

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Гимназия № 10 г. Челябинска»

**ПРИНЯТО**

на заседании Педагогического совета  
Протокол № 1  
от 29 августа 2020 года

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор МБОУ  
«Гимназия № 10 г. Челябинска»

  
И.В. Осипова  
Приказ № 306 от 29.08.2020г.



**Дополнительная  
общеобразовательная общеразвивающая программа  
«Миссия выполнима»**

Срок реализации: 1 год  
Возрастная категория обучающихся: 13-15 лет

Согласовано

Заместитель директора по ВР

  
Е.Е. Ушакова

Составитель:

Клавдиенко З.М., педагог-психолог

Челябинск  
2020г.

## **Дополнительная общеобразовательная общеразвивающая программа «Миссия выполнима!»**

### **Пояснительная записка**

В последние годы все большую актуальность приобретает профориентационная работа в образовательных учреждениях. Новые экономические условия, постоянно изменяющаяся ситуация на рынке труда, широкие возможности для образования и обучения – вот лишь небольшая часть тех причин, побуждающих людей уделять все более пристальное внимание вопросам собственной профессиональной жизни и карьеры. В последние годы отмечается возрастание спроса на профориентационные услуги. В большей степени это обусловлено изменениями, которые наблюдаются на рынке труда.

Сегодня – время господства западных ценностей, когда работники стремятся быть более рациональными, готовы «продавать себя» и не считают это зазорным. Успешность на рынке – плод личных усилий и опыта, а не полученных в институте теоретических знаний. С другой стороны, работодатели оценивают работника с точки зрения выгоды и той пользы, которую он может принести организации, – тут образование кандидата рассматривается просто как галочка, необходимая, но недостаточная. Рынок труда, в своем развитии опережает рынок образовательных услуг. Каждый день появляется острая необходимость в новых специалистах, которые будут соответствовать новым, появляющимся профессиям. Но, обучаются эти специалисты, как правило, уже на рабочем месте, а не в учебном заведении, которое еще не готово дать такую профессию. Бытует мнение, что само понятие профессии, тем более профессии «на всю жизнь» начинает устаревать. Во многом это связано с тем революционным скачком, который привнесли в нашу жизнь все те же информационные технологии, добавив перечень новых специализаций и кардинально изменив старые. Сейчас актуальнее говорить о выборе сферы деятельности, т.е. выборе того, где и кем вы будете работать, нежели о выборе профессии. Люди с различными профессиями работают в одной и той же сфере деятельности или отрасли, и важнее становится не полученное образование, а способность быстро адаптироваться к новым условиям и уметь постоянно обучаться. Безусловно, в деле профориентации существует своя «классика» – трудно ставить под сомнение эффективность проведения профориентационных уроков, но современные школьники ждут новых, современных форм профориентационной работы, которые будут положительно влиять на мотивационную сторону профессионального самоопределения, активизировать их в решении данного вопроса. Выявление и анализ данных фактов обуславливают необходимость разработки новой профориентационной программы.

Данная развивающая программа поможет старшеклассникам определить наличие и направленность своих профессиональных интересов и склонностей, личностных и деловых качеств, необходимых для овладения определенной сферой профессионального труда; информирует о его содержании и условиях труда в рамках интересующей профессии;

познакомит с правилами принятия решения и планирования своего профессионального пути.

### **Описание участников программы.**

В данной программе могут принимать участие дети разных категорий:

- дети, подросткового возраста, 13-15 лет;
- дети с ограниченными возможностями здоровья;

### **Цели и задачи программы.**

Цель программы - приобретение участниками знаний и умений, необходимых для адекватного выбора сферы трудовой деятельности, планирования своего профессионального пути и успешного продвижения в реализации намеченного плана, то есть формирование профессиональной зрелости.

Цель программы реализуется через следующие основные задачи, которые подразделяются на обучающие, воспитательные и развивающие.

Обучающие задачи:

- формирование способности самостоятельно ориентироваться в постоянно меняющейся ситуации;
- обучение способам сбора информации о рынке труда;
- обучение приемам саморегуляции и снятия психоэмоционального напряжения;
- формирование готовности к внутренним компромиссам на пути к успеху;
- поощрение позитивных форм активности (творчества, инициативы в решении задач, установлении социальных контактов и др.);

Воспитательные задачи:

- воспитание ответственности за свои поступки;
- формирование нравственных и моральных норм поведения;
- формирование внутреннего контроля за своим развитием и мыслями ;
- формирование личности будущих специалистов, способных к динамичной социальной и профессиональной мобильности, смене деятельности, нахождению эффективных решений в сложных условиях конкурентной борьбы во всех сферах жизнедеятельности.

Развивающие задачи:

- развитие профессиональной зрелости членов группы;
- формирование позитивной «Я-концепции»;
- развитие умений, необходимых при выборе профессии, и продвижении в своем процессе принятия решения о выборе профессии;
- формирование личностных качеств, необходимых для эффективной профессиональной деятельности.
- развитие уверенности в себе, снятие тревожности;
- формирование потребности в достижениях и самостоятельном принятии решений, обладать уверенностью и предприимчивостью;
- развитие коммуникативных навыков.

## **Научные, методические и методологические основания программы.**

Программа разработана на основании компетентного подхода, который предполагает освоение школьниками умений, позволяющим действовать в новых, неопределённых, проблемных ситуациях, для которых заранее нельзя наработать соответствующих средств. Участники программы не просто усваивают суммы сведений, а осваивают такие умения, которые позволяли бы им определять свои цели, принимать решения и действовать в типичных и нестандартных ситуациях. В современных условиях труда становятся важными не столько знания человека (которые устаревают все быстрее и быстрее), сколько его потенциал и способность обучаться. Именно за потенциалом и «охотится» большинство нынешних работодателей, устремивших свое внимание на современных выпускников. Данный подход позволяет определить потенциал человека, направленность данного потенциала, наиболее выраженные компетенции и сферу их наиболее эффективного трудового приложения. Занятия, представленные в программе, помогут участникам самим оценить свой потенциал, для его дальнейшего развития и совершенствования.

В программе реализуются четыре подхода, которые в комплексе дают максимальный эффект: активизирующий подход, информационный подход, диагностико-консультационный и развивающий подходы.

Целью активизирующего подхода является формирование у участников установку на необходимость профессионального самоопределения, побудить к активному поиску, выбору и самостоятельному решению имеющихся проблем. Данный подход реализуется через упражнения, карточные, деловые игры, обсуждения и позволяет создать положительную мотивацию к различным профориентационным процедурам.

Диагностико-консультационный подход позволяет выявить профессиональную направленность человека на основе объективных тестовых данных, и в процессе консультации решить основной профориентационный запрос человека с использованием полученной информации. В качестве дополнительного результата в рамках данного подхода можно диагностировать выраженность тех или иных компетенций, профессионально важных в рамках получаемой профессии.

Основной смысл информационного подхода – кратко, но информационно освещать как общие тенденции на рынке труда, так и ситуацию с предпочитаемыми участниками знаний – где и кем они смогут работать в современных реалиях.

Развивающий подход реализуется через проведение упражнений, решающих различные профориентационные вопросы, а также развитие различных навыков и качеств, которые могут быть полезны в будущей профессиональной жизни.

В основу программы положена концепция о профессиональной

зрелости, разработанная А. П. Чернявской[17], на основе обобщения работ Д. Сьюпера, Б. Вестбука и проведенного эмпирического исследования в российских условиях. Профессиональная зрелость включает в себя следующие параметры: автономность, информированность, умение принимать решения, умение планировать свою профессиональную жизнь, эмоциональная вовлеченность. Рассмотрим подробнее каждый параметр.

*Автономность.* Любой человек будет удовлетворен своим профессиональным решением (выбор или смена профессии, места обучения, места работы, специализации, переобучения и т.д.) только в том случае, если он будет воспринимать это решение как свое собственное, а не навязанное извне. Какими же основными характеристиками обладает «автономный» человек?

1. Вычленение себя из мира окружающих людей. Умение отделить свои цели от целей родителей и других значимых лиц.
2. Стремление реализовать желание в практических действиях, иметь глубокие знания и навыки хотя бы в одной области. Общая ориентация на успех. Знание шагов, которые необходимо сделать для приобретения знаний и навыков. Принятие на себя ответственности за собственные действия.
3. Наличие собственного рабочего опыта, опыта решения жизненных проблем. Самостоятельный опыт по планированию своих поступков, общих дел, своего времени и т.д.
4. Умение прогнозировать профессиональный рост. Однородность профессиональных предпочтений в течение длительного времени.
5. Инициатива и изобретательность в реализации возможностей. Собственная активность в получении информации и выборе профессионального пути.
6. Уровень реализма в принятии карьерных решений.

*Информированность о мире профессий и умение соотносить информацию со своими особенностями.* При низком уровне самосознания человек не в состоянии воспринимать предлагаемую ему информацию. Поэтому первым условием развития информированности является развитие автономности.

Второе условие – полнота представления об источнике получения информации. Если человек не останавливается на одном источнике (семья, друзья и т.д.), то у него возникает возможность принять более объективное и обоснованное решение. Для того чтобы стать профессионально зрелой личностью, человек должен обладать значительным объемом информации на двух уровнях.

1. Информация о мире профессий в целом. В круг этой информации входят:
  - а) осознание разделения профессий по предмету и целям труда, орудиям производства;
  - б) знание общетрудовых и общепроизводственных понятий (культура труда, трудовая дисциплина, принципы планирования производства, структура предприятия, принципы оплаты);
  - в) знание отдельных профессий;
  - г) знание или практическое умение по приобретению профессии; по поиску и поступлению на работу; о требуемом уровне образования для различных профессий; о том, как удержаться на работе, как совершенствовать свой

профессионализм и продвигаться по профессиональной лестнице.

2. Информация об отдельных профессиях или группах профессий. В практике профконсультирования обычно диагностируется:

а) уровень знакомства клиента с различными профессиями по «Схеме описания профессии»;

б) его знания о способах овладения предпочитаемой профессией;

в) знание социально-экономических потребностей общества, конкретного региона и потребности в кадрах отдельных предприятий.

В «Схему описания профессии» входят следующие разделы:

1. Условия работы (физические и социально-экономические).

2. Требования профессии к человеку (особенности психофизиологической сферы, познавательной сферы и личности).

3. Требования к уровню образования и конкретные места получения образования.

4. Перспективы профессионального роста.

Кроме того, важным является вопрос об источниках получения профессиональной информации. Именно с незнанием этих источников связаны основные трудности и ошибки в выборе профессии, а в дальнейшем – сложности в формировании профессиональной зрелости.

Но все же основная проблема, встающая при обсуждении влияния информированности на адекватный выбор профессии, заключается в том, как человек усваивает поступающую информацию и соотносит ее со своими особенностями. Исследователи, занимающиеся вопросами профессиональной информации, сходятся на мысли, что информация не будет иметь эффекта, пока человек не будет готов принять ее. Человек с высоким уровнем профессиональной зрелости не накапливает информацию, а ищет ее дополнительно для вынесения суждения о соответствии специфики личности специфике профессиональной деятельности.

*Умение принимать решения.* Все крупные и важные шаги человека в профессиональной жизни объединяет одно: всегда есть альтернатива для оценки и принятия на этой основе решения. Именно наличие нескольких возможных путей решения приводит к тому, что человек воспринимает ситуацию как требующую принятия решения.

Важным условием умения принимать решение является автономность и самостоятельность человека, когда он принимает на себя ответственность за решение и его последствия, когда он в состоянии самостоятельно выдвигать и оценивать альтернативу. Таким образом, уровень умений по принятию решения неразрывно связан с уровнем профессиональной зрелости личности. Кроме того, важно знать алгоритм принятия решения. Он состоит из следующих этапов:

1. Сбор возможных вариантов решения. На этом этапе задачей человека становится сбор как можно большего числа решений – глобальных и частных, реальных и нереальных, имеющих под собой основу и не имеющих. Все идеи лучше записать и подвергнуть первичному анализу.

2. Сбор информации по каждому варианту решения. Чем полнее собранная информация, тем с большей уверенностью можно будет принять или отвергнуть путь решения проблемы. На этапе сбора информации некоторые

идеи уже отвергаются.

3. Исследование шансов успешности в каждой альтернативе. На этом этапе человек ищет ответ на вопрос: «Могу ли я на деле осуществить данный вариант?».

4. Связь каждой альтернативы с целями и ценностями человека. Иногда наиболее успешный путь решения конкретной проблемы не соответствует общим принципам человека, его этическим нормам или жизненным целям. Поэтому на данном этапе идут поиски такого решения, которое учитывало бы все эти факторы.

5. Разработка конкретного плана действий и определение факторов, способствующих или препятствующих данному варианту решения проблемы.

6. Формулировка плана действий для новых возможностей и развития. Человек должен всегда иметь перспективные цели. Только в этом случае его развитие не остановится. Поэтому решать частные проблемы необходимо в русле перспективного развития, и их решение не должно препятствовать развитию.

Для того чтобы принимать эффективные решения, учитывающие все важные факторы настоящей ситуации и перспективы, человек должен обладать определенными качествами, способностями, знаниями и навыками. Основными среди них являются:

- любознательность, любопытство – желание и умение собирать и накапливать информацию;
- предвидение, предусмотрительность – способность предвосхищать проблемы и заранее готовить альтернативы;
- здравый смысл, проницательность – способность соотнести имеющуюся информацию с рассматриваемой проблемой и оценить ее;
- решительность – способность поручиться за принятое решение и взять на себя ответственность за него;
- делегирование полномочий – умение эффективно разделить авторитет и ответственность с коллегами;
- планирование – умение разработать реальный, конкретный и действенный план решения проблемы;
- оценка риска – способность оценить потенциальный риск принятого решения;
- ответственность за риск – способность оценить риск и взять ответственность на себя;
- контроль – способность контролировать решение проблемы и получить именно тот результат, который планировался.

*Умение планировать свою профессиональную жизнь.* Как показывает опыт, наиболее типичными и доступными единицами анализа измерения жизненного пути являются события (поступление на учебу, выбор и смена работы и т.д.).

Событие – это узловой момент человеческой биографии, имеющий границы во времени и значимый для развития личности с точки зрения ее самой или окружающих людей. Анализ или прогноз конкретных событий позволяют человеку составить целостное представление о своей жизни, о ее прошлом,

настоящем и будущем. Составление общего представления и понимание взаимосвязи событий служит ключом к планированию.

Можно дать несколько определений слову «план»: а) заранее намеченный порядок, последовательность осуществления какой-либо программы; б) основные вехи; в) способ подхода к чему-либо или построения чего-либо. Планирование жизненного пути идет, скорее всего, согласно второму определению – как наметки основных вех. Причем вехи эти могут быть разные: временные (например, «к 30 годам встать на ноги», хотя путь к этому не указан); событийные (к примеру, «стать врачом», «окончить вуз» – без четкого указания возраста человека при совершении события). Крайне редко человек планирует одновременно и событие, и время его достижения, хотя бы приблизительно (например, «получить диплом врача не позднее 25 лет»).

*Эмоциональная включенность в ситуацию решения.* Период принятия решений, как и профессиональный путь, всегда связан с эмоциями, что проявляется в эмоциональном отношении к разным профессиям и профессиональным группам (частный случай – к конкретным людям, представителям той или иной профессии) и к необходимости принятия решения о выборе профессии.

Роль эмоционального фактора в ситуации карьерного решения практически не исследована, поэтому можно основываться лишь на самых общих положениях.

Эмоциональное отношение, или эмоциональная включенность, оказывает на принятие решения большое влияние. Это не только отношение к различным вариантам при выборе, но и отношение к планированию, к тому, что надо принять какое-то решение, отношение к ответственности за решение и планирование, к тому, что при этом надо проявлять активность, идти на компромисс и т.д. Некоторые исследования говорят о том, что негативное отношение к необходимости принять решение, касающееся будущего, может надолго удлинить этот процесс и в результате может быть принято ошибочное решение. Таким образом, эмоциональный компонент профессиональной зрелости проявляется в общем настрое человека и тесно связан с эмоциональным компонентом зрелости личности в целом, который проявляется в положительном эмоциональном настроении, жизненном оптимизме, эмоциональной уравновешенности и переносимости неудач.

### **Обоснование необходимости реализации данной программы для достижения указанных целей и задач.**

В представленной программе используются адаптированные для современных условий методы и техники, которые учитывают потребности современных подростков, их интересы и увлечения. Сегодня, подростков трудно чем-то удивить и мотивировать их на посещение профориентационных занятий. Применение оригинальных форм проведения и организации занятий позволяет эффективно достигать поставленные цели и задачи.

### **Структура и содержание программы.**

Программа представляет собой продолжительную деловую игру, в основу



которой положена компьютерная игра-экшен. Участники становятся игроками компьютерной игры, которая называется «Миссия выполняма». На занятиях они выполняют игровые задачи и параллельно решают задачи профессионального самоопределения. Программа состоит из четырех блоков – уровней. Каждый раздел направлен на рассмотрение определенного аспекта профессионального самоопределения. Рассмотрим более подробно каждый блок.

1 блок - личностный, «Попади в спецотряд!». Тип профессиональной деятельности должен совпадать с личностным складом, характерологическим типом. В этом блоке участники анализируют свои личностные особенности, оценивают свои возможности, прогнозируют сферы деятельности, в которых они могут максимально их реализовать.

