

Рассмотрено на
заседании МО
эстетического цикла
протокол № 1
от 29.08.2024

Рассмотрено на
заседании
Педагогического
Совета
протокол № 1
от 30.08.2024

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ «СШ № 10»
С.М.Пияева
«30» 08 2024 г.



**Дополнительная общеобразовательная
общеразвивающая программа
социальной направленности
«Моя профессиональная карьера»**

Возраст обучающихся: 14-16 лет
Срок реализации: 1 год

Автор-составитель: Огурцова Елена
Николаевна, педагог дополнительного
образования

Смоленск
2024

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Дополнительная общеобразовательная программа «Моя профессиональная карьера» является программой социальной направленности, разработана в соответствии с основными нормативно-правовыми актами Российской Федерации и образовательного учреждения:

- Федеральный Закон РФ от 29 декабря 2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- Приказ Министерства Просвещения РФ от 27.07.2022 года № 629 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам»;

- Концепция развития дополнительного образования детей до 2030 года, утвержденная распоряжением Правительства РФ от 31.03.2022 года №678-р;

- Постановление Главного государственного санитарного врача России от 28.09.2020 № 28 СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи»;

- Приказ Минтруда и социальной защиты населения Российской Федерации от 5 мая 2018 г. № 298 н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог дополнительного образования детей и взрослых»;

- Приказ Министерства образования и науки РФ от 23.08.2017 г. № 816 «Об утверждении Порядка применения организациями, осуществляющими образовательную деятельность, электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ»;

- Письмо Министерства просвещения РФ от 19.03.2020 № ГД-39/04 «О направлении методических рекомендаций» («Методические рекомендации по реализации образовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования, образовательных программ среднего профессионального образования и дополнительных общеобразовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий»);

- Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 18 ноября 2015 г. № 09-3242 «О направлении информации» «Методические рекомендации по проектированию дополнительных общеразвивающих программ (включая разноуровневые программы)»;

- Устав МБОУ «СШ № 10»».

Актуальность программы: Одна из первых жизненных проблем, с которой сталкиваются школьники - это выбор будущей профессии. Вопрос «Кем я буду?» задаёт себе каждый молодой человек. И здесь главное – не растеряться, сориентироваться и сделать правильный выбор, соответствующий интересам, способностям, возможностям, ценностным установкам, и, наконец, требованиям, которые предъявляют профессии к личности кандидата и запросам города Смоленска. Правильно сделанный подростком выбор – это начало пути к успеху, к самореализации, к психологическому и материальному благополучию в будущем.

В XXI веке эффективность обусловлена множеством факторов. Постоянно меняющиеся условия, в которых приходится получать новые знания, отрабатывать навыки и выстраивать взаимоотношения предполагают развития у учащихся социальных компетенций. Погружение в Интернет-пространство обуславливает важность формирования у подрастающего поколения компетенций, связанных с взаимодействием человека с другими людьми и социумом, социальной ответственностью, готовностью к социальному саморазвитию, умением ориентироваться в многообразии информации и взглядов.

Построение карьеры – это определенный алгоритм действий, который позволяет каждому человеку расти в профессиональном плане, быть более ценным работником на рынке труда, больше зарабатывать, достигать желаемых результатов в процессе трудовой деятельности. В плане развития карьеры существует только одно правило: этот процесс исключительно субъективный и главным фактором успешного построения карьеры заключается в грамотном планировании. Невозможно создать что-то, если не знаешь, что создаешь. Для достижения таких результатов необходимо обладать рядом навыков и компетенций, изучение которых и предусматривает данная программа.

В ходе профессионального становления каждому человеку предстоит освоить множество необходимых компетенций и этот процесс освоения может быть различным по длительности, особенно если он осуществляется бесконтрольно и не целенаправленно. Освоение основных компетенций в оптимальном формате под руководством квалифицированных специалистов является главной задачей данной программы.

Данная образовательная программа сможет помочь каждому участнику более полно и объективно осознать свой личностный потенциал и пути его развития в рамках развития карьерной грамотности.

По последним исследованиям проектов Минпросвещения России 58 % выпускников 9-х и 11-х классов не определились с профессией и не выбрали учебное заведение. Почти 90 % школьников не знают где искать информации о профориентации. По итогу 43% выпускников высших и специальных учебных заведений не работают по специальности.

Педагогическая целесообразность программы заключается в том, что она способствует социализации и профессиональному самоопределению обучающихся через формирование системы знаний, представлений о себе, собственных ресурсах, возможностях и способностях, представлений о рынке труда и рынке образовательных услуг, а также активизации личностной позиции обучающихся в ситуации профессионального выбора.

Программа «Моя профессиональная карьера» позволит школьникам получить ответы на волнующие вопросы и принять обоснованное решение о дальнейшей образовательной траектории и перспективах профессионального становления.

Новизна программы заключается в использовании методик и технологических приемов в системном подходе психолого-педагогического сопровождения социализации и профессионального самоопределения учащихся

в возрасте от 14 до 16 лет.

Адресат программы: программа предназначена для учащихся 14-16 лет, чтобы подростки имели возможность раньше определиться с выбором профессии и подготовиться к построению профессиональной карьеры и достижению личного успеха.

Психофизиологическая характеристика возрастной группы, на которую направлена программа является одним из сложных в жизни подростка и связан с изменениями социальной ситуации. Этот период необходимо эффективно использовать для развития познавательных процессов: подросток может хорошо концентрировать внимание в значимой для него деятельности, внимание становится хорошо управляемым, контролируемым процессом, перестраивается сама смысловая память - она приобретает опосредованный, логический характер, обязательно включается мышление.

Именно в этот период происходит поиск и выбор новой взрослой идентичности, нового отношения к себе и к миру. Внешне это проявляется в активном интересе к себе: подростки постоянно что-то доказывают друг другу и самому себе; появляется интерес к исследованию себя, уровня развития своих способностей через прохождение тестов, и других испытаний как участие в соревнованиях, конкурсах.

Именно в этом возрасте важно задуматься о будущем и выборе профессии, необходимо ребенку соотнести множество различных факторов: свои потребности, мечты, интересы, способности, темперамент, состояние здоровья и др.

Ребенку необходимо понять, что очень скоро ему будет необходимо принимать серьезные, осознанные решения, брать на себя ответственность – ведь от этих решений зависит его будущее.

Доступность программы для различных категорий детей

Занятия по программе доступны для **отдельных категорий детей с ОВЗ и детей-инвалидов**. Это возможно, так как в учреждении создана доступная образовательная среда, при проведении занятий используются здоровьесберегающие педагогические технологии.

Программа предусматривает обучение **детей с выдающимися способностями**. При работе с этой категорией детей применяются элементы технологии разноуровневого обучения. Для этих обучающихся предусмотрено участие в конкурсах, фестивалях, выставках, соревнованиях, олимпиадах различного уровня.

Программа подходит для работы с **детьми, находящимися в трудной жизненной ситуации**. При работе с этой категорией детей используется технология педагогической поддержки. Обучаться по программе имеют возможность **дети из малообеспеченных семей**, так как она не предусматривает приобретение дорогостоящих материалов и специального оборудования.

Объем программы: 34 часа.

Срок освоения программы: 1 год.

Режим занятий: 1 раз в неделю по 1 академическому часу.

Формы организации учебного процесса: очная с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

Виды занятий:

- теоретическое занятие;
- практическое занятие;
- игра;
- диагностика.

Цель программы: формирование у подростков потребности и навыков личностного и профессионального самоопределения с учетом индивидуальных возможностей в современном социально-экономическом пространстве

Задачи

▪ **образовательные:**

- дать теоретические и практические знания, необходимые для социальной адаптации и успешной деятельности в обществе;
- ознакомить с представлениями об индустриях и отраслях, типах компаний и профдеятельности;
- ознакомить с отраслями и профессиями;
- обучить методам построения образовательных и профориентационных маршрутов;
- дать знания о самодиагностике и диагностике навыки и интересы обучающихся (понятия, методы и приёмы);
- научить составлять портфолио;
- обучить действовать нестандартными способами для решения различных практических задач;
- сформировать у обучающихся представления о рынке труда и рынке образовательных услуг;
- сформировать у обучающихся систему знаний, представлений о себе, собственных ресурсах, возможностях и способностях;
- освоить основные понятия и категории, влияющие на выбор профессии.

▪ **развивающие:**

- содействовать развитию зрелости интересов учащихся;
- развить у учащихся навыки рефлексии, в том числе навыки анализа своих интересов, способностей, возможностей, анализа собственного опыта познания;
- развивать социальные компетентности учащихся в ситуации профессионального выбора;

- формировать навыки лидерского поведения через участие в коллективной деятельности;
- способствовать развитию аналитического и критического мышления;
- способствовать формированию навыков работы в коллективе;
- формировать навыки, необходимые для социальной адаптации и успешной деятельности в обществе;
- расширить и углубить представления о коммуникативной культуре
- развивать умение ставить цель и планировать процесс её достижения.
- **воспитательные:**
- воспитывать умение брать на себя ответственность за принятие решения;
- воспитать чувства товарищества, взаимопомощи во время совместной работы;
- воспитать творческое отношение к поставленным задачам;
- способствовать нравственному становлению обучающихся;
- способствовать воспитанию интереса к самому себе, формирование культуры самопознания, саморазвития и самовоспитания;
- содействовать самоопределению подростков, активизировав их личностную позицию в ситуации профессионального выбора.

Планируемые результаты:

Предметные

В результате освоения программы учащийся будет *знать:*

- основные отрасли, типы компаний на рынке труда;
- основы развития «гибких» навыков;
- содержание понятия «карьерная грамотность» и способы составления образовательного маршрута;
- содержание понятий «диагностика» и «самодиагностика», методы и формы диагностики;
- нестандартные способы для решения различных практических задач;
- о потребностях города – курорта в профессиональных кадрах;
- общую концепцию тайм-менеджмента

уметь:

- понимать и определять свои слабые и сильные стороны;
- критически мыслить;
- анализировать и оценивать свои идеи;

владеть:

- инструментами и алгоритмами принятия решений;
- навыками работы в коллективе;
- практическими навыками саморефлексии;
- навыками составления портфолио.

Метапредметные:

– умение соотносить свои действия с планируемыми результатами, осуществлять контроль своей деятельности в процессе достижения результата, определять способы действий в рамках предложенных условий и требований, корректировать свои действия в соответствии с изменяющейся ситуацией;

– умение оценивать правильность выполнения учебной задачи, собственные возможности ее решения

Личностные:

осознание собственных профессиональных предпочтений, сильных и слабых сторон своей личности;

– формирует у участников положительные установки в отношении мира труда и «человека труда», патриотизм, мотивацию к социальной активности, самоанализу и профессиональному самоопределению;

– готовность к профессиональной мобильности, непрерывному образованию и самообразованию;

– расширение знаний учащихся о себе, своих возможностях и способностях.

