

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ПО ДЕЛАМ МОЛОДЕЖИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ СПЕЦИАЛИСТОВ ПО ПРОФОРИЕНТАЦИИ

Разработаны в рамках проекта
«Организация и проведение уроков профориентации
для школьников и студентов»
по заказу Федерального агентства по делам молодежи

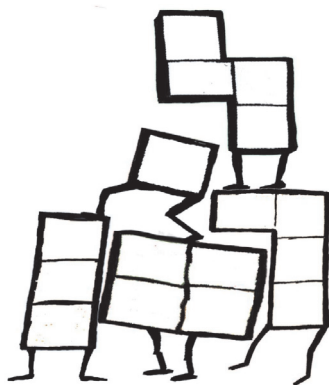
Москва
Арманов-центр
2009





СОДЕРЖАНИЕ

Обращение к читателю.....	4
Введение	5
Общие методические рекомендации по проведению уроков, семинаров, тренингов	7
Методические рекомендации по проведению уроков «Мир профессий» для школьников.....	10
Методические рекомендации по проведению семинаров «Моя будущая карьера» для студентов СПО.....	20
Методические рекомендации по проведению тренингов «Методы построения карьеры» для студентов вузов	29
Заключение	39
Приложение 1. Тесты по профориентации	40
Приложение 2. Информация для родителей и работодателей.....	57
Приложение 3. Словарь используемых терминов	59
Приложение 4. Образцы дизайна раздаточных материалов ..	60



Обращение к читателю

Выбор профессии — важный этап в жизни молодого человека, от которого зависит его дальнейшая судьба. Как сориентироваться в многообразии профессий? Как сопоставить свои желания и склонности с потребностями рынка труда? Эти вопросы очень важны, как важны вопросы о дальнейшем построении образовательной и карьерной траекторий развития. Как правильно выбрать учебное заведение или найти хорошую работу? Это, как ни странно, тоже волнует молодых людей. Данный проект поможет ответить на эти вопросы.

Проект предназначен для психологов, а также специалистов, работающих с молодежью по вопросам профориентации.



ВВЕДЕНИЕ

Глобальные социально-экономические изменения в жизни России сделали необходимым поиск направлений и методов профориентационной работы, отвечающих новым тенденциям в жизни общества.

Профессиональное самоопределение представляет собой процесс развития профессионала, каждый этап которого характеризуется различным содержанием. Особо важным представляется связь профессионального самоопределения и построения собственной карьерной траектории развития в старшем подростковом и юношеском возрасте.

Основной особенностью самоопределения подросткового и юношеского возраста является формирование ценностно-смысловых установок относительно смысла своего собственного существования, устремленность в будущее. Существует миф, связанный с распространенными представлениями о том, что подростки и юноши якобы совершенно не интересуются собственным профессиональным будущим, игнорируют размышления о нем.

На самом деле они не могут не быть озабочены своим будущим. Более того, значительная их часть испытывает страх перед необходимостью принятия соответствующих решений. Дело в том, что учащиеся испытывают потребность в «интересной» и «самостоятельной» жизни. В то же время они не умеют эту «интересность» и «самостоятельность» самостоятельно создать, так как они «не обучены» это сделать без посторонней помощи. Поэтому на данном возрастном этапе социального становления совершенно особой смысловой доминантой выступает процесс профессионального самоопределения в позиции самоопределения «я и общество».

Исходя из этого, необходимо привлекать к работе с учащимися все больше представителей различных предприятий и организаций, заинтересованных в молодых и профессиональных кадрах.

Все больше молодых, квалифицированных специалистов покидают свой родной край только потому, что не знают, где именно они могут применить свои знания и умения. Поэтому особую актуальность и значимость программы получают для представителей региональных учебных заведений, работодателей и органов



исполнительной власти как инструмент управления потенциалом молодежи и включения ее как ресурса развития в наиболее нуждающиеся отрасли экономики и народного хозяйства.

Проект представляет собой три формы работы: урок, семинар и тренинг для школьников, учащихся СПО и студентов вузов соответственно и включает в себя как теоретический, так и практический материал в виде интерактивных игр. Представленные программы уроков, семинара и тренинга направлены на отработку умений и получение знаний в области социального взаимодействия в сфере профессионального самоопределения.



Иллюстрация 1. Карьера — это движение по принципу «хочу, могу, надо» или «хочу, могу, буду».