2 блок – изучение мира профессий, «Агентурная разведка». На этом этапе участники анализируют потребности общества в кадрах, знакомятся с классификацией профессий, изучают особенности современного рынка труда, рассматривают пути получения профессий.

3 блок – планирование профессионального пути, «Путь к победе». Блок направлен на формирование навыка планирования деятельности, участники выявляют свои ценности, учатся ставить цели, выбирать пути их достижения.

4 блок – принятие решения «Руководство к действию». Участники усваивают алгоритм принятия решения, для дальнейшего перенесения этого умения на ситуацию выбора сферы профессиональной деятельности.

Модель проведения занятия:

1. Вводная часть. Цель вводной части занятия - настроить группу на совместную работу, установить эмоциональный контакт между всеми участниками. В этой части занятия ведущий знакомит участников с игровой задачей, дает описание занятия, в случае необходимости проводятся разминки.
2. Основная часть. На эту часть приходится основная смысловая нагрузка всего занятия. В нее входят применение диагностических методик, упражнения, игры, направленные на формирование профессионального самоопределения, достижение целей программы,
3. Заключительная часть. Основной целью этой части занятия является рефлексия участников, выяснение отношения участников к содержанию занятия, формулирование выводов. Здесь предусматривается высказывание каждого участника по кругу. На этом этапе детям дается домашнее задание, связанное с темой текущего или следующего занятия.

#### **Используемые методики и технологии.**

1. Деловые игры. Деловые игры дают возможность получить опыт самостоятельной деятельности, способствуют самоопределению личности, формированию инициативности, самостоятельности,

условий для успешной социализации. Кроме того, игры, как правило, становятся мотивом для участника узнать больше о той профессиональной деятельности, которую он сумел почувствовать на игре.

2. Психодиагностические методики. Диагностическое направление является неотъемлемой частью профориентационной работы. Основано оно на использовании психологических тестов для оценки профессионально важных качеств человека. В программе применяются профориентационные диагностические методики «Ориентация»(И.Л. Соломин), «Профессиональная зрелость» (А.П.Чернявская), «Опросник профессиональных предпочтений» (Дж. Холланд), «Якоря карьеры» (В. А. Чикер), методики представленные в компьютерной разделе «Профориентация», компьютерной программы EFFECTON STUDIO, версия 2006.
3. Элементы арт – терапии. Рисование несет множество развивающих функций: развивает конкретно-образное мышление, выступает способом постижения и преобразования своих возможностей и окружающего мира, является способом выражения различного рода эмоций, способствует групповому сплочению участников группы.
4. Элементы групповой дискуссии. Проблемные ситуации позволяют подростку самостоятельно найти решение, услышать многообразие мнений других участников занятий по тому или иному поводу.
5. Метафорические притчи и истории, способствующие созданию позитивного настроения, самоанализу и активизации внутренних ресурсов учащихся.
6. Релаксационные методы, способствующие снятию эмоционального напряжения.
7. Мини-лекции – применяются с целью усвоения практического и теоретического материала.
8. Групповое обсуждение как особая форма работы группы:  
Направленное обсуждение, целью которого является формулирование участниками группы выводов, необходимых для последующей работы; групповые дискуссии и мозговой штурм используются как способ развития способностей к анализу и прогнозу ситуаций.  
Ненаправленное обсуждение с целью вербализации опыта и «вентиляции чувств» участниками группы, а также сбора ведущим информации о ходе работы группы.
9. Активизирующие профориентационные упражнения. В программе использованы профориентационные упражнения «Дерево судьбы»[21], «Космическая скорость»[22], активизирующие методики Н. С. Пряжниковой[12] «Медоворот», «Советчик» (в программе звучит как «Экспресс-подбор»), «Профессия на букву» («Каталог профессий»), «Угадай профессию» («Секретные материалы»). Применены упражнения, разработанные А. П. Чернявской[20] «Мои цели» («Мой арсенал!»), совместное рисование «Наш дом», в модифицированном варианте используются упражнения разработанные Г. В. Резапкиной[14]: «Рекламное агентство», создание эссе, «Дознание».

10. Мультимедийные презентации позволяют обогатить занятия в эмоциональном плане, заинтересовать участников; выполнить наглядную функцию, поддержать мотивацию участников.

Наряду с этим применялись и педагогические методы и приемы:

1. домашнее задание,
2. групповая и индивидуальная работа,
3. творческие задания.

### **Способы обеспечения гарантии прав участников программы.**

Родители, детей, не достигших четырнадцатилетнего возраста и желающих принять участие в работе программы, пишут заявление и дают согласие в письменном виде на проведение диагностической и развивающей работы с детьми, а также на обработку полученных персональных данных. Дети старше четырнадцати лет самостоятельно пишут заявление и дают письменное согласие на проведение с ними диагностической и развивающей работы, а также на обработку полученных персональных данных. Дети зачисляются в состав объединения, на основании заявления родителей.

### **Описание сфер ответственности, основных прав и обязанностей участников программы.**

Программу реализует педагог-психолог.

Специалист обязан заручиться согласием родителей или самих детей на профориентационную работу, обязан информировать родителей о результатах и динамике в развитии детей. Специалист проводит занятия систематически и в полном программном объеме.

Специалист имеет право самостоятельно планировать сроки реализации программы. Может менять содержание программных занятий с учётом индивидуальных особенностей детей. Может выбирать диагностические методики по своему усмотрению.

Программа реализуется для формирования профессионального самоопределения подростков.

Ребёнок обязан посещать весь комплекс занятий в системе и регулярно. Родители /законные представители/ обязаны обеспечить посещаемость ребёнка на развивающие занятия, исполнять рекомендации специалиста.

Родители /законные представители/ имеют право присутствовать на занятиях, интересоваться результатами, отказаться от занятий по своему усмотрению. В случае если детям уже исполнилось четырнадцать лет, родители могут присутствовать на занятиях, только с согласия детей.

Специалисты, проводящие занятия в группе, должны иметь соответствующее образование и быть компетентны в области психологии подросткового возраста, вопросах формирования профессионального самоопределения, знать и применять принципы психодиагностического обследования.

Принципы организации профориентационных занятий сходны с принципами организации социально-психологического тренинга [10]. Среди них можно выделить принципы активности участников, исследовательской позиции, объективации поведения, партнерского общения.

1. Принцип активности. В ходе занятия люди вовлекаются в совершенно особый вид активности. Как правило, это специально разработанные действия. Активность возрастает, если членам группы дается установка на готовность включиться в совершаемые действия в любой момент. Особенно эффективны те действия и упражнения, которые позволяют активно участвовать в них всем членам.

Принцип активности, в частности, опирается на известную из области экспериментальной психологии идею: человек усваивает 10% того, что он слышит, 50% того, что видит, 70% того, что проговаривает, и 90% того, что делает сам.

2. Принцип исследовательской творческой позиции. Суть его заключается в том, что в ходе тренинга участники группы осознают, обнаруживают, открывают идеи, закономерности, уже известные в психологии, а также, что особенно важно, свои личные ресурсы, особенности.

Если исходить из этого принципа, то работа ведущего (тренера) заключается в том, чтобы придумать, сконструировать такие ситуации, которые давали бы возможность членам группы осознавать и тренировать новые способы поведения, экспериментировать с ними.

В тренинговой группе создается креативная среда, основными характеристиками которой являются проблемность, неопределенность, принятие, безоценочность. Реализация этого принципа порой вызывает достаточно сильное сопротивление со стороны участников. Люди, которые приходят в группу тренинга, имеют определенный опыт обучения в школе, где, как правило, им предлагались те или иные правила, модели, которым надо следовать. Сталкиваясь с другими, непривычными для них способами обучения, люди проявляют недовольство, иногда в достаточно сильной, даже агрессивной форме. Подростки, конечно, меньше страдают от влияния прочных стереотипов, но и в их поведении наблюдается сопротивление. Преодолеть его помогают ситуации, позволяющие участникам тренинга осознать важность и необходимость формирования у них готовности и в дальнейшем, после окончания тренинга, экспериментировать со своим поведением, творчески относиться к жизни и к самому себе.

3. Принцип объективации (осознания) поведения. В процессе занятий поведение подростков переводится с импульсивного на объективный уровень, позволяющий производить изменения в тренинге. Универсальным средством объективации поведения является обратная связь, т.е. выраженная словами или действиями реакция на слова, мысли или действия человека. Создание условий для эффективной обратной связи в группе — важная задача тренерской работы.

В тех видах тренинга, которые направлены на формирование умений, навыков, установок, используются дополнительные средства объективации поведения, например аудио- или видеозапись поведения подростков.

4. Принцип партнерского общения. Партнерским общением является такое, при котором учитываются интересы других участников взаимодействия, а также их чувства, эмоции, переживания.

Реализация этого принципа создает в группе атмосферу безопасности,

доверия, открытости, которая позволяет участникам группы экспериментировать со своим поведением, не стесняясь ошибок. Этот принцип тесно связан с принципом творческой, исследовательской позиции участников группы.

### **Ресурсы, необходимые для реализации программы.**

Для эффективной реализации программы необходимо следующее материально-техническое обеспечение:

- отдельное помещение площадью не менее 15м<sup>2</sup>. Важно, чтобы в пространстве помещения была выделена зона для групповой работы за столом, групповой работы в круге, индивидуальной работы за столом.
- магнитофон, аудиозаписи – для проведения психологической разгрузки, сопровождения упражнений;
- демонстрационный и раздаточный печатный материал, бланки для заполнения психодиагностических методик. (Приложения)
- мультимедийная установка;
- компьютерная программа EFFECTON STUDIO, версия 2006 года.
- ноутбуки или компьютеры на каждого участника;
- доступ в Интернет;
- ксерокс;
- листы ватмана, маркеры, листы формата А4 для записей, ручки, фломастеры, цветные карандаши;
- стандартная песочница для занятий песочной терапией, набор фигурок.

### **Сроки и этапы реализации программы.**

Программа включает 17 занятий продолжительностью 2 часа, с перерывом 15 минут, 1 раз в 2 недели.

Сроки реализации программы - 1 год.

Основная форма проведения занятий - групповая.

Наполняемость группы не более 12 человек.

Оптимальное количество участников – 6 – 8 человек.

### **Ожидаемые результаты реализации программы.**

В результате реализации программы, подростки приобретают знания и умения, необходимые для адекватного выбора сферы трудовой деятельности, планирования своего профессионального пути и успешного продвижения в реализации намеченного плана, то есть у подростков формируется профессиональная зрелость. Подростки приобретают навыки конструктивного общения, обучаются способам релаксации и методам саморегуляции. Участники программы получают навык поиска информации в различных источниках (в СМИ, и Интернете), развивают умение самопрезентации.

### **Система организации внутреннего контроля за реализацией программы.**

Внутренний контроль за реализацией программы осуществляется через проведение промежуточной и итоговой аттестации участников занятий. Педагог-психолог заполняет отчет о проведении промежуточной и итоговой

аттестации, в котором отмечает динамику развития каждого участника (Приложение 18).

### **Критерии оценки достижения планируемых результатов.**

Оценка достижения планируемых результатов осуществляется по следующим критериям:

**Количественные:** На начальной и итоговой стадии проводится обследование степени сформированности профессиональной зрелости. Сравнение результатов методики «Профессиональная готовность» (Приложение 2). Опрос проводится перед первым занятием и в конце последнего. Полученная разница баллов свидетельствует о произошедших изменениях.

#### **Качественные:**

Критерии профессиональной зрелости:

- Автономность, оценка которой, кроме проведения диагностической методики, возможна через анализ высказываний участников о самих себе. При высоком развитии автономности преобладают высказывания об обобщенных личностных качествах, устойчивых особенностях поведения, направленности, интересах и увлечениях, отношении к себе, отношении к лицам противоположного пола, своих мнений с мнениями других.

Косвенным показателем уровня развития автономности могут служить описания работы, которую хотел бы иметь человек. О высоком уровне автономности будут говорить такие описания. Как «творческая», «интересная», «с возможностью показать себя».

- Информированность. При оценке информированности можно ориентироваться на характер рассказа о будущей профессии – тон рассказа, уточняющие вопросы, полнота рассказа. О развитии уровня информированности можно судить при сравнении первоначальных описаний и рассуждений о профессии и сделанных на заключительных этапах.

- Принятие решения. Развитие умений по принятию решения можно оценить по высказываниям ребят во время занятий.

- Планирование. О сформированности этого умения также можно судить по самоотчетам и высказываниям.

- Эмоциональное отношение. Об отношении к ситуации выбора направления профессиональной деятельности можно судить по рисункам, высказываниям, суждениям в процессе обсуждения.

Данные критерии отслеживаются у каждого участника ведущим на каждом занятии и фиксируются в журнале наблюдений (Приложение 15). Таким образом, можно отследить, как на протяжении занятий формируется профессиональная зрелость участников занятий.

Аттестация обучающихся проводится в три этапа: начальная, промежуточная и итоговая.

На последнем занятии участники представляют эссе.

Во время промежуточной аттестации и на последнем занятии членам группы предлагается опросник [17], цель которого — выяснить, чем помогли им занятия .

### Опросник

1. Что я ожидал(а), начиная ходить в группу?
  2. а) Насколько совпали мои ожидания с тем, что я увидел(а)?  
б) В чем именно совпали?  
в) В чем именно не совпали?
  3. Что нового я узнал(а) на занятиях?
  4. В чем мне помогла группа?
  5. Что мне больше всего понравилось?
  6. Было ли на занятиях что-то, что меня удивило?
  7. Что мне на занятиях не понравилось?
  8. Хотел(а) ли бы я снова ходить на подобные занятия?
  9. Что бы я еще хотел(а) увидеть, узнать на занятиях?
  10. Что в ходе занятий изменилось в моих представлениях о выборе профессии?
  11. Какие аргументы я бы привел(а), советуя знакомым посещать подобные занятия?
- Результаты, полученные в ходе диагностического исследования, заносятся в сводные таблицы.

### Учебно-тематический план

№ п/п	Наименование темы, название занятия	Кол-во часов
<b>Первый уровень</b>		
1	Вводное.	2
2	Попади в спец. отряд (часть 1) Способности, как фактор выбора профессии.	2
3	Попади в спец. отряд (часть 2) Диагностика общих способностей.	2
4	Попади в спец. отряд (часть 3) Учет личностных особенностей при выборе профессии.	2
5	Попади в спец. отряд (часть 4) Медицинские аспекты профессионального самоопределения.	2
6	Успешная команда. Межличностное взаимодействие.	2
<b>Второй уровень</b>		
7	Агентурная разведка (часть 1). Мир профессий.	2
8	Агентурная разведка (часть 2). Современные новые профессии.	2

9	Агентурная разведка (часть3). Современный рынок труда.	2
10	Агентурная разведка (часть4). Пути получения профессии.	2
<b>Третий уровень</b>		
11	«Путь к победе» (часть1). Планирование профессионального пути.	2
12	«Путь к победе» (часть2). Анализ ценностных ориентаций.	2
13	«Путь к победе» (часть3). Жизненные цели.	2
14	«Путь к победе» (часть4). Планирование жизненного пути.	2
15	«Каникулы спец.агентов». Методы саморегуляции.	2
<b>Четвертый уровень</b>		
16	«Руководство к действию» Принятие решения.	2
17	«Миссия выполнена!» Заключительное.	2
<b>Итого:</b>		<b>34 часа</b>

### Занятие 1. Вводное.

**Цель:**

- ориентация участников группы в задачах курса;
- первичная диагностика;
- сплочение группы.

**1. Вступление ведущего.**

**Цель:**

- создать рабочую атмосферу;
- мотивировать участников на участие в упражнениях.

Ведущий ориентирует участников группы в целях и задачах программы, знакомит участников с концепцией программы, ее этапами и правилами их преодоления.

**Инструкция участникам:**

Наши занятия будут проходить в форме продолжительной деловой игры, в основу которой положена идея компьютерной игры – экшен. С сегодняшнего дня вы становитесь игроками компьютерной игры, которая называется «Миссия выполняема». Информирование сопровождается мультимедийной презентацией (презентация 1, слайды 1,2,3,4,5,6,7). В презентации используются кадры из фильма Майка Бейя «Остров»(2005), звучит музыка Clint Mansell - Lux Aeterna (2000 год), саундтрек к фильму "Реквием по мечте".

Человечество в опасности. Земле грозит порабощение. Ученый-сумасшедший, в своей лаборатории создал механизм, превращающий людей в безвольных роботов-исполнителей. Спецслужбы ведущих европейских государств, принимают решение о создании отряда спецагентов, задачей которого является обезвреживание данной лаборатории.



Чтобы решить поставленную задачу вам необходимо пройти 4 уровня.

1 уровень – «Ты-сильное звено! Попади в спецотряд!»

2 уровень – «Агентурная разведка».

3 уровень – «Руководство к действию».

4 уровень – «Путь к победе» (уровень для продвинутых пользователей).

Каждый уровень состоит из подуровней, поочередное прохождение которых позволит вам побить профессора и освободить человечество. Одновременно с прохождением всех уровней, вы решите вопрос, связанный с профессиональным самоопределением, проанализируете свои сильные и слабые стороны, изучите особенности профессионального рынка, приобретете навык планирования и принятия решения.