– наличие у обучающихся навыков рефлексии, в том числе навыков анализа своих интересов, способностей, возможностей, своего личного и профессионального опыта;

– активная личностная позиция обучающихся в ситуации выбора, уверенность в собственных шагах по построению образовательно-профессионального проекта.

Условия реализации программы:

- кабинет, оснащенный партами, стульями, учебной доской;
- ноутбук.

Виды и формы контроля

В целях выявления уровня развития способностей и личных качеств учащегося в соответствии с ожидаемыми результатами дополнительной общеобразовательной программы «Моя профессиональная карьера» проводится стартовая диагностика, текущий контроль и итоговая аттестация в виде профориентационной игры «Я лучший».

II. УЧЕБНЫЙ ПЛАН

№ п/п	Темы и занятия	Общее кол-во часов	В том числе		Форма аттестации / контроля
			Теория	Практика	
1.	Вводное занятие	1	1		текущий контроль
2.	Дороги, которые мы выбираем	4	2	2	текущий контроль / опрос

3.	Профессии с большой перспективой	7	3	4	текущий контроль / опрос
4.	Карьера и карьерная стратегия	8	4	4	текущий контроль / опрос
5.	Тренинги «Выбор за тобой»	5	1	4	текущий контроль / опрос
6.	Профессиональное образование	3	1	2	текущий контроль / творческое задание
7.	Тайм- менеджмент	6	3	3	текущий контроль / творческое задание
8	Итоговое занятие	1		1	итоговый контроль / проект
	ИТОГО	35	15	20	

III. СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОГО ПЛАНА

1. Вводное занятие

Теория. Знакомство с программой. Инструктаж по охране труда. Правила пожарной безопасности. Входная диагностика.

Для чего нужно знать свои особенности? Что заставляет человека выбирать ту или иную профессию?

Практика. Знакомство. Упражнение «Артем – артистичный». Игра «Профессия на букву». Методика «Анкета для выявления готовности к выбору профессии» (В.Б Успенский). Рефлексия.

2. Дороги, которые мы выбираем

Мое будущее в моей профессии

Теория. Определение понятий «занятие», «профессия», «специальность», «квалификация», «должность».

Практика. Упражнение «Выбор». «Схема профессионального мира». Методика Дж. Голланда «Опросник профессиональных предпочтений»

«Цепочка профессий»

Практика. Игра «Цепочка профессий». Методика «Дифференциально-диагностический опросник» Е. А. Климова. Рефлексия

Понятие работы. Особенности профдеятельности

Теория. Понятия «работа», «профдеятельность» основные характеристики.

Практика. Составление ментальной карты.

Общее представление об отраслях и областях деятельности

Теория. Изучение различных отраслей деятельности. Виды деятельности и области.

Практика. Выполнение практических упражнений на определение отраслей деятельности.

ИТ-отрасль

Теория. Информационные технологии – методы, сбор информации. ИТ-специалисты, профессии и специализации.

Практика. Создание дорожной карты.

Типы компаний и особенности работы в них

Теория. Ознакомление с основными типами существующих на рынке труда компаний. Особенности работы.

Практика. Сравнительный анализ. Составление таблицы.

Медицина: подробный разбор отрасли

Теория. Ознакомление с особенностями медицинской отрасли на рынке труда. Медицинские работники, профессии и специализации.

Практика. Создание дорожной карты.

3. Профессии с большой перспективой

Теория. Уровни профессионального образования: учреждений среднего и высшего профессионального образования города Сочи. Понятия «Рынок труда» и его составляющие. «Продавцы», «Посредники», «Покупатели».

Новое время – новые профессии. **Атлас профессий**

Профессии наших родителей

Практика. Разминка «Профессия в действиях». Мозговой штурм с упором на конспект «Востребованные профессии будущего».

Игра – эрудиция «Новые профессии сегодня». Обсуждение результатов. Рефлексия.

Профориентационная игра «Город будущего». Презентация работы команд.

Упражнение "Коллективный счет". Составление рейтинга «Самая популярна профессия родителей в нашем классе». Круглый стол «Профессий моей семьи». Презентация и защита исследовательской работы «Мини-исследование профессий моей семьи». Обсуждение. Рефлексия.

Научноёмкие отрасли и профессии в них

Теория. Знакомство с профессиями научной отрасли. Научная деятельность.

Практика. Создание инфографики «Наука будущего»

Профессии в производстве и промышленности

Теория. Основные профессии промышленной отрасли.

Практика: Составление дорожной карты.

Знакомство с проф деятельностью

Теория. Понятие «профессиональная деятельность». Профориентация. Профессиональный выбор.

Практика. Решение кейсовых заданий.

Профессии в бизнесе

Теория. Профессиональные задачи. Перспектива выбора. Прогнозирование и тренды.

Практика. Практикум «мой бизнес»

Творческие отрасли и профессии

Теория. Актуальные творческие профессии. Особенности отрасли.

Практика. Сессия генерации идей.

Творчество – работа или хобби? Как выбрать профессию

Теория. Влияние хобби на выбор профессии. Творческие профессии и креативность.

Практика. Практикум творческих презентаций

Гуманитарные профессии

Теория. Направление деятельности. Перспективы

Практика. Составление сборника профессий

Государственные структуры и управление

Теория. Основные понятия. Структура отрасли

Практика. Упражнения на взаимодействие внутри коллектива

Отрасль и профессии по выбору

Теория. Обобщение по основным изученным вопросам

Практика. Деловая игра «Выбор без границ»

4. Карьера и карьерная стратегия

Теория. Типы таланта и интеллекта. Призвание. В поисках призвания.

Технология целеполагания. Принципы постановки карьерных целей.

Правила карьерной стратегии. Ошибки и затруднения при выборе профессии.

Трудовой Кодекс РФ о трудоустройстве. Правила составления резюме. Эффективное поведение на рынке труда. Мобильные специалисты.

Практика. Беседа «Чем бы вы занимались, если бы денежные и социальные вопросы вас бы не волновали?». Визуально-рефлексивное упражнение «Призвание». Разбор восьми типов таланта и интеллекта по А. Круглову. Упражнение «Как найти свое призвание?». Рефлексия

Актуализация личного профессионального плана. Мозговой штурм «Основные шаги по принятию решения о выборе профессии». Памятка «Правила профессионального самоопределения». Методика «Постановка жизненных целей».

Отработка и закрепление практического навыка построения карьеры. Профориентационная игра «Королевские работники».

Профориентационная игра «Кадровый вопрос». Упражнение «Игра в лотерею». Игра «Цепочка профессий». Упражнение «Профессия – специальность». Рефлексия.

Деловая игра «Кадровый вопрос». Защита проектов.

Мастер-класс «Кто есть кто?» Деловая игра «Командные роли». Обсуждение результатов.

Круглый стол «Знание трудового кодекса о применении труда несовершеннолетних». Упражнение «Мое резюме».

Мастер – класс «Секреты успешного трудоустройства».

Обсуждение проблем эффективное поведение на рынке труда. Просмотр видеоролика «Секреты успешного трудоустройства».

Заполнение и анализ индивидуальных анкет. Рефлексия.

Карьера. Качества успешных профессионалов

Теория. Основная теоретическая база, понятие «карьера»

Практика. Составление портрета успешного профессионала

Целеполагание

Теория. Основные понятия целеполагания. Основные методики. SMART – цели.

Практика. Практикум по постановке долгосрочных и краткосрочных

Как связаны управляемая карьера и школьное образование

Теория. Управляемая карьера. Способы управления карьерой. Развитие навыков карьерной грамотности

Практика. Составление ментальной карты

Рынок труда и типы занятости

Теория. Особенности рынка труда. Типы и виды занятости.

Практика. Практикум «рынок труда»

Рынок труда Смоленска

Теория. Особенности рынка труда города-курорта

Практика. Анализ рынка труда города Смоленска

Фонд занятости

Теория. Функции фонда занятости

Практика. Мероприятия по организации временного трудоустройства несовершеннолетних. Летняя занятость подростков. Организация патриотического воспитания подростков. Гарантии, установленные трудовым законодательством

Карьерная траектория

Теория. Карьерная траектория. Профессиональные и карьерные достижения.

5. Практика. Составление индивидуальной карьерной траектории

Тренинги «Выбор за тобой»

Психологическая суть профессионального самоопределения

Практика. Тренинг «Выбор за тобой». Техника «Знакомство». Техника «Составление информационной карты». Техника "Невербальное общение".

Межличностное взаимодействие

Практика. Обсуждение впечатлений от предыдущей встречи. Техника "Совместное рисование". Обсуждение.

Развитие умений по принятию решения. Этапы процесса принятия решения

Практика. Техника «Корова». Техника "Плюс, минус, интересно". Обсуждение.

Эмоциональное отношение к выбору профессии

Практика. Техника «Проективный рисунок». Игра «Шестое чувство». Резюме встречи.

Умение учитывать свои сильные и слабые стороны

Практика. Обсуждение «Окно Иогари». Техника «Мои способности». Техника на самописание. Обсуждение.

Роль жизненных ценностей при выборе профессии

Практика. Игра «Отдел кадров». Обсуждение, основанное на примере классификации Спрангера. Техника «Мои ценности». Техника «Мои цели». Обсуждение.

Умение учитывать сильные и слабые стороны

Практика. Индивидуальное письменное задание «Цели». Техника «Моя

личность». Техника самоописания. Обсуждение.

Планирование профессионального пути

Практика. Проективный рисунок "Я через 10 лет". Проективная техника "Мой товарищ через 10 лет". Обсуждение.

Решение проблемы выбора профессии

Практика. Ситуация по выбору профессии. Анализ своего решения по выбору профессии. Обсуждение.

Профессиональная зрелость

Практика. Ответы на вопросы письменно. Проективный рисунок «Дорога в жизнь». Техника «Эмоциональное отношение к выбору профессии». Подведение итогов встреч.

Интересы подростка и их связь с проф отраслями

Теория. Проф отрасли. Способы выявления интересов и навыков. Понятие «навык».

Практика. Практические упражнения на выявление интересов обучающихся

Типы профдеятельности. Связь с навыками и склонностями

Теория. Изучение типов профдеятельности.

Практика. Имитационная деловая игра.

Самодиагностика и разбор результатов

Теория. Способы развития навыков.

Практика. Самодиагностика. Групповой и индивидуальный анализ.

Логика выбора

Теория. Интересы, отрасли, склонности, профессии. Влияние ценностей и других критериев.

