільки від нашого прибутку, але й від того, наскільки розумно ми його використовуємо.

Уявімо, що в домі N живуть по сусідству дві родини — Розумки і Поспішайли. Прибуток родин є однаковим.

Родина Розумків ретельно планує свої витрати. Вони не купують першу ж річ, яка сподобалася, наприклад, светр. Спочатку вони вирішують, чи дійсно їм потрібна ця річ. Потім вони обходять кілька магазинів, порівнюючи якість різних типів цього товару та їх ціну. Вони також спробують дізнатися, чи не передбачається найближчим часом знижка або розпродаж. І лише після цього здійснюють покупку.

Родина Поспішайлів, навпаки, витрачає гроші відразу після того, як їх отримує, купуючи ті речі, які хтось із членів родини хоче в цей момент. Коли родина Розумків радить Поспішайлам придбати пальто в новому магазині, що знаходиться у віддаленому районі міста, оскільки там на цьому тижні 20-відсоткова знижка, вони відмахуються від поради: не хочеться їхати так далеко, краще вони куплять дорожче пальто в сусідньому магазині. Отже, зрозуміло, що родина Розумків за ті ж гроші отримує товарів більше й кращої якості.

5. Вправа «Потреби і бюджет»

Бюджет — це фінансовий план родини, що являє собою розписаний план її прибутків і витрат за певний період часу (тиждень, місяць, рік). Коли витрати повністю збігаються з прибутками, бюджет є збалансованим.

Людина постійно здійснює витрати задля задоволення власних потреб. Звичайно ж, структура витрат у кожної людини індивідуальна і залежить від наших потреб. Деякі речі ми маємо купувати постійно, як наприклад, продукти харчування, а без деяких можемо обійтися (білети в кіно).

Тренер пропонує учасникам методом «мозкового штурму» створити перелік товарів і послуг, потрібних людині, після цього розташувати їх у певному порядку, залежно від ступеня їх необхідності.

6. Рольова гра «Планування бюджету»

Запропонуйте учасникам повернутися до «родин», які були сформовані на початку заняття. Завданням кожної родини буде скласти бюджет витрат на найближчий місяць.

Кожна група отримує конверт із картками витрат та великі аркуші паперу (тренер має підготувати конверти з картками заздалегідь).

Картки витрат

Продукти харчування (2000)
 Плата за навчання у школі/університеті (2000)
 Медичні послуги (1000)
 Новий автомобіль (40 000)
 Плата за відвідування спортивних занять (300)
 Іграшки (200)
 Комп'ютер (800)
 Лотерея (100)
 Ремонт (400)
 Аварійна сигналізація (1500)
 Одяг (400)
 Їжа для домашніх тварин (100)
 Рахунок за воду (200)
 Собака (сторожовий) (400)
 Ліки (300)
 Транспортні витрати (паливо, білети на автобус) (400)
 Плата за житло (2500)
 Подарунок мамі до дня народження (400)
 Ремонт пральної машини (200)
 Матеріали для школи/університету (на місяць) (300)
 Особиста зброя (400)
 Вудка (200)
 Новий електроприлад (100)
 Електроенергія (200)
 Нове крісло (700)
 Курс самооборони для матері з дочкою (300)
 Дозвілля (кіно, театр, парк розваг) (200)
 Молодіжний табір відпочинку (200)
 Вихідні біля моря (400)
 Особисті засоби гігієни (100)
 Родинна вечерея в ресторані (100)
 Телефонний рахунок (300)
 Фінансова допомога бабусі/ дідусю (200)

Картки витрат є статтями витрат, які мають обговорюватись під час складання бюджету на наступний місяць. Можна брати до уваги тільки ці статті. На кожній картці зазначено вартість, яку не можна змінювати.

Бюджет визначається сумою в розмірі 10 000 (десять тисяч), так що кожна родина має вирішити, які витрати включити до бюджету.

Тренер пояснює, що бюджет має обговорюватись, щоб врахувати потреби кожного члена родини. Обрані картки треба наклеїти на великий аркуш паперу.

Після цього відбувається презентація бюджетів.

Обговорення:

1. Як відбувалося прийняття рішення? Чи було враховано потреби кожного члена родини?
2. На основі яких критеріїв приймалося рішення?
3. Як їм вдалося поєднати свої потреби в продуктах харчування, помешканні та одязі з потребою в безпеці та бажаннями, пов'язаними з проведенням дозвілля?
4. Які відчуття викликало в учасників виключення з бюджету статті, яка здавалася їм важливою, але не отримала підтримки інших членів родини?

7. Підсумки

Учасники по колу кажуть, чого вони навчилися на занятті.



Заняття 13. Профілактика домашнього насильства

Мета. Надати учасникам інформацію щодо поняття «домашнє насильство», розвинути здібності ідентифікувати себе не тільки як об'єкт насилля, але й як можливе джерело насильства.

Після заняття учасники й учасниці:

- зможуть дати визначення домашньому насильству;
- розумітимуть причини і фактори, що призводять до домашнього насильства;
- поділяться власним досвідом участі в ситуаціях, пов'язаних із домашнім насильством.

Тривалість: 90 хвилин.

План заняття

№ п/п	Види роботи	Орієнтовна тривалість (хв.)	Ресурсне забезпечення
1	Привітання. Знайомство	15	
2	Правила	5	Плакат «Наші правила»
3	Очікування	5	
4	Вправа «Що таке домашнє насильство?»	15	Фліп-чарт, маркери
5	Вправа «Насильство в моєму житті»	20	
6	Рольова гра	25	
7	Підсумки	5	

Хід заняття

1. Знайомство

Тренер пропонує учасникам зробити комплімент один одному.

2. Повторення правил

3. Очікування

Написати очікування на стікерах та прикріпити на фліп-чарті внизу. Протягом тренінгу відповідно до того, чи здійснюються очікування, учасники можуть пересувати очікування вгору.

4. Вправа «Що таке домашнє насильство?»

Насильство є серйозною проблемою для різних соціальних і культурних груп. Насильство негативно впливає на фізичне, емоційне, фінансове та соціальне становище жінок, дітей, сімей та громад у всьому світі. Дослідження свідчать, що у світі близько 1,25 мільйонів жінок підлягають насильству з боку своїх партнерів, найчастіше (95 %) саме жінки стають жертвами домашнього насильства.

Тренер пропонує учасникам навести приклади тих видів поведінки, які є складовою домашнього насильства, та фіксує їх на фліп-чарті.

Після цього тренер пропонує учасникам сформулювати поняття «домашнє насильство». Для цього учасники спочатку працюють індивідуально, потім об'єднуються в пари та обговорюють напрацювання, після чого об'єднуються в групи та формулюють спільне визначення. Кожна

група записує отримане визначення на великому фліп-чарті, що презентується іншим групам та вивішується на видному місці.

Тренер підводить підсумки, роблячи акцент на таких ключових ідеях:

- Домашнє насильство є прикладом жорстокої й шкідливої поведінки, яке може включати фізичне, емоційне та сексуальне насильство. Крім того, воно може проявлятися у формі залякування, ізолювання й примусу.
- Домашнє насильство — це поведінка, що проявляється усвідомлено з метою встановлення та укріплення влади й контролю над іншими.

Тренер повідомляє учасникам тему заняття та пропонує об'єднатися в невеличкі групи по 2–4 особи та дає кожній групі інформаційну картку (картки тренер готує заздалегідь). Учасники мають кілька хвилин, щоб обговорити інформацію, вміщену на картці, та презентувати власні думки іншим учасникам.

Інформаційні картки:

1. Особи, які є жертвами домашнього насильства і яким потрібна допомога, часто залишаються на самоті зі своїми проблемами, без підтримки близьких людей.

2. Система діяльності багатьох державних інституцій і служб не враховує специфіки насильства в родині, що знижує ефективність втручання і призводить до повторного травмування жертв, які шукають допомоги.

3. Втручанням правосуддя охоплена лише незначна частина випадків насильства в родині, що зумовлено труднощами у збиранні та перевірці доказів.

4. Для кращого розуміння явища насильства в родині і протидії бракує практичних знань.

5. Рівень установки суспільної свідомості щодо насильства в родині ускладнюють роботу щодо запобігання насильству та вирішення пов'язаних з цим проблем.

Обговорення:

1. Які ваші міркування з приводу кожного твердження анкети?
2. Із чим ви погоджуєтеся, що заперечуєте і чому?

5. Вправа «Насильство в моєму житті»

Тренер пропонує учасникам протягом 5 хвилин пригадати епізоди зі свого особистого досвіду, коли:

- хтось використовував насилля проти них;
- вони були джерелом насилля щодо інших;
- коли вони були свідкам насилля, але не втручались.

Тренер пропонує добровольцям розповісти історії, що відбулося, що вони відчувають з цього приводу, потім запрошує до обговорення інших:

1. Чому виникла ситуація, що супроводжувалася насильством?
2. Як би повелися інші учасники в подібній ситуації? Чому?
3. Чи могли б ви щось зробити інакше?
4. Що можна було б зробити, щоб попередити інцидент?
5. Які були причини інциденту?

6. Рольова гра

Запропонуйте учасникам інсценувати одну з ситуацій, що обговорювалися. Кілька учасників-добровольців виступають акторами, інші спостерігають. Тренер може періодично зупиняти гру та просить глядачів прокоментувати або висловити пропозиції щодо того, як ситуація повинна розвиватися надалі. Як варіант — глядачі можуть безпосередньо втручатися в сценічну дію, замінювати акторів та пропонувати альтернативні сюжетні ходи.

7. Підсумки

Тренер пропонує учасникам по колу сказати, чого вони навчились на сьогоднішньому занятті.



Заняття 14. Життя як цінність

Мета. Визначити цінність людського життя через призму неповторності кожної людини.

Після заняття учасники й учасниці:

- задумуються над філософським змістом поняття «життя»;
- визначають, у чому полягає цінність людського життя.

Основні поняття для засвоєння: життя, цінність людського життя.

Тривалість: 90 хвилин.

План заняття

№ п/п	Вправа	Орієнтовна тривалість (хв.)	Ресурсне забезпечення
1	Знайомство	10	Папір за кількістю учасників
2	Правила	10	Фліп-чарт, плакат «Наші правила»
3	Вступ	5	Пісня у виконанні Марка Бернеса «Я люблю тебе, життя» або текст пісні
4	Очікування	10	
5	Мозковий штурм	10	Папір форматом А3, маркери
6	Інформаційне повідомлення	15	
7	Вправа «Що для нас є особливо дорогим»	15	Аркуші форматом А3, маркери
8	Евристична бесіда «Неповторність життя кожної людини»	10	Додаток 14
9	Підсумки	5	

Хід заняття

1. Знайомство «Мої сильні сторони»

Кожен член групи на аркуші записує всі свої якості, які вважає сильними сторонами, після цього зачитує те, що він написав, а потім запитує: «Які ще сильні сторони я маю?» Інші члени групи доповнюють його список, а він за ними записує.

2. Повторення правил

Учасники по черзі висловлюються з приводу наступного запитання: «Які з правил і де ви будете використовувати у своєму житті?»

3. Вступ

Звучить пісня у виконанні Марка Бернеса «Я люблю тебе, життя» або зачитує текст даної пісні.

Педагог говорить: «Великий син Індії, видатний державний діяч Джавахарлал Неру (1889–1964) якось сказав: «Лише ті здатні відчувати життя, кому часто доводилось бути на краю смерті». Справді, люди іноді починають цінувати життя лише тоді, коли воно в небезпеці, коли вони ризикують втратити його або коли жити залишилось їм зовсім мало. Було б, звичайно, нерозумно спеціально ризикувати життям лише для того, щоб на повну силу відчути всю його чарівність, його справжній смак і сенс. Проте замислитися про цінність життя, коли воно все

ще попереду, все-таки треба, щоб оцінити по-справжньому те, що ми маємо, й більш дбайливо ставитись до цього безцінного скарбу».

4. Очікування

Тренер запитує в учасників, як вони розуміють вислів «По правді роби — доброго кінця сподівайся». Кожен учасник отримує стікер у вигляді квітки, на пелюстках якої вони записують свої очікування. На великому аркуші намальоване дерево, до якого учні прикріплюють свої очікування.

5. «Мозковий штурм»

Педагог пропонує учням дати визначення поняття «життя» через призму власних асоціацій із цим словом. Усі без винятку варіанти записують на окремому аркуші паперу чи дошці.

6. Інформаційне повідомлення



Своєрідним логічним продовженням попереднього виду діяльності є коротка інформація про зміст поняття «життя» як філософської, психологічної та моральної категорії. У процесі інформування педагог на окремому аркуші паперу дає визначення поняття «життя»: наприклад, *життя — це внутрішньо суперечливий процес, що вимагає від особистості вміння володіти собою і обставинами життя*

7. Вправа «Що для нас є особливо дорогим»

Тренер пропонує учням дати відповідь на такі запитання:

1. Як ми ставимось до речей, які для нас є особливо дорогими?
2. Якого ставлення до речей, які є для нас особливо дорогими, ми хотіли б від інших людей?

При цьому відповіді учнів записуються на великому аркуші паперу.

До уваги тренера

В ході обговорення учнів слід підвести до висновку, що завжди в житті існує хоча б одна людина, якій ми особливо цінні. І це цілком виправдано. Кожен із нас дійсно наділений особливою цінністю. Доказом того є така обставина: якщо гончар виготовить 10 тисяч абсолютно однакових за формою та розміром глечиків та розпише їх одним і тим же візерунком, ціна кожного з них, мабуть, буде однаковою. Проте, якщо він створить особливу, унікальну за формою та розміром вазу з незвичайним малюнком, ціна її, найімовірніше, буде набагато більшою. Кожен із нас нагадує таку вазу, створену за особливим задумом. Кожна людина цінна перш за все тим, що у цілому світі більше немає нікого, хто б повторив когось до найменших подробиць. Не буває людей з абсолютно однаковими почуттями та думками. Кожен наділений тільки йому притаманними здібностями, думками, емоціями. Це і робить нас унікальними, особливими.