Проходя уровни и выполняя задания, участники зарабатывают «баллы-звезды», которые вклеиваются в индивидуальную «карту игры» (Приложение 1). Оцениваются два критерия активность и результативность.

## **2. «Создай свою «аватарку»».**

### **Цель:**

- знакомство участников группы;
- способствовать развития навыка самопрезентации;
- снятие внутреннего психологического дискомфорта.

Участникам предлагается придумать, создать и представить свою «аватарку» и «ник» (псевдоним), которые будут отражать уникальность каждого участника.

## **3. «Правила работы в отряде».**

### **Цель:**

- принятие правил группы;

Участникам предлагается разработать и принять групповые правила, которые записываются и вывешиваются на каждом последующем занятии.

## **4. Авторизация**

### **Цель:**

- первичная диагностика параметров профессиональной зрелости.

Участникам предлагается пройти авторизацию, для того, чтобы стать участником игры. Диагностика. Тест «Профессиональная зрелость (А. П. Чернявская)» (Приложение 2).

### **1. Завершение « Вечерняя сходка».**

#### **Цель:**

- позитивное завершение занятия;
- рефлексия

Участники информируются, что они могут перейти на первый уровень, им выдаются индивидуальные маршруты, в которых они будут получать подтверждения о прохождении уровней.

Участники делятся впечатлениями о занятии.

## **Занятие 2. Попади в спецотряд (часть1)**

### **Цель:**

- повышение интереса членов группы к самим себе;
- анализ способностей как одного из факторов выбора профессии.

### **1. Вступление ведущего.**

#### **Цель:**

- создать рабочую атмосферу;
- ориентировать участников в теме занятия.

Вам предлагается уникальная возможность попасть в спецотряд и вступить в противоборство с ученым-сумасшедшим. Клоны, которых он создает, не способны к самоанализу и принятию решений, поэтому подчиняются ему и выполняют любую предложенную работу. Давайте поставим себя на место этих клонов и прочувствуем на себе, что это такое выполнять деятельность, которая вас не привлекает.

### **2. «Шутка профессора» (модификация упражнения «Дерево судьбы»).**

#### **Цель:**

- показать последствия случайного выбора профессии.

Необходимо нажать кнопку за профессора и определить название деятельности, которую он определяет клону-роботу. На экране появляется название профессии. Представьте, что сейчас за вас сделали выбор.

Каковы ваши чувства? Отвечают по очереди. (Презентация 2).

### **3. Мозговой штурм.**

#### **Цель:**

- формулирование правил выбора профессии;
- анализ ошибок, которые можно допустить, выбирая профессию.

Уважаемые участники спецотряда, прошу вас подумать и сформулировать, на что необходимо обратить внимание, чтобы не стать клоном-роботом.

Участники формулируют и представляют, правила выбора профессии, которые записываются на флип-чарте.

### **4. Информирование.**

Вы понимаете, что спецагентами могут стать только те люди, которые обладают особыми способностями. Как вы понимаете, что такое способности? (ответы участников).

Способности — это индивидуальные особенности человека, которые помогают ему успешно заниматься тем или иным видом деятельности. К сожалению, при описании самих себя мы редко задумываемся о способностях. Гораздо чаще говорим о чертах характера, своих особенностях в общении с другими людьми.

### **5. Индивидуальная работа. «Мой арсенал!»**

#### **Цель:**

- способствовать осознанию участниками своих способностей и предпочтений;

Участникам предлагается выписать в первый столбик – деятельность, которой интересно заниматься, а во второй столбик - свои наиболее развитые способности.

## **6. Обсуждение упражнения.**

### **Цель:**

- подвести участников к выводу, что грамотная оценка своих способностей и интересов - залог психического здоровья и правильного решения своих проблем, а также субъективной успешности человека в жизни.

Важно обсудить. Берется ли за основу при выборе профессии то, в чем человек достиг определенных результатов? Если нет, то почему человек поступает столь нерационально? В качестве резюме можно еще раз повторить, что, не учитывая при принятии решения своих способностей, мы резко сужаем поле выбора профессии.

## **7. Завершение « Вечерняя сходка».**

### **Цель:**

- позитивное завершение занятия;
- рефлексия

Участники информируются, что они прошли первый этап первого уровня.

Участники делятся впечатлениями о занятии.

### **Секретный уровень.**

Участники информируются, что за успешное прохождение подуровня им предоставляется бонус. И предлагается дома заполнить и проанализировать методику «Ориентация» (И. Л. Соломин).

Занятие 3. Попади в спецотряд (часть 2.)

### **Цель:**

- продолжать способствовать анализу участниками своих способностей, желаний, потребностей.

## **1. Вступление ведущего.**

### **Цель:**

- создать рабочую атмосферу;
- ориентировать участников в теме занятия.

На прошлом занятии вы начали изучать свой арсенал. Многие из вас сделали интересные выводы. Сегодня вам предлагается пройти диагностику своих способностей. Вам предлагается посетить лабораторию компьютерной диагностики и выполнить батарею тестов.

## **2. Диагностический блок.**

### **Цель:**

- реализация цели занятия.

Участникам предлагается выполнить задания компьютерной диагностики.

Компьютерная программа EFFECTON STUDIO.

- Изучение особенностей внимания.

- Изучение особенностей памяти.

- Изучение особенностей мышления.
- Изучение коммуникативных способностей.

## **6. Завершение « Вечерняя сходка».**

### **Цель:**

- позитивное завершение занятия;
- рефлексия

Участники делятся впечатлениями о занятии, формулируют выводы.

Участники информируются, что они прошли второй этап первого уровня.

Занятие 4. Попади в спецотряд (часть 3).

### **Цель:**

- способствовать пониманию необходимости учитывать личностные особенности при выборе профессии.

## **1. Вступление ведущего.**

### **Цель:**

- создать рабочую атмосферу;
- ориентировать участников в теме занятия.

Сегодня вам предоставляется уникальная возможность создать амулет, который наделит ваш отряд дополнительными силами и защитит вас от опасностей.

## **2. «Талисман отряда».**

### **Цель:**

- групповое сплочение;
- способствовать пониманию личностных особенностей, через анализ ролевого поведения в процессе выполнения игрового задания.

Участникам предлагается разделить на две подгруппы и, используя различные фигурки и песочницу создать талисман-мандалу.

В процессе обсуждения задания важно выйти на обсуждение ролей, которые выполняли участники в процессе выполнения задания. Участников необходимо подвести к выводу, то в роли часто проявляются особенности нашего характера.

## **3. «Экспресс-подбор».**

### **Цель:**

- дать возможность участникам соотнести свой образ с различными профессиями на основании знания участников друг о друге.

Участники сидят в кругу и высказывают мнение, в каких профессиях может себя проявить сосед справа, учитывая его особенности характера.

## **4. «Типизация агентов»**

**Цель:** определение профессионального личностного типа.

Применение методики Дж. Голланда (Приложение 4). Участники заполняют бланки и делают выводы.

## **5. Завершение « Вечерняя сходка».**

### **Цель:**

- позитивное завершение занятия;
- рефлексия

Участники делятся впечатлениями о занятии, формулируют выводы. Участники информируются, что они прошли третий этап первого уровня. Занятие 5. Попади в спец. отряд (часть 4).

**Цель:**

- изучение влияния медицинских противопоказаний на выбор профессии.

**1. Вступление ведущего.**

**Цель:**

- создать рабочую атмосферу;
- ориентировать участников в теме занятия.

Сегодня члены спецотряда пройдут мед. осмотр. Как вы понимаете, особенности здоровья могут внести коррективы в выбор профессии. Сегодня, вы становитесь специалистами во всех областях медицинских знаний. Каждый из вас становится универсальным доктором, который может дать профессиональную консультацию, касающуюся влияния той или иной профессии на системы организма человека. (Всем участникам выдаются медицинские халаты).

**2. Игра «МЕДОВОРОТ» (методика Н. С. Пряжникова).**

**Цель:**

- обсуждение медицинских аспектов профессионального самоопределения;
- побудить учащихся дополнительно задуматься о последствиях работы по тем или иным профессиям для своего здоровья.

1. Вместе с участниками игры определяются ровно восемь наиболее интересных для данной группы профессий (можно даже предложить каждому назвать по одной-двум профессиям). Названные восемь профессий ведущий выписывает на доске.
2. Каждый игрок готовит восемь карточек для игры.

Ведущий показывает на доске, как оформляются карточки (Приложение 5)). На лицевой стороне карточки выписывается название первой профессии (из восьми профессий, ранее выделенных учащимися), например, «менеджер». Обратная сторона карточки делится пополам, верхней части проставляются плюсы, а в нижней — минусы. Далее каждый игрок самостоятельно должен выписать напротив двух плюсов («++») ту систему организма, которая совершенно не пострадает или даже станет здоровее при работе «менеджером», напротив одного плюса («+») — систему организма, которая также не пострадает, но чуть в меньшей степени, а вот напротив минусов («-» и «--») соответственно выписываются системы организма, для которых работа «менеджером» может оказаться вредной. Всего на обратной стороне карточки выписываются ровно четыре системы организма (если кто-то из участников скажет, что некоторые профессии вообще не вредят организму, то предложите им выписать напротив минусов те системы организма,

которые в наибольшей степени подвержены риску при работе по данной профессии).

Аналогично готовятся карточки по всем восьми профессиям.

5. Непосредственно перед игрой каждый участник должен выписать в свой бланк только три наиболее интересных для себя профессии — в соответствующие колонки (Приложение 5). Дальнейшая работа будет заключаться в том, чтобы определить, каким образом именно эти профессии повлияют на здоровье в целом и на различные системы организма (Вполне возможно организовать игру таким образом, чтобы рассматривались не три, а четыре и более профессий (по согласованию с участниками). Но в этом случае времени на игру потребуется больше и она может оказаться более утомительной).

6. Во время игры все сидят за столом (или за двумя составленными вместе столами). По команде ведущего все одновременно выбирают из своих наборов карточек те три профессии (самые привлекательные для себя), которые они выписали в своих бланках и переписывают с обратной стороны этих карточек все «плюсы» и «минусы» напротив соответствующих систем организма.

7. Далее, по команде ведущего (а можно и без команды) все передают свои восемь карточек соседу справа и берут восемь карточек от соседа слева, после чего также выбирают из них три карточки с привлекательными для себя профессиями и переписывают все «плюсы» и «минусы» в свои бланки и т.д. Таким образом, за игру через каждого участника должны пройти все карточки всех игроков (поэтому игра и называется «Медоворот», т.е. карточки с медицинскими противопоказаниями как бы «вертятся» по кругу).

8. После этого в каждой ячейке бланка-таблицы (на пересечении профессий и конкретных систем организма) необходимо подсчитать алгебраическую сумму всех «плюсов» и «минусов», выписав в этих же ячейках полученные результаты и обведя их для наглядности в кружочек. Также можно сосчитать по каждой из трех выписанных профессий общие показатели здоровья, сложив результаты по всем системам организма сначала по 1-й профессии, а затем по 2-й и по 3-й.

9. При подведении общих итогов игры можно предложить участникам самостоятельно оценить, насколько выбранные ими профессии будут способствовать (или, наоборот, будут препятствовать) сохранению здоровья и насколько все это похоже на правду. А можно устроить небольшой конкурс и определить, сравнив итоговые баллы, кто (по своим конкретным профессиям) оказался самый «здоровый», а кто, наоборот, сильно «расшатал» свое здоровье.

### **3. Завершение « Вечерняя сходка».**

#### **Цель:**

- позитивное завершение занятия;
- рефлексия

Участники информируются, что они прошли четвертый этап первого уровня. Участники делятся впечатлениями о занятии, формулируют выводы.

### **Занятие 6. Успешная команда.**

#### **Цель:**

- актуализация особенностей поведения каждого из участников в межличностном взаимодействии с целью учета этих особенностей в совершении жизненного выбора.
- групповое сплочение.

#### **1. Вступление ведущего.**

##### **Цель:**

- создать рабочую атмосферу;
- ориентировать участников в теме занятия.

Вы успешно подходите к завершению первого уровня и теперь, вы в составе спецотряда. Но нам важно выяснить, насколько эффективно вы можете взаимодействовать друг с другом, от этого зависит слаженность ваших действий в борьбе за свободу жителей планеты.

#### **2. Арт-сейшен.**

##### **Цель:**

- реализация цели всего занятия;
- в ходе интерпретации дать знания о ролевом общении, о необходимости анализа своей роли в группе и учета этих знаний в общении;
- показать необходимость анализа причин принятия той или иной роли для ее изменения

**Инструкция.** «Сейчас мы с вами будем рисовать наш общий дом. Такой, в котором мы хотели бы жить. Рисунков будет два. На первом мы нарисуем вид дома снаружи, на втором — его внутреннее устройство: планировку, определение функций отдельных помещений и их обустройство. Рисовать будем не по очереди, а все вместе, одновременно. Работать надо без разговоров. Не допускать обсуждения, разъяснения того, что рисует участник группы, или указания другим: что и где рисовать. Каждый имеет право не только начинать рисунок сам, но и дорисовать все, что ему захочется. На рисунках должны быть изображены предметы, детали обстановки без людей».

После того как оба рисунка завершены, дается дополнительная инструкция: «Каждый из вас теперь может изобразить себя в том месте, которое ему больше всего нравится. Изображать себя можно как на первом, так и на втором рисунке, можно на обоих сразу».

**Обсуждение.** Упражнение дает богатый материал, относящийся к проекции и межличностному взаимодействию. Обсудить в ходе дискуссии все темы не представляется возможным. Группа может сконцентрироваться на обсуждении наиболее актуальных для нее вопросов. Все замечания в ходе

дискуссии должны основываться на рисунке. Обсуждение вести достаточно просто, так как вклад каждого в общий рисунок отличается по цвету от вклада других.

Начинается обсуждение с темы «Как создавался рисунок». Речь идет о процессах, сопровождающих совместную работу группы.

1. Кто и как именно проявил активность при проектировании дома?
2. Кто рисовал детали, несущие основную смысловую нагрузку?
3. Кто предлагал идеи? Кто и в какой последовательности их осуществлял?
4. У кого были альтернативные предложения? Как разворачивался процесс их принятия или отрицания?
5. Кто участвовал в создании центральной части дома, а кто держался на периферии?
6. Кто начинал новое, а кто лишь украшал и поправлял уже созданное?
7. Кто относился с уважением к труду другого, а кто рисовал свое поверх уже нарисованного (кем нарисованного?)?
8. Как участник проявлял активность на разных этапах рисования?
9. Что говорит расположение фигурок на рисунке о действительных отношениях; о привычках и привязанностях человека?
10. Кто изобразил себя вне дома, кто на одном из верхних этажей, кто — на крыше или в подвале? Затем дискуссия переходит к теме «Содержание рисунка и его значение как проекции».

1. Что говорит о рисовавших цвет, который они выбрали?
2. Какова уверенность, сила и характер линий их рисунка?
3. Кто какие помещения рисовал (кухню, спальню, гостиную и т.д.)?
4. Кто сделал дорогу к дому, а кто рисовал забор и замки на дверях?
5. В каком масштабе нарисовали участники самих себя?

Заключительные вопросы задаются по очереди всем участникам: «Что нового ты узнал о себе? Что было для тебя неожиданным в этом узнавании себя? Что нового ты узнал о других участниках?» Необходимо добиваться полного и подробного ответа на эти вопросы от каждого участника, помогая дополнительными вопросами и прибегая к помощи участников группы. Когда участник отвечает на вопросы, группа должна молчать и внимательно слушать. Необходимо объяснить группе смысл внимательного слушания.

Если позволяет время, можно обсудить тему «Как в повседневном общении можно быстро узнать человека?» Обычно это обсуждение касается тех деталей, разнообразие которых нельзя предвидеть и описать заранее. Интерпретация проекций идет аналогично интерпретации индивидуальных проективных рисунков. Главное при этом для ведущих — добиться не мельчайшей и точнейшей интерпретации, а совместного обсуждения при поисках смысла той или иной детали.

### **3. Завершение «Вечерняя сходка».**

#### **Цель:**

- позитивное завершение занятия;
- рефлексия

Участники информируются, что они завершили прохождение первого



уровня. И как дополнительный бонус получают право на прохождение теста на определение типа темперамента и его влияния на успешность профессиональной деятельности.

- Участники делятся впечатлениями о занятии, формулируют выводы.

### **Занятие 7. Агентурная разведка (часть 1).**

**Цель:** побудить интерес к изучению мира профессий

#### **1. Вступление ведущего.**

**Цель:**

- создать рабочую атмосферу;
- ориентировать участников в теме занятия

Вы успешно прошли 1 уровень, и теперь вы в составе спецотряда. Ваша следующая задача получить максимум информации о среде, в которой находится профессор. Поэтому наш второй уровень называется - агентурная разведка. Этот уровень состоит из четырех подуровней, пройдя которые вы вместе с решением игровой задачи, расширите круг представлений о мире профессий, узнаете потребности профессионального рынка в кадрах.

#### **2. Упражнение «Каталог профессий».**

**Цель:**

- расширение у участников знаний о мире профессионального труда или актуализация уже имеющихся знаний о профессиях;
- формирование мотивации на выполнение заданий.

**Общая инструкция:** “Сейчас будет названа какая-то буква. Ваша задача — показать, что вы знаете достаточно много профессий, начинающихся с этой буквы, т.е. показать, насколько вы знаете мир профессий. Каждый по кругу будет называть по одной профессии на данную букву”.