ОБЩИЕ МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПРОВЕДЕНИЮ УРОКОВ, СЕМИНАРОВ, ТРЕНИНГОВ

- Прежде всего, проводя занятия с учащимися школ, СПО, вузов, материал о подходах к определению профессионального пути, построению образовательной и карьерной траектории и т.д. необходимо предлагать методически грамотно и понятно для обсуждения. Поэтому и при постановке задачи, и при обсуждении язык должен быть понятен всем. Старайтесь давать определения всем новым понятиям.

- Будьте терпеливы. Перед вами порой будут сидеть подростки, знания которых весьма далеки от совершенства. Наберитесь терпения, не стесняйтесь повторять вещи, совершенно очевидные для вас.

- Успех семинара во многом может быть предreshen еще до его начала. Уделите самое серьезное внимание принципам подбора участников (родителей, работодателей, выпускников) — это должны быть, прежде всего, люди, компетентные и желающие передать свой опыт. Главный акцент следует делать на то, что каждый приглашенный участник несет свою определенную функцию. Необходимо помнить, что работодатель не говорит о профессиональном успехе, а носители историй успеха не рассказывают о многообразии профессий. Ваша задача — дать четкую инструкцию.

- Способствовать успеху семинара еще до его начала может не только грамотный «подбор участников», но и то, насколько грамотно вы сможете объяснить приглашенным участникам цель и задачи занятий. Расскажите, о чем пойдет речь, акцентируя внимание на тех вопросах, которые затрагиваются в уроке, семинаре или тренинге.

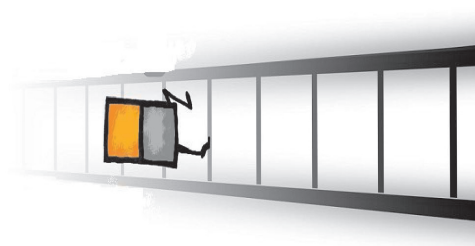


Иллюстрация 2. Карьера – это движение только вверх?



- При подготовке к семинару старайтесь тесно сотрудничать с коллегами, которые будут вести семинар вместе с вами. Тщательным образом распределите роли между собой. Желательно, чтобы ведущие чередовались — у каждого свой темп ведения упражнений, своя манера подачи материала, наконец, свой тембр голоса; хорошо, когда участники семинара познакомятся с разными ведущими.

- Количественный состав участников трудно определить однозначно, однако оптимальная цифра колеблется в пределах от 15 до 25 человек, за исключением тренинга.

- Перед началом работы можно предложить участникам ответить на вопрос, чего они ждут от семинара. После окончания работы спросите, насколько оправдались их ожидания. Дайте возможность высказаться всем. Те критические замечания, которые вы услышите, помогут вам лучше понять, как можно улучшить работу и каких ошибок следует избежать в дальнейшем.

- Вам также придется решать вопросы баланса «демократии» и «дисциплины». Здесь все будет зависеть от вас и вашего решения в каждом конкретном случае. Однако представляется целесообразным придерживаться «золотой середины» — разрешать участникам достаточно свободно общаться между собой, если это, конечно, не повредит работе. «Приводить в чувство» мы рекомендуем тому, кто ведет упражнение, хотя и вмешательство коллег в отдельных случаях исключать нельзя. Старайтесь делать это решительно, но мягко: с одной стороны, элементарная дисциплина просто необходима, с другой — активность, пусть иногда и излишне шумная, — один из показателей заинтересованности.

- При проведении упражнений целесообразно делить участников на небольшие группы из 5–7 человек — в таких группах легче организовать обсуждение предлагаемого материала.

- Организуя такие группы для работы на уроке, семинаре, тренинге, придерживайтесь еще одного важного принципа. С теми участниками, которых вы недостаточно хорошо знаете, вопрос деления на группы довольно сложен — трудно предугадать, какая группа будет более активной. Поэтому после первых же заданий, если вы видите, что состав групп неравноценен по целому ряду показателей, меняйте состав.

- После выполнения задания вам необходимо выбрать команды, которые будут презентовать результаты. Но так как вся группа не может говорить одновременно, выделяют одного участни-



ка, который «озвучит» мнение группы. Зачастую это бремя один и тот же человек несет достаточно долго. В этом есть и плюс, и минус. Плюс заключается в том, что на эту роль группа, как правило, выдвигает самого красноречивого, который способен сформулировать мнение и донести его. Минус — у других есть время держаться в тени, пока трудится один. Смотрите по обстановке, посоветуйте поменять выступающего, поинтересуйтесь мнением других участников. Некоторые молчат вовсе не потому, что им нечего сказать, а потому, что стесняются. Подбодрите этого человека.