8. Евристична бесіда «Неповторність життя кожної людини» (додаток 14)

Тренер проводить бесіду.

Питання для обговорення:

1. У чому полягає, на вашу думку, нерозривний зв'язок життя людини з навколишнім світом та життям інших людей?
2. Що б ви хотіли і що можете змінити у своєму житті?
3. Чого ви прагнете у житті?

9. Підсумки

Тренер зауважує, що людина творить своє життя у різних жанрах — від трагічного і драматичного до мелодраматичного чи фарсового. Вона може творити своє життя, за висловом Ліни Костенко, у «діапазоні мети та метушні». Лише людина визначає, що таке бути-жити: відмовитись від чогось, відчути живу причетність до світу; знайти своє, унікальне й неповторне, місце в житті; віддавати, а не брати.



Поняття юності та її вікові групи

Юність — завершальний етап формування особистості. За віковою періодизацією юнацький вік поділяють на дві частини: рання юність (14,5–15 — 17 років) та старший юнацький вік (18–25 років).

Рання юність (старший шкільний вік) охоплює вікові межі 14,5–15 — 17 років.

Старший школяр стоїть на порозі виходу у самостійне життя. Тому рання юність — це вік безпосередньої підготовки підростаючої особистості до життя як дорослої людини. Важливі завдання юнацького віку — вибір професії, підготовка до трудової діяльності та підготовка до вступу у шлюб та створення власної сім'ї.

Перед дітьми старшого шкільного віку постає необхідність самовизначення, вибору свого життєвого шляху як завдання найважливішої життєвої значущості. Вибір професії стає психологічним центром ситуації розвитку старшокласника. Старші школярі дивляться на сучасне уже з позиції майбутнього.

Старший шкільний вік — початкова стадія фізичної зрілості й одночасно стадія статевого дозрівання. Старшокласники готові до фізичних та розумових навантажень. Фізичний розвиток сприяє формуванню навичок і вмінь у праці, спорті, відкриває можливості для вибору професії. Усвідомлення своєї фізичної сили і привабливості, здоров'я впливає на формування у юнаків та дівчат високої самооцінки, впевненості в собі, життєрадісності, оптимізму, активності, поривання до дій.

Проте статева зрілість не означає зрілості соціальної. Юність є перехідним періодом від зрілості фізичної до зрілості соціальної. Якщо статеве дозрівання у зв'язку із акселерацією настає раніше на 2–3 роки, соціальна зрілість настає пізніше, оскільки більше часу потрібно для здобуття освіти.

Саме в ранньому юнацькому віці головним новоутворенням є відкриття власного «Я», розвиток рефлексії, усвідомлення власної індивідуальності та її властивостей, поява життєвого плану, настанова на свідому побудову власного життя. У свідомості старшокласників має вагу усвідомлення ними тих якостей оточуючих людей і своїх власних, які зумовлюють людські взаємини.

Ранній юнацький вік має вирішальне значення в розвитку особистості, накладаючи відбиток на подальший життєвий шлях. Адже здійснений у юнацтві життєвий вибір буде визначати надалі успішність життєвого шляху особистості в цілому.

У ранній юності значно зменшується гострота міжособистісних конфліктів і меншою мірою проявляється негативізм у взаєминах з оточуючими людьми. Покращується загальне фізичне і емоційне самопочуття дітей, зростає їхня контактність та комунікативність. Відзначається більше витримки у поведінці. Усе це засвідчує, що криза підліткового віку або минула, або ж іде на спад. Одночасно відбувається стабілізація внутрішнього світу, що виявляється у зниженні рівня тривожності, нормалізації самооцінки.

Ранній юнацький вік — це вік не менших зрушень, ніж підлітковий, проте вони якісно інші й пов'язані з пошуками відповіді на запитання «яким бути?».

Особливо значущим є те, що в цей період завершується статева ідентифікація, прийняття дорослих статевих ролей, процес перетворення хлопчиків на чоловіків, дівчаток — на жінок,

тобто формується психологічна стаття. Рання юність — не менш психологічно складний період, ніж підлітковий. Але на цьому віковому етапі не так гостро позначаються фізіологічні та ендокринні процеси, відсутні різкі зміни у сприйнятті себе і оточуючих. Натомість інтенсивніше формується внутрішня позиція молодих чоловіків і жінок, виникає своє ціннісно-смісловне розуміння тих якостей людини, які характеризують її як представника певної статі, активізується вироблення особистих поглядів на характер взаємостосунків чоловіка і жінки. Виникає підвищена потреба у спілкуванні з ровесниками протилежної статі, відкривається власна сексуальність. Тому саме цьому періоду в житті належить особлива роль у засвоєнні сексуальної моралі.

Сучасні старшокласники не отримують потрібного обсягу знань щодо репродуктивної функції людини, культури інтимних стосунків, збереження сексуального здоров'я з молодих років. Слід звернути увагу також на те, що них багато з них мають негативний досвід виконання статевих ролей у батьківській сім'ї.

Протиріччя між відвертою пропагандою сексуальності та її замовчуванням у педагогічно спрямованій статевій соціалізації дитини породжує дисгармонію статевої самосвідомості — знань, уявлень та самооцінних ставлень особистості. Сексуальність видається старшокласникам приємною і збуджуючою і водночас утаємниченою, негідною складовою «Я», що породжує недостатню вираженість власної лінії поведінки, неприйняття себе сексуальною істотою і, як наслідок, суперечливу Я-концепцію підростаючої особистості.

Отже, власне ранній юнацький вік має вирішальне значення в психосексуальному та статево-рольовому розвитку індивіда, у становленні особистості майбутнього сім'янина. Упродовж цього віку підростаюча особистість досягає такого ступеня фізичної, психічної та соціальної зрілості, на якому вона цілком здатна свідомо і самостійно виконувати відповідальні соціальні функції як повноправний громадянин суспільства.

Юнаки та дівчата намагаються досягти автономії. При цьому розмежовуються поведінкова автономія (потреба і право самостійно вирішувати питання, які стосуються їх особистого життя), емоційна автономія (потреба і право мати власні прив'язаності, вподобання та вибирати їх незалежно від батьків), моральна і ціннісна автономія (потреба і право на власні погляди, норми, ціннісні орієнтації і фактична їх наявність).

Старший юнацький вік (18–25 років) — це початок дорослості. На цьому етапі молода людина є уже зрілою і в фізичному, і в соціальному плані

Формування особистості старшокласника

Юність — надзвичайно складна, суперечлива стадія життєвого шляху, на якій закладається ціннісний фундамент особистості.

Розвиток самосвідомості

Нові інтелектуальні можливості, які виникають в ранній юності, розширюють горизонти самосвідомості молодої людини. Розвиток самосвідомості в цьому віці настільки яскравий та наочний, що дослідники різних психологічних напрямків мають єдину позицію в оцінці його значення для формування особистості.

Самосвідомість — це перш за все механізм, за допомогою якого людина пізнає себе і ставить до самої себе. Образ «Я» включає уявлення про себе як про жінку чи чоловіка; певний зміст інтересів, нахилів, ціннісних орієнтацій. Основу, ядро образу «Я» складає самооцінка, яка є однією з умов успішної діяльності особистості.

Рання юність є періодом пошуку власного «Я», основою формування якого виступає структурована індивідуальна система ціннісних орієнтацій. Завдяки їй у молодої людини

розвивається адекватна ідентичність, що забезпечує готовність до життєво важливих виборів, до особистісного та соціального самовизначення, формування життєвих перспектив. Юнацький вік є сензитивним для впливу на процес формування ціннісних орієнтацій як стійкого елемента життєвої перспективи.

У ранньому юнацькому віці поглиблюються та розширюються рефлексивні характеристики самосвідомості. Рефлексія — це процес самосвідомості, на основі якого відбувається самопізнання особистістю самої себе як активного суб'єкта своєї життєдіяльності. Найважливішим надбанням цього віку є відкриття свого внутрішнього світу. Завдяки рефлексії молода людина набуває здатності заглиблюватись у себе, у свої переживання, усвідомлювати свої емоції не тільки як похідні від певних зовнішніх подій, а як стани власного «Я».

Якщо підліток, пізнаючи себе через призму інших, орієнтується на те, «який я серед інших, наскільки я схожий на них», то старшокласник більшою мірою орієнтується на те, який він в очах оточуючих, наскільки він відрізняється від інших і наближений до свого ідеалу.

Особливо значущим процесом у розвитку юнацької самосвідомості є формування особистісної ідентичності, становлення адекватного, усвідомленого уявлення про свою значущість.

Є категорія молодих людей, у яких становлення ідентичності проходить зі значними труднощами. Часто ідентичність досягається ними тільки після тривалого періоду вагань, пробних ціннісних виборів. Індивід входить в смугу так званого психосоціального мораторію, що продовжує в часі перехідний період від дитинства до зрілості. У такій ситуації молода людина втрачає цілеспрямованість та пасивно очікує того часу, коли їй буде надана можливість «знайти себе». Вона не може виробити власну систему цінностей, цілей та ідеалів, завершити психосоціальне самовизначення. Індивід перебуває у стані невизначеності, розгубленості, що спричиняє кризові явища у розвитку ідентичності, неадекватну ідентичність.

Формування ідентичності в ранньому юнацькому віці завершується більш структурованою системою ціннісних орієнтацій, що визначає життєві пріоритети та послідовність постановки та реалізації цілей. З'являються досить визначені міркування щодо того, ким бути і як будувати своє подальше життя. Завдяки відчуттю індивідуальної самототожності, єдності та наступності власного «Я» молода людина готова вибирати життєві цілі, формувати життєві плани, будувати життєві перспективи, робити зважений, обміркований життєвий вибір.

Емоційний розвиток

У ранньому юнацькому віці збагачується емоційна сфера підростаючої особистості.

Внутрішній світ старшокласників досить складний і тендітний.

У юності нерідко зустрічається загострення переживання самотності. Переживання самотності в ранньому юнацькому віці в нормі не є стабільним і зникає при встановленні хороших особистісних стосунків з оточуючими людьми.

Винятково важлива риса особистості, що започатковується у ранній юності, — самоповага, яка являє собою узагальнену самооцінку, міру прийняття чи неприйняття себе як особистості. Юнаки та дівчата із заниженою самоповагою мають низький рівень соціальних домагань особистості, ухиляються від усякої діяльності, у якій наявний момент змагання. Такі молоді люди часто відмовляються від досягнення поставлених цілей, оскільки втратили віру у власні сили. Це, у свою чергу, підкріплює занижену самооцінку.

Самоставлення, самооцінка, локус контролю, агресивність, самотність. Світогляд і переконання

Характерною рисою розвитку особистості в ранньому юнацькому віці є вироблення її світогляду, тобто системи поглядів на світ, суспільне життя, його минуле і майбутнє, на мораль, науку, мистецтво, на людину і сенс її життя. Світогляд, становлячись, регулює взаємини юнаків та дівчат, впливає на формування їх ціннісних орієнтацій, на поведінку, ставлення до людей і проектування свого майбутнього.

У ранньому юнацькому віці моральна свідомість особистості піднімається на вищий щабель, ступінь свідомих моральних переконань. Молода людина обирає доцільні форми поведінки в різних ситуаціях, виходячи з власних моральних настанов і переконань.

Становлення моральних якостей старшокласників тісно пов'язане з формуванням їх моральних ідеалів. Моральні ідеали виступають як взірець, із яким учні зв'язуються у процесі свідомого самовиховання та самовдосконалення особисті. Ідеали старшокласників стають більш узагальненими та усвідомлюються ними вже не у вигляді конкретної особи, як у підлітковому віці, а як певна система вимог до моральних якостей особистості.