Ведущий называет первую букву, а участники по очереди называют профессии. Если называется совершенно непонятная профессия, ведущий просит пояснить, о чем идет речь. Если игрок не может это объяснить, то считается, что профессия не названа и ход передается следующему по очереди игроку (по более жестким правилам, тот, кто не смог назвать профессию, выбывает из игры и выходит на время из круга).

#### **3. «Создание базы данных».**

**Цель:**

- познакомить с классификацией профессий по предмету труда.
- Участникам сообщается, что спецслужбам удалось обнаружить базу данных профессора, но она оказалась частично утраченной. Участникам необходимо объединить предложенные профессии в группы и дать название этим группам.

В итоге обсуждения упражнения участникам дается информация о классификации профессий по предмету труда (Е. А. Климова).

1. ЧЕЛОВЕК-ПРИРОДА. Представители этого типа имеют дело с растительными и животными организмами, микроорганизмами и условиями их существования. Для того чтобы успешно работать в сфере, связанной с природой, недостаточно просто ее любить. *Созерцательной* любовью к природе обладает большое количество людей. Многие из нас любят отдохнуть весной на природе, с умилением понаблюдать за щенком в гостях у друзей или

полюбоваться закатом на морском побережье. Но далеко не каждый обладает *деятельной* любовью к природе, связанной с познанием ее законов и их применением. Специалист данной сферы должен не просто все знать о живых организмах, но и прогнозировать возможные изменения и принимать меры. Что касается необходимых личностных качеств, то человек должен быть спокойным, уравновешенным, обладать терпением, способностью к кропотливому труду.

2. ЧЕЛОВЕК-ТЕХНИКА. Обладатели профессий данного типа имеют дело с неживыми, техническими объектами труда. Особенность технических объектов в том, что они, как правило, могут быть точно измерены по многим признакам. При их обработке, преобразовании, перемещении или оценке от работника требуется точность, определенность действий. Большое значение здесь имеет также такое качество, как практическое мышление человека – техническая фантазия, способность мысленно соединять и разъединять технические объекты и их части

3. ЧЕЛОВЕК-ЧЕЛОВЕК. Предметом интереса специалистов данного типа профессий являются социальные системы, сообщества, группы населения, люди разного возраста. Возможные действия, которые может совершать специалист, работающий с людьми: обучение, воспитание, управление, обслуживание, исследование. Главное содержание труда в профессиях типа «человек-человек» – взаимодействие между людьми. Качества, необходимые для работы с людьми: устойчивое хорошее настроение во время работы с людьми, потребность в общении, способность мысленно ставить себя на место другого человека, быстро понимать состояние, намерения другого человека, терпение, умение находить общий язык с разными людьми

4. ЧЕЛОВЕК-ЗНАКОВАЯ СИСТЕМА. Представителей профессий данного типа занимают различные языки, условные знаки, схемы, символы, цифры, формулы, информация (текстовая, числовая, компьютерная). Специалисту, который работает со знаками, важно уметь, с одной стороны, отвлечься, абстрагироваться от реальных физических, химических, механических свойств предметов, уметь представить их сущность схематически. С другой стороны, не менее важно увидеть в схеме, графике, формуле «жизнь», то есть те реальные объекты или явления, которые стоят за условными обозначениями. Для этого необходимо уметь мысленно погружаться в мир сухих обозначений и сосредотачиваться на сведениях, которые они несут в себе. Для этого важны такие качества как внимание, умение сосредотачиваться, терпимость к монотонной, иногда даже рутинной деятельности.

5. ЧЕЛОВЕК-ХУДОЖЕСТВЕННЫЙ ОБРАЗ. Данные специалисты работают с явлениями, фактами художественного отображения действительности или сами создают эти факты, новые образы. Это может быть изобразительная, музыкальная, литературно-

художественная, актерско-сценическая деятельность. Специфическое требование, которое предъявляется в профессиях данного типа – наличие задатков, способностей к определенному виду творчества (рисованию, пению, писательскому искусству и т. д.), которые проявились достаточно рано. Речь идет о том, что мы в обычной жизни называем талантом. Кроме этого, важно иметь творческое воображение, образное мышление, трудолюбие.

#### **4. Упражнение «Секретные материалы» (модификация упражнения «Угадай профессию»).**

**Цель:** познакомить участников со схемой анализа профессий.

**Инструкция:** вам удалось обнаружить секретные материалы, в которых зашифрованы типы профессий, которые профессор положил в основу для разработки моделей роботов-клонов. К сожалению, все данные закодированы и вам необходимо их расшифровать. Только вы можете справиться с данной задачей, поскольку обладаете уникальными способностями. Вам необходимо описать характеристики предложенных профессий. Поможет вам рассекреченный план анализа профессии ( Приложение 6). (После первого знакомства со схемой анализа профессий все участники разбиваются на пары).

Далее игрокам предлагается следующее:

Каждая пара выбирает и кодирует определенную профессию, остальные участники должны определить название профессии, используя при этом доказательную базу. Загадывающие определяют наиболее качественные ответы и награждают авторов дополнительной звездой.

Если профессия не отгадана и в ходе обсуждения игроки выяснят, что значительная часть характеристик профессии названа (закодирована) была неверно, то виноватым оказывается тот, кто не смог правильно закодировать профессию.

#### **5. Завершение « Вечерняя сходка».**

**Цель:**

- позитивное завершение занятия;
- рефлексия

В конце занятия участникам предлагается «выполнить расследование, изучить секретные материалы» (домашнее задание): подготовить мини-презентацию профессий будущего.

#### **Занятие 8. Агентурная разведка (часть 2).**

**Цель:**

- расширить представления о новых профессиях.

##### **1. Вступление ведущего.**

**Цель:**

- создать рабочую атмосферу;
- ориентировать участников в теме занятия

Внимание спецагентам, обнаружены новые секретные материалы, которые вам предстоит раскодировать. Профессором созданы новые профессии, вам

необходимо составить описание этих профессий.

## **2. «Черный ящик».**

### **Цель:**

- реализация цели занятия;

Ведущий зачитывает названия современных профессий, участники пытаются определить ее содержание.

### **Антикризисный управляющий.**

**Содержание деятельности:** анализирует работу организации, делает экспертную оценку стоимости основных фондов недвижимости промышленных и торговых предприятий, банков, страховых компаний; консультирует по вопросам реорганизации и ликвидации предприятий; проводит антикризисные мероприятия.

**Профессионально важные качества:** аналитические и организаторские способности, воля, целеустремленность, ответственность, хорошее внимание и память

### **Логист.**

**Содержание деятельности:** специалист, который занимается оптимизацией процессов доставки, хранения и отгрузки товара. На плечи логиста ложится реализация непростой задачи: переместить товар из одного пункта в другой с наименьшими финансовыми и временными затратами. Это не значит, что ему придётся самому садиться за руль автомобиля и ехать на склад, а затем везти товар к месту доставки. Логист занимается организацией самого процесса перевозки. Он должен эффективно руководить и планировать работу отдела закупок, склада, распоряжаться имеющимся транспортом и водителями.

Представители этой профессии должны иметь аналитическое мышление, лидерские качества и способность руководить не только при непосредственном контакте с подчиненными, но и на расстоянии. Каждый логист должен обладать способностью «видеть» общую картину перевозок, замкнутую цепь, состоящую из мелких деталей — выбор маршрута, управление запасами, формирование заказа, работа с экспедиторами, организация продаж и многое другое. Нужно быть прагматиком, если есть желание достичь успеха на этом поприще.

**Менеджер по технологии «бережливого производства» (LEAN)** . LEAN-менеджеры очень востребованы в международных производственных компаниях, оперирующих на территории России. На рынке ощущается дефицит профессионалов, имеющих опыт оптимизации производственных процессов путем внедрения технологии «бережливого производства».

### **Менеджер по регистрации лекарственных препаратов, медицинской техники.**

Высокий спрос на менеджеров и руководителей отделов по регистрации лекарственных препаратов обусловлен темпами роста отрасли, появлением на рынке новых международных игроков. «Основными обязанностями этих специалистов являются взаимодействие с госорганами и штаб-квартирой в процессе регистрации лекарств и медтехники, адаптация необходимой документации под нормы российского законодательства. Работодатели

предпочитают кандидатов с профильным (фармацевтическим, медицинским) образованием и опытом взаимодействия с госорганами», - рассказывает Марина Дмитриева, ведущий консультант департамента фармацевтического рекрутмента.

#### **Корпоративный коуч (консультант) по кулинарии.**

Коуч по кулинарии – одна из самых дефицитных позиций в розничных компаниях. Этот сотрудник отвечает за собственное производство по всей сети: формулирует стандарты качества продукции, обслуживания, а также занимается прогнозированием спроса. Коуч выявляет слабые места в производстве и проводит обучение сотрудников. «На рынке мало кандидатов, совмещающих опыт обучения и экспертизу в кулинарии, к тому же у единиц есть опыт именно в розничных сетях», - говорит Полина Кухарская, старший консультант департамента по работе с розничными сетями Antal Russia.

#### **Юрист по трудовому праву.**

Многочисленные изменения трудового законодательства, обсуждения новых законопроектов в этой области, а также кризис 2008 года, который заставил многие компании пересмотреть свои кадровые политики, - все это привело к увеличению востребованности юристов по трудовому праву. «На рынке есть специалисты, которые в той или иной степени работали с вопросами трудового и миграционного права. Несмотря на это, юристов, имеющие глубокие знания во всех аспектах этой области, не менее четырех лет опыта работы, включая консультирование, самостоятельное ведение судебных дел, работу с профсоюзами, крайне мало», - говорит Ольга Бочкова, менеджер рекрутинговой компании [25].

#### **4. «Создатель».**

##### **Цель:**

- развитие творческого мышления;
- формирование навыка самопрезентации.

Вам предлагается разработать форму для представителей рассмотренных профессий.

Участники делятся на группы и создают эскиз формы, затем проводят его презентацию остальным участникам.

#### **5. Завершение « Вечерняя сходка».**

##### **Цель:**

- позитивное завершение занятия;
- рефлексия.

#### **Участники получают домашнее задание.**

На следующем занятии мы проведем с вами пресс-конференцию. Вы разделитесь на две группы: эксперты и журналисты. Экспертам необходимо рассмотреть предложенные сайты (Приложение 7) и сделать вывод и востребованных профессиях на рынке труда нашего города.

Журналистам необходимо выбрать представителем какого СМИ вы являетесь и подготовить вопросы, которые вы будете задавать экспертам. Задача экспертов – доказать, что профессия действительно востребована. Задача журналистов – получить максимум информации о профессии, с помощью вопросов.

### **Занятие 9. Агентурная разведка (часть 3).**

#### **Цель:**

- вызвать интерес к анализу современного рынка труда;
- познакомить с особенностями Российского рынка труда;

#### **1. Вступление ведущего.**

##### **Цель:**

- создать рабочую атмосферу;
- ориентировать участников в теме занятия

Все спецагенты обладают хорошими аналитическими способностями. Сегодня в результате нашего занятия вы должны составить описание картины современного рынка труда.

#### **1. Пресс-конференция.**

##### **Цель:**

- развитие умения аргументировать свою точку зрения;
- способствовать формированию навыка самопрезентации;
- развитие коммуникативных навыков;
- формирование умения анализировать рынок труда.

Эксперты представляют свои профессии, а журналисты задают вопросы.

Важно, в процессе обсуждения поднять вопросы о требованиях, которые профессия предъявляет к человеку, кому данная профессия может быть рекомендована, а кому противопоказана, где можно получить данную профессию. Почему она действительно востребована сейчас и будет ли востребована через 5-10 лет.

В результате пресс-конференции журналистам совместно с экспертами необходимо создать короткое эссе, для размещения его в новом номере журнала «Жизнь спецгентов».

#### **3. Информирование.**

##### **Цель:**

- расширить представление участников о рассматриваемом вопросе.

Информирование проходит в форме демонстрации мультимедийной презентации «Выпуск новостей 2030 года» (Презентация 4, текст презентации представлен в Приложении 16)[24,26,27].

После упражнения важно обсудить, какие тенденции в развитии рынка труда в будущем отметили участники занятий. Что их привлекло.

#### **4. Завершение « Вечерняя сходка».**

##### **Цель:**

- позитивное завершение занятия;
- рефлексия.

## Занятие 10. Агентурная разведка (часть 4.)

### Цель:

- способствовать анализу возможных путей получения профессии.

### 1. Вступление ведущего.

#### Цель:

- создать рабочую атмосферу;
- ориентировать участников в теме занятия.

Для того чтобы быть зачисленными в спецотряд вам пришлось пройти ряд испытаний. Сегодня мы с вами обсудить, какие пути необходимо пройти, чтобы стать профессионалом.

### 2. Информирование.

#### Цель:

-расширение представлений о рассматриваемом вопросе.

Выбор пути получения профессии зависит от характера самой профессии. Подготовка некоторых специалистов займет всего несколько месяцев обучения на курсах – например, верстальщик или веб-дизайнер. Большинство продавцов в наше время осваивают эту профессию прямо на рабочем месте. Есть профессии, обучение которым требует нескольких лет – врач, учитель, инженер. Как ни странно, до сих пор встречаются молодые люди, убежденные, что профессия экономиста, психолога, врача не требует высшего образования. Возможно, свою роль играют посулы многих учебных заведений, которые за смехотворно короткий срок обещают оделить вас дипломом университета или академии, да еще международной. Кто из вас хочет попасть под нож хирурга, учившегося заочно, по ускоренной программе, да еще сдававшего экзамены за деньги? А жить в доме, спроектированным архитектором-недоучкой?

Рынок образовательных услуг предлагает такое множество учебных заведений с громкими названиями, что выпускник чувствует себя покупателем, окруженным навязчивыми торговцами. Как правильно выбрать «товар»?

1. решите, какое профессиональное образование вам необходимо и достаточно – начальное, среднее или высшее. Сегодня ценность большинства дипломов в глазах работодателей невысока. Для них важнее ваши умения и способности. По неофициальным данным Министерства труда и социального развития РФ за 2004 год, более половины выпускников вузов не может найти работу по специальности. Это – потерянные годы и выброшенные на ветер деньги, если обучение было платное.

2. поинтересуйтесь лицензией на обучение по выбранной специальности. Даже филиалы крупных государственных вузов должны быть лицензированы. Если этот вуз — филиал или отделение, то он должен быть упомянут в лицензии и Свидетельстве о регистрации головного вуза с указанием места деятельности отделения или филиала.
3. ознакомившись с лицензией, попросите предъявить сертификат о прохождении аккредитации. Если вуз не может предъявить такого сертификата, — вежливо попрощайтесь с теми, кто добился получения лицензии, однако не смог её подтвердить. Если вы рискнете связаться с неаккредитованным вузом, будьте готовы по окончании срока обучения получить справку (свидетельство, диплом какой-либо общественной организации), а не государственный диплом, признанный на территории страны.
4. убедившись в существовании сертификата по нужному направлению (специальности), поинтересуйтесь результатами трудоустройства его выпускников.

Во всем мире дороже всего ценятся специалисты, прошедшие всю «лестницу мастерства» — от нижней ступеньки до верхней. Не секрет, что более половины выпускников высших учебных заведений работают не по специальности. Нередко только потому, что выбранная профессия на самом деле выглядит совершенно иначе, чем представлялось на расстоянии. Поэтому, прежде, чем штурмовать высшие учебные заведения, подумайте о других формах получения образования, тем более, что есть немало профессий, которые можно получить разными способами. Профессиональное образование в России имеет три уровня в порядке повышения квалификации - начальное, среднее и высшее. И все эти ступени призваны решить одну - главную - задачу: дать человеку профессию [13].

#### **4. «Рекламное агентство».**

##### **Цель:**

- познакомить с системой профессионального образования в России;
- способствовать развитию аналитических способностей;
- групповое сплочение;
- способствовать развитию умений работать в команде.

Сегодня все вы станете сотрудниками рекламного агентства. Ваша задача изучить особенности трех ступеней профессионального образования и показать преимущества данного образования .

Участники делятся на три группы и изучают предложенные материалы (Приложение 8), затем делают рекламу данного типа образования, подчеркивая его преимущества.



В процессе обсуждения упражнения важно подчеркнуть, что качественное образование дает преимущества на рынке труда в том случае, если оно базируется на профессиональных интересах, склонностях и способностях и подкреплено, хотя бы небольшим, но успешным опытом работы.

## **5. Завершение «Вечерняя сходка».**

### **Цель:**

- позитивное завершение занятия;
- рефлексия.

В завершении занятия участники информируются, что они успешно преодолели 2 уровень и переходят на третий уровень, отмечаются активные участники.

## **Занятие 11. «Путь к победе».**

### **Цель:**

- рассмотреть алгоритм планирования профессионального пути.

### **1. Вступление ведущего.**

#### **Цель:**

- создать рабочую атмосферу;
- ориентировать участников в теме занятия.

Итак, вы перешли на 3 уровень. Его название «Путь к победе». Вы - все уникальные специалисты, собрали агентурную информацию. Теперь вам необходимо составить план захвата лаборатории профессора. Попутно, на этом уровне мы рассмотрим алгоритм планирования профессионального пути.

### **2. Информирование.**

#### **Цель:**

- расширение знаний участников по рассматриваемому вопросу.