Практика. Деловая игра «Мой выбор»

6. Профессиональное образование

Профессиональное образование и его уровни

Теория. Понятие «профессиональное образование». Уровни профессионального образования

Практика. Составление инфографики

Портфолио достижений. Как и куда поступать после школы

Теория. Особенности поступления в образовательные учреждения. Правила составления портфолио

Практика. Практикум по подготовке портфолио

Связь школьных предметов с будущей профессией

Теория. Выбор будущей профессии. Анализ навыков и достижение. Определение сферы интересов

Практика. Тренажер для подготовки к экзаменам. Сравнительный анализ

Один день в колледже/вузе

Теория. Особенности различных образовательных организаций. Специфика и возможности

Практика. Имитационная деловая игра

Выбор дополнительного образования

Теория. Понятие «дополнительное образование». Направление,

возможности, тренды

Практика. Практикум «навигатор интересов»

Профессиональный портрет подростка

Практика. Анализ и обобщение изученной информации

Составление профессионального портрета подростка

7. Тайм- менеджмент

Что для меня важно?

Теория. Приоритеты и желания

Практика. Что для меня важно? Баланс

Понятие «Время»

Теория. Понятие «Время». Время как ресурс.

Практика. «Проактивный» и «Реактивный» подход к жизни

«Ловушки времени»

Теория. «Ловушки времени». Устранение хронофагов

Практика. анализ проведенного времени. Основные причины потери времени и рекомендации по его сохранению.

Системы учета времени

Теория. Контроль над временем: задачи и основы

Практика. Законы равновесия: система управления временем

Расстановка приоритетов

Теория. Метод Эйзенхауэра

Практика. Техника расстановки приоритетов

Постановка цели

Теория. фокусировка на цели, цель конкретная, достижимая, измеримая, реалистичная, соотнесенная во времени. Цель и задачи.

Практика. Принцип “Помидора”, Техника «Лягушка», Техника «Слон»

Темперамент

Теория. Темперамент и время

Практика. Осознание внутренних барьеров

Механизмы мотивации

Теория. Методы самомотивации

Практика. система бонусов, «Внешнее пинание». Метод холодильника, Ограничение сроков, Мишка коала

Мотивация и демотивация

Теория. Не упустите возможности, или нахождение лично-значимого смысла

Практика. Стимулы

Режим дня.

Теория. Суточные и недельные биоритмы человека

Практика. учёт ритмических закономерностей жизнедеятельности

Методика GTD

Теория. Принципы работы по методике Getting Things Done

Практика. схема управления заданиями по GTD - система, основанная на доведении поставленных задач до конца

Привычки.

Теория. Плюсы и минусы привычек

Практика. Составление своей инвестиционной карты развития, в которой следует отразить следующие разделы:

аудит привычек;

жизненный цикл каждой из обнаруженной у себя привычки;

сила привычки;

эффективность привычки

Закон Парето

Теория. Закон Парето

Практика. Поиск 20% важнейших задач

От большего к меньшему

Теория. Метод Франклина

Практика. Дробление глобальных задач

Тренинг

Практика. Планирование учебной деятельности, формирование целей обучения в вузе: стратегических (окончание вуза), среднесрочных (окончание лана действия. Прием SMART

Тема 9. Итоговое занятие (1 час)

Практика. Профориентационная игра «Я лучший». Разминка «Один день из жизни». Упражнение «Моя линия жизни»

е

р

ы

п

р

а

к

т

и

к

а

.

С

о

с

т

а

в

л

е

н

и

е

п

IV. КАЛЕНДАРНЫЙ УЧЕБНЫЙ ГРАФИК

№ п/п	Месяц	Тема занятия	Форма занятия	Количество часов	Форма контроля
1.		Вводное занятие	беседа практическое занятие		Текущий контроль
2.		Мое будущее в моей профессии. Профессиональные предпочтения	беседа практическое занятие		текущий контроль
3.		«Цепочка профессий». Понятие работы. Особенности профдеятельности	беседа практическое занятие		текущий контроль
4.		Общее представление об отраслях и областях деятельности. ИТ-отрасль	беседа практическое занятие		текущий контроль
5.		Типы компаний и особенности работы в них. Медицина: разбор отрасли	беседа практическое занятие		текущий контроль
6.		Новое время – новые профессии. «Востребованные профессии будущего»	беседа практическое занятие		текущий контроль
7.		«Новые профессии сегодня». «Профессий моей семьи»	беседа практическое занятие		текущий контроль
8.		Наукоёмкие отрасли и профессии в них. Профессии в производстве и промышленности	практическое занятие		текущий контроль
9.		Знакомство с профдеятельностью. Профессии в бизнесе	практическое занятие		текущий контроль
10.		Творческие отрасли и профессии. Творчество – работа или хобби? Как выбрать профессию	беседа практическое занятие		текущий контроль
11.		Гуманитарные профессию. Государственные	беседа практическое занятие		текущий контроль

		структуры и управление			
12.		Рынок труда Смоленска. Отрасль и профессии по выбору	беседа практическое занятие		текущий контроль
13.		«Как найти свое призвание?» «Основные шаги по принятию решения о выборе профессии»	беседа практическое занятие		текущий контроль
14.		Игра «Королевские работники»	практическое занятие		текущий контроль
15.		«Цепочка профессий». «Кадровый вопрос»	Комбинированное занятие		текущий контроль
16.		«Мое резюме». «Секреты успешного трудоустройства»	Комбинированное занятие		текущий контроль
17.		Карьера. Качества успешных профессионалов. Целеполагание	Комбинированное занятие		текущий контроль
18.		Как связаны управляемая карьера и школьное образование. Рынок труда и типы занятости	Комбинированное занятие		текущий контроль
19.		Фонд занятости. Карьерная траектория	Комбинированное занятие		текущий контроль
20.		Психологическая суть профессионального Самоопределения. Межличностное взаимодействие. Развитие умений по принятию решения. Этапы процесса принятия решения	Комбинированное занятие		текущий контроль
21.		Эмоциональное отношение к выбору профессии. Роль жизненных ценностей при выборе профессии	Комбинированное занятие		текущий контроль
22.		Планирование профессионального пути. Решение проблемы выбора профессии. Профессиональная зрелость	Комбинированное занятие		текущий контроль
23.		Интересы подростка и их связь с проф	Комбинированное занятие		текущий контроль

		отраслями. Типы профдеятельности. Связь с навыками и склонностями			
24.		Самодиагностика и разбор результатов. Логика выбора	Комбинированное занятие		текущий контроль
25.		Профессиональное образование и его уровни. Портфолио достижений. Как и куда поступать послешколы	Комбинированное занятие		текущий контроль
26.		Связь школьных предметов с будущей профессией. Один день в колледже/вузе	Комбинированное занятие		текущий контроль
27.		Выбор дополнительного образования. Профессиональный портрет подростка	Комбинированное занятие		текущий контроль
28.		Что для меня важно? Понятие «Время»	Комбинированное занятие		текущий контроль
29.		«Ловушки времени». Системы учета времени	Комбинированное занятие		текущий контроль
30.		Расстановка приоритетов. Постановка цели. Темперамент	Комбинированное занятие		текущий контроль
31.		Механизмы мотивации. Мотивация и демотивация	Комбинированное занятие		текущий контроль
32.		Режим дня. Сон. Методика GTD. Привычки	Комбинированное занятие		текущий контроль
33.		Закон Парето. От большего к меньшему.	Комбинированное занятие		текущий контроль
34.		Тренинг. Планеры	Комбинированное занятие		текущий контроль
35.		Итоговое занятие	Комбинированное занятие		итоговый контроль

V. МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОГРАММЫ

Формами образовательного процесса являются: практическое занятие и

экскурсия. На занятиях предусматриваются следующие **формы организации учебной деятельности**: индивидуальная, фронтальная, групповая, коллективная.

Реализация программы предполагает групповые **формы работы** (консультации, диагностика, тренинги, мастер-классы, игры, дискуссии, обсуждения).

Отдельную группу представляют **методы диагностики**, представленные в приложении 4 («Анкета для выявления готовности к выбору профессии (В. Б. Успенский)»), методика «Определение профессионального типа личности» Дж. Голланда, методика Климова «Определение типа будущей профессии», методика «Якоря карьеры» Э. Шейна).

Ряд используемых упражнений и процедур, предусмотренных программой и приведенных в соответствующих литературных источниках, допускают внесение определенных корректировок с учетом целей соответствующего занятия и особенностей группы, в которой реализуется данная программа.

Основным формами занятий являются:

- тренинги;
- беседы и дискуссии;
- игры (словесные, сюжетно-ролевые, профориентационные);
- экскурсии;
- мастер-классы;
- творческие задания;
- упражнения на взаимодействие;
- диагностика.

Большое место в осуществлении данной программы принадлежит наглядным и словесным **методам обучения** (беседы, просмотр видеоматериалов, работа со специальной литературой, экскурсии).

На занятиях используются следующие педагогические технологии:

- технология группового обучения;
- технология коллективного взаимообучения;
- технология исследовательской деятельности;
- технология игровой деятельности;
- технология коллективной творческой деятельности.

Дидактическое обеспечение

Для обеспечения учебного процесса необходимы **наглядно-иллюстративные и дидактические материалы**:

- методические разработки,
- методическая литература,
- раздаточный материал,
- пособия,
- профориентационные игры,

- тестовый материал,
- видеоролики,
- презентации.

Воспитательный компонент содержания программы реализуется в каждой теме учебного плана программы посредством использования следующих методов и приёмов воспитания таких, как беседа, рассказ, анализ и обсуждение, подготовка сообщений, личный пример педагога, поощрение, традиции коллектива и др.)

На вводном занятии важно договориться о правилах поведения в учреждении, в кабинетах. В процессе обучения по программе приоритетным является стимулирование интереса к занятиям, воспитание бережного отношения к материалам и оборудованию, используемых на занятиях.

В процессе обучения педагог особое внимание уделяет воспитанию эмоциональной отзывчивости, культуры общения в детско-взрослом коллективе, работоспособности, аккуратности.

Оценивание результатов воспитательной работы происходит в процессе педагогического наблюдения на протяжении всего периода обучения

Примерный план работы на 1 занятие при дистанционном проведении занятия:

Введение нового материала и его отработка в режиме online конференции.

Отправка учебного материала или ссылок на учебный ролик, Сферум, Телеграмм и пр.

Консультирование учащихся по мере необходимости.

Анализ полученных от учащегося решений.

Отправка списка материалов, ссылок для следующего занятия

Для успешной усвояемости учебного материала используются следующие пособия, дидактические, наглядные материалы:

- раздаточный материал тематике занятия;
- печатные материалы для выполнения заданий;
- аудио по отдельным темам учебного плана;
- презентационные материалы к занятиям;

- подборка текстов для индивидуального развивающего чтения, соответствующих темам занятий.

Контрольно-измерительные (оценочные) материалы

Для отслеживания результативности образовательного процесса используется «Анкета для выявления готовности к выбору профессии (В. Б. Успенский)». Методика проводится в начале и в конце обучения.

Показателем результативности образовательного процесса по программе

является тенденция к среднему и высокому уровням готовности к выбору профессии учащихся или сферы деятельности.