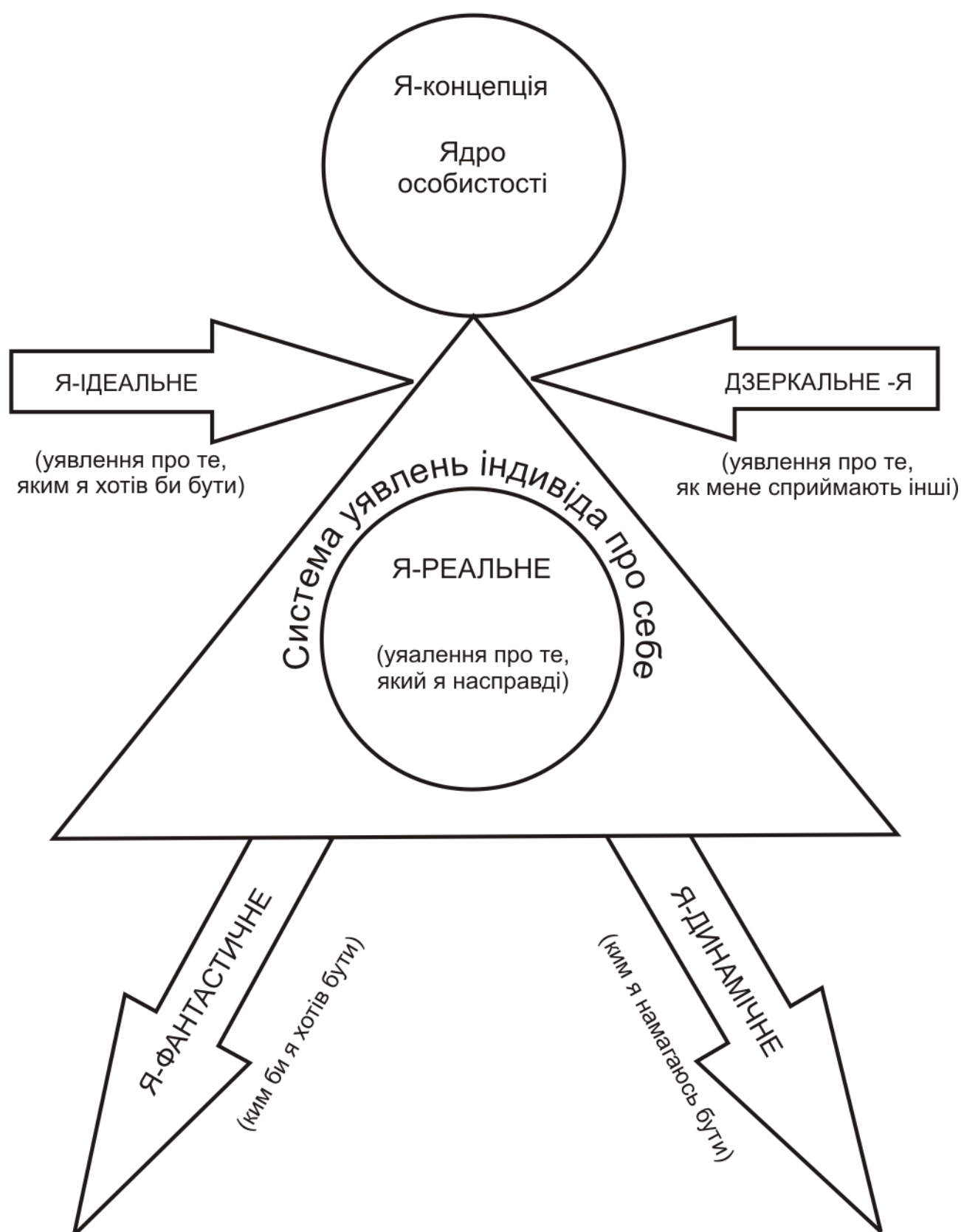
Зміни у свідомості, самосвідомості й світогляді особистості, що відбуваються в цьому віці, позначаються на розвитку її інтересів (пізнавальних, естетичних, суспільно-політичних, етичних). Інтереси стають більш зрілими, серйозними, тривалими, стійкими, поглиблюється їх зміст.

Виразнішого характеру набувають професійні інтереси старшокласників. Вони виявляються в поглибленому вивченні навчальних предметів, пов'язаних з обраною галуззю діяльності, поєднуються з усвідомленням своєї придатності до даного виду діяльності.

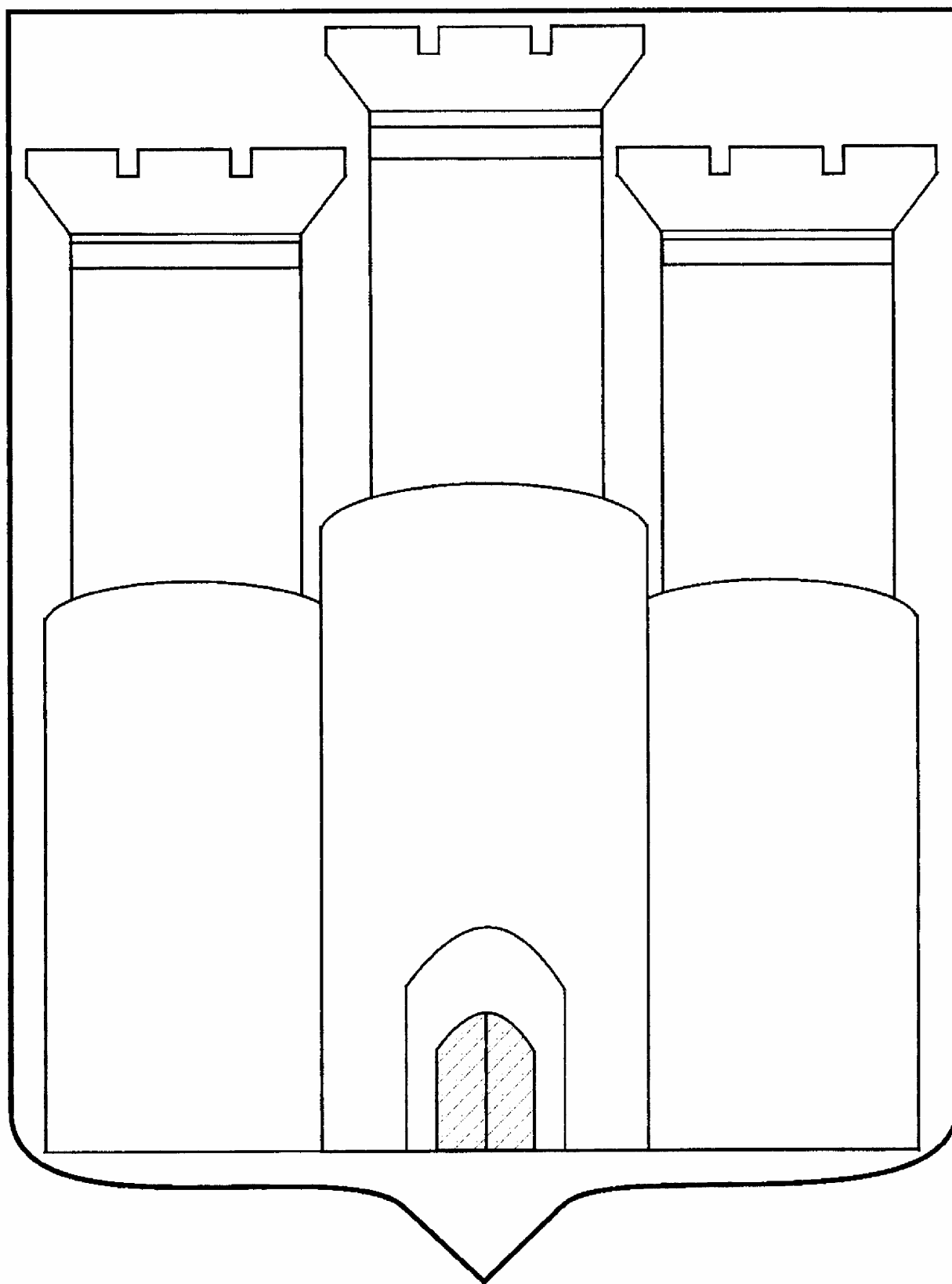
Значне місце займають спортивні інтереси. Поступаються їм інтереси до різних видів мистецтва, які мають пасивний і споглядацький характер.

Юнацький вік має вирішальне значення в ґендерному розвитку індивіда, у становленні особистості майбутнього сім'янина.

Структура “Я-концепції”



Герб



Додаток 4

Інформаційне повідомлення⁶ „Емоції та почуття”

Напевно, кожен із нас досить часто чув слова «переживання», «емоції», «почуття». А чи замислювалися ви, чим вони відрізняються? Чи можна стверджувати, що коли ви говорите «я люблю яблука», «я люблю маму», «я люблю свою країну», ви переживаєте одні й ті ж почуття? Чи замислювалися ви над тим, що не лише окремі речі, книги, фільми, а й дорога до школи, магазину у кожного своя, улюблена, яку він обирає з-поміж інших? Збираючись на вулицю чи в гості, ми намагаємося надягти те, що нам більше подобається, причому те, що подобається вам, може різко відрізнятися від того, що подобається іншим. Можна сказати, що наше життя складається з того, що подобається чи не подобається. Людина не може бути байдужою до навколишнього світу. Отже, предмети й інші люди, події, свідком яких є людина, викликають у неї різні почуття: задоволення, гордість, сум, любов, заздрість тощо. Характер почуттів залежить від того, яке значення мають різні об'єкти для людини. Почуття відіграють в житті людини роль своєрідних сигналів про те, як відбувається її діяльність, чи все в житті добре. Наприклад, в людини зіпсувався настрій. Вона не завжди знає, чому це відбулося. Сумні почуття сигналізують людині про те, що щось сталося, змушують людину шукати причину поганого настрою, аналізувати свою та чужу поведінку. Такою причиною може бути несправедливе звинувачення, поганий вчинок, неправильно виконана робота тощо. Світ наших почуттів дуже різний. Людські почуття є великою цінністю. Наше життя неможливе без почуттів. Людина, яка не проявляє своїх почуттів, дуже сильно відрізняється від оточуючих. Такі люди нагадують машини: вони не можуть радіти, боятися, гніватися, любити. Саме відсутність почуттів відрізняє біороботів від людей у більшості фантастичних фільмів. Отже, почуття — це переживання людиною свого ставлення до предметів і явищ дійсності, до того, що відбувається в житті людини, що вона пізнає і що робить. Одним із різновидів такого переживання є емоції. Іноді говорять, що почуття проявляються через емоції. Досить часто їх розглядають як синоніми. Емоція в перекладі з грецької означає душевне хвилювання.

ЕМОЦІЇ — це короткочасне переживання людиною свого ставлення до певного об'єкта чи події. Відомий психолог К.Ізард виокремив 9 основних емоцій: інтерес, радість, здивування, печаль, гнів, відраза, сором, страх, перевтома. Вчені вважають, що багатогранність людських емоцій базується на цих основних. Емоції є й у тварин. Собака, коли бачить хазяїна, радіє: крутить хвостом, лиже господаря, весело гавкає. Якщо ж собаку налякати, вона підібгає хвіст, зіщулить вуха, почне жалібно скавчати. **ПОЧУТТЯ** — це сталі емоційні ставлення людини до явищ дійсності. Вони є тільки в людини.

Відмінність почуттів від емоцій полягає в тому, що почуття визначаються певною тривалістю та постійністю, а емоції виникають у відповідь на конкретну ситуацію, мають ситуативний характер. Наприклад, відсутність учителя через хворобу в одного учня викличе радість («Ура! Мене не спитають викличуть до дошки»), а в іншого роздратування («Даремно вчора стільки часу вчив матеріал»). **ПОЧУТТЯ ВИЯВЛЯЄТЬСЯ І ПЕРЕЖИВАЄТЬСЯ САМЕ В КОНКРЕТНИХ ЕМОЦІЯХ.** Так, почуття любові до близької людини може переживатися залежно від ситуації як емоція радості за неї, задоволення від спілкування, тривоги, якщо їй щось загрожує, сорому в разі чогось недоброго тощо.

⁶Культура життєвого самовизначення. Частина II. Середня школа. Методичний посібник / Під ред. І.Д. Звереві. — К.: СТ-Друк, 2003.

Додаток 5

Конвенція ООН про права дитини

Прийнята Генеральною Асамблеєю ООН 20 листопада 1989 року. Набула чинності для України з 27 вересня 1991 року.

Стаття 1.

Дитиною є кожна людська істота до досягнення 18-річного віку.

Стаття 2.

Повага та забезпечення за кожною дитиною всіх прав, без будь-якої дискримінації.

Стаття 3.

Забезпечення дитині захисту та піклування, які необхідні для її благополуччя.

Стаття 4.

Держави-сторони вживають всіх необхідних заходів щодо здійснення прав дитини визнаних у цій конвенції.

Стаття 5.

Держави-сторони поважають відповідальність, права і обов'язки батьків або осіб відповідальних за дитину належним чином управляти і керувати дитиною що до здійснення визнаних цією конвенцією прав.

Стаття 6.

Кожна дитина має невід'ємне право на життя.

Стаття 7.

Кожна дитина має право на ім'я і набуття громадянства.

Стаття 8.

Кожна дитина має право на збереження індивідуальності.

Стаття 9.

Кожна дитина має право не розлучатися з батьками.

Стаття 10.

Дитина, батьки якої проживають у різних державах, має право підтримувати стосунки і контакти з обома батьками.

Стаття 11.

Держави-сторони вживають заходів щодо боротьби з незаконним переміщенням і неповерненням дітей з-за кордону.

Стаття 12.

Кожна дитина має право вільно висловлювати свої погляди.

Стаття 13.

Кожна дитина має право вільно висловлювати свої думки, одержувати та передавати інформацію на свій вибір.

Стаття 14.

Кожна дитина має право на свободу слова, совісті та релігії.

Стаття 15.

Кожна дитина має право на свободу асоціацій і свободу мирних зборів.

Стаття 16.

Кожна дитина має право на захист від втручання в особисте та сімейне життя.

Стаття 17.

Кожна дитина має право на доступ до інформації.

Стаття 18.

Загальна та однакова відповідальність обох батьків за виховання й розвиток дитини.

Стаття 19.

Захист дитини від усіх форм фізичного та психологічного насилля.

Стаття 20.

Дитина, яка тимчасово або постійно позбавлена сімейного оточення, має право на особливий захист та допомогу, що надається державою.

Стаття 21.

Держави-сторони дозволяють існування системи усиновлення.

Стаття 22.

Забезпечення дитині права одержати статус біженця.

Стаття 23.

Право неповнолітньої дитини в розумовому або фізичному відношенні на особисте піклування.

Стаття 24.

Кожна дитина має право на користування найбільш досконалими послугами системи охорони здоров'я.

Стаття 25.

Кожна дитина має право на піклування.

Стаття 26.

Кожна дитина має право користуватися благами соціального забезпечення.

Стаття 27.

Кожна дитина має право на рівень життя, необхідний для фізичного, розумового, морального та соціального розвитку дитини.

Стаття 28.

Кожна дитина має право на освіту.

Стаття 29.

Освіта дитини має бути спрямована на розвиток особистості, талантів, розумових і фізичних здібностей дитини в найповнішому обсязі, на підготовку дитини до свідомого життя в суспільстві.