Выбирая профессию, человек руководствуется разными мотивами. Как вы понимаете это понятие?

Мотив – (от лат. *movere* - приводить в движение, толкать)

1. побуждения к деятельности, связанные с удовлетворением потребностей субъекта; совокупность внешних или внутренних условий, вызывающих активность субъекта и определяющих ее направленность;
2. побуждающий и определяющий выбор направленности деятельности предмет, ради которого она осуществляется;
3. осознаваемая причина, лежащая в основе выбора действий и поступков личности.

### 3. «Дознание».

#### Цель:

- побудить участников к анализу мотивов выбора профессии.

Участникам предлагается посмотреть эпизоды из фильмов и определить, что движет главных героев этих фильмов, к чему они стремились, выбирая ту или иную профессиональную деятельность.

Перечень фильмов: «Авиатор», «Доктор Хауз», «Машинист».

В процессе обсуждения ведущий фиксирует выделенные мотивы и резюмирует.

Выделяют несколько групп мотивов выбора профессии:

#### Классификация мотивов выбора профессии

Группы мотивов	Характеристика мотивов
Социальные	Направленность на высшие общечеловеческие ценности, цели и потребности
Моральные	Стремление к совершенствованию своего духовного мира, развитию нравственных качеств
Эстетические	Стремление к эстетике труда, его красоте, гармонии
Познавательные	Стремление к овладению специальными знаниями, познание содержания конкретного труда
Творческие	Стремление быть оригинальным в работе, совершение научных открытий, получение возможностей для творчества
Материальные	Стремление получать материальные блага
Престижные	Стремление к профессиям, которые ценятся среди знакомых, позволяют достичь видного положения в обществе, обеспечивают быстрое продвижение по работе и т.д.

Таким образом, можно сказать, что сознательным выбор профессии будет лишь в том случае, если он глубоко мотивирован: человек правильно оценивает свои возможности и знает содержание той деятельности, которую ему предстоит осуществлять.

- Проанализируйте список мотивов по отношению к себе, проранжировав их. Ранжирование проводится следующим образом: первое место присваивается наиболее значимым для вас мотивам, второе - вторым по значимости и т.д.
- Какие профессии соответствуют главным для вас мотивам?

#### **4. «Мои мотивы».**

##### **Цель:**

- диагностика мотивов выбора профессии.

Участники заполняют анкету «Якоря карьеры» методика диагностики ценностных ориентаций в карьере (Э.Шейн, перевод и адаптация В.А.Чикер, В.Э.Винокурова).

«Якоря карьеры», — это ценностные ориентации, социальные установки, интересы и т.п. социально обусловленные побуждения к деятельности, характерные для определённого человека. Карьерные ориентации возникают в начальные годы развития карьеры, они устойчивы и могут оставаться стабильными длительное время. При этом очень часто человек реализует свои карьерные ориентации неосознанно. Тест позволяет выявить следующие карьерные ориентации: профессиональная компетентность, менеджмент, автономия, стабильность, служение, вызов, интеграция стилей жизни, предпринимательство. (Приложение 11).

#### **5. Завершение «Вечерняя сходка».**

##### **Цель:**

- позитивное завершение занятия;
- рефлексия.

#### **Занятие 12. «Путь к победе (часть 2)**

##### **Цель:**

- способствовать анализу ценностных ориентаций участников занятий, влияющих на выбор профессии.

##### **1. Вступление ведущего.**

##### **Цель:**

- ориентация участников в теме занятия.

Есть древняя притча о строителях храма. Путник спросил одного из строителей: «Что ты делаешь?» Тот ответил: «Точу камень». Он пошел дальше и спросил об этом же второго. Тот ответил: «Зарабатываю средства, чтобы содержать жену и детей». Путник пошел дальше и увидел третьего каменщика, которому задал тот же вопрос. И получил ответ: «Я строю прекрасный храм». Разные установки людей, разное видение цели рожают разную по силе внутреннюю энергию и мотивацию.

Сегодня, вам предоставляется возможность приобрести жизненные и профессиональные ценности.

#### **2. «Своя игра».**

**Цель:** работа с ценностными ориентациями, влияние на процесс становления ценностных ориентаций.

##### **Правила проведения игры:**

Сюжет игры построен по принципу телевизионного шоу «Своя игра». На первом этапе участники вместе с ведущим формулируют значимые ценности.

Затем, участники объединяются в пары по схожести выбираемых ценностей. Парам предстоит отвечать на вопросы из различных областей знаний, с которыми связаны представленные ценности. Каждый вопрос имеет свою стоимость. Если пара-участник дает верный ответ, сумма переходит на их счет, если ошибается — очки снимаются. По ходу игры лидеры могут меняться несколько раз, ведь стремящиеся к победе люди готовы рисковать, лишь бы вырваться вперед! (перечень вопросов представлен в Приложении 10, разработанная игра представлена в презентации 3). В итоге игры каждому участнику предлагается назвать ту ценность, которую он считает основной, определяющей жизнь человека. Также может быть затронут вопрос о том, как конкретная профессия влияет на характер ценностных ориентаций.

### **3. Завершение « Вечерняя сходка».**

#### **Цель:**

- позитивное завершение занятия;
- рефлексия

### **Занятие 13. Путь к победе (часть 3).**

#### **Цель:**

- способствовать формированию представления о планировании жизненного пути, постановке жизненных целей.

#### **1. Вступление ведущего.**

##### **Цель:**

- создать рабочую атмосферу;
- ориентировать участников в теме занятия.

Вашей команде осталось разработать план захвата секретной лаборатории. Вам необходимо взвесить все силы, учесть все факторы положительные и отрицательные, которые могут повлиять на победу. Ценности человека реализуются в конкретных целях. Сегодня вы выявите свои жизненные цели

#### **2. «Мои цели».**

##### **Цель:**

- активизировать осознание участниками жизненных целей;
- познакомить с методом визуализации.

Каждому участнику предлагается в течение часа создать коллаж «Мои жизненные цели». Предварительно, ведущий информирует участников о методе визуализации целей и особенностях составления коллажа.

В итоге упражнения каждый представляет свой коллаж.

В обсуждении упражнения важно затронуть такие вопросы, как реалистичность поставленных целей, возможные пути их достижений, какие трудности могут возникнуть при достижении целей.

В итоге занятия целесообразно прочитать притчу «Исполнение желаний» (Приложение12).

#### **3. Завершение « Вечерняя сходка».**

##### **Цель:**

- позитивное завершение занятия;
- рефлексия.

## **Занятие 14. Путь к победе (часть 4).**

### **Цель:**

- продолжать формировать представления о планировании жизненного пути, постановке жизненных целей.

### **1. Вступление ведущего.**

#### **Цель:**

- создать рабочую атмосферу;
- ориентировать участников в теме занятия.

Сегодня в игровой форме вы познакомитесь с алгоритмом планирования жизненного пути.

### **3. «Кто я?».**

#### **Цель:**

- в игровой форме способствовать овладению участниками навыка планирования;
- развитие способности к рефлексии.

Спецслужбы предоставили вам уникальные микрочипы, благодаря которым вы можете видеть будущее другого человека. Вам необходимо сесть в пары и опираясь на предложенную схему составить жизненный путь вашего партнера по паре.

Участники на основе алгоритма планирования (Приложение 11) составляют профессиональный путь партнера по паре. Затем участники «предсказывают» друг другу будущее.

### **4. Завершение «Вечерняя сходка».**

#### **Цель:**

- позитивное завершение занятия;
- рефлексия.

### **5. «Дорога жизни».**

#### **Цель:**

- создание индивидуального профессионального плана.
- В оставшееся время участникам предлагается начать рисовать рисунок «Путь в профессию», который участники завершают дома.

## **Занятие 15. «Каникулы спецагентов» (Дополнительный уровень).**

### **Цель:**

- обучение навыкам саморегуляции;
- поддержание мотивации на посещение занятий;

### **1. Вступление ведущего.**

#### **Цель:**

- создать рабочую атмосферу;
- ориентировать участников в теме занятия.

Вы очень продуктивно потрудились, и командование вам выделяет отпуск. Отпуск вы проведете с пользой. Один шаг отделяет вас от секретной лаборатории профессора и вам останется только принять решение. Но очень часто в стрессовой ситуации человека переполняют эмоции и ему трудно принять верное решение. Спец. агент должен обладать выдержкой и хорошим самообладанием, поэтому, сегодня вы пройдете курс обучения эффективного поведения в стрессе.

### **2. Информирование.**

#### **Цель:**

- расширение представления участников по обсуждаемому вопросу.

Сильное волнение и беспокойство мешают сосредоточиться, снижают внимательность. Но это состояние вполне поддается сознательному регулированию. Существуют психологические способы справиться с тревогой, и сегодня мы с ними познакомимся.

Существуют различные способы справиться со своей тревогой. Простой, но очень эффективный способ — аутотренинг. Аутотренинг позволяет человеку создать подходящий настрой, добиться спокойствия. Формулы аутотренинга направлены на подсознание.

Состояние тревоги обычно связано с мышечным напряжением. Иногда для того, чтобы достичь спокойствия, достаточно бывает расслабиться. Такой способ борьбы с тревогой называется релаксацией. Можно проводить мышечную релаксацию или релаксацию с помощью дыхания.

### **3. Дыхательные упражнения.**

#### **Цель:**

- обучение дыханию на счет.

Наиболее простой способ — это дыхание на счет.

Участникам предлагается освоить дыхательные техники с помощью компьютерного тренажера «Комфорт» (компьютерная программа EFFECTON STUDIO, версия 2006 года).

Далее занятие проводится в условиях темной сенсорной комнаты.

#### **4. Вступление ведущего.**

##### **Цель:**

- создание расслабляющей атмосферы.

Сейчас мы с вами попадем в уникальное помещение, созданное для отдыха спецагентов.

#### **4. «Шаг в уверенность».**

«Сейчас, возможно, кто-то из вас пока недостаточно уверенный в себе человек. Вы можете пройти через уникальный портал, задержаться в нем на минуту, обрести силу, которой он наделяет каждого, кто проходит через него и сделать шаг в уверенность».

Участники проходят через «Сухой душ».

#### **5. «Релакс».**

Участники садятся на кресла для релаксации, и им предлагается отправиться в волшебное путешествие. Ведущий читает текст, участники слушают, представляют и расслабляются (Приложение 13).

#### **6. «Огонь желаний».**

Участникам предлагается сесть около светильника «Пламя», протянуть руки к огню и загадать одно нематериальное желание.

#### **7. Завершение « Вечерняя сходка».**

##### **Цель:**

- позитивное завершение занятия;
- рефлексия.

Важно выяснить нашли ли подростки приемлемые для себя методы снятия напряжения, понятны ли они им.

### **Занятие 16. Руководство к действию.**

##### **Цель:**

- способствовать пониманию алгоритма принятия решения;
- обобщение полученных на занятиях знаний.

#### **1. Вступление ведущего.**

##### **Цель:**

- создать рабочую атмосферу;
- ориентировать участников в теме занятия.

Итак, вы перешли на последний уровень и приближаетесь к завершению игры. Для того чтобы подготовиться к последнему заходу вам предлагается выполнить упражнение.

## **6. Упражнение «Космическая скорость».**

**Цель:** отработка навыка принятия группового решения о стратегии и тактике выполнения поставленной задачи.

Инструкция: "Передать в кругу, в любом порядке, кроме соседа справа и соседа слева мяч, но так, чтобы мяч побывал у каждого члена команды 1 раз".

Усложнение:

- сделать то же самое, но на время
- "А быстрее можете?"
- выполнить любым другим способом на время.

Ведущий предлагает всем участникам команды после завершения упражнения сесть в круг и выразить свое состояние на момент начала работы и ее окончания.

На что следует обратить внимание:

- выработка командной стратегии
- понимание идеи упражнения
- понимание других участников
- принятие решений
- изменения в поведении
- изменение на эмоциональном уровне и в степени участия каждого.

Вопросы ведущего должны быть нейтральными и оставлять свободу выбора, анализа и фантазии:

- Что вы чувствовали?
- Что изменилось в момент?..
- Почему вы выбрали это решение? (<http://azps.ru/training/indexlr.html>)

Внимание, спецагентам! Вы вступаете в схватку с профессором и его роботами. Вы у двери в лабораторию, дверь откроется только в том случае, если вы правильно решите задачу.

### **3. «Задача профессора»**

**Цель:**

– в игровой форме познакомиться с алгоритмом принятия решения.

Участникам предлагается решить задачу и принять решение.

Задача: «Для того чтобы добраться до лаборатории профессора команде спецагентов предоставлено 3 суперсовременных летающих автомобиля, баки которых вмещают горючее на один день пути. Автомобили везут с собой по три канистры с горючим. Горючего в каждой канистре тоже на день пути. Вам необходимо: не делая промежуточных баз, начать путешествие на всех автомобилях сразу, через 3 дня достичь лаборатории, обезвредить профессора и вернуться обратно. Как это сделать?»

(В конце 1-го дня пути один автомобиль, передав по канистре на другие два автомобиля, возвращается обратно. В конце второго дня пути один из автомобилей пополняет бак другого и возвращается обратно. Оставшийся автомобиль в конце третьего дня пути достигает лаборатории. При трехдневном запасе горючего спецотряд, обезвредив профессора, возвращается домой.)



В результате упражнения участники знакомятся с алгоритмом принятия решения (Приложение 14), обсуждают свои впечатления от упражнения.

#### **4. «Введи пароль».**

##### **Цель:**

- информирование о стратегии выбора профессии;

Итак, вы справились с профессором, но он уже запустил свой чудовищный механизм, который превратит всех людей в безвольных роботов. У вас есть несколько минут для того, чтобы вести пароль и отключить механизм.

Задачей участников является разработка формулы выбора профессии. Что необходимо учесть, выбирая профессию. Допустимы образы, схемы, рисунки и т.п.

В итоге, участники знакомятся с формулой выбора профессии «Хочу, Могу. Надо».

#### **5. Завершение «Вечерняя сходка».**

##### **Цель:**

- позитивное завершение занятия;

- рефлексия.

Итак, кнопка нажата, чудовищный механизм профессора остановлен. Все роботы стали снова людьми, способными к самостоятельному самоопределению. Вы успешно прошли все четыре уровня и стали победителями игры.

Участники получают домашнее задание написать мини-сочинение «Моя будущая профессия, в котором должны быть отражена информация полученная с помощью самодиагностики, изучения профессий, требований рынка труда и т. д.

### **Занятие 17. «Миссия выполнена! (Заключительное).**

##### **Цель:**

- подведение итогов тренинга;

- получение обратной связи;

#### **1. Вступление ведущего.**

##### **Цель:**

- создать рабочую атмосферу;

- ориентировать участников в теме занятия.

По окончании миссии спецагентам необходимо было составить отчет.

Сегодня мы с вами заслушаем отчеты каждого члена команды.

#### **2. «Отчет профессионала».**

##### **Цель:**

- подведение итогов тренинга.

Каждый участник представляет свой профессиональный проект, подготовленный дома. Остальные участники слушают и задают вопросы выступающим.

#### **7. «Синквейн».**

##### **Цель:**

- рефлексия по итогам тренинга.

- добиться более глубокого осмысления темы.

Участникам предлагается создать синквейн, который отразит информацию, полученную на тренинге.

«Синквейн» от фран. «пять». Это специфическое стихотворение (без рифмы), состоящее из пяти строк, в которых обобщена информация по изученной теме. Правила составления синквейна:

1. В первой строке одним словом обозначается тема (именем существительным).
2. Вторая строка – описание темы двумя словами (прилагательные)
3. Третья строка – описание действия в рамках этой темы тремя словами (глаголы, причастия)
4. Четвертая строка – фраза из четырех слов, выражающая отношение к теме (разные части речи)
5. Пятая строка – одно слово, синоним темы.

В конце занятия каждому участнику вручается медаль «Миссия выполняема!»

Индивидуальная Карта игры «Миссия выполнима!»

	<p>«Миссия выполнима!»</p> <p>Индивидуальный маршрут участника игры</p>
--	---

<p>Карта игры</p> <p>I уровень – «Попади в спецотряд!»</p> <p>II уровень – «Агентурная разведка»</p> <p>III уровень – «Путь к победе!»</p> <p>IV уровень – «Руководство к действию!»</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">подуровень</th> <th colspan="2">Меню</th> </tr> <tr> <th>активность</th> <th>результативность</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>1</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>2</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>3</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>4</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>5</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>6</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>7</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>8</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>9</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>10</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>11</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>12</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>13</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>14</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>15</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>16</td><td></td><td></td></tr> </tbody> </table>	подуровень	Меню		активность	результативность	1			2			3			4			5			6			7			8			9			10			11			12			13			14			15			16		
подуровень	Меню																																																					
	активность	результативность																																																				
1																																																						
2																																																						
3																																																						
4																																																						
5																																																						
6																																																						
7																																																						
8																																																						
9																																																						
10																																																						
11																																																						
12																																																						
13																																																						
14																																																						
15																																																						
16																																																						

**Диагностическая методика «Профессиональная готовность»**

(А.П. Чернявская)

**Инструкция:** Вам предлагается ряд утверждений об особенностях ваших представлений о мире профессий. Если вы согласны с тем, что написано в утверждении, то поставьте в бланке ответов плюс, если не согласны минус.