- Принимая во внимание, что наши уроки ориентированы на школьников, инструкцию к тестам и упражнениям, необходимо давать четко и при необходимости повторить.

- При проведении уроков с учащимися школы необходимо в первую очередь делать акцент на многообразии мира профессий, определении склонностей и способностей, а также на построении образовательной траектории развития.

- Занятия будут более успешными, а участники получают новые знания в том случае, если четко выдерживать регламент времени каждого упражнения.

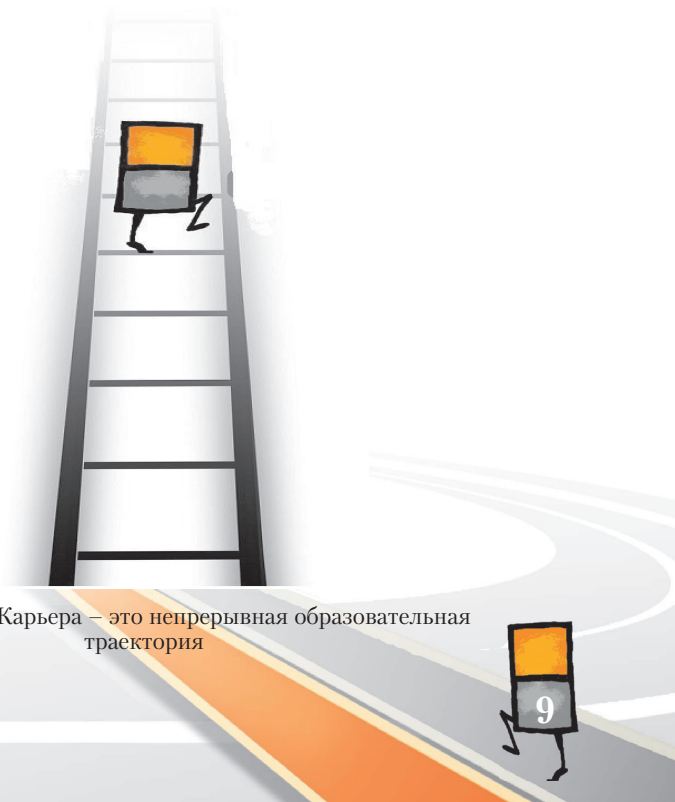


Иллюстрация 3. Карьера – это непрерывная образовательная траектория

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПРОВЕДЕНИЮ УРОКОВ «МИР ПРОФЕССИЙ» ДЛЯ ШКОЛЬНИКОВ

Данный цикл уроков представляет собой совмещение нескольких видов уроков, таких, как урок-лекция, урок-дискуссия и урок-практикум. Как показывает практика, это самая оптимальная форма работы со школьниками, так как концентрация внимания школьников недостаточно высокая и требует переключения.

Цель уроков:

погружение участников урока в особенности регионального рынка труда и современного мира профессий; формирование положительной мотивации учащихся к потенциальной возможности учиться и работать в регионе на востребованных специальностях; знакомство с правилами построения образовательной и карьерной траектории.

Задачи уроков:

1. Дать информацию о количестве профессий, а также о новых, редких и престижных профессиях.
2. Познакомить с технологиями поиска нужной профессии, а также критериями оценки учебных заведений.
3. Изменить представления о возможностях построения образовательной и карьерной траектории.
4. Показать возможности для учебы/ работы в данном регионе для выпускников школы.
5. Познакомить с потребностями рынка.

Участники:

- учащиеся средних школ;
- представители службы занятости или работодатели.

Структура уроков:

Цикл состоит из 3 уроков по 45 минут.



Урок 1. Тема: «Профессия. Что и как мы выбираем»

Цель:

- сформировать у учащихся представление о мире профессий;
- познакомить с технологиями поиска интересующей профессии.

Волонтеры проводят процедуру знакомства участников урока. Открывается знакомство рассказом волонтеров о себе и причинах участия в проекте (представляются и рассказывают о себе). Далее переходят к участникам урока. **Упражнение** — **разминка** предполагает активизацию участников занятия и представляет собой тренинговое упражнение «**Знакомство**» (5 мин).

Волонтер 1. Инструкция учащимся: «Сейчас вы будете называть свое имя и какую-нибудь профессию на первую букву своего имени. Например, Аня, архитектор и т.д. Каждый следующий называет всех предыдущих (и имя, и профессию). Если у кого-то возникнут трудности с названием профессии, будем помогать, подсказывать. И в заключение я постараюсь повторить все ваши имена».