Стаття 30.

Кожна дитина має право користуватися своєю культурою, сповідувати свою релігію, виконувати обряди, спілкуватися рідною мовою.

Стаття 31.

Кожна дитина має право на відпочинок і дозвілля.

Стаття 32.

Кожна дитина має право на захист від економічної експлуатації та виконання будь-якої роботи.

Стаття 33.

Кожна дитина має право на захист від незаконного зловживання наркотичними засобами та психотропними речовинами.

Стаття 34.

Кожна дитина має право на захист від усіх форм сексуальної експлуатації.

Стаття 35.

Держави-сторони вживають заходів щодо відвернення викрадень дітей, торгівлі дітьми чи їх контрабанди.

Стаття 36.

Кожна дитина має право на захист від усіх форм експлуатації, що завдають шкоду добробуту дитини.

Стаття 37.

Жодна дитина не повинна піддаватися катуванням та іншим жорстоким, нелюдським видам поводження чи покарання.

Стаття 38.

Захист дитини у випадку збройного конфлікту.

Стаття 39.

Заходи для сприяння фізичному та психологічному відновленню дитини, яка є жертвою будь-яких видів нехтування, експлуатації, зловживань, катувань.

Стаття 40.

Особлива турбота надається дитині, що перебуває у конфлікті з законом.

Додаток 6

Конвенція про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці № 182

Ратифікована Законом України від 05.10.2000 № 2022-III (витяг)

Генеральна конференція Міжнародної організації праці, яка скликана в Женеві Адміністративною радою Міжнародного бюро праці і зібралася 1 червня 1999 року на свою 87-му сесію,

вважаючи за необхідне прийняти нові акти для заборони та ліквідації найгірших форм дитячої праці як головний пріоритет для національних та міжнародних дій, включаючи міжнародне співробітництво та міжнародну допомогу, які доповнювали б Конвенцію та Рекомендацію 1973 року про мінімальний вік доступу до зайнятості, які залишаються основоположними актами з дитячої праці,

вважаючи, що ефективна ліквідація найгірших форм дитячої праці вимагає негайних та всебічних дій, під час яких беруться до уваги важливість безплатної базової освіти та необхідність звільнення дітей від будь-якої такої роботи, а також їхня реабілітація та соціальна інтеграція, враховуючи при цьому потреби їхніх сімей,

нагадуючи про резолюцію стосовно ліквідації дитячої праці, ухвалену Міжнародною конференцією праці на її 83-ій сесії в 1996 році,

визнаючи, що дитяча праця великою мірою спричинена бідністю та що довгострокове вирішення цього питання залежить від усталеного економічного зростання, яке веде до соціального прогресу, зокрема до ліквідації бідності та до загальної освіти,

нагадуючи про Конвенцію про права дитини, прийняту Генеральною Асамблеєю Організації Об'єднаних Націй 20 листопада 1989 року,

нагадуючи про Декларацію МОП про основоположні принципи та права у сфері праці та механізм її реалізації, ухвалену Міжнародною конференцією праці на її 86-й сесії у 1998 році,

нагадуючи, що деякі з найгірших форм дитячої праці охоплені іншими міжнародними актами, зокрема Конвенцією про примусову працю, 1930 року, та Додатковою конвенцією Організації Об'єднаних Націй про скасування рабства, работоргівлі та інститутів і звичаїв, подібних до рабства, 1956 року,

постановивши ухвалити низку пропозицій стосовно дитячої праці, що є четвертим пунктом порядку денного сесії,

вирішивши надати цим пропозиціям форми міжнародної конвенції,

ухвалює цього сімнадцятого дня червня місяця тисяча дев'ятсот дев'яносто дев'ятого року наступну конвенцію, яка може називатися Конвенцією про найгірші форми дитячої праці, 1999 року.

Стаття 1.

Кожна держава-член, яка ратифікує цю Конвенцію, негайно вживає ефективних заходів щодо забезпечення в терміновому порядку заборони та ліквідації найгірших форм дитячої праці.

Стаття 2.

В цілях цієї Конвенції термін «дитина» застосовується до всіх осіб віком до 18 років.

Стаття 3.

В цілях цієї Конвенції термін «найгірші форми дитячої праці» включає:

- a) усі форми рабства або практику, подібну до рабства, як наприклад, продаж дітей та торгівля ними, боргова кабала та кріпосна залежність, а також примусова чи обов'язкова праця, включаючи примусове чи обов'язкове вербування дітей для використання їх у збройних конфліктах;
- b) використання, вербування або пропонування дитини для заняття проституцією, виробництва порнографічної продукції чи для порнографічних вистав;
- c) використання, вербування або пропонування дитини для незаконної діяльності, зокрема, для виробництва та продажу наркотиків, як це визначено у відповідних міжнародних договорах;
- d) роботу, яка за своїм характером чи умовами, в яких вона виконується, може завдати шкоди здоров'ю, безпеці чи моральності дітей.

Стаття 4.

1. Національне законодавство або компетентний орган визначають після консультацій із заінтересованими організаціями роботодавців і трудящих, види робіт, зазначені в пункті d) статті 3, беручи до уваги відповідні міжнародні норми, зокрема положення пунктів 3 та 4 Рекомендацій про найгірші форми дитячої праці, 1999 року.
2. Компетентний орган після консультації із зацікавленими організаціями роботодавців і трудящих виявляють місця здійснення визначених таким чином видів робіт.
3. Перелік видів робіт, визначених згідно з пунктом 1 цієї статті, повинен періодично перевірятися та, якщо необхідно, переглядатися після консультацій із зацікавленими організаціями роботодавців і трудящих.

Стаття 5.

Кожна держава-член після консультацій з організаціями роботодавців і трудящих створює чи визначає відповідні механізми контролю за впровадженням положень, які втілюють у життя цю Конвенцію.

Стаття 6.

1. Кожна держава-член розробляє та здійснює програми дій із ліквідації у пріоритетному порядку найгірших форм дитячої праці.
2. Такі програми дій розробляються та здійснюються після консультацій з відповідними урядовими відомствами та організаціями роботодавців і трудящих, беручи до уваги в разі необхідності думки інших зацікавлених груп.

Стаття 7.

1. Кожна держава-член вживає всіх необхідних заходів для забезпечення ефективного застосування та дотримання положень, які втілюють в життя цю Конвенцію, в тому числі шляхом введення та застосування кримінальних або, залежно від обставин, інших санкцій.
2. Кожна держава-член, враховуючи важливість освіти у справі ліквідації дитячої праці, вживає в установлені строки заходи, спрямовані на:
 - a) недопущення залучення дітей до найгірших форм дитячої праці;
 - b) надання необхідної та належної прямої допомоги для припинення заняття дітей найгіршими формами дитячої праці та для їхньої реабілітації і соціальної інтеграції;

- с) надання всім дітям звільненим від найгірших форм дитячої праці доступу до безплатної початкової освіти, та, в разі можливості та необхідності, до професійно-технічної підготовки;
 - d) виявлення дітей, які знаходяться в особливо важкому стані, та допомога таким дітям;
 - е) врахування особливостей становища дівчат.
3. Кожна держава-член призначає компетентний орган, відповідальний за застосування положень, які втілюють у життя цю Конвенцію.

Додаток 7

Конвенція МОП № 138 (1973 р.) про мінімальний вік для прийому на роботу

Генеральна конференція Міжнародної організації праці, що скликана в Женеві Адміністративною радою Міжнародного бюро праці та зібралася 6 червня 1973 року на свою п'ятдесят восьму сесію, ухваливши прийняти ряд пропозицій про мінімальний вік для прийому на роботу, що є четвертим пунктом порядку денного сесії, беручи до уваги положення Конвенції 1919 року про мінімальний вік у промисловості, Конвенції 1920 року про мінімальний вік для роботи на морі, Конвенції 1921 року про мінімальний вік у сільському господарстві, Конвенції 1921 року про мінімальний вік для вантажників вугілля та кочегарів на флоті, Конвенції 1932 року про мінімальний вік на непромислових роботах, Конвенції (переглянутої) 1936 року про мінімальний вік для роботи на морі, Конвенції (переглянутої) 1937 року про мінімальний вік у промисловості, Конвенції (переглянутої) 1937 року про мінімальний вік на непромислових роботах, Конвенції 1959 року про мінімальний вік рибалок і Конвенції 1965 року про мінімальний вік допуску до підземних робіт, вважаючи, що настав час для розробки загального акта з цього питання, який би поступово замінив усі акти, що існують і застосовуються до обмежених економічних секторів, з метою досягнення повної ліквідації дитячої праці, вирішивши надати цим пропозиціям форми міжнародної конвенції, приймає цього двадцять шостого дня червня місяця тисяча дев'яносто сімдесят третього року нижченаведену Конвенцію, яка може називатися Конвенцією 1973 року про мінімальний вік:

Стаття 1.

Кожний член Організації, для якого ця Конвенція є чинною, зобов'язується здійснювати національну політику, що має на меті забезпечення ефективної ліквідації дитячої праці й поступове підвищення мінімального віку для прийому на роботу до рівня, який відповідає найповнішому фізичному та розумовому розвитку підлітків.

Стаття 2.

1. Кожний член Організації, який ратифікував цю конвенцію, вказує в заяві, що додається до документа про ратифікацію, мінімальний вік для прийому на роботу в межах своєї території, а також на транспортних засобах, зареєстрованих на його території, за умови дотримання положень 4–8 цієї Конвенції, жоден підліток молодшого віку, ніж цей вік, не допускається до роботи за наймом або до іншої роботи за будь-якою професією.
2. Кожний член Організації, який ратифікував цю Конвенцію, може надалі за допомогою додаткових заяв повідомляти Генерального директора Міжнародного бюро праці про те, що він встановлює вищий мінімальний вік, ніж той, що був встановлений раніше.
3. Мінімальний вік, що визначається на підставі параграфа 1 цієї статті, не повинен бути нижчим, ніж вік закінчення обов'язкової шкільної освіти та, в будь-якому випадку, не може бути нижчим, ніж 15 років.
4. Незалежно від положень параграфа 3 цієї статті, член Організації, чия економіка і система освіти недостатньо розвинені, може після консультацій із зацікавленими організаціями роботодавців і працівників, де такі існують, спочатку встановити вік у 14 років як мінімальний.
5. Кожний член Організації, який встановив вік у 14 років як мінімальний відповідно до положень попереднього параграфа, включає до своїх доповідей про виконання цієї Конвенції, що подаються відповідно до статті 22 Статуту Міжнародної організації праці, заяву про те:
 - а) що причини, які обумовили таке рішення, не змінилися, або
 - б) що він відмовляється від свого права скористатися нижченаведеними положеннями, починаючи з певної дати.

Стаття 3.

Мінімальний вік для прийому на будь-який вид роботи за наймом або іншої роботи, яка за своїм характером або через умови, в яких вона здійснюється, може завдати шкоди здоров'ю, безпеці або моральності підлітка, не може бути нижчим, ніж 18 років.

Види робіт за наймом або інші роботи, до яких застосовується параграф 1 цієї статті, визначаються національними законами або правилами або компетентними органами влади після консультацій з відповідними організаціями роботодавців і працівників, де такі існують.

Незважаючи на положення параграфа 1 цієї статті, національне законодавство або правила або компетентні органи влади можуть після консультацій із зацікавленими організаціями роботодавців і працівників, де такі існують, дозволяти роботу за наймом або інший вид роботи особам, віком не молодше, ніж 16 років, за умови, що здоров'я, безпека і моральність цих підлітків повністю захищені, і що ці підлітки отримали спеціальне навчання чи професійну підготовку у відповідній галузі діяльності.

Стаття 4.

Компетентний орган влади у разі потреби може після консультацій з відповідними організаціями роботодавців і працівників, де такі існують, виключити зі сфери застосування цієї Конвенції обмежені категорії робіт за наймом або інші роботи, щодо яких виникають особливі та суттєві проблеми, пов'язані із застосуванням.

Кожний член організації, який ратифікує цю Конвенцію, у своїй першій доповіді про застосування Конвенції, що подається відповідно до статті 22 Статуту Міжнародної організації праці, перераховує всі категорії, які могли б бути вилучені відповідно до параграфа 1 цієї статті, з посиланням на причини такого вилучення, і в подальших доповідях сповіщає про стан свого законодавства та практики у зв'язку з такими вилученими категоріями, а також про те, якою мірою вже застосовуються або планується застосувати положення Конвенції щодо таких категорій.

Робота за наймом або інша робота, що охоплюється статтею 3 цієї Конвенції, не виключається зі сфери застосування Конвенції за цією статтею.

Стаття 5.

Член Організації, економіка та адміністративний апарат якого недостатньо розвинені, може після консультацій із відповідними організаціями роботодавців і працівників, де такі існують, спочатку обмежити сферу застосування цієї Конвенції.

Кожний член Організації, який застосовує положення параграфа 1 цієї статті, перераховує в заяві, що додається до документа про ратифікацію, ті галузі економічної діяльності або ті типи підприємств, щодо яких він буде застосовувати положення цієї Конвенції.

Положення Конвенції застосовуються, як мінімум, до роботи в: шахтах і кар'єрах, обробній промисловості, будівництві, службах електро-, газо- та водопостачання, санітарно-технічній службі, транспорті, складах і службах зв'язку, а також на плантаціях та інших сільськогосподарських підприємствах, що виробляють продукцію головним чином для комерційних цілей, але виключаючи сімейні чи дрібні господарства, що виробляють продукцію для місцевого вжитку і регулярно не використовують найманих працівників.