*Текст методики:*

1. Я отношусь к тем людям, которые выбирают не конкретную профессию, а уровень образования:
2. Я не принимаю серьезных решений мгновенно.
3. Когда мне нужно решиться на какое-то важное дело, я самым серьезным образом оцениваю свои способности.
4. Я знаю, в каких условиях я буду работать
5. Я анализирую свое прошлое.
6. Я тяжело переношу неудачи в жизни.
7. Я знаю обязанности, которые я буду выполнять на работе.
8. Меня обязательно будут уважать за мои знания и опыт.
9. Я ищу в прошлом истоки того, что со мной происходит в настоящем.
10. Мне не нравится, что поиск дела по душе требует больших усилий.
11. Все мои действия подчинены определенным целям.
12. У меня вошло в привычку думать о том, что со мной происходило раньше.
13. По моему мнению, знание будущей работы до мельчайших подробностей не гарантирует от разочарований.
14. Я приложу все усилия, чтобы иметь высокие знания и навыки хотя бы в одной области (практической или теоретической).
15. У меня стало привычкой анализировать важные события моей жизни.
16. Я ничего не делаю без причины.
17. Меня вполне устраивает моя пассивность.
18. Я задумываюсь о том, что меня ждет в будущем.
19. Я предпочитаю, спокойную, малоответственную работу.
20. Я отношусь к тем людям, которые поступают необдуманно
21. Я буду менять места работы до тех пор, пока не найду то, что мне нужно.
22. Первая же крупная неудача может «выбить меня из седла»
23. Я не задумываюсь, о своём, будущем.
24. Я не выберу работу, требующую большой отдачи.
25. Я знаю самого себя.
26. Я буду добиваться своего, даже если это вызовет недовольство родных и близких.
27. Чем больше профессий я узнаю, тем легче мне будет выбрать.
28. Мне не нравится быть самостоятельным.
29. Я не собираюсь заранее планировать уровень образования, который я хотел бы получить.
30. Меня страшат ситуации, в которых я должен сам принимать решения.

31. Я не жалею времени на обдумывание вариантов сложных математических задач.
32. Когда меня постигают неудачи, я начинаю думать, что ни на что не способен.
33. Я не представляю себя работником, решающим производственные и личные проблемы, связанные с производством.
34. Я вряд ли смог бы выполнить производственные задания без помощи руководителя.
35. Мне трудно думать о перспективах, которые дает та или иная профессия.
36. Я считаю, что интуиция основана на знании.
37. Чтение справочников о профессиях ничего мне не дает.
38. У меня нет устойчивых взглядов на мое профессиональное будущее.
39. В моей жизни мало успехов.
40. Я стремлюсь целенаправленно узнавать о профессиях, учебных заведениях и местах работы.
41. Я очень беспокоюсь, смогу ли я справиться с трудностями, а может, и неудачами в своей профессиональной жизни.
42. Я признаю только обдуманый риск.
43. Многие мои планы срывается из-за моей неуверенности в себе.
44. Я отношусь к тем людям, которые живут настоящим.
45. Я с детства привык доводить начатое до конца.
46. Я боюсь делать важные шаги в своей жизни.
47. Я знаю, что мне интересно.
48. Было время, когда я строил образ «идеальной профессии» без конкретного названия.
49. Когда я иду на компромисс, у меня портится настроение.
50. Я готов приложить много усилий, чтобы добиться того, что мне нужно.
51. Я знаю, чего я добьюсь в жизни.
52. Я могу назвать профессии, которые интересовали меня в детстве.
53. Я мало задумываюсь о своей жизни.
54. Я не могу определить, своего отношения к тому, что мне необходимо принимать решения
55. В оценке профессий эмоции у меня играют большую роль.
56. Если я чего-то очень захочу, я преодолю любые препятствия.
57. У меня нет определённых требований к будущему.
58. При принятии решений я полагаюсь на интуицию.
59. Мне не нравится, когда от меня требуют инициативы и активности.
60. Я знаю, что у меня есть такие черты характера, которые совершенно необходимы для моей профессии.
61. Я - соломинка, влекомая течением жизни.
62. Когда я думаю о том, что мне нужно выбрать профессию и место работы (учебы), у меня портится настроение.
63. При выборе из двух или нескольких возможностей я полагаюсь на ту, которая внешне более привлекательна.

64. Своим поведением в настоящем я строю фундамент для будущего.
65. Если что-то помешает мне получить выбранную профессию, я легко поменяю ее на другую.
66. Я никогда не задумывался, по каким законам устроен мир профессий.
67. Я считаю, что люди, которые многого достигли в жизни, знали, почему они поступают так, а не иначе.
68. Практическая работа (в кружках, на УПК, практике) очень помогла мне в понимании мира профессий
69. Я с трудом уживаюсь с другими людьми.
70. Я сознательно стремлюсь к достижению намеченных целей.
71. Любой совет, данный мне со стороны, может поколебать мой выбор профессии.
72. Я знаю, что для меня в жизни важно.
73. Я не доверяю тому, что написано в книгах о профессиях.
74. Я планирую свою жизнь хотя бы на неделю вперед.
75. Я не знаю, почему я выбрал именно эту профессию!
76. Лучший способ познакомиться с профессией — поговорить с тем, кто по ней работает.
77. Мне не нравится, когда много думают о будущем.
78. В учебном заведении я получу все необходимые знания и боль никогда учиться не буду.
79. Я знаю область, в которой я добьюсь больших успехов, чем в других.
80. Заранее известных способов изучения мира профессий не существует
81. Мне не нравится, когда много рассуждают о том, кем быть.
82. Мне трудно спланировать свою жизнь даже на неделю вперед.
83. Я считаю, что в обществе все равны по своему положению.
84. Большинство сведений о профессиях я воспринимаю как ненужные.
85. Фактически я выбрал (выбираю) учебное заведение, не думая, где буду работать после его окончания.
86. Мне все равно, будут ли уважать меня на работе как профессионала.
87. В своих поступках я всегда опираюсь на проверенные сведения.
88. Все, что со мной происходит, — дело случая.
89. Мне не хочется брать на себя ответственность за выбор профессии.
90. В важных решениях я не иду на компромиссы.
91. Я не доверяю рекламе профессий.
92. Я не понимаю причин многих моих поступков.
93. Мои самооценки совпадают с тем, как оценивают меня друзья.
94. Я не понимаю самого себя.
95. Я начинаю нервничать, когда задумываюсь о том, что меня ожидает.
96. Мой опыт показывает, что от анализа своих мыслей и переживан пользы мало.
97. Я не знаю, как осуществить свой профессиональный выбор.
98. Я могу отказаться от многого, сейчас ценного для меня, ради перспективных профессиональных целей
99. Я представляю, каким я буду через 10 лет.

*Ключ:*

Автономность	8+, 14+,19-,24-,30-,34-,45+,50+,53-,57-,61-,65-,71-,75-,78-,83-,86-,92-,94-,96-
Информированность	1+,4+,7-,13-,21+,27+,35-,37-,40+,48+,66-,68+,73-,76-,80-,84-,91-
Принятие решения	1+,3+,11+,16+,20-,25+,31+,36+,42+,47+,51+,56+,58-63-.67+,72+,79+ 87+ 90+ 93+
Планирование	5+,9+,12+,15+,18+,23-,29-,38-,44-,52+,60+.64+,70+,74+,82-,85-,88-,97-,98+,99+
Эмоциональное отношение	6-,10-,17-,22-,26+,28-.32-,33-,39-,41-.43-,46-49-.54-.55-.59-,62-,69-,77-.81-,89-.95-

Приложение 3.

Перечень профессий к упражнению «Ошибка профессора».

менеджер по персоналу
секретарь
токарь
техник-нефтяник
оператор машинного доения
дизайнер
системный администратор
геодезист
библиотекарь
автослесарь
журналист

Тест Д. Голланда по определению типа личности.

Для оценки профессионального личностного типа можно использовать методику Дж. Голланда. В основе концепции Голланда лежит представление о 6 типах личности.

1. *Реалистический тип* – несоциальный, ориентированный на настоящее, эмоционально стабильный, занимающийся конкретными объектами (вещами, инструментами), отдает предпочтение занятиям, требующим моторной ловкости, конкретности. Развиты математические, невербальные способности.

Рекомендуемые профессии: механик, электрик, инженер, агроном, работники ручного труда.

2. *Интеллектуальный тип* – несоциален, аналитичен, рационален, независим, оригинален. Преобладают теоретические ценности, любит решать задачи, требующие абстрактного мышления, интеллектуал. Гармонично развиты вербальные и невербальные способности.

Предпочитает научные профессии: ботаник, астроном, математик, физик, а также практические, требующие аналитических способностей, например, контролер на производстве, редактор журнала и т.д.

3. *Социальный тип* – обладает социальными умениями, нуждается в контактах. Черту его характера: стремление поучать и воспитывать, психологический настрой на человека, гуманность. Представители данного типа стараются держаться в стороне от интеллектуальных проблем, активны, но часто зависят от мнения других людей. Проблемы решают, опираясь на эмоции, чувства. Умение общаться. Обладают хорошими вербальными способностями.

Рекомендуемые занятия: обучение и лечение (учителя, врачи). Вопреки распространенному мнению, таким людям не рекомендуется быть психологами.

4. *Конвенциональный тип* – предпочитает четко структурированную деятельность. Характер стереотипный, конкретный, практический. Не проявляет критичность, оригинальность, консервативен, зависим, ригиден (не любит смену деятельности). Слабо развиты организаторские способности, преобладают математические способности.

Предпочтительны профессии, связанные с канцелярией и расчетами.

5. *Предприимчивый тип* – избирает цели, которые позволяют проявлять энергию, энтузиазм, импульсивность, любит приключения. Представитель данного типа доминантен, любит признание, любит руководить. Ему не нравится практический труд, а также занятия, требующие интеллектуальных усилий, усидчивости. Хорошо решает задачи, связанные с руководством, статусом и властью, агрессивен и предприимчив, обладает хорошими вербальными способностями.

Предпочитает следующие виды деятельности: артист, журналист, телеоператор, заведующий, директор, дипломат и т.п.

6. *Артистический тип* – опирается на эмоции, воображение, интуицию, имеет сложный взгляд на жизнь. Независим в решениях, оригинален. Высоко



развиты моторные и вербальные способности. Для представителей данного типа характерен высокий жизненный идеал с утверждением своего «Я». Он несоциален в том смысле, что не придерживается условностей общества.

Предпочитает творческие занятия: музыку, рисование, литературное творчество.

*Инструкция:* ниже попарно представлены названия различных профессий. В каждой паре профессий постарайтесь найти ту, которой вы отдаете предпочтение и в листе ответов напротив неё поставьте знак «+». По окончании работы подсчитайте количество плюсов в каждом столбике и запишите эту цифру внизу.

*Примечание.* Перед проведением этой методики необходимо познакомить учащихся с содержанием профессий, представленных в стимульном материале.

*Группы профессий:*

1. а) инженер-техник б) инженер-контролер	2 а) вязальщик б) санитарный врач	3 а) повар б) наборщик	4 а) фотограф б) директор магазина
5 а) чертежник б) дизайнер	6 а) философ б) психиатр	7 а) ученый-химик б) бухгалтер	8 а) редактор журнала б) адвокат
9 а) лингвист б) переводчик худож. литературы	10 а) педиатр б) статистик	11 а) организатор – воспитатель б) обществ. деятель	12 а) спортивный врач б) фельетонист
13 а) нотариус б) снабженец	14 а) оператор ПК б) карикатурист	15 а) депутат б) писатель	16 а) садовник б) метеоролог
17 а) водитель общ. транспорта б) медсестра	18 а) инженер б) секретарь-референт	19 а) маляр б) художник по металлу	20 а) биолог б) главный врач
21 а) телеоператор б) режиссер	22 а) ученый-физик б) ревизор	23 а) зоолог б) зоотехник	24 а) математик б) архитектор
25 а) работник ИДН б) счетовод	26 а) учитель б) менеджер	27 а) воспитатель б) художник-прикладник	28 а) экономист б) зав. отделом

29 а) корректор б) критик	30 а) завхоз б) директор	31 а) радиоинженер б) специалист по ядерной физике	32 а) наладчик б) механик
33 а) агроном б) руководитель сель.хоз.предприятия	34. а) Закройщик-модельер б) декоратор	35 а) археолог б) эксперт	36 а) работник музея б) психолог-консультант
37 а) ученый б) актер	38 а) логопед б) стенографист	39 а) врач б) дипломат	40 а) главн. бухгалтер б) директор
41 а) поэт б) психолог	42 а) архивариус б) скульптор		



3. Пример заполнения карточки для игры «Медворот».

*МЕНЕДЖЕР*

++ опорно- двигательная

+ зрение

- - сердечно-сосудистая

- нервная система

2. Пример бланка для игры «Медоворот»

*Системы  
организма*

*1-я*

*2-я*

*3-я*

*профессия*

*профессия профессия*

**органы  
дыхания**

**сердечно-  
сосудистая  
система**

**органы зрения**

**нервная  
система**

**опорно-  
двигательная  
система**

**органы  
пищеварения**

**почки и  
мочевыводящие  
пути  
(мочеполовая  
система —  
МПС)**

**кожный и  
волосистой  
покров**

***ИТОГ (общее  
состояние  
здоровья по  
каждой  
профессии):***

Приложение 6.

Схема анализа профессий (перечень основных характеристик профессий).

Характеристика профессий	Место для первого примера профессии “таксист”	Место для кодирования загаданной профессии
<p>Предмет труда:</p> <p>1 – животные, растения (природа)</p> <p>2 – материалы</p> <p>3 – люди (дети, взрослые)</p> <p>4 – техника, транспорт</p> <p>5 – знаковые системы (тексты, информация в компьютерах...)</p> <p>6 – художественный образ</p>	<p>люди</p> <p>техника, транспорт</p>	
<p>Цели труда:</p> <p>1 – контроль, оценка, диагноз</p> <p>2 - преобразовательная</p> <p>3 – изобретательная</p> <p>4 – транспортирование</p> <p>5 – обслуживание</p> <p>6 – собственное развитие</p>	<p>транспортирование</p> <p>обслуживание</p>	
<p>Средства труда:</p> <p>1 – ручные и простые приспособления</p> <p>2 – механические</p> <p>3 – автоматические</p> <p>4 – функциональные (речь, мимика, зрение, слух...)</p> <p>5 – теоретические (знания, способы мышления)</p> <p>6 – переносные или стационарные средства</p>	<p>механические</p> <p>функциональные</p>	
<p>Условия труда:</p> <p>1 – бытовой микроклимат</p> <p>2 – большие помещения с людьми</p> <p>3 – обычный производственный цех</p> <p>4 – необычные производственные условия (особый режим влажности, температуры, стерильность)</p> <p>5 – экстремальные условия (риск для жизни и здоровья)</p> <p>6 – работа на открытом воздухе</p> <p>7 – работа сидя, стоя, в движении</p> <p>8 – домашний кабинет</p>	<p>экстремальные</p> <p>сидя</p>	

<p>Характер общения в труде:</p> <p>1 – минимальное общение (индивидуальный труд)</p> <p>2 – клиенты, посетители</p> <p>3 – обычный коллектив (одни и те же лица...)</p> <p>4 – работа с аудиториями</p> <p>5 – выраженная дисциплина, субординация в труде</p>	<p>клиенты</p>	
<p>Ответственность в труде:</p> <p>1 – материальная</p> <p>2 – моральная</p> <p>3 – за жизнь здоровье людей</p> <p>4 – невыраженная ответственность</p>	<p>жизнь и здоровье</p>	
<p>Особенности труда:</p> <p>1 – большая зарплата</p> <p>2 – льготы</p> <p>3 – “соблазны” (возможность брать взятки, воровать...)</p> <p>4 - изысканные отношения, встречи со знаменитостями</p> <p>5 – частые командировки</p> <p>6 – законченный результат труда (можно полюбоваться)</p>	<p>соблазны встречи со знаменит.</p>	
<p>Типичные трудности:</p> <p>1 – нервное напряжение</p> <p>2 – профзаболевания</p> <p>3 – распространены мат и сквернословие</p> <p>4 – возможность оказаться за решеткой (в тюрьме)</p> <p>5 – невысокой престиж работы</p>	<p>нервн. напряжение, профзаболевания, мат и сквернословие</p>	
<p>Минимальные уровень образования для работы:</p> <p>1 – без специального образования (после школы)</p> <p>2 – начальное профессиональное образование (СПТУ)</p> <p>3 – среднее профессиональное образование (техникум)</p> <p>4 – высшее профессиональное образование (вуз)</p> <p>5 – ученая степень (аспирантура, академия...)</p>	<p>начальное профессиональное</p>	

## Ступени профессионального образования в России.

### Начальное профессиональное образование.

Система начального профессионального образования России включает 3,9 тысяч учебных заведений, которые готовят кадры почти по трехстам профессиям. В профессиональных училищах и лицеях обучается более полутора миллионов подростков, большинство из которых наряду с профессиональными навыками получают аттестат о полном среднем образовании. После спада начала 90-ых годов система активно развивается, приспособливаясь к новым рыночным условиям и изменившемуся спросу на рынке труда.