Количественные показатели были переведены и проинтерпретированы в соответствии с нормативной шкалой:

Таблица

<i>Кол-во баллов</i>	<i>0-6</i>	<i>7-12</i>	<i>13-18</i>
<i>Оцениваемые параметры</i>	<i>Низкая готовность</i>	<i>Средняя готовность</i>	<i>Высокая готовность</i>
Составление портфолио	Не умеет составлять портфолио	При составлении портфолио допускает ошибки	Может грамотно составить портфолио
Инструменты и алгоритмы принятия решений	Не использует на практике	Редко применяет на практике	Применяет на практике, активно использует
Целеполагание и постановка цели	Не умеет применять на практике методики целеполагания. Испытывает трудности с	Владеет терминологией курса. Умеет на практике применять некоторые методики целеполагания.	Владеет терминологией курса. Умеет на практике применять различные методики целеполагания. Не

	постановкой цели и определением задач	Испытывает трудности с постановкой цели и определением задач	испытывает трудности с постановкой цели и определением задач
Планирование и управление временем	Не знает технологии тайм-менеджмента. С трудом может организовать своё время. Не умеет расставлять приоритеты	Знает и умеет применять на практике некоторые технологии тайм-менеджмента. Знает основные принципы тайм-менеджмента	Знает и умеет применять на практике различные технологии тайм-менеджмента. Умеет расставлять приоритеты для реализации задач. Знает основные принципы тайм-менеджмента, умеет вести дневник времени

Полученные результаты оформляются в сводной таблице показателей результативности образовательного процесса по методике В. Б. Успенского «Опросник для выявления готовности школьников к выбору профессии».

Таблица

№ учащегося	Возраст учащегося	1 замер (начало года)	Начальный уровень готовности	2 замер (конец года)	Конечный уровень готовности	Результат готовности (наличие тенденции)

Критерии оценки результата воспитания (в основе лежат воспитательные задачи и личностные результаты):

Таблица

<i>проявляет / не проявляет</i>	<ul style="list-style-type: none"> • усидчивость, терпение, ответственность, дисциплинированность, самоорганизованность; • активность и дружелюбие, взаимопомощь в коллективе, уважительное отношение при общении с педагогом, с одноклассниками; • общительность, стремление помочь, отзывчивость.
<i>активен / пассивен</i>	в учебной деятельности, в деятельности коллектива, в процессе подготовки к культурно-образовательным массовым мероприятиям;
<i>конструктивно / неконструктивно</i>	взаимодействует с другими членами коллектива и взрослыми;
<i>понимает / не понимает</i>	• необходимость доброжелательного положительного отношения к окружающим, ко всему живому;
<i>соблюдает / не</i>	правила поведения в различных ситуациях образовательного

<i>соблюдает</i>	процесса и в процессе публичных выступлений
<i>контролирует / не контролирует</i>	<ul style="list-style-type: none"> • своё поведение во время учебного занятия и публичного выступления;
<i>ответственно / или безответственно</i>	<ul style="list-style-type: none"> • относится к выполнению своих обязанностей, к своим словам и поступкам;
<i>умеет / не умеет</i>	<ul style="list-style-type: none"> • слышать и слушать;
<i>доводит / не доводит</i>	<ul style="list-style-type: none"> • начатое дело до конца
<i>имеет / не имеет</i>	<ul style="list-style-type: none"> • адекватную самооценку; позитивное отношение к жизни; • стремление к совершенствованию результатов обучения; • желание участвовать в работе объединения по окончании реализации образовательной программы.

VI. ЛИТЕРАТУРА

1. Андреева О.В., Березина Н.Е., Исаковская М.В. ДОП «Профориентационный навигатор».- Ярославль: 2017г.
2. Ансимова Н.П., Кузнецова И. В. Профессиональная ориентация, профотбор и профессиональная адаптация молодежи: Учебно-методическое пособие. -Ярославль: Изд-во ЯГПУ, 2000.
3. Бакштанский В.Л., Жданов О.И. Менеджмент жизни: Стратегия личной эффективности. М., 2010.
4. Воробьев А.Н., Сенин И.Г., Чирков В.И. Опросник профессиональных предпочтений. Руководство. - Ярославль: НПЦ «Психодиагностика», 1993.
5. Глухова Е.С. Тайм-менеджмент: личная эффективность.-Томск: ТГУ, 2012.
6. Групповая профконсультация для выпускников 9-11 классов (методические материалы). Изд. 2-е, доп. / Сост.: И.В. Кузнецова, Т.Н. Кузьмина, В.В.Радченко. - Ярославль: Центр «Ресурс», 2003.
7. Горбатова Т.А. Дополнительная общеразвивающая программа разработана международным онлайн-сервисом профориентации и личностного развития для подростков «ПРОФИЛУМ» в сотрудничестве с методистом Центра социальных компетенций «Диалог наук» ГБПОУ «Воробьевы горы»
8. Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих. Вып. 44. - М., 2003.
9. Елизаров А.Н. Основы индивидуального и семейного психологического консультирования: Учебное пособие. - М.: Ось-89, 2003.
10. Иванкина Л.И. Тайм –менеджмент, или управление личной эффективностью, -Томск: ТПУ, 2011.
11. Использование методики изучения свойств внимания (красно-черная таблица Ф.Д. Горбова) в целях профессиональной диагностики: Методические

рекомендации для специалистов служб занятости и профориентации./ Сост.: О.В. Большакова - Ярославль: Центр «Ресурс», 1999.

12. Использование методики корректурной пробы Бурдона-Анфимова в целях профессиональной диагностики: Методические рекомендации для специалистов служб занятости и профориентации /Сост.: Т.В. Соболева. - Ярославль: Центр «Ресурс», 1999.

13. Классификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих / Минтруд России; Отв. за вып. З.С.Богатыренко. - Офиц. изд. - 4-е изд., доп. - М., 2002. - Б-ка журн. «Бюллетень Минтруда России».

14. Лайм М. Спенсер-мл. и Сайн М. Спенсер. Компетенции на работе: Пер. с англ. - М.: НІРРО, 2005.

15. Медицинские противопоказания при выборе форм профессионального обучения и трудовой деятельности: Методические рекомендации для профконсультантов и специалистов по профориентации /Сост. А.Г. Красильников. - Ярославль: Центр «Ресурс», 2002.

16. Методика изучения коммуникативных и организаторских способностей (КОС - 1)/ Сост.: методический отдел Центра «Ресурс». - Ярославль: Центр «Ресурс», 2003.

17. Методика изучения потребности в достижении/ Сост.: методический отдел Центра «Ресурс». - Ярославль: Центр «Ресурс», 2003.

18. Методика исследования уровня субъективного контроля (УСК). Сост.: методический отдел Центра «Ресурс», МПЛ «Психодиагностика». - Ярославль: Центр «Ресурс», 2002.

19. Мои жизненные и профессиональные планы: Книга для учащихся старших классов. - М., 1994.

20. Профориентация: Учеб. пособие для студентов высш. учебных заведений/ Пряжникова Е.Ю., Пряжников Н.С. - М.: Издательский центр «Академия», 2005.

21. Пряжников Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение. -М.: Воронеж, 1996.

22. Путь к профессии: основы активной позиции на рынке труда: Учебное пособие для учащихся старших классов школ / Ж.Н. Безус, Ю.П. Жукова, И.В. Кузнецова, В.В. Радченко, К.В. Совина, Ю.К. Хододилова. - Ярославль: Центр «Ресурс», 2003.

23. Рафикова, Р. Р. Управление трудовой карьерой молодых специалистов // Молодой ученый. М., 2019.

24. Резапкина Г.В. Я и моя профессия: программа профессионального самоопределения для подростков: рабочая тетрадь учащегося. - М.: Генезис, 2000.

25. Резапкина Г.В. Я и моя профессия: программа профессионального самоопределения для подростков: Учебно - методическое пособие для школьных психологов и педагогов. - М.: Генезис, 2000.

26. Родительское собрание по профориентационной тематике. Методические материалы. Изд. 2-е, доп., перераб. / Авт.-сост.: Ж.Н. Безус, М.А. Беломытцева. -Ярославль: Центр «Ресурс», 2003.

Электронные образовательные ресурсы

1. HRTIME. Ресурсы для достижений // URL: <https://hvertime.ru/material/resursy-dlia-dostizheniy-48908/>
2. Академия цифровых технологий // URL: <https://adtspb.ru/2021/07/nachinaj-kareru-smolodu-kak-podrostku-sdelat-pervye-karernye-shagi/>
3. Атлас новых профессий [Электронный ресурс] // URL: <https://atlas100.ru/catalog/>
4. Банк России: [Электронный ресурс] // Онлайн-уроки финансовой грамотности URL: <https://dni-fg.ru/list>
5. Дети и деньги [Электронный ресурс] // Блискавка Е. Книга о финансовом воспитании. Самоучитель семейных финансов для детей. URL: <http://moneykids.ru/book/>
6. КиберПедия Информационный ресурс // URL: <https://cyberpedia.su/1x3bf9.html>
7. Стартап // URL: <http://hiterbober.ru/business-terms/chto-takoe-startup.html>
8. Стартап // URL: <http://www.temabiz.com/terminy/chto-takoe-startup.html>
9. Что такое стартап? // URL: <http://predp.com/startup/main/chto-takoe-startup.html>
10. Электронный музей профессий [Электронный ресурс] // URL: <https://profvibor.ru/>

Интернет-ресурсы для организации online обучения:

1. Платформа Яндекс Телемост (<https://telemost.yandex.ru/>)
2. Сферум - система обмена текстовыми, audio и video файлами, (организация обучения в группе) (<https://sferum.ru/>)
3. RuTube – видеохостинг для загрузки видео
4. Платформа «Открытое образование» (<https://openedu.ru/>)

VII . ПРИЛОЖЕНИЕ

Речь идет не только о выборе профессии, но и о прогнозировании того, что ждет каждого из вас дальше, после того, как вы начнете работать или учиться. Если анализировать человеческие жизни, то они оказываются похожими друг на друга: все мы рождаемся, учимся, вступаем или нет в общественные организации, имеем друзей, создаем семью, работаем, уходим на пенсию и т.д. Таким образом, жизнь каждого из нас складывается, с одной стороны, из стандартных событий, с другой стороны — из индивидуальных, являющихся вехами на пути только данного конкретного человека.

В то же время к стандартным событиям каждый человек относится по-разному. К примеру, если мы попросим нескольких взрослых людей рассказать, почему они поступили именно на эту работу, то услышим различные ответы: "Больше некуда было податься", "Друг посоветовал", "Попал по распределению" или полное перечисление

причин выбора своей работы.

Попробуем разобраться в возможных причинах такого объяснения своего выбора. О чем говорит высказывание "Больше некуда было податься"? Отнюдь не о безвыходности положения, а о том, что человек не анализировал ситуацию и прежде всего не собирал сведений (информацию) о возможных местах приложения своих сил.