Кожний член організації, що обмежує сферу застосування цієї Конвенції, відповідно до положень цієї статті:

- а) сповіщає у своїх доповідях, що подаються відповідно до статті 22 Статуту Міжнародної організації праці, про загальний стан справ щодо роботи за наймом або іншої роботи підлітків і дітей в галузях діяльності, вилучених зі сфери застосування цієї Конвенції, а також про будь-який прогрес, досягнутий на шляху до якомога ширшого застосування положень цієї Конвенції;
- б) може в будь-який час офіційно розширити сферу застосування Конвенції через заяву про це, надіслану Генеральному директорові Міжнародного бюро праці.

Стаття 6.

Ця Конвенція не застосовується до роботи, що виконується дітьми і підлітками в школах загального, професійного чи технічного навчання або в інших навчальних закладах, або до

роботи, що виконується відповідно до умов, встановлених компетентними органами влади після консультацій з відповідними організаціями роботодавців і працівників, де такі існують, і є невід'ємною частиною:

- a) курсу навчання або підготовки, за який основну відповідальність несуть школа чи установа професійної підготовки;
- b) схваленої компетентним органом влади програма професійної підготовки, що здійснюється в основному чи повністю на підприємстві;
- c) програми професійної орієнтації, спрямованої на полегшення вибору професії або типу професійної підготовки.

Стаття 7.

1. Національним законодавством чи правилами може допускатися прийом на роботу за наймом або на іншу роботу осіб віком від 13 до 15 років для легкої роботи, яка:
 - a) не здається шкідливою для їхнього здоров'я або розвитку;
 - b) не перешкоджає відвіданню школи, їхній участі в затверджених компетентними органами влади програмах професійної орієнтації та підготовки або їхнім можливостям скористатися отриманим навчанням.
2. Національним законодавством або правилами може також допускатися прийом на роботу за наймом або на іншу роботу осіб у віці до щонайменше 15 років, які ще не закінчили обов'язкової шкільної освіти, за умови виконання вимог пунктів a) і b) параграфа 1 цієї статті.
3. Компетентний орган влади визначає ті галузі діяльності, де прийом на роботу за наймом або на іншу роботу може допускатися відповідно до параграфів 1 і 2 цієї статті, і встановлює тривалість робочого часу та умови, за яких може виконуватися така робота за наймом або інша робота.
4. Незалежно від положень параграфів 1 і 2 цієї статті, член Організації, який застосовує положення параграфа 4 статті 2, може на потрібний час замінити в параграфі 1 вік 12 і 14 років на вік 13 і 15 років, а в параграфі 2 цієї статті — вік 14 років на вік 15 років.

Стаття 8.

1. Компетентний орган влади після консультацій з відповідними організаціями роботодавців і працівників, де такі існують, може шляхом видачі дозволів робити в окремих випадках винятки із заборони приймати на роботу за наймом або на іншу роботу, передбаченої в статті 2 цієї Конвенції, для такої мети, як участь у художніх виступах.
2. Видані таким чином дозволи обмежують тривалість робочого часу і встановлюють умови, в яких може виконуватися робота за наймом або інша робота.

Стаття 9.

1. Компетентний орган влади вживає всіх необхідних заходів, серед них визначає відповідне покарання, для забезпечення ефективного впровадження в життя положень цієї Конвенції.
2. Національне законодавство або правила, або компетентний орган влади визначає осіб, відповідальних за дотриманням положень, що забезпечують виконання Конвенції.
3. Національне законодавство або правила, або компетентний орган влади визначають реєстри чи інші документи, що повинні заповнюватися і подаватися роботодавцем; такі реєстри або документи містять прізвище і вік або дату народження, належним чином засвідчені, якщо це можливо, осіб, молодших, ніж 18 років, які найняті роботодавцем і працюють на нього.

Стаття 10.

1. На умовах, передбачених у цій статті, ця Конвенція переглядає Конвенцію 1919 року про мінімальний вік для прийому на роботу в промисловості, Конвенцію 1920 року про мінімальний вік для роботи в морі, Конвенцію 1921 року про мінімальний вік у сільському господарстві, Конвенція 1921 року про мінімальний вік для вантажників

- вугілля та кочегарів на флоті, Конвенцію 1932 року про мінімальний вік на непромислових роботах, Конвенцію (переглянуту) 1936 року про мінімальний вік для роботи в морі, Конвенцію (переглянуту) 1937 року про мінімальний вік на непромислових роботах, Конвенцію 1959 року про мінімальний вік рибалок і Конвенцію 1965 року про мінімальний вік допуску до підземних робіт.
2. Набуття чинності цією Конвенцією не спричинить закриття для ратифікації Конвенції 1965 року про мінімальний вік допуску до підземних робіт.
 3. Конвенція 1919 року про мінімальний вік для прийому на роботу в промисловості, Конвенція 1920 року про мінімальний вік у сільському господарстві і Конвенція 1921 року про мінімальний вік для вантажників вугілля і кочегарів на флоті будуть закриті для подальшої ратифікації, коли всі сторони цих Конвенцій погодяться із цим, ратифікувавши цю Конвенцію або заявивши про це Генеральному директорові Міжнародного бюро праці.
 4. Коли зобов'язання за цією Конвенцією беруться:
 - a) членом Організації, який є стороною Конвенції (переглянутої) 1937 року про мінімальний вік у промисловості, і якщо відповідно до статті 2 цієї Конвенції встановлюється мінімальний вік не нижче ніж 15 років, це автоматично спричинює негайну денонсацію Конвенції (переглянутої) 1937 року про мінімальний вік у промисловості;
 - b) щодо непромислових робіт, які визначені в Конвенції 1932 року про мінімальний вік на непромислових роботах, членом Організації, який є стороною цієї Конвенції, то це автоматично спричиняє негайну денонсацію Конвенції 1932 року про мінімальний вік на непромислових роботах;
 - c) щодо непромислових робіт, які визначені в Конвенції (переглянутої) 1937 року про мінімальний вік на непромислових роботах, членом Організації, який є стороною цієї Конвенції, і якщо відповідно до статті 2 цієї Конвенції встановлюється мінімальний вік не нижче ніж 15 років, то це автоматично спричинює негайну денонсацію Конвенції (переглянутої) 1937 року про мінімальний вік на непромислових роботах;
 - d) щодо морської роботи членом Організації, який є стороною Конвенції (переглянутої) 1936 року про мінімальний вік для роботи на морі, і якщо відповідно до статті 2 цієї Конвенції встановлюється мінімальний вік не нижче ніж 15 років, або член Організації уточнює, що стаття 3 цієї Конвенції застосовується щодо морських робіт, то це автоматично спричиняє негайно денонсацію Конвенції (переглянутої) 1939 року про мінімальний вік для роботи в морі;
 - e) щодо морського рибальства членом Організації, який є стороною Конвенції 1959 року про мінімальний вік рибалок, і якщо відповідно до статті 2 цієї Конвенції встановлюється мінімальний вік не нижче ніж 16 років, або член Організації уточнює, що стаття 3 цієї Конвенції застосовується щодо морського рибальства, то це автоматично спричинює негайну денонсацію Конвенції 1959 року про мінімальний вік рибалок;
 - f) членом Організації, який є стороною Конвенції 1965 року про мінімальний вік допуску на підземні роботи, і якщо відповідно до статті 2 цієї Конвенції встановлюється мінімальний вік, не нижче ніж мінімальний вік, встановлений відповідно до вищезгаданої Конвенції 1965 року, або член Організації уточнює, що цей вік застосовується у разі допуску на підземні роботи в шахтах згідно зі статтею 3 цієї Конвенції, то це автоматично спричинює негайну денонсацію Конвенції 1965 року про мінімальний вік допуску до підземних робіт, якщо і коли ця Конвенція набула чинності.
 5. Взяття зобов'язань за цією Конвенцією:
 - a) спричинює денонсацію Конвенції 1919 року про мінімальний вік у промисловості відповідно до статті 12 цієї Конвенції;
 - b) щодо роботи в морі, спричинює денонсацію Конвенції 1923 року про мінімальний вік для роботи в морі до статті 10 цієї Конвенції і Конвенції 1921 року про мінімальний вік для вантажників вугілля і кочегарів на флоті

відповідно до статті 12 цієї Конвенції, якщо і коли ця Конвенція набуде чинності.

Стаття 11.

Офіційні документи про ратифікацію цієї Конвенції надсилаються Генеральному директорові Міжнародного бюро праці для реєстрації.

Стаття 12.

1. Ця Конвенція зв'язує тільки тих членів Міжнародної організації праці, чії документи про ратифікацію зареєстровані Генеральним директором.
2. Вона набуває чинності через дванадцять місяців після того, як Генеральний директор зареєструє документи про ратифікацію двох членів Організації.
3. Надалі ця Конвенція набуває чинності щодо кожного члена Організації через дванадцять місяців після дати реєстрації його документа про ратифікацію.

Стаття 13.

1. Будь-який член Організації, який ратифікував цю Конвенцію, може після закінчення десятирічного періоду з моменту, коли вона початково набула чинності, денонсувати її актом про денонсацію, надісланим Генеральному директорові Міжнародного бюро праці та зареєстрованого ним. Денонсація набуває чинності через рік після реєстрації акта про денонсацію.
2. Кожний член організації, що ратифікував цю Конвенцію, який протягом року після закінчення згаданого у попередньому параграфі десятирічного періоду не скористається своїм правом на денонсацію, передбаченим у цій статті, буде зв'язаний на наступний період тривалістю десять років і надалі зможе денонсувати цю конвенцію після закінчення кожного десятирічного періоду в порядку, встановленому в цій статті.

Стаття 14.

1. Генеральний директор Міжнародного бюро праці сповіщає всіх членів Міжнародної організації праці про реєстрацію всіх документів про ратифікацію та актів про денонсацію, отриманих від членів Організації.
2. Сповіщаючи членів Організації про реєстрацію отриманого ним другого документа про ратифікацію, Генеральний директор звертає їхню увагу на дату набуття чинності цією Конвенцією.

Стаття 15.

Генеральний директор Міжнародного бюро праці надсилає Генеральному секретареві Організації Об'єднаних Націй для реєстрації відповідно до статті 102 Статуту Організації Об'єднаних Націй повні відомості щодо всіх документів про ратифікацію та актів про денонсацію, зареєстрованих ним згідно з положеннями попередніх статей.

Стаття 16.

Кожного разу, коли Адміністративна рада Міжнародного бюро праці вважає це за потрібне, вона подає Генеральній конференції доповідь про застосування цієї Конвенції і вирішує, чи слід вносити до порядку денного Конференції питання про її повний або частковий перегляд.

Стаття 17.

1. Якщо Конференція ухвалить нову конвенцію, що повністю або частково переглядає цю Конвенцію, і якщо нова конвенція не передбачає іншого, то:
 - а) ратифікація будь-яким членом Організації нової, переглянутої конвенції спричинює автоматично, незалежно від положень статті 13, негайну денонсацію цієї Конвенції за умови, що нова, переглянута конвенція набула чинності;
 - б) починаючи від дати набуття чинності новою, переглянутою конвенцією, ця Конвенція закрита для ратифікації її членами Організації.

2. Ця Конвенція залишається в усякому разі чинною за формою та змістом щодо тих членів Організації, які її ратифікували, але не ратифікували нової, переглянутої конвенції.

Стаття 18.

Англійський та французький тексти цієї Конвенції мають однакову силу.

**Кодекс законів про працю України
(Витяг)**

Стаття 3. Регулювання трудових відносин

Законодавство про працю регулює трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами.

Стаття 21. Трудовий договір

Трудовий договір є угодою між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо інше не передбачене законодавством, колективним договором або угодою сторін.

Особливою формою трудового договору є контракт, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (в тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення і організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін. Сфера застосування контракту визначається законами України.

Стаття 22. Гарантії при укладенні, зміні та припиненні трудового договору

Забороняється необґрунтована відмова у прийнятті на роботу. Відповідно до Конституції України будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні, зміні та припиненні трудового договору залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання не допускається.

Вимоги щодо віку, рівня освіти, стану здоров'я працівника можуть встановлюватися законодавством України.

Стаття 23. Строки трудового договору

Трудовий договір може бути:

- 1) безстроковим, що укладається на невизначений строк;
- 2) на визначений строк, встановлений за погодженням сторін;
- 3) таким, що укладається на час виконання певної роботи.

Строковий трудовий договір укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи, або умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавчими актами.

Стаття 24. Укладення трудового договору

Трудовий договір укладається, як правило, в письмовій формі. Додержання письмової форми є обов'язковим:

- 1) при організованому наборі працівників;
- 2) при укладенні трудового договору про роботу в районах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я;
- 3) при укладенні контракту;
- 4) у випадках, коли працівник наполягає на укладенні трудового договору у письмовій формі;
- 5) при укладенні трудового договору з неповнолітнім (стаття 187 цього Кодексу);
- 6) при укладенні трудового договору з фізичною особою;
- 7) в інших випадках, передбачених законодавством України.

При укладенні трудового договору громадянин зобов'язаний подати паспорт або інший документ, що посвідчує особу, трудову книжку, а у випадках, передбачених законодавством, — також документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію), про стан здоров'я та інші документи.

Укладення трудового договору оформляється наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу про зарахування працівника на роботу.

Трудовий договір вважається укладеним і тоді, коли наказ чи розпорядження не були видані, але працівника фактично було допущено до роботи. Особі, запрошеній на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації за погодженням між керівниками підприємств, установ, організацій, не може бути відмовлено в укладенні трудового договору. Забороняється укладення трудового договору з громадянином, якому за медичним висновком запропонована робота протипоказана за станом здоров'я.