Обсуждение: Молодцы! С заданием справились. Ответьте на вопрос: трудно ли было называть, вспоминать профессию?

Волонтер 2. Наше первое занятие посвящено выбору будущей профессии. Но прежде давайте пройдем тест (12 мин).

Вам предлагается на листе бумаги закончить предложение, написав свое определение: «Профорientация — это...». **Обсуждение понятий.** Запись определения. «Профорientация — это система научно обоснованных мероприятий, направленных на подготовку молодежи к выбору профессии» (определение БЭС) или «Профорientация — это сознательный выбор человеком профессии, отвечающей его интересам и предполагаемой успешности, в результате ознакомления со спецификой избранной профессии» (Словарь по психологии развития).

Волонтер 3. Прежде чем мы перейдем к разговору о выборе профессии, давайте посмотрим, что же такое профессия.

Слово «профессия» означает род трудовой деятельности, требующей определенной подготовки и являющейся источником существования.

Давайте посмотрим, какие профессии вы знаете (*Волонтер 1 записывает варианты профессий на доске и следит за тем, чтобы это были именно профессии, а не специальности или долж-*



ности.) Молодцы! Сколько их у нас получилось? А знаете ли вы, сколько их всего?

В Международном стандарте классификации профессий (есть, оказывается, и такой документ) описаны 9333 профессии. А российский Единый тарифно-квалификационный справочник включает в себя около 7 тысяч профессий и специальностей. На самом деле, молодой человек, живущий в городе, выбирает примерно из 700 профессий, а в крупных мегаполисах, таких, как Москва и Санкт-Петербург, — из 2000–3000.

Мы назвали лишь 3–5 %.

Волонтер 1. Так как же выбирать, если толком не знаешь из чего? Откуда можно почерпнуть информацию? Из самых разных источников. Вот лишь некоторые из них (написать на доске или вывести через слайды):

- Специальные книги, посвященные описанию мира профессий.
- Общение с представителями различных профессий (можно пригласить 1–2 представителей).
- Средства массовой информации (телевидение, Интернет, газеты и журналы). Вот некоторые Интернет-сайты, где можно найти описание профессий:

1. Портал «Учеба.ру», раздел «Профессии».
2. Справочник профессий на сайте E-xecutive.
3. www.zarplata.ru.

Волонтер 2. В конце XX столетия произошли значительные изменения в экономических и социальных условиях жизни нашей страны. В связи с развитием новых технологий, ростом благосостояния людей и потребностей общества возникают новые виды деятельности человека, изменяются старые, получая другие названия. Появились редкие профессии. Поменялись и так называемые престижные (модные) профессии. Но не всегда редкие профессии являются престижными, а новые — редкими. Давайте с вами попробуем разобраться. (*Волонтер 1* делит класс на группы по 4–5 человек.)

Волонтер 3. Инструкция: «На каждую группу вам выдается по колоде карточек с профессиями (названия профессий указываются, исходя из запроса регионов) и один ватман с таблицей (табл.). Ваша задача: разложить карточки с профессиями по колонкам так, как вы это видите».



Престижные профессии	Редкие профессии	Современные (новые) профессии

На задание отводится 5 мин. По завершении одна из групп представляет свои результаты, и все участники подключаются к обсуждению (12 мин). Возможно, что некоторые профессии будут включены не в те группы, так как их можно отнести к нескольким группам. Задача волонтеров — помочь учащимся обосновать свой выбор. Главная трудность возникает при определении престижных профессий. Здесь волонтеры должны помнить, что престижные профессии те, о которых «все говорят». Поэтому в числе престижных оказываются профессии, фигурирующие в средствах массовой информации (особенно в газетах и на телеэкранах). Причем привлекательность им придается косвенно, через описание «романтической» жизни их обладателей: деятельности политиков, достижений спортсменов, светской жизни «звезд».