В учреждениях профессионального образования готовят не только рабочих. Для приобретения квалификации здесь необходимы углубленные общие и специальные знания, иной уровень профессионального мышления. В учебном плане училищ и колледжей десятки предметов, курсовых работ, зачетов и экзаменов. Их выпускники способны самостоятельно осваивать новые технологии и виды работ, расти профессионально.

В государственные образовательные учреждения начального профессионального образования принимаются граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства, имеющие основное общее или среднее (полное) общее образование. Все они имеют право получить бесплатно начальное профессиональное образование, если образование данного уровня они получают впервые.

Для поступления в профессиональное училище или лицей необходимо представить:

- заявление на имя директора о приеме с указанием избранной профессии;
- документ об образовании в подлиннике;
- медицинскую справку - 086/у о профессиональной пригодности;
- справку с места жительства;
- четыре фотографии размером 3х4;
- паспорт, свидетельство о рождении (копии).

Другие документы представляются поступающим дополнительно, если он претендует на льготы, установленные законодательством РФ.

Документы подаются в приемную комиссию, которая начинает свою работу по приему документов с 1 июня и заканчивает 25-30 августа.



Выпускники основной школы (9 класс) за 3-4 года смогут получить среднее образование и профессию; выпускники средней школы (11 класс) обучаются 1-2 года.

Выпускники профессиональных лицеев и училищ, успешно закончившие учебные заведения НПО и получившие диплом, могут поступить в техникумы, ВУЗы.

Выпускники школ и молодежь, не имеющие основного общего образования (7-8 классов), желающие получить только профессию, могут быть приняты в группы общего типа без получения среднего образования со сроком обучения 1-2 года.

Для поступающих приемные комиссии могут проводить собеседования, контроль знаний по отдельным общеобразовательным предметам, тесты по изучению психологических особенностей, склонностей и интересов.

При приеме образовательные учреждения начального профессионального образования обязаны знакомить поступающих с Уставом, лицензией на право ведения образовательной деятельности, правилами приема и другими документами, регламентирующими организацию образовательного процесса.

Государственные образовательные учреждения начального профессионального образования по желанию обучающихся и их родителей (законных представителей) могут оказывать платные дополнительные образовательные услуги.

### Среднее профессиональное образование.

Система среднего профессионального образования включает 2,6 тысяч учебных заведений, которые готовят специалистов со средним специальным образованием по более чем 300 специальностям. В системе обучается 2.3 млн. молодых людей и девушек.

В последние годы в системе происходят значительные изменения в направлении повышения соответствия структуры и содержания подготовки специалистов требованиям рынка труда.

Среднее профессиональное образование можно получить не только в училищах и техникумах, но и курсах, дополнительного образования, где обучают «массовым профессиям» — бухгалтер, водитель, швея, официант, пользователь компьютера и др. Обучение на рабочих местах также вполне может обеспечить профессией и трудоустройством. Способ подготовки мало отличается от дополнительного образования — показ, тренинг, воспроизведение, но требования строже, продолжительность и интенсивность обучения выше.

Специалистов для выполнения более сложной работы, в том числе для управления рабочими коллективами, готовят техникумы, где уровень подготовки, объем и интенсивность самостоятельной работы выше. Сроки обучения в этом случае увеличиваются, а прием проводится по результатам вступительных экзаменов. В дополнение к классно-урочной системе преподавания могут быть лекции, семинары, лабораторные работы. От выпускников техникумов на работе ждут самостоятельности в принятии решений, способности руководить рабочим коллективом.

В настоящее время динамично развивается полиграфия, бытовое обслуживание, строительство, производство товаров и продуктов питания, приборостроение. Спросом на рынке труда пользуются станочники, фрезеровщики, токари высоких разрядов.

### Высшее профессиональное образование.

Получить высшее образование в России стало намного легче, чем несколько лет назад. В настоящее время в России существует более тысячи высших учебных заведений и около трех тысяч их филиалов. Правда, уровень обучения в них не всегда соответствует громким названиям.

Если вы уверены, что для реализации ваших профессиональных планов вам необходимо высшее образование, вы должны знать, что государственный образовательный стандарт РФ предусматривает две системы высшего профессионального образования — подготовка специалистов и подготовка бакалавров. Для подготовки специалистов разработан классификатор специальностей по группам родственных специальностей. Для подготовки бакалавров разработан систематизированный перечень направлений базового высшего профессионального образования по отраслям знаний. Обе системы равноправны.

В Российской Федерации установлены следующие ступени высшего профессионального образования:

высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением квалификации (степени) «бакалавр» (срок обучения не менее четырех лет);

высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением квалификации «дипломированный специалист» (срок обучения не менее пяти лет).

высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением квалификации (степени) «магистр» (срок обучения не менее пяти лет).

Специалист получает конкретную квалификацию (учитель, ученый агроном, экономист, инженер и т.п.) и учится 5—5,5 лет. Подготовка бакалавров обеспечивает выпускнику более широкую область профессионального применения, но не дает конкретной квалификации. Чтобы получить степень магистра, бакалавру необходимо проучиться еще не менее двух лет и получить квалификацию магистра.

Различия между уровнями профессионального образования можно проиллюстрировать на примере требований, предъявляемых кандидатам на работу в учреждения юстиции. Лица, имеющие неполное высшее образование, могут быть рекомендованы на должности секретарского, инспекторского и лаборантского состава.

Бакалавры могут замещать начальника судебного исполнителя, помощника председателя суда, консультанта суда, начальника секретариата, специалистов 1-й и 2-й категории органов и учреждений юстиции.

Для замещения должностей судей федеральных судов, высших, главных и ведущих и старших должностей необходима квалификация специалиста или магистра.

Специалистов с высшим образованием готовят высшие учебные заведения - институты, университеты, академии.

Институты ведут подготовку по массовым профессиям и специальностям (инженеры, врачи, учителя, экономисты, менеджеры, юристы, психологи и др.). Высшее образование предполагает, что специалист способен решать сложные задачи самостоятельно, то есть генерировать идеи, искать оптимальные решения, создавать новые технологии. Набор учебных дисциплин определяется профилем вуза, особенностями специализации, однако есть обязательные предметы для всех вузов, например, философия и иностранный язык. По многим учебным дисциплинам студенты выполняют курсовые работы и проекты, научно-исследовательские работы, проходят практику.

Объем и интенсивность самостоятельной работы студента растут от семестра к семестру. Завершается высшее образование созданием дипломных работ или проектов, высокое качество которых наилучшим образом характеризует профессиональную квалификацию. Умный работодатель обязательно спросит о теме дипломной работы.

Университеты готовят научные и научно-педагогические кадры, будущих академиков и профессоров. Университетское образование имеет отличия. Во-первых, студент с младших курсов занимается научной работой. Во-вторых, учебный план в университете более индивидуален. В-третьих, практикуются междисциплинарные курсы, формирующие научное мировоззрение,

расширяющие кругозор. Творческие вузы (художественные, театральные, литературные, кинематографические, музыкальные) готовят уникальных специалистов. Еще до вступительных экзаменов нужно выдержать творческий конкурс: спеть, сыграть, нарисовать, слепить, сочинить, прочитать. Подготовиться к такому конкурсу можно в системе дополнительного образования и самообразования (секции, студии, клубы, центры детского творчества).

Профессиональное обучение ВУЗе дает только общую подготовку. Реальные профессиональные навыки приходится получать непосредственно на рабочем месте. Именно эти навыки ценятся при приеме на работу и дают возможность человеку, прошедшему несколько ступеней карьеры, претендовать на хорошую должность.

«Якоря карьеры»

методика диагностики ценностных ориентаций в карьере  
(Э.Шейн, перевод и адаптация В.А.Чикер, В.Э.Винокурова).

**Инструкция.** Пожалуйста, ответьте на вопросы теста.

**Тестовый материал**

*Насколько важным для Вас является каждое из следующих утверждений?*

Варианты ответов: 1 – абсолютно не важно, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 – исключительно важно

1. Строить свою карьеру в пределах конкретной научной или технической сферы.
2. Осуществлять наблюдение и контроль над людьми, влиять на них на всех уровнях.
3. Иметь возможность делать все по-своему и не быть стесненным правилами какой-либо организации.
4. Иметь постоянное место работы с гарантированным окладом и социальной защищенностью.
5. Употреблять свое умение общаться на пользу людям, помогать другим.
6. Работать над проблемами, которые представляются почти неразрешимыми.
7. Вести такой образ жизни, чтобы интересы семьи и карьеры взаимно уравновешивали друг друга.
8. Создать и построить нечто, что будет всецело моим произведением или идеей.
9. Продолжать работу по своей специальности, чем получить более высокую должность, не связанную с моей специальностью.
10. Быть первым руководителем в организации.
11. Иметь работу, не связанную с режимом или другими организационными ограничениями.
12. Работать в организации, которая обеспечит мне стабильность на длительный период времени.
13. Употребить свои умения и способности на то, чтобы сделать мир лучше.
14. Соревноваться с другими и побеждать.
15. Строить карьеру, которая позволит мне не изменять своему образу жизни.
16. Создать новое коммерческое предприятие.
17. Посвятить всю жизнь избранной профессии.

18. Занять высокую руководящую должность.
19. Иметь работу, которая представляет максимум свободы и автономии в выборе характера занятий, времени выполнения и т.д.
20. Оставаться на одном месте жительства, чем переехать в связи с повышением.
21. Иметь возможность использовать свои умения и таланты для служения важной цели.

*Насколько Вы согласны с каждым из следующих утверждений?*

Варианты ответов: 1 – совершенно не согласен, 2,3,4,5,6,7,8,9, 10 – полностью согласен

22. Единственная действительная цель моей карьеры – находить и решать трудные проблемы, независимо от того, в какой области они возникли .
23. Я всегда стремлюсь уделять одинаковое внимание моей семье и моей карьере.
24. Я всегда нахожусь в поиске идей, которые дадут мне возможность начать и построить свое собственное дело.
25. Я соглашусь на руководящую должность только в том случае, если она находится в сфере моей профессиональной компетенции.
26. Я хотел бы достичь такого положения в организации, которое давало бы возможность наблюдать за работой других и интегрировать их деятельность.
27. В моей профессиональной деятельности я более всего заботился о своей свободе и автономии.
28. Для меня важнее остаться на нынешнем месте жительства, чем получить повышение или новую работу в другой деятельности.
29. Я всегда искал работу, на которой мог бы приносить пользу другим.
30. Соревнование и выигрыш – это наиболее важные и волнующие стороны моей карьеры.
31. Карьера имеет смысл только в том случае, если она позволяет вести жизнь, которая мне нравится.
32. Предпринимательская деятельность составляет центральную часть моей карьеры.
33. Я бы скорее ушел из организации, чем стал заниматься работой, не связанной с моей профессией.
34. Я буду считать, что достиг успеха в карьере только тогда, когда стану руководителем высокого уровня в солидной организации.
35. Я не хочу, чтобы меня стесняла какая-нибудь организация или мир бизнеса.

36. Я бы предпочел работать в организации, которая обеспечивает длительный контракт.
37. Я бы хотел посвятить свою карьеру достижению важной и полезной цели.
38. Я чувствую себя преуспевающим только тогда, когда я постоянно вовлечен в решение трудных проблем или в ситуацию соревнования.
39. Выбрать и поддерживать определенный образ жизни важнее, чем добиваться успеха в карьере.
40. Я всегда хотел основать и построить свой собственный бизнес.
41. Я предпочитаю работу, которая не связана с командировками.

### Ключ к тесту

- Профессиональная компетентность: 1, 9, 17, 25, 33.
- Менеджмент: 2, 10, 18, 26, 34.
- Автономия (независимость): 3, 11, 19, 27, 35.
- Стабильность работы: 4, 12, 36.
- Стабильность места жительства: 20, 28, 41.
- Служение: 5, 13, 21, 29, 37.
- Вызов: 6, 14, 22, 30, 38.
- Интеграция стилей жизни: 7, 15, 23, 31, 39.
- Предпринимательство: 8, 16, 24, 32, 40.

По каждой из восьми карьерных ориентаций подсчитывается количество баллов. Для этого необходимо, пользуясь ключом, суммировать баллы по каждой ориентации и полученную сумму разделить на количество вопросов (5 для всех ориентаций, кроме «стабильности»). Таким образом определяется ведущая карьерная ориентация - количество набранных баллов должно быть не менее пяти. Иногда ведущей не становится ни одна карьерная ориентация - в таком случае карьера не является центральной в жизни личности.

### Интерпретация результатов теста

Краткое описание ценностных ориентаций в карьере.

#### 1. Профессиональная компетентность

*Быть профессионалом, мастером в своем деле.*  
Эта ориентация связана с наличием способностей и талантов в определенной области. Люди с такой ориентацией хотят быть мастерами своего дела, они бывают особенно счастливы, когда достигают успеха в профессиональной сфере, но быстро теряют интерес к работе, которая не позволяет развивать их способности. Вряд ли их заинтересует даже значительно более высокая должность, если она не связана с их профессиональными компетенциями. Они 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, управление рассматривают как необходимое условие для продвижения в своей профессиональной сфере.

## **2. Менеджмент**

*Управлять – людьми, проектами, бизнес-процессами и т.п.* Для этих людей первостепенное значение имеет ориентация личности на интеграцию усилий других людей, полнота ответственности за конечный результат и соединение различных функций организации. С возрастом и опытом эта карьерная ориентация проявляется сильнее. 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. Человек с такой ориентацией будет считать, что не достиг цели своей карьеры, пока не займет должность, на которой будет управлять различными сторонами деятельности предприятия.

## **3. Автономия (независимость)**

*Главное в работе – это свобода и независимость.* Первичная забота личности с такой ориентацией – освобождение от 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 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 вакансии. Такой человек может работать в организации, которая обеспечивает достаточную степень свободы.

## **4. Стабильность работы**



*Стабильная, надежная работа на длительное время.* 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 ответственность за управление своей карьерой перекладывают на нанимателя.

Часто данная ценностная ориентация сочетается с невысоким уровнем притязаний.

### **5. Стабильность места жительства**

*Главное – жить в своем городе (минимум переездов, командировок).* Важнее остаться на одном месте жительства, чем получить повышение или новую работу на новой местности. Переезд для таких людей неприемлем, и даже частые командировки являются для них негативным фактором при рассмотрении предложения о работе.

### **6. Служение**

*Воплощать в работе свои идеалы и ценности.* Данная ценностная ориентация характерна для 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. Человек с такой ориентацией не будет работать в организации, которая враждебна его целям и ценностям.

### **7. Вызов**

*Сделать невозможное – возможным, решать уникальные задачи.* Эти люди считают успехом преодоление непреодолимых препятствий, решение неразрешимых проблем или просто выигрыш. Они ориентированы на то, чтобы “бросать вызов”. 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. Социальная ситуация чаще всего рассматривается с позиции “выигрыша – проигрыша”. Процесс борьбы и победа более важна для них, чем конкретная область деятельности или квалификация. Новизна, разнообразие и вызов имеют для них очень большую ценность, и, если все идет слишком просто, им становится скучно.

### **8. Интеграция стилей жизни**

*Сохранение гармонии между сложившейся личной жизнью и карьерой.* 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 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)

### **9. Предпринимательство**

*Создавать новые организации, товары, услуги.* 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.

## Вопросы к упражнению «Своя игра».

Список ценностей заимствован из методики «Жизненные цели» (Э.Дисл, Р.Райан в модификации Н.В.Клюевой и В.И.Чиркова).