Стаття 24-1. Реєстрація трудового договору

У разі укладення трудового договору між працівником і фізичною особою фізична особа повинна у тижневий строк з моменту фактичного допущення працівника до роботи зареєструвати укладений у письмовій формі трудовий договір у Державній службі зайнятості за місцем свого проживання у порядку, визначеному Міністерством праці та соціальної політики України.

Стаття 25. Заборона вимагати при укладенні трудового договору деякі відомості та документи

При укладенні трудового договору забороняється вимагати від осіб, які поступають на роботу, відомості про їх партійну і національну приналежність, походження, прописку та документи, подання яких не передбачено законодавством.

Стаття 26. Випробування при прийнятті на роботу

При укладенні трудового договору може бути обумовлене угодою сторін випробування з метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається. Умова про випробування повинна бути застережена в наказі (розпорядженні) про прийняття на роботу. В період випробування на працівників поширюється законодавство про працю.

Випробування не встановлюється при прийнятті на роботу: осіб, які не досягли вісімнадцяти років; молодих робітників після закінчення професійних навчально-виховних закладів; молодих спеціалістів після закінчення вищих навчальних закладів; осіб, звільнених у запас з військової чи альтернативної (невійськової) служби; інвалідів, направлених на роботу відповідно до рекомендації медико-соціальної експертизи. Випробування не встановлюється також при прийнятті на роботу в іншу місцевість і при переведенні на роботу на інше підприємство, в установу, організацію, а також в інших випадках, якщо це передбачено законодавством.

Стаття 40. Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу

Трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані власником або уповноваженим ним органом лише у випадках:

1) змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників;

2) виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи, а так само в разі скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на нього обов'язків вимагає доступу до державної таємниці;

3) систематичного невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного чи громадського стягнення;

4) прогулу (в тому числі відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин;

5) нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки по вагітності і родах, якщо законодавством не встановлений триваліший строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні. За працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з трудовим каліцтвом або професійним захворюванням, місце роботи (посада) зберігається до відновлення працездатності або встановлення інвалідності;

6) поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу;

7) появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння;

8) вчинення за місцем роботи розкрадання (в тому числі дрібного) майна власника, встановленого вироком суду, що набрав законної сили, чи постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення або застосування заходів громадського впливу.

Звільнення з підстав, зазначених у пунктах 1, 2 і 6 цієї статті, допускається, якщо неможливо перевести працівника, за його згодою, на іншу роботу.

Не допускається звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу в період його тимчасової непрацездатності (крім звільнення за пунктом 5 цієї статті), а також у період перебування працівника у відпустці. Це правило не поширюється на випадок повної ліквідації підприємства, установи, організації.

Стаття 41. Додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу з окремими категоріями працівників за певних умов

Крім підстав, передбачених статтею 40 цього Кодексу, трудовий договір з ініціативи власника або уповноваженого ним органу може бути розірваний також у випадках:

1) одноразового грубого порушення трудових обов'язків керівником підприємства, установи, організації всіх форм власності (філіалу, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), його заступниками, головним бухгалтером підприємства, установи, організації, його заступниками, а також службовими особами митних органів, державних податкових інспекцій, яким присвоєно персональні звання, і службовими особами державної контрольно-ревізійної служби та органів державного контролю за цінами;

1-1) винних дій керівника підприємства, установи, організації, внаслідок чого заробітна плата виплачувалася несвоєчасно або в розмірах, нижчих від встановленого законом розміру мінімальної заробітної плати;

2) винних дій працівника, який безпосередньо обслуговує грошові, товарні або культурні цінності, якщо ці дії дають підстави для втрати довіри до нього з боку власника або уповноваженого ним органу;

3) вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи.

Розірвання договору у випадках, передбачених цією статтею, провадиться з додержанням вимог частини третьої статті 40, а у випадках, передбачених пунктами 2 і 3, — також вимог статті 43 цього Кодексу.

Стаття 50. Норма тривалості робочого часу

Нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень. Підприємства і організації при укладенні колективного договору можуть встановлювати меншу норму тривалості робочого часу, ніж передбачено в частині першій цієї статті.

Стаття 51. Скорочена тривалість робочого часу

Скорочена тривалість робочого часу встановлюється:

1) для працівників віком від 16 до 18 років — 36 годин на тиждень, для осіб віком від 15 до 16 років (учнів віком від 14 до 15 років, які працюють в період канікул) — 24 години на тиждень.

Тривалість робочого часу учнів, які працюють протягом навчального року у вільний від навчання час, не може перевищувати половини максимальної тривалості робочого часу, передбаченої в абзаці першому цього пункту для осіб відповідного віку;

Стаття 52. П'ятиденний і шестиденний робочий тиждень та тривалість щоденної роботи

Для працівників установлюється п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями. При п'ятиденному робочому тижні тривалість щоденної роботи (зміни) визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку або графіками змінності, які затверджує власник або уповноважений ним орган за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації з додержанням установленної тривалості робочого тижня (статті 50 і 51).

На тих підприємствах, в установах, організаціях, де за характером виробництва та умовами роботи запровадження п'ятиденного робочого тижня є недоцільним, встановлюється шестиденний робочий тиждень з одним вихідним днем. При шестиденному робочому тижні тривалість щоденної роботи не може перевищувати 7 годин при тижневій нормі 40 годин, 6 годин при тижневій нормі 36 годин і 4 годин при тижневій нормі 24 години.

П'ятиденний або шестиденний робочий тиждень встановлюється власником або уповноваженим ним органом спільно з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) з урахуванням специфіки роботи, думки трудового колективу і за погодженням з місцевою Радою народних депутатів.

Стаття 55. Заборона роботи в нічний час

Забороняється залучення до роботи в нічний час:

2) осіб, молодших вісімнадцяти років (стаття 192).

Стаття 56. Неповний робочий час

За угодою між працівником і власником або уповноваженим ним органом може встановлюватись як при прийнятті на роботу, так і згодом неповний робочий день або неповний робочий тиждень. Оплата праці в цих випадках провадиться пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку.

Робота на умовах неповного робочого часу не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників.

Стаття 57. Початок і закінчення роботи

Час початку і закінчення щоденної роботи (зміни) передбачається правилами внутрішнього трудового розпорядку та графіками змінності у відповідності з законодавством.

Стаття 62. Обмеження надурочних робіт

Надурочні роботи, як правило, не допускаються. Надурочними вважаються роботи понад встановлену тривалість робочого дня (статті 52, 53 і 61).

Власник або уповноважений ним орган може застосовувати надурочні роботи лише у виняткових випадках, що визначаються законодавством.

Стаття 63. Заборона залучення до надурочних робіт

До надурочних робіт (стаття 62) забороняється залучати:

2) осіб, молодших вісімнадцяти років (стаття 192).

Стаття 187. Права неповнолітніх у трудових правовідносинах

Неповнолітні, тобто особи, що не досягли вісімнадцяти років, у трудових правовідносинах прирівнюються у правах до повнолітніх, а в галузі охорони праці, робочого часу, відпусток та деяких інших умов праці користуються пільгами, встановленими законодавством України.

Стаття 188. Вік, з якого допускається прийняття на роботу

Не допускається прийняття на роботу осіб молодше шістнадцяти років.

За згодою одного із батьків або особи, що його замінює, можуть, як виняток, прийматись на роботу особи, які досягли п'ятнадцяти років.

Для підготовки молоді до продуктивної праці допускається прийняття на роботу учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів для виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процесу навчання, у вільний від навчання час по досягненні ними чотирнадцятирічного віку за згодою одного з батьків або особи, що його замінює.

Стаття 189. Облік працівників, які не досягли вісімнадцяти років

На кожному підприємстві, в установі, організації має вестись спеціальний облік працівників, які не досягли вісімнадцяти років, із зазначенням дати їх народження.

Стаття 190. Роботи, на яких забороняється застосування праці осіб молодше вісімнадцяти років

Забороняється застосування праці осіб молодше вісімнадцяти років на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах.

Забороняється також залучати осіб молодше вісімнадцяти років до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми.

Перелік важких робіт і робіт зі шкідливими і небезпечними умовами праці, а також граничні норми підіймання і переміщення важких речей особами молодше вісімнадцяти років затверджуються Міністерством охорони здоров'я України за погодженням із Державним комітетом України по нагляду за охороною праці.

Стаття 191. Медичні огляди осіб молодше вісімнадцяти років

Усі особи молодше вісімнадцяти років приймаються на роботу лише після попереднього медичного огляду і в подальшому, до досягнення 21 року, щороку підлягають обов'язковому медичному оглядові.

Стаття 192. Заборона залучати працівників молодше вісімнадцяти років до нічних, надурочних робіт і робіт у вихідні дні

Забороняється залучати працівників молодше вісімнадцяти років до нічних, надурочних робіт і робіт у вихідні дні.

Стаття 193. Норми виробітку для молодих робітників

Для робітників віком до вісімнадцяти років норми виробітку встановлюються виходячи з норм виробітку для дорослих робітників пропорційно скороченому робочому часу для осіб, що не досягли вісімнадцяти років.

Для молодих робітників, які поступають на підприємство, в організацію після закінчення загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних навчальних закладів, курсів, а також для тих, що пройшли навчання безпосередньо на виробництві, в передбачених законодавством випадках і розмірах та на визначені ним строки можуть затверджуватись знижені норми виробітку. Ці норми затверджуються власником або уповноваженим ним органом за погодженням з профспілковим комітетом.

Стаття 194. Оплата праці працівників молодше вісімнадцяти років при скороченій тривалості щоденної роботи

Заробітна плата працівникам молодше вісімнадцяти років при скороченій тривалості щоденної роботи виплачується в такому ж розмірі, як працівникам відповідних категорій при повній тривалості щоденної роботи.

Праця працівників молодше вісімнадцяти років, допущених до відрядних робіт, оплачується за відрядними розцінками, встановленими для дорослих працівників, з доплатою за тарифною ставкою за час, на який тривалість їх щоденної роботи скорочується порівняно з тривалістю щоденної роботи дорослих працівників.

Оплата праці учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів, які працюють у вільний від навчання час, провадиться пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку. Підприємства можуть встановлювати учням доплати до заробітної плати.

Стаття 195. Відпустки працівникам віком до вісімнадцяти років

Щорічні відпустки працівникам віком до вісімнадцяти років надаються у зручний для них час. Щорічні відпустки працівникам віком до вісімнадцяти років повної тривалості у перший рік роботи надаються за їх заявою до настання шестимісячного терміну безперервної роботи на даному підприємстві, в установі, організації.

Стаття 196. Броня прийняття молоді на роботу і професійне навчання на виробництві

Для всіх підприємств і організацій встановлюється броня прийняття на роботу і професійне навчання на виробництві молоді, яка закінчила загальноосвітні школи, професійні навчально-виховні заклади, а також інших осіб молодше вісімнадцяти років.

Районні і міські Ради народних депутатів затверджують програми влаштування на роботу випускників загальноосвітніх шкіл, квоти робочих місць для працевлаштування молоді та забезпечують їх виконання всіма підприємствами, установами, організаціями.

Відмова у прийнятті на роботу і професійному навчанні на виробництві зазначеним особам, направленим в рахунок броні, забороняється. Така відмова може бути оскаржена ними в суді.

Стаття 197. Надання молоді першого робочого місця

Працездатній молоді — громадянам України віком від 15 до 28 років — після закінчення або припинення навчання у загальноосвітніх, професійних навчально-виховних і вищих навчальних закладах, завершення професійної підготовки і перепідготовки, а також після звільнення зі строкової військової або альтернативної (невійськової) служби надається перше робоче місце на строк не менше двох років.

Молодим спеціалістам — випускникам державних навчальних закладів, потреба в яких раніше була заявлена підприємствами, установами, організаціями, надається робота за фахом на період не менше трьох років у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України.

Стаття 198. Обмеження звільнення працівників молодше вісімнадцяти років

Звільнення працівників молодше вісімнадцяти років з ініціативи власника або уповноваженого ним органу допускається, крім додержання загального порядку звільнення, тільки за згодою районної (міської) комісії в справах неповнолітніх. При цьому звільнення з підстав, зазначених в пунктах 1, 2 і 6 статті 40 цього Кодексу, провадиться лише у виняткових випадках і не допускається без працевлаштування.

Стаття 199. Розірвання трудового договору з неповнолітнім на вимогу його батьків або інших осіб

Батьки, усиновителі та піклувальники неповнолітнього, а також державні органи та службові особи, на яких покладено нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю, мають право вимагати розірвання трудового договору з неповнолітнім, у тому числі й строкового, коли продовження його чинності загрожує здоров'ю неповнолітнього або порушує його законні інтереси.

Стаття 219. Оплата проїзду до місця знаходження вищого навчального закладу

Власник або уповноважений ним орган оплачує працівникам, які навчаються у вищих навчальних закладах з вечірньою та заочною формами навчання, проїзд до місця знаходження навчального закладу і назад один раз на рік на настановні заняття, для виконання лабораторних робіт і складання заліків та іспитів — у розмірі 50 відсотків вартості проїзду.

У такому ж розмірі провадиться оплата проїзду для підготовки і захисту дипломного проекту (роботи) або складання державних іспитів.

Стаття 220. Обмеження надурочних робіт для працівників, які навчаються

Працівників, які навчаються без відриву від виробництва в середніх і професійно-технічних навчальних закладах, забороняється залучати в дні занять до надурочних робіт.

**Закон України «Про відпустки»
(Витяг)****Стаття 6. Щорічна основна відпустка та її тривалість**

Щорічна основна відпустка надається працівникам тривалістю не менш як 24 календарних дні за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору. Особам віком до вісімнадцяти років надається щорічна основна відпустка тривалістю 31 календарний день.