Только человек, владеющий информацией, может принимать реальные решения. Это относится не только к выбору профессии, но и к любой сфере нашей жизни. Сказать конкретно, какая информация нужна при выборе профессии, очень сложно. Но обязательно нужны знания, во-первых, о мире профессий в целом: его сферах, законах, по которым он живет, и, во-вторых, специфические для данного человека: какие области мира профессий соответствуют интересам, способностям, знаниям личности; что нужно сделать, чтобы осуществить свой выбор.

Таким образом, первый "кирпичик" структуры профессионального выбора — наличие информации, или информированность.

Фраза "Больше некуда было податься" говорит о пассивном отношении человека к своей судьбе. Он не чувствует себя хозяином своей жизни, не ценит себя как человека, как личность. Разбору причин такого отношения к себе у нас будет посвящено несколько встреч. А сейчас мы усвоим только одно: человек не ценит себя, если не чувствует своей автономности. Что такое автономность? Коротко говоря, это понимание, с одной стороны, своей принадлежности к миру людей, а с другой — того, что каждый человек и "Я" в том числе — индивидуален и неповторим; понимание своих сильных и слабых сторон; умение определить их в себе и использовать наилучшим образом, знать, как ими управлять; понимание, что только сам человек — хозяин своей судьбы, только он в состоянии сделать себя счастливым и удачливым и добиться всего, что наметил. Узнавая себя, человек получает возможность формировать себя в соответствии со своими намерениями. Автономность — второй "кирпичик" структуры профессионального выбора.

От уровня автономности зависит умение принимать решения. По сути, выбор профессии — это решение, которое принимает человек. Но принимать решение, т. е. брать на себя ответственность, может только автономный человек. Принимая решение, человек на основе анализа выбирает путь для дальнейшего развития и совершенствования. Отказ от принятия решения, желание пустить дела на самотек всегда ведет к регрессу и деградации личности. У принятия решения есть свой алгоритм. Его разбору и применению будет посвящена отдельная встреча. Сегодня мы с вами просто запомним, что третий "кирпичик" — это умение принимать решение.

Мы уже говорили о том, что жизнь человека — это непрерывный процесс. Каждый настоящий момент — результат всего уже происшедшего с нами и он обязательно влияет на будущее. Поэтому нельзя рассматривать выбор профессии как нечто отдельное, ни с чем не связанное. Принимая решение, мы анализируем прошлое, но при этом мы обязательно заглядываем и в будущее, т. е. планируем. Во всем цивилизованном мире существует термин "планирование жизни, планирование профессионального пути". Не надо воспринимать его как жесткое расписание, хотя и такой вариант возможен. Наиболее типичен другой вид планирования — определение образа жизни, какого человек хочет достичь в 30, 40, 50 лет, и путей (конкретных) его достижения, а также промежуточных

сроков.

Чтобы было яснее, разберем пример. Молодой человек хочет к 35-40 годам быть преуспевающим врачом — хорошим специалистом, к которому трудно попасть на прием, и обеспеченным человеком. Это планируемый образ. Теперь планируемые шаги: поступление в медицинский вуз, успешная учеба в нем и успешное окончание; поступление на работу либо в солидную клинику, где есть возможность продвижения, либо туда, где возможна обширная самостоятельная практика. Причем это надо сделать к 25-26 годам, иначе к желаемому сроку не накопится достаточный опыт. Повышение квалификации. Это все относится к профессионализму. Для достижения материального благополучия надо иметь либо ученую степень, либо заняться частной практикой. Кроме того, в имидж преуспевающего человека входит еще и наличие счастливой семьи. И так далее. Таким образом, четвертым "кирпичиком" является умение планировать. И наконец пятый "кирпичик" — эмоциональное отношение к выбору. Каким тоном можно произнести фразу "Больше некуда было податься"? Скорее всего, удрученным, как минимум безразличным.

Страх перед выбором, страх перед началом самостоятельной жизни, безразличие, излишняя восторженность препятствуют адекватному выбору. Более полезно ровное отношение, радость от достигнутого, то, что называется "здоровая злость, здоровый азарт" и т.д. Они увеличивают силы человека".

Техника "Составление информационной карты" (30 мин)

Задачи: практически закрепить полученные знания; повысить активность участников группы в поиске необходимой информации.

Упражнение выполняется письменно.

Инструкция. "Только что мы говорили о тех знаниях и качествах, которые необходимы при выборе. А теперь от абстрактных знаний перейдем к конкретному анализу. Начнем с первого "кирпичика" - информированности. Возьмите ручки и тетради и заполните таблицу как можно подробнее и четче, поскольку дальше мы продолжим работу с ней.

Информационная карта оценки мира профессий:

Что мне интересно знать или делать?

В какой профессии я этого смогу достичь?

Что мне нужно для получения этой профессии?

Записи в таблице должны располагаться блоками "интерес — профессия — необходимые шаги". Сейчас вы пишете все ваши интересы независимо от того, реальны они или нет. Вы определяете максимально широкое поле ваших интересов. В ходе последующих занятий это поле мы будем сужать, дополнять, изменять. Эта таблица — заготовка для нашей будущей работы. На работу вам отводится 25 мин. Если будут возникать вопросы — задавайте их сразу".

В ходе работы ведущие отвечают на вопросы, просят вспомнить все, что интересовало человека в детстве и юности, все его мечты, связанные с профессией. Если остается время, можно провести краткое обсуждение наиболее часто встречавшегося вопроса или провести игру "Полет фантазии": участники дополняют фразу "Я хочу..." и набирают как можно больше вариантов. Выигрывает тот, кто набрал и записал наибольшее количество вариантов. При низкой активности группы с этой игрой можно начать заполнение

таблицы. Но важно, чтобы кроме фантастических, в таблице присутствовали и реальные варианты.

Техника "Невербальное общение"- (15 мин)

Задачи: дать общее представление о роли невербального общения; использовать двигательную технику для поддержания интереса и внимания. Если не остается времени, упражнение не выполняется.

Вступление ведущего. "А теперь мы с вами вернемся к началу нашего разговора, когда мы говорили о том, что члены круга послужат как бы зеркалом для каждого из нас. Наш образ самого себя формируется в общении с другими людьми. Но очень часто люди совершают ошибку, считая общением лишь разговоры. Огромную часть сигналов о своем состоянии, отношениях мы подаем жестами, движениями, мимикой, т. е. невербально.

Примеры невербального общения: а) противоречие жеста и слов; б) некоторые типичные позы (1-2 примера истолкования поз). Для того чтобы понять невербальное общение глубже, мы выполним одно упражнение".

Инструкция. "Одного из нас мы выберем ведущим. Мы завяжем ему глаза. Его задача: придумать, каким образом, по какому признаку можно разделить людей на две группы, не разговаривая с ними. После того как он придумает основание для классификации, он вытянет руки вперед, ладонями вверх. Задача всех остальных — по очереди подойти к ведущему и положить ему на ладони свои. Делать все это надо в полной тишине, чтобы ведущий не понял, кто именно перед ним".

Детей разделяют на две группы — налево и направо. Ощупывать ладони или делать какие-то еще движения при этом нельзя.

В качестве ведущих должны побывать 3-4 человека. Ведущие группы также участвуют в упражнении.

Обсуждение после этого ведется по нескольким пунктам.

1) Основания классификации и что за психологический смысл несут выдвигаемые классификации. Например, "руки дрожат — не дрожат" — боязнь оценочных ситуаций; "руки кладут уверенно — неуверенно" — особенности характера, которые за этим кроются.

2) Каждый ли из присутствующих был согласен с тем, что его определили в данную группу?

3) Согласны ли были все, что данный человек попал именно в эту группу?

Резюме (1-2 мин)

В нем стоит кратко повторить основные из обсуждавшихся тем, а также выразить надежду, что хотя первое занятие могло показаться несколько затянутым, оно было познавательным и способствовало тому, чтобы и дальше быть участником группы.

В конце каждого занятия участники группы получают домашнее задание.

Домашнее задание.

Еще раз проанализировать информационную карту и дополнить ее пунктом: какие книги необходимо прочитать для знакомства с наиболее интересующими вас профессиями.

Прочитать хотя бы одну книгу.

Приложение

Диагностические методики

1. Опросник для выявления готовности школьников к выбору профессии (подготовлен профессором В.Б.Успенским).

Цель: определение готовности учащихся к выбору профессии.

Инструкция: вам будут предложены утверждения, на которые вы должны выразить свое мнение ответами «да» или «нет».

1. Вы уже твердо выбрали будущую профессию.
 2. Основной мотив выбора – материальные интересы.
 3. В избранной профессии Вас привлекает, прежде всего, сам процесс труда.
 4. Вы выбираете профессиональное учебное заведение потому, что туда пошли учиться Ваши друзья.
 5. Вы выбираете место работы (учебы) потому, что оно недалеко от дома.
 6. Если Вам не удастся получить избираемую профессию, то у Вас есть запасные варианты, которые устраивают Вас.
 7. Вы читаете литературу, связанную с будущей профессией.
 8. Вам известны противопоказания, которые существуют для избранной профессии.
 9. Не важно, кем работать, важно, как работать.
 10. Вы думаете, что с выбором профессии не надо спешить, сначала следует получить аттестат.
 11. Вам известно, каких качеств, важных для будущей профессиональной деятельности, вам не хватает.
 12. Вы занимаетесь развитием профессионально значимых качеств.
 13. Согласны ли Вы с тем, что здоровье не влияет на выбор профессии?
 14. Учителя одобряют Ваш выбор будущей профессии.
 15. Вы знаете о неприятных сторонах будущей профессии.
 16. Вам удалось осуществить пробу сил в деятельности, близкой к будущей профессии.
 17. Вы консультировались о выборе профессии у врача.
 18. Главное в выборе профессии – возможность поступить в профессиональное учебное заведение.
 19. Вы знаете об условиях поступления в выбранное учебное заведение.
 20. Вам известно о возможностях трудоустройства по избираемой профессии.
 21. Вы уверены, что родственники помогут Вам устроиться на работу (учебу).
 22. Вы знаете о возможных заработках у представителей избираемой Вами профессии.
 23. Если не удастся поступить в избранное учебное заведение, то Вы будете пытаться еще раз.
 24. Для правильного выбора профессии достаточно Вашего слова «хочу».
- Обработка и интерпретация результатов: поставьте полученные варианты

ответов в два столбца следующим образом:

«Да»: 1, 2, 3, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23.

«Нет»: 4, 5, 10, 13, 24.

Подсчитайте в первой строке сумму ответов «да», во втором – сумму ответов «нет». Сложите полученные суммы и определите уровень готовности школьников квыбору профессии по следующей шкале:

0 – 6 баллов – неготовность;

7 – 12 баллов – низкая готовность; 13 – 18

баллов – средняя готовность; 19 – 24 балла –

высокая готовность.

Итоги теста лучше подвести в наглядной форме. Дети сами могут прокомментировать свои результаты.