Ценность	Вопросы
Свобода, открытость и демократия в обществе	<p>1. По утрам во время бритья Наполеону по его приказу читали свежие английские и немецкие газеты. Представьте себя на минутку Наполеоном и ответьте тем, кто однажды спросил императора, почему его не интересуют французские издания.</p> <p>(Наполеон ответил так: "В нашей прессе пишут только то, что я сам приказываю".)</p> <p>2. Верно ли, что пассажирских поездах Италии запрещается петь? (Нет, разрешается).</p> <p>3. Имя его в переводе с древнееврейского значит «мирный». За все годы своего царствования он не вёл ни одной крупной войны. Зато обогатил страну успешной торговлей. Более всего он прославился своими мудрыми решениями. Назовите этого правителя. (Соломон).</p> <p>4. Верно ли, что внезапная смерть помешала Борису Пастернаку получить Нобелевскую премию по литературе? (Нет, не смерть – политическая система).</p>
Безопасность и защищенность	<p>1. Криминалисты научились идентифицировать преступника не только по самым малым частицам одежды или кожи, но и по их дыханию? (Да).</p> <p>2. Самые оригинальные требования предъявляются к посетителям выставки британской художницы Анни Галасио: им запрещается лизать стены. Почему? (Они покрыты шоколадом).</p> <p>3. Он знает, что у мужчины длина шага 65-90 см, у женщин и стариков 50-70; а если длина шага метр и больше, значит человек бежал. (Криминалист)</p>

	<p>4. Он первым прибывает на место автотранспортного происшествия. В его обязанности входит принятие мер по задержанию водителя, установлению свидетелей, сохранению следов преступления, сам непосредственно и контролирует безопасность движения, и принимает меры к нарушителям: от административных – штраф, предупреждение, до уголовно-правовых. (Инспектор ГИБДД)</p>
<p>Служение людям</p>	<p>1. Назовите имя няни, для которой карусель являлась средством передвижения на дальние расстояния? (Мэри Поппинс).</p> <p>2. Кем по профессии был А.П.Чехов? (Врач)</p> <p>3. Кем была героиня рассказа В.Распутина «Уроки французского Лидия Михайловна»? (Учитель)</p> <p>4. Древнегреческий учёный, клятву которого знает каждый врач? (Гиппократ).</p>
<p>Власть и влияние</p>	<p>1. Правда ли, что Екатерина II, застав истопника Зимнего дворца за сбором мешка с едой с царского стола, не позвала стражу, а сама лично «постояла на стрёме», пока он выходил по черной лестнице? (Да, чтобы строгий гофмаршал Григорий Орлов не узнал).</p> <p>2. Он наделен правом проводить проверки соблюдения законности во всех учреждениях, предприятиях и организациях, участвовать в суде при рассмотрении уголовных и гражданских дел, в необходимых случаях проводить расследование по уголовным делам. Однако не вправе санкционировать аресты, обыски, утверждать обвинительные заключения, вносить протесты и представления. (Помощник прокурора)</p> <p>3. Его основная задача – обеспечение общественного порядка на обслуживаемой территории, предупреждение и пресечение преступлений и других правонарушений. Но это, если говорить кратко. А если расшифровать и конкретизировать, то в его обязанности войдут практически все функции полиции. (Участковый инспектор)</p>

	<p>4. Участвует в составлении законов, толкует их, разъясняет, реализует свои знания и способности как в государственных, так и негосударственных структурах. (Юрист)</p>
<p>Известность</p>	<p>1. Николай Егорович Жуковский – известный ученый в области: (Авиации)</p> <p>2. Исполнен страсти и отваги, Закутан по усы плащом, С гитарой, шляпою и шпагой Чего вам, женщины, еще? (Киноактер М. Боярский)</p> <p>3. Правда ли, что родители считали Эйнштейна неполноценным недоразвитым ребенком? (Да, в девять лет у него были проблемы с речью.)</p> <p>4. Назовите основную профессию основателей династии дрессировщиков братьев Дуровых. (Клоуны. Они первыми стали вводить в свои клоунады зверей.)</p>
<p>Материальный успех.</p>	<p>1. Как называется пропаганда товара? (<i>Реклама.</i>)</p> <p>2. Кто изображён на банкноте, и в какой стране она выпускается.</p> <p>3. Это специалист по рекламе и связям с общественностью. Чтобы стать специалистом в этой области, необходимо получение гуманитарного образования, например, «политолога» или «журналиста». В России эта профессия часто называется «пресс-секретарь» и пользуется неизменным спросом, как на предприятиях, так и в различных областях общественно-политических объединениях. (PR-агент).</p> <p>4. Он ищет деньги и новые возможности для организаций. Спрос на профессию постоянно высок. Необходим целый комплекс способностей: умение общаться, уверенность в себе, аналитические склонности и интуиция. Сейчас существует много курсов по обучению данной профессии. Часто они работают при крупных научных центрах. (Фандрейзер)</p>

<p>Богатство духовной культуры</p>	<p>1. Верно ли, что Чарли Чаплин известен не только немыми и звуковыми фильмами, но еще и своей музыкой? (Да, к некоторым фильмам он сам писал музыку). 2. Священная книга мусульман? (Коран.) 3. Богатый покровитель наук и искусств? (Меценат.) 4. Большое стихотворное произведение на историческую, героическую или возвышенную лирическую тему? (Поэма.)</p>
<p>Личностный рост</p>	<p>1. Согласно французскому воинскому уставу, при встрече равных по званию первым приветствует более умный? (Да). 2. Телега, которая в басне И. А. Крылова осталась на месте? (Воз.) 3. Продолжите пословицу: Работа и мучит, и кормит и ... (Работа и мучит, и кормит , и учит). 4. Химик, физиолог, строитель автоматического оружия, писатель, скульптор, художник. Кто он? (Леонардо да Винчи.)</p>
<p>Здоровье</p>	<p>1. Самое «спортивное» женское имя? 2. Болен – лечись, а здоров... (берегись) 3. Почему про курильщика говорят, что он сидит на голодном кислородном пайке? (Окись углерода (угарный газ), образующаяся при курении, связывает дыхательный белок крови – гемоглобин в 240 раз быстрее, чем кислород, лишая красные кровяные тельца возможности переносить его по всему организму.) 4. Продолжите пословицу: " Здоровье сгубишь ..." (Здоровье сгубишь- новое не купишь ").</p>
<p>Привязанность и любовь</p>	<p>1. Если в Саудовской Аравии муж не дал жене кофе, вправе ли она требовать развод? (Да). 2. Правда ли, что у Пушкина имелся список в две колонки: в первую он заносил свою сильную любовь, а во вторую свои влюбленности. (Да, это знаменитый «Донжуанский список Пушкина».) 3. Песня под аккомпанемент гитары, мандолины, выражающая чувства к возлюбленной. Что это за песня? (Серенада.) 4. Имя Бога любви. (Амур)</p>

## Алгоритм составления плана.

<b>Главная цель</b>	Чем буду заниматься, какой трудовой вклад внесу в общее дело, кем буду, каким буду, где буду, чего достигну, на кого буду равняться
<b>Ближайшие задачи и более отдаленные перспективы</b>	Первая область деятельности, специальность, работа, трудовая проба сил, чему и где учиться, перспективы повышения мастерства, профессионального роста
<b>Пути и средства достижения цели</b>	Изучение справочной литературы, беседы со специалистами, самообразование, выбор профиля обучения в старшей школе, поступление в определенное учебное заведение (ПУ, колледж, ВУЗ, курсы)
<b>Внешние сопротивления на пути достижения цели</b>	Трудности, возможные препятствия, возможные противодействия тех или иных людей
<b>Внутренние условия достижения цели</b>	Свои возможности: состояние здоровья, способности к обучению, настойчивость, терпение, склонности к практической и теоретической работе, другие личные качества, необходимые для учебы и работы по данной специальности, работа по самовоспитанию
<b>Запасные варианты и пути их достижения</b>	Например: «Не пройду по конкурсу в техникум – попробую поступить на ту же специальность в ПУ» и т.д.

## Притча «Исполнение желаний».

Один путешественник был очень уставшим, и лег спать под деревом исполнения желаний. Когда он проснулся, то почувствовал сильный голод и подумал: *«Хорошо бы чего-нибудь съесть»*. И немедленно, откуда не возьмись, появляется пища – прямо приплыла по воздуху, очень вкусная пища. Он был так голоден, что не стал думать, откуда она появилась. А пища была такая вкусная, и человек сразу ее стал есть. Когда человек утолил свой голод, у него появилось другое желание: *«Если бы только чего-нибудь выпить»*. Откуда не возьмись, появилось прекрасное вино. Лежа у дерева и спокойно попивая вино, обдуваемый прохладным ветерком, человек начал удивляться: *«Что это творится? Что происходит? А может, я сплю? Или здесь есть несколько приведений, которые разыгрывают шутки со мной? И привидения появились. Они были ужасны, жестоки и отвратительны – именно такие, какими он себе их представлял. Он задрожал и подумал: «Сейчас они точно убьют меня»*. И они его убили.

Будьте осторожны в своих желаниях! Они могут исполниться...

Текст для релаксации.

«**Полет белой птицы**»

«Вы лежите на теплом желтом песке, над вами спокойное, чистое, синее небо.

В небе плавно летит белая птица. Вы поднимаетесь и летите рядом с ней, вы – эта белая птица. Вы летите в спокойном синем небе, под вами спокойное синее море. Вдали показался желтый песчаный берег, он все ближе и ближе. Вы подлетаете, опускаетесь на теплый желтый песок, снова превращаетесь в человека и ложитесь на спину. Вы лежите на теплом желтом песке, над вами спокойное синее небо, вы расслаблены, вы отдыхаете. Ступней ваших ног коснулась приятная прохлада, приятная прохлада заполнила мышцы ног, мышцы легкие и бодрые; приятная прохлада заполнила живот, мышцы спины, мышцы легкие и бодрые; приятная прохлада заполнила руки и грудь, вам легко дышать, приятная прохлада заполнила шею и голову; голова ясная и чистая. Все тело заполнено приятной прохладой, голова ясная и чистая, мышцы легкие и бодрые, три глубоких вдоха, открываете глаза, встаете. Вы отдохнули!»



## Алгоритм принятия решения.

1. Сбор возможных вариантов решения. На этом этапе задачей человека становится сбор как можно большего их числа — глобальных и частных, реальных и нереальных, имеющих под собой основу и не имеющих. Все идеи лучше записать и подвергнуть первичному анализу.

2. Сбор информации по каждому варианту решения. Чем полнее информация, тем с большей уверенностью можно будет принять или отвергнуть путь решения проблемы. На этапе сбора информации некоторые идеи уже отвергаются.

3. Исследование шансов успешности в каждой альтернативе. На этом этапе человек ищет ответ на вопрос: «Могу ли я на деле осуществить данный вариант?»

4. Связь каждой альтернативы с целями и ценностями человека. Иногда наиболее успешный путь решения конкретной проблемы не соответствует общим принципам человека, его этическим нормам или жизненным целям. Поэтому на данном этапе идут поиски такого решения, которое бы учитывало данные факторы.

5. Разработка конкретного плана действий и определение факторов, способствующих и препятствующих данному варианту решения проблемы.

6. Формулировка плана действий для новых возможностей и нового развития. Это очень важный этап принятия решения. Человек должен всегда иметь перспективные цели, только в этом случае его развитие не остановится. Поэтому решать частные проблемы необходимо в русле перспективного развития и их решение не должно препятствовать развитию.

## Пример страницы Журнала наблюдений.

Фамилия Имя	Автономность	Информированность	Принятие решения	Планирование	Эмоциональное отношение
1					
2					
3					
4					
5					
6					

+ - на занятии отслеживаются положительные критерии сформированности параметра.

- - на занятии отслеживаются критерии слабой сформированности параметра.

Телевидение, 2030 год.

В эфире специальный выпуск новостей!

Министр экономики и трудовых ресурсов отчитался сегодня президенту Российской Федерации В. В. Путину о положении на рынке труда.

Все больший рост в своем развитии приобретают «материальные» отрасли: промышленность, добывающие отрасли, сельское хозяйство. Сегодня, отмечает министр, Россия стала одним из крупнейших экспортеров не только пшеницы, но и других зерновых культур, овощей, фруктов, льна. А также мясомолочной, птицеводческой и рыбной продукции. Большое число появившихся в стране современных агрохозяйств, использующих методы интенсивного земледелия, элеваторные, складские и перерабатывающие мощности, позволяют лидировать России по этим позициям. По-прежнему на рынке труда востребованы специалисты по вертикальному земледелию, которые занимаются выращиванием продовольствия в городских небоскребах.

Продолжает расти спрос на инженеров и квалифицированных рабочих.

Плохие времена наступили для огромной армии менеджеров, продавцов, представителей до сих пор бурно развивавшегося сектора высоких технологий. Им предлагается пройти переквалификацию и получить новые специальности.

В связи с ростом межнациональной и социальной напряженности государству все еще требуются не только чиновники, но и таможенники, пограничники, полицейские, военные...

Модернизация в сфере распоряжения природными ресурсами привела к повышению спроса на специалистов по геологоразведке, химиков-технологов.

Экологическая обстановка на планете требует вмешательства специалистов по изменению климата, специалистов по управлению погодой, специалистов по управлению массовыми эпидемиями и карантину.

Российская медицина шагает большими шагами вперед, и в медицинских ВУЗах открываются лаборатории, готовящие специалистов в области производства искусственных частей человеческого тела, специалистов в области наномедицины и наномедики, которые разрабатывают разнообразные устройства медицинского назначения, автономно функционирующие внутри человеческого тела, специалистов по управлению старением, менеджеров и консультантов для пожилых людей, специалистов по расширению человеческой памяти и переносу накопившейся в ней информации на другие носители для хранения. Вчера, произошло открытие нового персонализированного телеканала, приспособленного к личным интересам людей с особыми возможностями здоровья.

Российский автопром представил сегодня суперсовременный шатл, предназначенный для передвижения на околоземной орбите. Президент

вместе с выпускниками летной космической школы опробовал и одобрил новую технику.

Министр отметил, что сегодня, понятие о единственной профессии, которую многие люди ранее выбирали на всю жизнь, ушло в прошлое: технологии так быстро развиваются, что людям необходимо уметь приспосабливаться и менять специализации.

В среднем, человек меняет по 8-10 профессий в течение жизни. Современные школы обучают детей с акцентом на научные дисциплины и технологии, а также учат их решать сложные, многоуровневые проблемы. Сегодня, многие молодые люди развиваются в соответствующих областях, чтобы воспользоваться возможностями, которые приносит новая экономика.

(Составлено на основании доклада «Shape of Jobs to Come», подготовленном исследовательской компанией Fast Future для правительства Великобритании <http://gtmarket.ru/news/state/2010/01/15/2482>).

Динамика развития параметров профессиональной зрелости у участников занятий (20\_\_\_\_\_ учебный год).

Номер участника	Автономность		Информированность		Принятие решения		Планирование		Эмоциональное отношение	
	до	после	до	после	до	после	до	после	до	после
1										
2										
3										
4										
5										
6										
7										
8										
	до	после	до	после	до	после	до	после	до	после

Анализ данных, представленных в таблицах, позволяет предположить, что занятия по предложенной программе положительным образом влияют практически на все параметры профессиональной зрелости.

Отзывы, полученные с помощью опросника, были объединены в группы по смысловому содержанию и позволяют сделать следующие выводы:

- у большинства участников не было опыта взаимодействия с психологами, поэтому они были удивлены формами и методами проведения занятий, дети ожидали занятий, напоминающих уроки;
- участники отмечают, что на занятиях они узнали много новой, полезной информации, в частности информацию о рынке труда, новых профессиях, как принимать решения, на что обратить внимание при постановке жизненных целей;
- дети отмечают, что опыт работы в группе помогает научиться формулировать свои мысли, дает много информации о себе, позволяет стать общительнее, дает новые знакомства;

- яркое впечатление на детей произвело занятие в темной сенсорной комнате, а так же, участники отметили такие упражнения как, «медворот», «талисман», «своя игра»;
- сопротивление возникало при выполнении заданий, связанных с самоанализом;
- большинство участников хотели бы снова посещать занятия с педагогом-психологом и готовы рекомендовать подобные занятия своим друзьям;
- часть детей отметили, что они удостоверились в правильности своего предварительного выбора, другая часть кардинально изменили свои профессиональные планы.



## Литература.

1. Воробьев А. М. Тренинг интеллекта. — М., 1989.
2. Выбираем профессию: 100 вопросов и 100 ответов. — М., 1990.
3. Иванов Д. Компетентности и компетентностный подход в современном образовании – Учебное издание Воспитание. Образование. Педагогика. Библиотечка «Первого сентября». №6 (12). 2007
4. Климов Е. А. Как выбирать профессию? — М., 1990.
5. Климов Е. А. Введение в психологию труда. — М., 1988.
6. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения. — М.: 1990.
7. Козловский О.В. Выбор профессии: методики, тесты, рекомендации/ О.В.Козловский. – Ростов Н/Д: Феникс; Донецк: издательский центр «Кредо», 2006. – 800с. - (библиотека выпускника) Ростов-на-Дону, 1996.
8. Лукина А. К. Методы психодиагностики. Методическое пособие из серии «Библиотечка профконсультанта» Красноярск, 2005.
9. Павлова Т.Л. Профориентация старшеклассников: Диагностика и развитие профессиональной зрелости. – М.: ТЦ Сфера, 2005. – 128с – Библиотека практического психолога.
10. Петровская Л.А. Компетентность в общении. — М., 1989.
11. Процицкая Е. Н. Выбирайте профессию. — М., 1990.
12. Пряжников Н.С. Профориентация в школе: игры, упражнения, опросники. — М.: Вако, 2005.
13. Павлютенков Е.М. Кем быть? — Киев, 1989.
14. Резапкина Г.В. Психология и выбор профессии. Рабочая тетрадь учащегося. 4-е изд. – М.: генезис, 2010.
15. Резапкина Г.В. Психология и выбор профессии: программа предпрофильной подготовки: Учебно-методическое пособие для психологов и педагогов. - 4-е изд. - М.: Генезис, 2010
16. Романова Е.С. 99 популярных профессий. Психологический анализ и профессиограммы. 2-е изд. СПб.: Питер, 2007. – 464с.: ил.
17. Рудестам К. Групповая психотерапия. — М., 1990.
18. Сенсорная комната – волшебный мир здоровья: Учебно-методическое пособие /Под ред. В.Л.Женеврова, Л.Б.Баряевой, Ю.С.Галлямовой. – СПб.: ХОКА, 2007
19. Чернявская А.П. Развитие уровня готовности личности к выбору профессии// Психологическая наука: проблемы и перспективы. — Киев, 1990.
20. Чернявская А.П. Психологическое консультирование по профессиональной ориентации. – М.: Из-во ВЛАДОС – ПРЕСС, 2001 – 96с. – (Психология для всех).



Интернет-ресурсы:

21. <http://www.moeobrazovanie.ru/6>
22. <http://azps.ru/training/indexlr.html>
23. [teletesting.ru](http://teletesting.ru)
24. <http://www.kommersant.ru>
25. <http://www.e-xecutive.ru>
26. <http://gtmarket.ru/news/state/2010/01/15/2482>
27. <http://gazeta.ru>