Сезонним працівникам, а також тимчасовим працівникам відпустка надається пропорційно до відпрацьованого ними часу. Список сезонних робіт і сезонних галузей затверджується Кабінетом Міністрів України.

Стаття 10. Порядок надання щорічних відпусток

Щорічні додаткові відпустки за бажанням працівника можуть надаватись одночасно з щорічною основною відпусткою або окремо від неї.

Загальна тривалість щорічних основної та додаткових відпусток не може перевищувати 59 календарних днів, а для працівників, зайнятих на підземних гірничих роботах, — 69 календарних днів.

Щорічні основна та додаткові відпустки надаються працівникові з таким розрахунком, щоб вони були використані, як правило, до закінчення робочого року.

Право працівника на щорічні основну та додаткові відпустки повної тривалості у перший рік роботи настає після закінчення шести місяців безперервної роботи на даному підприємстві. Щорічні відпустки повної тривалості до настання шестимісячного терміну безперервної роботи у перший рік роботи на даному підприємстві за бажанням працівника надаються:

- 1) жінкам — перед відпусткою у зв'язку з вагітністю та пологами або після неї, а також жінкам, які мають двох і більше дітей віком до 15 років або дитину-інваліда;
- 2) інвалідам;
- 3) особам віком до вісімнадцяти років;
- 6) сумісникам — одночасно з відпусткою за основним місцем роботи;
- 7) працівникам, які успішно навчаються в навчальних закладах та бажають приєднати відпустку до часу складання іспитів, заліків, написання дипломних, курсових, лабораторних та інших робіт, передбачених навчальною програмою;
- 8) працівникам, які не використали за попереднім місцем роботи повністю або частково щорічну основну відпустку і не одержали за неї грошової компенсації;
- 11) в інших випадках, передбачених законодавством, колективним або трудовим договором.

Працівникам, діти яких у віці до 18 років вступають до навчальних закладів, розташованих в іншій місцевості, за їхнім бажанням надається щорічна відпустка або її частина (не менш як 12 календарних днів) для супроводження дитини до місця розташування навчального закладу та у зворотному напрямі. За наявності двох або більше дітей зазначеного віку така відпустка надається окремо для супроводження кожної дитини.

Щорічні відпустки за другий та наступні роки роботи можуть бути надані працівникові в будь-який час відповідного робочого року.

Черговість надання відпусток визначається графіками, які затверджуються власником або уповноваженим ним органом за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом, і доводиться до відома всіх працівників. При складанні

графіків ураховуються інтереси виробництва, особисті інтереси працівників та можливості для їх відпочинку.

Конкретний період надання щорічних відпусток у межах, встановлених графіком, узгоджується між працівником і власником або уповноваженим ним органом, який зобов'язаний письмово повідомити працівника про дату початку відпустки не пізніше як за два тижні до встановленого графіком терміну.

Власник або уповноважений ним орган зобов'язаний вести облік відпусток, що надаються працівникам. Щорічні відпустки за бажанням працівника в зручний для нього час надаються:

- 1) особам віком до вісімнадцяти років;
- 2) інвалідам;
- 3) жінкам перед відпусткою у зв'язку з вагітністю та пологами або після неї;
- 4) жінкам, які мають двох і більше дітей віком до 15 років або дитину-інваліда;
- 5) самотнім матері (батьку), які виховують дитину без батька (матері); опікунам, піклувальникам або іншим самотнім особам, які фактично виховують одного або більше дітей віком до 15 років за відсутності батьків.

Працівникам, які навчаються в навчальних закладах без відриву від виробництва, щорічні відпустки за їх бажанням приєднуються до часу проведення настановних занять, виконання лабораторних робіт, складання заліків та іспитів, часу підготовки і захисту дипломного проекту та інших робіт, передбачених навчальною програмою.

Працівникам, які навчаються в середніх загальноосвітніх вечірніх (змінних) школах, класах, групах з очною, заочною формами навчання при загальноосвітніх школах, щорічні відпустки за їх бажанням надаються з таким розрахунком, щоб вони могли бути використані до початку навчання в цих закладах.

**Закон України «Про охорону праці»
(Витяг)**

Стаття 11. Охорона праці неповнолітніх

Не допускається залучення неповнолітніх до праці на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, на підземних роботах, до нічних, надурочних робіт та робіт у вихідні дні, а також до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми, відповідно до переліку важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, граничних норм підіймання і переміщення важких речей, що затверджуються спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади у галузі охорони здоров'я.

Неповнолітні приймаються на роботу лише після попереднього медичного огляду.

Порядок трудового і професійного навчання неповнолітніх професіям, пов'язаним з важкими роботами і роботами із шкідливими або небезпечними умовами праці, визначається положенням, яке затверджується спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади з нагляду за охороною праці.

Вік, з якого допускається прийняття на роботу, тривалість робочого часу, відпусток та деякі інші умови праці неповнолітніх визначаються законом.

Додаток 11

**Закон України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні»
(Витяг)**

Стаття 1. Визначення термінів

У цьому Законі наведені нижче терміни вживаються в такому значенні:

молодь, молоді громадяни — громадяни України віком від 14 до 35 років;

неповнолітні — громадяни віком до 18 років;

соціальне становлення молоді — процес різнобічного включення молоді в життєдіяльність суспільства як системи, сприйняття її як елементу цієї системи;

перше робоче місце — місце роботи молодих громадян після закінчення будь-якого навчального закладу або припинення навчання в ньому, завершення професійної підготовки і перепідготовки, а також після звільнення зі строкової військової служби або альтернативної (невійськової) служби;

молодіжні центри праці — спеціалізовані державні установи, які створюються з метою вирішення питань працевлаштування молоді, забезпечення її зайнятості у вільний від навчання час, сприяння розвитку молодіжних ініціатив у трудовій сфері, перенавчання та підвищення кваліфікації молоді;

молода сім'я — подружжя, в якому вік чоловіка та дружини не перевищує 35 років, або неповна сім'я, в якій мати (батько) віком до 35 років;

центри соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді — спеціальні заклади, що надають соціальні послуги сім'ям, дітям та молоді, які перебувають у складних життєвих обставинах та потребують сторонньої допомоги;

молодіжні громадські організації — об'єднання громадян віком від 14 до 35 років, метою яких є здійснення і захист своїх прав і свобод та задоволення політичних, економічних, соціальних, культурних та інших спільних інтересів;

молодіжні трудові загони — тимчасові формування, створені з метою забезпечення вторинної зайнятості молоді у вільний від навчання час.

Стаття 6. Центри соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді

З метою підтримки соціального становлення та розвитку молоді утворюються центри соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді та їх спеціалізовані формування.

Стаття 7. Праця молоді

Держава гарантує працездатній молоді рівне з іншими громадянами право на працю. Особливості праці неповнолітніх встановлюються законодавством.

Держава забезпечує працездатній молоді надання першого робочого місця на строк не менше двох років після закінчення або припинення навчання у загальноосвітніх, професійно-технічних і вищих навчальних закладах, завершення професійної підготовки і перепідготовки, а також після звільнення зі строкової військової або альтернативної (невійськової) служби. Дворічний строк першого робочого місця обчислюється з урахуванням часу роботи молодого громадянина до призову на строкову військову або альтернативну (невійскову) службу.

Молоді громадяни, які звернулися до державної служби зайнятості в пошуках роботи, одержують безплатну інформацію та професійну консультацію з метою вибору виду діяльності, професії, місця роботи, а також, у разі необхідності, проходять професійну підготовку і перепідготовку.

Держава сприяє створенню молодіжних центрів праці, а також молодіжних громадських організацій (агентства, біржі, бюро та інші) для забезпечення працевлаштування молоді, реалізації програм професійного навчання молоді та вдосконалення її професійної майстерності. Типове положення про молодіжні центри праці затверджується Кабінетом Міністрів України.

Квота робочих місць для працевлаштування молоді визначається місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування в межах, встановлених Законом

України «Про зайнятість населення». Працевлаштування молоді з інвалідністю здійснюється в межах нормативів робочих місць для забезпечення працевлаштування інвалідів, визначених згідно із Законом України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні».

У разі відмови в прийомі на роботу молодих громадян у межах встановленої квоти з підприємств, установ та організацій стягується штраф у п'ятдесятикратному розмірі неоподаткованого мінімуму доходів громадян за кожну таку відмову. Ці кошти спрямовуються до Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття і використовуються для надання роботодавцям дотацій на створення додаткових робочих місць для молоді та її професійну підготовку і перепідготовку. Державна служба зайнятості разом з органами виконавчої влади, центрами соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді надає учням, студентам та аспірантам денної форми навчання допомогу в працевлаштуванні у позанавчальний час.

Держава забезпечує умови для вторинної зайнятості молоді. Органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування відповідно до законодавства можуть встановлювати додаткові пільги щодо прибуткового податку з громадян студентам та учням, що працюють у складі студентських та учнівських трудових загонів на сільськогосподарських роботах чи на інших видах робіт, на підприємствах державної або комунальної форми власності.

Молодіжні центри праці, що діють відповідно до Типового положення, а також громадські молодіжні організації (агентства, біржі, бюро та інші) за наявності в них відповідного дозволу, виданого державною службою зайнятості, сприяють працевлаштуванню молоді, у тому числі учнів, студентів, аспірантів у позанавчальний час, надають послуги, пов'язані з профорієнтацією та підготовкою до роботи за новою професією.

Державна служба зайнятості надає місцевим органам виконавчої влади, органам місцевого самоврядування, молодіжним центрам праці, центрам соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді інформацію про наявність вільних робочих місць (вакантних посад), у тому числі призначених для працевлаштування інвалідів.

Держава сприяє діяльності молодіжних трудових загонів. Засновниками молодіжних трудових загонів можуть виступати органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування, молодіжні громадські організації, загальноосвітні, професійно-технічні і вищі навчальні заклади, молодіжні центри праці. Типове положення про молодіжні трудові заходи затверджується Кабінетом Міністрів України.

Держава гарантує надання роботи за фахом на період не менше трьох років молодим спеціалістам — випускникам державних професійно-технічних та вищих навчальних закладів, потреба в яких була визначена державним замовленням.

Стаття 8. Підтримка підприємницької ініціативи та діяльності молоді

Держава підтримує і сприяє розвитку підприємницької ініціативи та діяльності молоді. Держава сприяє створенню молодіжних бізнес-центрів, бізнес-інкубаторів для реалізації програми підготовки молоді до підприємницької діяльності, надання інформаційних та консультативних послуг. З цією метою розробляється та реалізується система заходів підтримки підприємництва молоді, включаючи довгострокове пільгове кредитування, забезпечення виробничими приміщеннями, страхування комерційного ризику тощо.

Органи місцевого самоврядування можуть встановлювати за рахунок коштів, що надходять до місцевого бюджету, пільгову плату за реєстрацію підприємств, створених молодими громадянами та молодіжними громадськими організаціями.

Стаття 11. Освіта, культурний розвиток молоді

Україна гарантує молодим громадянам рівне з іншими громадянами право на освіту, культурний розвиток, дозвілля і відпочинок. Порядок реалізації права молоді на освіту, державні гарантії її здобуття, визначення прав та обов'язків учасників навчально-виховного процесу регулюються законодавством про освіту.

Молоді громадяни можуть одержувати за рахунок коштів державного чи місцевих бюджетів пільгові довгострокові кредити для здобуття освіти у вищих навчальних закладах за різними формами навчання, незалежно від форм власності, що діють на території України. Зазначені кошти передбачаються у відповідних бюджетах окремим рядком. Порядок надання зазначених кредитів визначає Кабінет Міністрів України.

Органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування можуть встановлювати разом із заінтересованими міністерствами, науковими товариствами та творчими спілками, молодіжними фондами спеціальні стипендії для найобдарованіших студентів вищих навчальних закладів і передбачати виділення коштів на їх стажування у провідних вітчизняних наукових установах і за кордоном.

Органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування разом із підприємствами, організаціями, науковими установами, вищими навчальними закладами, об'єднаннями громадян можуть створювати навчально-виховні заклади, які сприяють поглибленню знань, задоволенню творчих інтересів, розвитку здібностей, організації змістовного дозвілля та відпочинку молоді, а також заклади, що забезпечують пошук, підтримку та розвиток талановитої молоді у різних сферах життя.

Учні, студенти, неповнолітні мають право на безплатне та пільгове користування об'єктами культури. Порядок надання цих пільг визначається органами місцевого самоврядування. Держава сприяє розвитку молодіжного туризму, молодіжним міжнародним обмінам. Органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування можуть встановлювати для молодіжних та дитячих туристичних груп пільги у користуванні транспортними, готельними, культурними та іншими послугами. Порядок надання зазначених пільг та джерела фінансування встановлюються Кабінетом Міністрів України, місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування.

Стаття 12. Охорона здоров'я, фізичний розвиток молоді

Держава забезпечує молодим громадянам рівне з іншими громадянами право на охорону здоров'я, заняття фізичною культурою і спортом.

Рада міністрів Автономної Республіки Крим, місцеві органи виконавчої влади в галузі охорони здоров'я, заклади охорони здоров'я разом з підприємствами, установами та організаціями забезпечують проведення щорічного медичного обстеження всіх молодих громадян і неповнолітніх.

Органи охорони здоров'я забезпечують розвиток мережі закладів охорони здоров'я наркологічного профілю, які надають молоді необхідну безкоштовну допомогу, розробляють і реалізують програми та заходи щодо профілактики серед молоді соціально небезпечних захворювань, а також популяризації та утвердження здорового способу життя.

Підприємства, установи та організації можуть за клопотанням молодих громадян або їх представників повністю або частково оплачувати надання медичної допомоги в найскладніших випадках у платних лікувальних закладах країни або за кордоном.