2. «Определение профессионального типа личности» Дж. Голланда

Изучая индивидуальные особенности людей, психолог Голланд разработал методику для определения социальной направленности личности (социального характерологического типа), выделив шесть типов:

- Реалистический тип (Р)
- Интеллектуальный тип (И)
- Социальный тип (С)
- Конвенциальный тип (К)
- Предприимчивый тип (П)
- Артистический тип (А)

Инструкция: "Из каждой пары профессий нужно указать одну, предпочитаемую. Всего 42 выбора".

Тест

№	<i>a</i>	<i>б</i>
1	инженер-техник	инженер-контролер
2	вязальщик	санитарный врач
3	повар	наборщик
4	фотограф	зав. магазином
5	чертежник	дизайнер
6	философ	психиатр
7	ученый-химик	бухгалтер
8	редактор научного журнала	адвокат
9	лингвист	переводчик художественной литературы
10	педиатр	статистик
11	организатор воспитательной работы	председатель профсоюза
12	спортивный врач	фельетонист

13	нотариус	снабженец
14	перфоратор	карикатурист
15	политический деятель	писатель
16	садовник	метеоролог
17	водитель	медсестра
18	инженер-электрик	секретарь-машинистка
19	маляр	художник по металлу
20	биолог	главный врач
21	телеоператор	режиссер
22	гидролог	ревизор
23	зоолог	зоотехник
24	математик	архитектор
25	работник ИДН	счетовод
26	учитель	милиционер
27	воспитатель	художник по керамике
28	экономист	заведующий отделом
29	корректор	критик
30	завхоз	директор
31	радиоинженер	специалист по ядерной физике
32	водопроводчик	наборщик
33	агроном	председатель сельхозкооператива
34	закройщик-модельер	декоратор
35	археолог	эксперт
36	работник музея	консультант
37	ученый	актер
38	логопед	стенографист
39	врач	дипломат
40	главный бухгалтер	директор
41	поэт	психолог
42	архивариус	скульптор

Ключ к тесту

Реалистический тип: 1а, 2а, 3а, 4а, 5а, 16а, 17а, 18а, 19а, 21а, 31а, 32а, 33а, 34а.

Интеллектуальный тип: 1б, 6а, 7а, 8а, 9а, 16б, 20а, 22а, 23а, 24а, 31б, 35а, 36а, 37а.

Социальный тип: 2б, 6б, 10а, 11а, 12а, 17б, 29б, 25а, 26а, 27а, 36б, 38а, 39а, 41б.

Конвенциональный тип: 3б, 7б, 10б, 13а, 14а, 18б, 22б, 25б, 28а, 29а, 32б, 38б, 40а, 42а.

Предприимчивый тип: 4б, 8б, 11б, 13б, 15а, 23б, 28б, 30а, 33б, 35б, 37б, 39б, 40б.

Артистический тип: 5б, 9б, 12б, 14б, 15б, 19б, 21б, 24а, 27б, 29б, 30б, 34б, 41а, 42б.

Интерпретация

Каждый тип личности характеризуется некоторыми особенностями:

- определенными чертами характера и складом ума;
- способностями к определенным видам деятельности;
- предпочтениями определенного рода занятий;
- содержанием увлечений;
- профессиональными возможностями.

Каждому типу личности соответствует определенный тип профессий. В том случае, если человек выбирает профессию соответствующую типу его личности, то он может достичь в ней наибольших успехов и получить наибольшее удовлетворение от работы.

Ниже, в таблице 1 приведены описания каждого из шести типов личности. Однако сделать однозначный вывод о принадлежности к одному определенному типу личности можно только, в том случае, если оценка по этому типу на несколько баллов выше, чем оценки по другим типам.

Таблица 1.

Типы профессиональной направленности личности

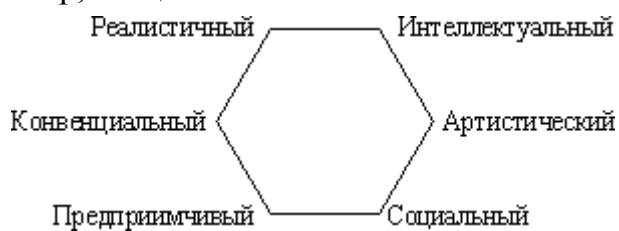
<i>Типы</i>	<i>Психологические характеристики, особенности личности, способности</i>	<i>Ориентация, направленность, предпочтения</i>	<i>Профессиональная среда</i>	<i>Конкретные профессии</i>
Р	Активность, агрессивность, деловитость, настойчивость, рациональность, практическое мышление, развитые двигательные навыки, пространственное воображение, технические способности	Конкретный результат, настоящее, вещи, предметы и их практическое использование, занятия, требующие физического развития, ловкости, отсутствие ориентации в общении	Техника, сельское хозяйство, военное дело. Решение конкретных задач, требующих подвижности, двигательных умений, физической силы. Социальные навыки нужны в минимальной мере и связаны с приемом передач ограниченной информации.	механик, электрик, инженер, фермер, зоотехник, агроном, садовод, автослесарь, шофер и т.д.
И	Аналитический ум, независимость	Идеи, теоретические ценности,	Наука. Решение задач, требующих	физик, астроном,

	оригинальность суждений, гармоничное развитие языковых и математических способностей, критичность, любознательность, склонность к фантазии, интенсивная внутренняя жизнь, низкая физическая активность	умственный труд, решение интеллектуальных и творческих задач, требующих абстрактного мышления, отсутствие ориентации на общение деятельности, информационный характер общения	абстрактного мышления и творческих способностей. Межличностные отношения играют незначительную роль, хотя необходимо уметь передавать и воспринимать сложные идеи	ботаник, программист и др.
С	Умение общаться, гуманность, способность сопереживать, активность, зависимость от окружающих общественного мнения, приспособление, решение проблем опорой на эмоции и чувства, преобладание языковых способностей	Люди, общение, установление контактов с окружающими, стремление учиться, воспитывать, избегание интеллектуальных проблем	Образование, здравоохранение, социальное обеспечение, обслуживание, спорт. Ситуации и проблемы, связанные с умением разбираться в поведении людей, требующие постоянного личного общения, умения убеждать.	врач, педагог, психолог и т.п.
К	Способности к переработке числовой информации, стереотипный подход к проблемам, консервативный характер, подчиняемость, зависимость, следование обычаям, конформность, исполнительность, преобладание математических способностей	Порядок, четко расписанная деятельность, работа по инструкции, заданным алгоритмам, избегание неопределенных ситуаций, социальной активности и физического напряжения, принятие позиции руководства	Экономика, связь, расчеты, бухгалтерия, делопроизводство. Деятельность, требующая способностей к обработке рутинной информации и числовых данных	бухгалтер, финансист, экономист, канцелярский служащий и др.
П	Энергия, импульсивность, энтузиазм,	Лидерство, признание, руководство, власть,	Решение неясных задач, общение с представителями	бизнесмен, маркетолог, менеджер,

	предприимчивость, агрессивность, готовность к риску, оптимизм, уверенность в себе, преобладание языковых способностей, развитые организаторские способности	личный статус, избегание занятий, требующих усидчивости, большого труда, двигательных навыков концентрации внимания, интерес к экономике и политике	различных типов в разнообразных ситуациях, требующих умения разбираться в мотивах поведения других людей и красноречия	директор, заведующий, журналист, репортер, дипломат, юрист, политик и т.д.
А	Воображение интуиция, эмоционально сложный взгляд на жизнь, независимость, гибкость оригинальность мышления, развитые двигательные способности восприятие	и Эмоции и чувства, самовыражение, творческие занятия, избегание деятельности, требующей физической силы регламентированного рабочего времени, исследования правилами традициям	Изобразительное искусство, музыка, литература. Решение проблем, требующих художественного вкуса и воображения	музыкант, художник, фотограф, актер, режиссер, дизайнер и т.д.

Более точный вывод о профессиональной направленности личности можно сделать, учитывая не максимальную оценку по одному из типов, а определив три типа, имеющие наибольшие оценки. Дело в том, что в соответствии с теорией Дж.Голланда шесть типов личности сгруппированы друг с другом по степени сходства в форме шестиугольника (см. рис.) Каждый тип наиболее сходен со своими соседями по шестиугольнику и наиболее отличается от противоположного в шестиугольнике типа личности.

Например, социальный тип наиболее похож на предприимчивый и артистический,



смежные с ним, и наиболее отличается от реалистического, находящегося по другую сторону шестиугольника.

В том случае, если три типа, получившие наибольшие оценки, являются смежными, то есть находятся с одной стороны шестиугольника, то ваш профессиональный выбор наиболее обоснован и последователен. При этом вы можете отдать предпочтение не только типу, имеющему максимальную оценку, но также тому типу, который находится посередине между двумя остальными.

Если же три наиболее предпочитаемых типа находятся по разные стороны шестиугольника, то сделать выбор гораздо сложнее. В этом случае будет разумным

привлечь для своего решения другие основания, например, другие тесты, книги или консультации.

Типы профессиональной направленности личности, определяемые по методике Голланда, в некоторой мере соответствуют классификации профессий по предмету труда. Так, «реалистичный» тип личности в наибольшей степени соответствует профессиям типа «человек-техника» и «человек – природа» и характеризует направленность на рабочие и инженерно-технические специальности и должности.

«Интеллектуальный» тип личности в большей степени связан со сферой общественных и естественных наук, то есть с профессиями типа «человек – человек» и «человек – природа». «Социальный» тип определяет склонность к профессиям в сфере обслуживания, образования и медицины типа «человек – человек». «Конвенциональный» тип характеризует склонность к информационным профессиям типа «человек – знаковая система». «Предприимчивый» тип однозначно не связан с каким-либо одним предметом труда, может проявляться в любом из них, хотя ориентация на управленческие профессии и должности более тесно связывает представителей этого типа с профессиями типа «человек- человек». Наконец, «артистический» тип личности без проблем можно отнести к профессиям типа «человек – художественный образ».

3. «Определение типа будущей профессии» Е. А. Климова

Цель – выявить тип профессиональной деятельности, в которой учащийся наиболее успешен.

Инструкция: Прочитай данные утверждения. Если ты согласен с ними, то перед цифрой в таблице поставь "+", если нет, поставь перед цифрой " - ". Если ты сомневаешься, зачеркни цифру.

Стимульный материал и ключ

№ п/п	Утверждения для самооценки	1 Природа	2 Техника	3 Знак	4 Искусство	5 Человек
1.	Легко знакомясь с людьми					1
2.	Охотно и подолгу могу что-нибудь мастерить		1			
3.	Люблю ходить в музеи, театры, на выставки				1	
4.	Охотно и постоянно ухаживаю за растениями, животными	1				
5.	Охотно и подолгу могу что-нибудь вычислять, чертить			1		
6.	С удовольствием общаюсь со сверстниками или малышами					1
7.	С удовольствием ухаживаю за	1				

	растениями и животными					
8.	Обычно делаю мало ошибок в письменных работах			1		
9.	Мои изделия обычно вызывают интерес у товарищей, старших		2			
10.	Люди считают, что у меня есть художественные способности				2	
11.	Охотно читаю о растениях, животных	1				
12.	Принимаю участие в спектаклях, концертах				1	
13.	Охотно читаю об устройстве механизмов, приборов, машин		1			
14.	Подолгу могу разгадывать головоломки, задачи, ребусы			2		
15.	Легко улаживаю разногласия между людьми					2
16.	Считаю, что у меня есть способности к работе с техникой		2			
17.	Людам нравится моё художественное творчество				2	
18.	У меня есть способности к работе с растениями и животными	2				
19.	Я могу ясно излагать свои мысли в письменной форме			2		
20.	Я почти никогда ни с кем не ссорюсь					1
21.	Результаты моего технического творчества одобряют незнакомые люди		1			
22.	Без всякого труда усваиваю иностранные языки			1		
23.	Мне часто случается помогать даже незнакомым людям					2
24.	Подолгу могу заниматься музыкой, рисованием, читать книги и т.д.				1	

25.	Могу влиять на ход развития растений и животных	2				
26.	Люблю разбираться в устройстве механизмов, приборов		1			
27.	Мне обычно удаётся склонить людей на свою точку зрения					1
28.	Охотно наблюдаю за растениями и животными	1				
29.	Охотно читаю научно-популярную, критическую литературу, публицистику			1		
30.	Стараюсь понять секреты мастерства и пробую свои силы в живописи, музыке и т.п.				1	
	Результаты					

По каждому столбцу подсчитай алгебраическую, то есть с учётом знаков, сумму, зачёркнутые цифры не считай. Запиши в строку "Результаты".

Наибольшая полученная сумма или суммы (по нескольким столбцам) указывают на наиболее подходящий для тебя тип профессии.

Малые отрицательные суммы указывают на типы профессий, которых тебе следует избегать при выборе. Максимальное число баллов в каждом столбце - 8.

В соответствии с данной классификацией, предложенной профессором Б.А.Климовым, мир современных профессий можно разделить на 5 основных типов:

1 - "Человек - природа" 2 -

"Человек - техника"

3 - "Человек - знаковая система"

4 - "Человек - художественный образ"

5 - "Человек - человек"

Тип профессии указывает на то, с чем человеку приходится иметь дело в процессе своей профессиональной деятельности, то есть на предмет труда. По предмету труда можно выделить пять типов профессий:

➤ к профессиям типа "человек-человек" относятся профессии, связанные с медицинским обслуживанием (врач, медсестра, санитарка); обучением и воспитанием (воспитатель, няня, учитель, преподаватель, тренер); бытовым обслуживанием (продавец, проводник, официант); правовой защитой (юрист, следователь, участковый инспектор). Профессии этого типа предъявляют высокие требования к таким качествам работника как умение устанавливать и поддерживать деловые контакты, понимать состояние людей, оказывать влияние на других, проявлять выдержку, спокойствие и доброжелательность, речевые способности.

- тип "человек-техника" включает в себя профессии, связанные с созданием, монтажом, сборкой и наладкой технических устройств (каменщик, монтажник, сварщик, инженер-конструктор); эксплуатацией технических средств (водитель, кочегар, крановщик, токарь, швея-мотористка); ремонтом техники (слесарь-ремонтник, механик, электромонтёр по ремонту оборудования). Этот тип профессий требует от работника высокого уровня развития наглядно-образного мышления, пространственных представлений, технической осведомленности и сообразительности, хороших двигательных навыков, ловкости.
- тип "человек - знаковая система" объединяет профессии, связанные с текстами (корректор, машинистка, переводчик, библиотекарь), с цифрами, формулами и таблицами (программист, экономист, бухгалтер, кассир), с чертежами, картами, схемами (штурман, чертёжник), со звуковыми сигналами (радист, телефонист). Профессии этого типа требуют от человека способности к отвлечённому мышлению, оперированию числами, длительному и устойчивому сосредоточению внимания, усидчивости.
- к типу "человек - художественный образ" можно отнести профессии, связанные с созданием, проектированием, моделированием художественных произведений (художник, журналист, модельер, композитор); с воспроизведением, изготовлением различных изделий по эскизу, образцу (ювелир, актёр, закройщик, реставратор, столяр-краснодеревщик, цветовод-декоратор). От человека в профессиях этого типа требуется развитый художественный вкус, высокая эстетическая чувствительность, богатое и яркое воображение.
- к типу "человек-природа" можно отнести профессии, связанные с изучением живой и неживой природы (микробиолог, агрохимик, геолог); с уходом за растениями и животными (лесовод, овощевод, зоотехник); с профилактикой и лечением заболеваний растений и животных (ветеринар). Этот тип профессий предполагает наличие у человека хорошей наблюдательности, способности ориентироваться в условиях непредсказуемости и отсроченности результатов, менять цели в зависимости от условий, выносливости и терпеливости к недостатку комфорта.

4. «Якоря карьеры» Э. Шейна

Ценностные ориентации в карьере

1. Профессиональная компетентность

Прежде всего, они ориентированы на развитие своих способностей и навыков в областях, непосредственно связанных с их специальностью. Важнейшими критериями карьеры для них является постоянное совершенствование их опыта и знаний и признание их профессионализма. Вряд ли их интересует даже значительно более высокая должность, если она не связана с их профессиональными компетенциями. Так как они талантливы и любят, что к ним относятся как к знатокам своего дела, люди этой категории испытывают чувство причастности, возникающее из содержания их работы, развивают и совершенствуют свои навыки.

2. Менеджмент

Эти люди рассматривают свою специализацию как ловушку и признают, что важно знать несколько функциональных областей. Они развивают знания и опыт на уровне своего бизнеса или своей отрасли. Возможности для лидерства, высокого дохода, повышенных уровней ответственности и вклад в успех своей организации являются ключевыми ценностями и мотивами. Самое главное для них – управление: людьми, проектами,

любыми бизнес-процессами – это в целом не имеет принципиального значения. Центральное понятие их профессионального развития – власть, осознание того, что от них зависит принятие ключевых решений. Причем для них не является принципиальным управление собственным проектом или целым бизнесом, скорее наоборот, они в большей степени ориентированы на построение карьеры в наемном менеджменте, но при условии, что им будут делегированы значительные полномочия.

3. Автономия (независимость).

Люди данной категории испытывают трудности, связанные с ограничением, установленными правилами, процедурами, рабочим днем, дисциплиной и т.д. Они любят выполнять работу своим способом, темпом и по собственным стандартам. Они не любят, когда работа вмешивается в их частную жизнь, поэтому предпочитают делать независимую карьеру собственным путем. Они скорее выберут низкосортную работу, чем откажутся от автономии и независимости. Для них первоочередная задача развития карьеры - получить возможность работать самостоятельно, самому решать, как, когда и что делать для достижения тех или иных целей. Карьера для них - это, прежде всего, способ реализации их свободы, поэтому любые рамки и строгое подчинение оттолкнут их даже от внешне привлекательной позиции.

4. Стабильность работы.

Эти люди испытывают потребность в безопасности, защите и возможности прогнозирования и будут искать постоянную работу с минимальной вероятностью увольнения. Эти люди отождествляют свою работу со своей карьерой. Их потребность в безопасности и стабильности ограничивает выбор вариантов карьеры. Авантюрные или краткосрочные проекты и только становящиеся на ноги компании их, скорее всего, не привлекают. Они очень ценят социальные гарантии, которые может предложить работодатель, и, как правило, их выбор места работы связан именно с длительным контрактом и стабильным положением компании на рынке. Такие люди, как правило, отличаются невысоким уровнем притязаний.

5. Стабильность места жительства.

Для них важнее остаться на одном месте жительства, чем получить повышение или новую работу на новой местности. Переезд для них неприемлем, и даже частые командировки являются для них негативным фактором при рассмотрении предложения о работе.

6. Служение

Данная категория описывает людей, занимающихся делом по причине желания реализовать в своей работе главные ценности. Они часто ориентированы больше на ценности, чем на требующиеся в данном виде работы способности. Они стремятся

приносить пользу людям, обществу, для них очень важно видеть конкретные плоды своей работы, даже если они и не выражены в материальном эквиваленте. Основной тезис построения их карьеры - получить возможность максимально эффективно использовать их таланты и опыт для реализации общественно важной цели. Люди, ориентированные на служение, общительны и часто консервативны.

7. Вызов.

Эти люди считают успехом преодоление непреодолимых препятствий, решение неразрешимых проблем или просто выигрыш. Для одних людей вызов представляет более трудная работа, для других это — конкуренция и межличностные отношения. Они ориентированы на решение заведомо сложных задач, преодоление препятствий ради победы в конкурентной борьбе. Они чувствуют себя преуспевающими только тогда, когда постоянно вовлечены в решение трудных проблем или в ситуацию соревнования. Карьера для них - это постоянный вызов их профессионализму, и они всегда готовы его принять.

8. Интеграция стилей жизни.

Для людей этой категории карьера должна ассоциироваться с общим стилем жизни, уравнивая потребности человека, семьи и карьеры. Они хотят, чтобы организационные отношения отражали бы уважение к их личным и семейным проблемам. Выбирать и поддерживать определенный образ жизни для них важнее, чем добиваться успеха в карьере. Развитие карьеры их привлекает только в том случае, если она не нарушает привычный им стиль жизни и окружение. Для них важно, чтобы все было сбалансировано - карьера, семья, личные интересы и т.п. Жертвовать чем-то одним ради другого им явно не свойственно. Такие люди обычно в своем поведении проявляют конформность (тенденция изменять свое поведение в зависимости от влияния других людей, с тем, чтобы оно соответствовало мнению окружающих)

9. Предпринимательство. Этим людям нравится создавать новые организации, товары или услуги, которые могут быть отождествлены с их усилиями. Работать на других - это не их, они - предприниматели по духу, и цель их карьеры - создать что-то новое, организовать свое дело, воплотить в жизнь идею, всецело принадлежащую только им. Вершина карьеры в их понимании - собственный бизнес.

Бланк методики "Якоря карьеры"

ФИО _____

Насколько важным для Вас является каждое из следующих утверждений? (Обведите, пожалуйста, выбранный балл кружком).