Органи виконавчої влади розробляють і рекомендують, а загальноосвітні, професійно-технічні та вищі навчальні заклади включають до своїх програм курс фізичної культури, а також організують секції для занять окремими видами спорту.

Держава запроваджує систему пільг і заохочень для підприємств, що спрямовують частину свого прибутку на розвиток фізичної культури і спорту, будівництво об'єктів фізкультури і спорту, організацію відпочинку, проведення рекреаційних заходів.

Учні, студенти, неповнолітні мають право на безкоштовне та пільгове користування об'єктами фізкультури і спорту. Порядок надання цих пільг, компенсації різниці вартості послуг і квитків визначається органами місцевого самоврядування.

Стаття 13. Гарантії правового захисту молоді

Будь-які прямі або непрямі обмеження прав і свобод молоді залежно від віку, крім передбачених законодавством, є протиправними і тягнуть за собою відповідальність, встановлену законами України.

Реалізація молодими громадянами прав і свобод при соціальному становленні та розвитку не повинна завдавати шкоди інтересам суспільства, правам інших громадян.

Неправомірні рішення державних або громадських органів, дії або бездіяльність посадових осіб можуть бути у встановленому порядку оскаржені молодими громадянами або їх представниками в суді.

Захист прав неповнолітніх громадян здійснюється державою відповідно до закону.

**Закон України «Про зайнятість населення»
(Витяг)**

Стаття 5. Додаткові гарантії зайнятості для окремих категорій населення

1. Держава забезпечує надання додаткових гарантій щодо працевлаштування працездатним громадянам у працездатному віці, які потребують соціального захисту і не здатні на рівних конкурувати на ринку праці, у тому числі:

- а) жінкам, які мають дітей віком до шести років;
- б) самотніми матерями, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дітей-інвалідів;
- в) молоді, яка закінчила або припинила навчання у середніх загальноосвітніх школах, професійно-технічних або вищих навчальних закладах, звільнилася зі строкової військової або альтернативної (невійськової) служби і якій надається перше робоче місце, дітям (сиротам), які залишилися без піклування батьків, а також особам, яким виповнилося п'ятнадцять років і які за згодою одного із батьків або особи, яка їх замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу.

2. Для працевлаштування зазначених у пункті 1 цієї статті категорій громадян (крім інвалідів, які не досягли пенсійного віку) місцеві державні адміністрації, виконавчі органи відповідних рад за поданням центрів зайнятості встановлюють квоту робочих місць для підприємств (об'єднань), установ і організацій незалежно від форм власності та організаційних форм з чисельністю працюючих понад 20 осіб для бронювання ними до 5 відсотків загальної кількості робочих місць, у тому числі з гнучкими формами зайнятості.

У разі якщо на підприємстві (об'єднанні), в установі, організації працює передбачена абзацом першим цього пункту кількість осіб, які належать до категорій громадян, зазначених у пункті 1 цієї статті, квота для цих підприємств не встановлюється. Чисельність працюючих, які належать до категорій громадян, зазначених у пункті 1 цієї статті, враховується при встановленні квоти для цих підприємств (об'єднань), установ, організацій. У разі скорочення чисельності або штату працівників підприємств, установ і організацій у розмірі, що перевищує встановлену квоту, місцеві державні адміністрації, виконавчі органи відповідних рад зменшують або взагалі не встановлюють квоти для цих підприємств, установ і організацій.

Порядок квотування і бронювання робочих місць та працевлаштування на них зазначених категорій громадян встановлюється Кабінетом Міністрів України.

3. У разі відмови у прийомі на роботу громадян із числа категорій, зазначених у пункті 1 цієї статті (крім інвалідів, які не досягли пенсійного віку), у межах установленої броні з підприємств, установ та організацій державна служба зайнятості стягує штраф за кожну таку відмову в розмірі чотирьох мінімальних заробітних плат. Одержані кошти спрямовуються до Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття і можуть використовуватися для фінансування витрат підприємств, установ та організацій, які створюють робочі місця для цих категорій населення понад встановлену квоту.

Додаток 13

**Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття»
(Витяг)**

Стаття 6. Право на матеріальне забезпечення на випадок безробіття та соціальні послуги

1. Право на матеріальне забезпечення на випадок безробіття (далі — забезпечення) та соціальні послуги мають застраховані особи.
2. Право на забезпечення та соціальні послуги за цим Законом мають також нестраховані особи — військовослужбовці Збройних Сил України, Державної прикордонної служби України, внутрішніх військ, військ цивільної оборони, інших військових формувань, утворених відповідно до законів України, Служби безпеки України, Державної спеціальної служби транспорту, органів внутрішніх справ України, звільнені з військової служби у зв'язку із скороченням чисельності або штату без права на пенсію (далі — військовослужбовці), та особи, які вперше шукають роботу, інші нестраховані особи у разі їх реєстрації в установленому порядку як безробітних.
4. Особи, які забезпечують себе роботою самостійно (члени творчих спілок, творчі працівники, які не є членами творчих спілок), фізичні особи — суб'єкти підприємницької діяльності, особи, які виконують роботи (послуги) згідно з цивільно-правовими угодами, мають право на забезпечення за цим Законом за умови сплати страховику страхових внесків.

Додаток 14.**Матеріал до евристичної бесіди: «Неповторність життя кожної людини»**

Максим Горький вважав, що кожна людина може написати цікаву книжку про своє життя. Подібної думки дотримувався й славнозвісний автор романів про видатних письменників А. Моруа. «Можна було б стверджувати, — писав він, — що життя будь-якої людської істоти цікаве, і якби знайшовся біограф, здатний проаналізувати всі думки, які приходили в голову нікому не відомому жебракові, то такий аналіз був би прекраснішим і багатшим, ніж життєпис Цезаря». У кожної людини свої почуття, свої думки, свої мрії, свої радощі й смутки, свої справи й свої життєві обставини, що все разом створює неповторні сполучення. У кожного з нас життя лише одне, й кожен крок на цьому шляху неповторний. Кожен день життя по-своєму унікальний; тому було б зовсім неправильно вважати, що є дні, якими можна не дорожити. Іноді ми вважаємо, що якесь справжнє життя ще попереду, а зараз — своєрідна прелюдія до нього. Це не так, будь-який відрізок життя — також життя, що не повторюється. Тому, думаючи про майбутнє, ми недооцінюємо день сьогоднішній, про що нерідко пізніше доводиться жалкувати. Якщо життя кожної людини по-своєму неповторне, то, отже, воно й по-своєму цікаве, незвичайне, безцінне. Неповторність життя кожної людини зумовлена самою природою і посилена суспільством, середовищем, у якому вона виховувалась й жила. Тому кожна людина має цілковите право на свою неповторність, її найрізноманітніші прояви, а значить, і на свій вільний розвиток. І треба вміти сприймати людей такими, якими вони є, не нав'язуючи їм силоміць свої уявлення про життя. Слід поважати в кожній людині її неповторність, навіть якщо вона здається нам іноді якоюсь чудернацькою. И не можна іншу людину міряти тільки власною міркою, бо кожний є мірою насамперед для самого себе. Звичайно, в житті кожної людини є різні — світлі й темні боки. Не буває так, щоб людина була тільки доброю або тільки злою, абсолютно справедливою або несправедливою, досконалою або порочною. Все це найчастіше в людині взаємопов'язане і має свої причини. Тому, якщо в іншій людині щось не сподобалось, не слід поспішати її засуджувати. Треба спочатку зрозуміти: чи могла б вона бути іншою або чи могла б поводитися інакше? Якби всі люди засвоїли ці прості правила і дотримувались їх, то життя кожного з нас було б набагато легшим і приємнішим, у ньому б стало менше прикрощів та образ, яких ми часто завдаємо іншим, не намагаючись або не вміючи зрозуміти одне одного, а іноді й простити. Вміти розуміти і прощати іншу людину, залишаючись водночас вимогливим до самого себе, — велике мистецтво життя, яким необхідно оволодівати з ранніх років.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Арцишевський Р.А. Людина і світ: Підручник для 8–9 класів. — К.: ВТФ «Перун», 1996. — 448 с.
2. Атвангер И. Я вас слушаю. — М., 1988
3. Баб'як Т.І. Психокорекційна робота з дітьми та підлітками, що зазнали насильства. — Львів, 1999.
4. Безпалько О., Савич Ж. Модуль «Спілкуємось та діємо»: Навч.-метод. посібник. — К.: Навчальна книга, 2002. — 112 с. Зимбардо Д., Ляйпе М. Социальное влияние. — СПб., 2000.
5. Вікова та педагогічна психологія: навч. посібник / О.В. Скрипченко, Л.В. Волинська, З.В. Огороднійчук та ін. — К.: Просвіта, 2001. — 416 с.
6. Ворник Б.М., Голоцван О.А., Коломієць В.П., Талалаєв К.О. Модуль «Прояви турботу та обачливість»: Навч.-метод. посібник. — К.: Навчальна книга, 2002. — 152 с.
7. Головаха Е.И. Формирование и развитие жизненной перспективы в юности и зрелом возрасте // Жизненный путь личности. — К., 1987.
8. Дитяча праця в Україні / О.О. Яременко (керівник авт. кол.), О.М. Балакірева, Л.С. Волинець та ін. — К.: Український ін-т соціальних досліджень, 2000.
9. Запобігання торгівлі людьми та експлуатації дітей: Навч.-метод. посібник / К.Б. Левченко, О.А. Удалова, І.М. Трубавіна та ін. — К.: ВЕРСО-04.
10. Запобігання торгівлі людьми: Навч.-метод. посіб. — Харків, 2001.
11. Зимівець Н.В., Сивогракова З.А., Лещук Н.О. Модуль «Твоє життя — твій вибір»: Навч.-метод. посібник. — К.: Навчальна книга, 2002. — 190 с.
12. Карпенчук С.Г. Самовиховання особистості: Науково-метод. посібник. — К.: ІЗМН, 1998.
13. Как научить детей сотрудничать? Психологические игры и упражнения: Практик. пособие: В 4 т.: Пер. с нем. — М.: Генезис, 2000.
14. Козлов Н. Как относиться к себе и людям, или Практическая психология на каждый день. — М., 1994.
15. Корнеев М.Н. Коваленко А.Б. Соціальна психологія. — К., 1995.
16. Корнелиус Х., Фэйер Ш. Выиграть может каждый (или Как разрешать конфликты). — М., 1993.
17. Культура життєвого самовизначення. Частина II. Середня школа. Методичний посібник / За ред. І.Д. Звереві. — К.: СТ-Друк, 2003. — 536 с.
18. Лабунская В. А. Невербальное поведение. — Ростов-на-Дону, 1986.
19. Максимова Н.Ю., Милютіна К.Л., Піскуп В.М. Життя та здоров'я. Валеологія: Посібник для вчителя. — К., 1998.
20. Макшанов С.И., Хрящева Н.Ю. Психодинамика в тренинге: Каталог. — СПб., 1993.
21. Маршавін Ю., Маршавін Д. Світ праці: Робочий зошит з професійної орієнтації молоді, захисту її прав у трудовій сфері та професійному навчанні. — К.: ІПК ДСЗУ — ІПЕК, 2007.
22. Оржеховська В.М., Хілько Т.В., Кириленко С.В. Посібник із самовиховання. — К., 1996.
23. Пиз А. Язык телодвижений. — Новгород, 1982.
24. Пірне М. Основи конфліктології. — К., 1997.
25. Права людини: методичні рекомендації для вчителів загальноосвітніх шкіл, гімназій та ліцеїв. — К., Українська правнича фундація, 1996.
26. Прихожан А.М. Психология неудачника: Тренинг уверености в себе. — М., 1999.
27. Прутченков А.С. Социально-психологический тренинг в школе. — М., 2001.
28. Психолого-педагогічна реабілітація дітей, вилучених із праці на вулиці / За ред. О.П. Петрашук та І.І. Цушка. — К.: Ніка-Центр, 2003.
29. Роджерс К.Р. Становление личности. Взгляд на психотерапию: Пер. с англ. М. Злотник. — М.: ЭКСМО-Пресс, 2001.
30. Руководство практического психолога: психологические программы развития личности в подростковом и старшем школьном возрасте / Под ред. И.В. Дубровиной. — М.: Академия, 1995..
31. Селевко Г.К. Утверждай себя. — СПб.: Ювента, 2001.

32. Солдатова Г.У., Шайгерова Л.А., Шарова О.Д. Жить в мире с собой и другими. — М., 2000.
33. Соціально-психологічна реабілітація бездоглядних дітей: Методичний посібник. — Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2006. — 200 с.
34. Суслowa О., Семіколенова О., Пометун О. Кроки до права. — К.: А.П.Н., 2001.
35. Толстых Н.Н. Жизненные планы старшеклассников // Формирование личности старшеклассника. — М., 1989.
36. Уповноважена освіта. Посібник для тренерів / За ред.. О. Суслowa. — К.: Довіра, 2002. — 90 с.
37. Чалдини Р. Психология влияния. — СПб., 1999.

ДЛЯ НОТАТОК

МОП-ІПЕК Україна

Міністерство праці та соціальної політики України

Україна, 01023, Київ, вул. Еспланадна, 8/10, кімната 808

Тел.: +38 044 289 87 48

Факс: +38 044 226 29 38

Електронна пошта: ipec_minenko@mlsp.gov.ua

Донецький молодіжний дебатний центр

Україна, 83003, Донецьк, проспект Ілліча, 79/31

Тел.: +38 062 345 77 90

Факс: +38 062 385 98 39

Електронна пошта: debate@cent.dn.ua

www.cent.dn.ua