1 – абсолютно не важно		
10 – исключительно важно		
1	Строить свою карьеру в пределах конкретной научной или технической сферы	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
2	Осуществлять наблюдение и контроль над людьми, влиять на них на всех уровнях	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
3	Иметь возможность делать все по-своему и не быть	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

	стесненным правилами какой-либо организации	
4	Иметь постоянное место работы с гарантированным окладом и социальной защищенностью	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
5	Употреблять свое умение общаться на пользу людям, помогать другим	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
6	Работать над проблемами, которые представляются почти неразрешимыми	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
7	Вести такой образ жизни, чтобы интересы семьи и карьеры взаимно уравновешивали друг друга	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
8	Создать и построить нечто, что будет всецело моим произведением или идеей	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
9	Продолжать работу по своей специальности, чем получить более высокую должность, не связанную с моей специальностью	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
10	Быть первым руководителем в организации	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
11	Иметь работу, не связанную с режимом или другими организационными ограничениями	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
12	Работать в организации, которая обеспечит мне стабильность на длительный период времени	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
13	Употребить свои умения и способности на то, чтобы сделать мир лучше	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
14	Соревноваться с другими и побеждать	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
15	Строить карьеру, которая позволит мне не изменять своему образу жизни	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
16	Создать новое коммерческое предприятие	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
17	Посвятить всю жизнь избранной профессии	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
18	Занять высокую руководящую должность	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
19	Иметь работу, которая представляет максимум свободы и автономии в выборе характера занятий, времени выполнения и т.д.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
20	Оставаться на одном месте жительства, чем переехать в связи с повышением	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
21	Иметь возможность использовать свои умения и таланты для служения важной цели	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Насколько Вы согласны с каждым из следующих утверждений?

1 – совершенно не согласен	10 – полностью согласен	
22	Единственная действительная цель моей карьеры – находить и решать трудные проблемы, независимо от того, в какой области они возникли	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

23	Я всегда стремлюсь уделять одинаковое внимание моей семье и моей карьере	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
24	Я всегда нахожусь в поиске идей, которые дадут мне возможность начать и построить свое собственное дело	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
25	Я соглашусь на руководящую должность только в том случае, если она находится в сфере моей профессиональной компетенции	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
26	Я хотел бы достичь такого положения в организации, которое давало бы возможность наблюдать за работой других и интегрировать их деятельность	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
27	В моей профессиональной деятельности я более всего заботился о своей свободе и автономии	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
28	Для меня важнее остаться на нынешнем месте жительства, чем получить повышение или новую работу в другой деятельности	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
29	Я всегда искал работу, на которой мог бы приносить пользу другим	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
30	Соревнование и выигрыш – это наиболее важные и волнующие стороны моей карьеры	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
31	Карьера имеет смысл только в том случае, если она позволяет вести жизнь, которая мне нравится	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
32	Предпринимательская деятельность составляет центральную часть моей карьеры	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
33	Я бы скорее ушел из организации, чем стал заниматься работой, не связанной с моей профессией	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
34	Я буду считать, что достиг успеха в карьере только тогда, когда стану руководителем высокого уровня в солидной организации	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
35	Я не хочу, чтобы меня стесняла какая-нибудь организация или мир бизнеса	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
36	Я бы предпочел работать в организации, которая обеспечивает длительный контракт	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
37	Я бы хотел посвятить свою карьеру достижению важной и полезной цели	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
38	Я чувствую себя преуспевающим только тогда, когда я постоянно вовлечен в решение трудных проблем или в ситуацию соревнования	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
39	Выбрать и поддерживать определенный образ жизни важнее, чем добиваться успеха в карьере	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
40	Я всегда хотел основать и построить свой собственный бизнес	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
41	Я предпочитаю работу, которая не связана с	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

командировками	
----------------	--

Бланк методики "Якоря карьеры" ФИО _____

<i>Ценностные ориентации в карьере</i>	<i>Степень сложности(макс)</i>
<p>1. Профессиональная компетентность</p> <p>Эта ориентация связана с наличием способностей и талантов в определенной области. Люди с такой ориентацией хотят быть мастерами своего дела, он бывают особенно счастливы, когда достигают успеха в профессионально сфере, но быстро теряют интерес к работе, которая не позволяет развивать и способности. Вряд ли их заинтересует даже значительно более высока должность, если она не связана с их профессиональными компетенциями. Он ищут признания своих талантов, что должно выражаться в статусе соответствующем их мастерству. Они готовы управлять другими в пределах своей компетенции, но управление не представляет для них особого интереса Поэтому многие из этой категории отвергают работу руководителя, управлении рассматривают как необходимое условие для продвижения в свое профессиональной сфере.</p>	10)
<p>2. Менеджмент.</p> <p>Для этих людей первостепенное значение имеет ориентация личности н интеграцию усилий других людей, полнота ответственности за конечны результат и соединение различных функций организации. С возрастом опытом эта карьерная ориентация проявляется сильнее. Возможности дллидерства, высокого дохода, повышенных уровней ответственности и вклад успех своей организации являются ключевыми ценностями и мотивами. Самолавное для них– управление: людьми, проектами, любыми бизнес-процессам</p> <p>– это в целом не имеет принципиального значения. Центральное понятие и профессионального развития – власть, осознание того, что от них зависи принятие ключевых решений. Причем для них не является принципиальны управление собственным проектом или целым бизнесом, скорее наоборот, он в большей степени ориентированы на построение карьеры в наемно менеджменте, но при условии, что им будут делегированы значительны полномочия. Человек с такой ориентацией будет считать, что не достиг цел своей карьеры, пока не займет должность, на которой будет управлять различными сторонами деятельности предприятия.</p>	
<p>3. Автономия (независимость).</p> <p>Первичная забота личности с такой ориентацией – освобождение о организационных правил, предписаний и ограничений. Они испытывают трудности, связанные с установленными правилами, процедурами, рабочим днем, дисциплиной, формой одежды и т.д. Они любят выполнять работу своиисобом, темпом и по собственным стандартам. Они не любят, когда работ вмешивается в их частную жизнь, поэтому предпочитают делать независимую карьеру собственным путем. Они скорее выберут низкосортную работу, че</p>	

откажутся от автономии и независимости. Для них первоочередная задача развития карьеры - получить возможность работать самостоятельно, самом решать, как, когда и что делать для достижения тех или иных целей. Карьер для них - это, прежде всего, способ реализации их свободы, поэтому любые рамки и строгое подчинение оттолкнут их даже от внешне привлекательно позиции. Такой человек может работать в организации, которая обеспечиваем достаточную степень свободы.

4. Стабильность работы.

Эти люди испытывают потребность в безопасности, защите и возможности прогнозирования и будут искать постоянную работу с минимально вероятностью увольнения. Эти люди отождествляют свою работу со свое карьерой. Их потребность в безопасности и стабильности ограничивает выбор вариантов карьеры.

Авантюрные или краткосрочные проекты и только становящиеся на ног компании их, скорее всего, не привлекают. Они очень ценят социальны гарантии, которые может предложить работодатель, и, как правило, их выбор места работы связан именно с длительным контрактом и стабильны положением компании на рынке. Такие люди ответственность за управлении своей карьерой перекалывают на нанимателя. Такие люди, как правило, отличаются невысоким уровнем притязаний.

5. Стабильность места жительства.

Для них важнее остаться на одном месте жительства, чем получить повышении или новую работу на новой местности. Переезд для них неприемлем, и даже частые командировки являются для них негативным фактором при рассмотрении предложения о работе.

6. Служение.

Данная категория описывает людей, занимающихся делом по причине желаний реализовать в своей работе главные ценности. Они часто ориентирован больше на ценности, чем на требующиеся в данном виде работы способности. Они стремятся приносить пользу людям, обществу, для них очень важно видеть конкретные плоды своей работы, даже если они и не выражены в материально квиваленте. Основной тезис построения их карьеры - получить возможность максимально эффективно использовать их таланты и опыт для реализации общественно важной цели. Люди, ориентированные на служение, общительно и часто консервативны. Человек с такой ориентацией не будет работать организации, которая враждебна его целям и ценностям.

7. Вызов.

Эти люди считают успехом преодоление непреодолимых препятствий решение неразрешимых проблем или просто выигрыш. Они ориентированы н о, чтобы "бросать вызов". Для одних людей вызов представляет более трудна работа, для других это — конкуренция и межличностные отношения. Он ориентированы на решение заведомо сложных задач, преодоление препятствия ради победы в конкурентной борьбе. Они чувствуют себя преуспевающим только тогда, когда постоянно вовлечены в решение трудных проблем или ситуацию соревнования. Карьера для них - это постоянный вызов и профессионализму, и они всегда готовы его принять. Социальная ситуации чаще всего рассматривается с позиции "выигрыша – проигрыша". Процесс борьбы и победа более важна для них, чем конкретная область деятельность

или квалификация. Новизна и разнообразие и вызов имеют для них очень большую ценность, и, если все идет слишком просто, им становится скучно.	
<p>8. Интеграция стилей жизни.</p> <p>Для людей этой категории карьера должна ассоциироваться с общим стилем жизни, уравнивая потребности человека, семьи и карьеры. Они хотят чтобы организационные отношения отражали бы уважение к их личным семейным проблемам.</p> <p>Выбирать и поддерживать определенный образ жизни для них важнее, чем добиваться успеха в карьере. Развитие карьеры их привлекает только в том случае, если она не нарушает привычный им стиль жизни и окружение. Для них важно, чтобы все было уравновешено - карьера, семья, личные интересы и т.п. Жертвовать чем-то одним ради другого им явно не свойственно. Такие люди обычно в своем поведении проявляют конформность (тенденция изменять свое поведение в зависимости от влияния других людей, с тем, чтобы оно соответствовало мнению окружающих)</p> <p>9. Предпринимательство.</p> <p>Этим людям нравится создавать новые организации, товары или услуги которые могут быть отождествлены с их усилиями. Работать на других - это для них, они - предприниматели по духу, и цель их карьеры - создать что-то новое организовать свое дело, воплотить в жизнь идею, всецело принадлежащую только им. Вершина карьеры в их понимании - собственный бизнес.</p>	

Ключ к методике "Якоря карьеры"

<i>№</i>	<i>Карьерная ориентация</i>	<i>Номера вопросов</i>	<i>Кол-во вопросов</i>
1	Профессиональная компетентность	1, 9, 17, 25, 33	5
2	Менеджмент	2, 10, 18, 26, 34	5
3	Автономия (независимость)	3, 11, 19, 27, 35	5
4	Стабильность работы	4, 12, 36	3
5	Стабильность места жительства	20, 28, 41	3
6	Служение	5, 13, 21, 29, 37	5
7	Вызов	6, 14, 22, 30, 38	5
8	Интеграция стилей жизни	7, 15, 23, 31, 39	5
9	Предпринимательство	8, 16, 24, 32, 40	5

Следует просуммировать баллы по каждой ориентации и разделить на количество вопросов. Ориентация считается ярко выраженной, если показатель превышает 6 баллов.

Работа с родителями учащихся или их законными представителями:

- регулярное информирование родителей об успехах и проблемах их детей, о жизни объединения и учреждения в целом;

- помощь родителям обучающихся или их законным представителям в регулировании отношений между ними, администрацией и педагогами учреждения;
- организация родительских собраний, происходящих в режиме обсуждения наиболее острых проблем обучения и воспитания обучающихся;
- привлечение членов семей учащихся к организации и проведению дел(мероприятий) в объединении