Карточки с профессиями

Престижные профессии	Редкие профессии	Современные (новые) профессии
<ol style="list-style-type: none"> Юрист/ нотариус/ прокурор/ судья Директор/ менеджер Врач/ фармацевт Банкир/ служащий банка Экономист/ финансист Бизнесмен/ предприниматель Министр/ депутат/ государственный служащий Работник компьютерной фирмы/ программист Бухгалтер/ аудитор Работник шоу-бизнеса 	<ol style="list-style-type: none"> Дегустатор Кинолог Лесник/ егерь Художник-мозаичник Специалисты по запахам Ремюер Священник Стеклодув Трубочист Частный детектив/ сыщик 	<ol style="list-style-type: none"> Бренд-менеджер Букмекер Диджей Имиджмейкер Риелтор Крупье Логистик Маркетолог Мерчендайзер Продюсер

Волонтер 1. Молодцы! Вы должны помнить, что профессию нельзя сменить так же быстро, как немодное платье или прическу.

Получить престижную профессию, еще не означает получить уважение и признание. Только *сам* человек и только *его достижения* в выбранной профессии делают его уважаемым и привлекательным в глазах окружающих. Во все времена люди признавали, что престижным может стать практически любое занятие — все зависит от того, как человек будет работать.

Урок 2. Тема: «От склонностей и способностей к образовательной и профессиональной траектории»

Цель:

- ознакомить с понятием профессиональной компетенции;
- познакомить с понятием «образовательная траектория»;
- познакомить с критериями оценки учебных заведений для выбора под свою выбранную профессию.

Волонтер 1. **Упражнение-разминка** предполагает активизацию участников занятия и представляет собой тренинговое упражнение «Угадай профессию» (5 мин).

Инструкция: «Я загадываю профессию. Ваша задача: с помощью вопросов отгадать ее. Разрешается задавать только такие вопросы, на которые можно ответить либо «да», либо «нет».

Волонтер 2. Каждая профессия выдвигает определенные требования к человеку. Так, например, бухгалтеру необходимы ответственность, внимательность и скрупулезность. А официанту — эмоциональная устойчивость, аккуратность, вежливость, выносливость. То, насколько человек соответствует таким требованиям, и отражается в понятии «профессиональная пригодность».

Чтобы узнать степень своего соответствия требованиям профессии и выбрать подходящий вид труда, необходимо, прежде всего, определиться с собственными возможностями.

Когда молодой человек задумывается о выборе профессии, одними из первых всплывают вопросы: «А что я, собственно говоря, могу, что у меня получается лучше всего?» Словом, к чему есть у меня способности?

Волонтер 3. Давайте с вами определим, какими склонностями и способностями обладаете вы. Для этого мы пройдем с вами



тест (Опросник профессиональных склонностей Л. Йовайши в модификации Г.В. Резапкиной) (приложение 1).

Молодцы! Вот мы выбрали профессию, определили свои способности к будущей профессии, но тут перед нами встает следующий: «Куда пойти учиться?»

Волонтер 3. Путь к профессии сегодня принято называть «образовательной траекторией». Как правило, образовательная траектория бывает прямой и состоит из трех звеньев:

Школа — вуз или техникум — место работы.

Но может быть крутой и извилистой. Например:

Школа — среднее специальное учебное заведение — вуз (поступление на 2–3-й курс) — место работы.

Школа — место работы (с обучением непосредственно на производстве) — продолжение обучения (колледж, техникум, вуз) — другое место работы.

Какой же путь выбрать? Здесь можно отметить преимущества как высшего, так и среднего специального образования.

Основное преимущество высшего образования — стратегическая направленность на общее интеллектуальное развитие, формирование культуры. Карьерных перспектив у выпускников вузов больше, чем у тех, кто не получил высшего образования.

Основное преимущество среднего специального образования — возможность получить профессию и приступить к работе, обретая самостоятельность, существенно (на 3–4 года) быстрее, чем при получении высшего образования. Среднее специальное образование бывает обычно более практически направленным.

Волонтер 1. Чем же руководствоваться при выборе учебного заведения? Для тех, кто выбирает вуз, наибольшее значение имеют такие причины:

- Представление о наличии у себя способностей к той области, которую планируется изучать.
- Престижность высшего образования или авторитет конкретного вуза.
- Перспективы найти хорошую работу после получения высшего образования.

У тех, кто выбирает среднее специальное заведение, преобладают причины экономического плана, а именно:

- желание иметь в будущем хороший заработок;
- стремление быстрее стать самостоятельным, материально независимым от родителей.

Волонтер 2. После того как выбрал уровень образования, следует выбрать учебное заведение.

Сейчас мы попробуем сделать это вместе. Для этого вам, все в тех же группах, следует рассмотреть критерии оценки учебных заведений и выбрать из них главные и второстепенные.

Критерии:

Основные:

1. Проведение воспитательной работы.
2. Участие во всероссийских, региональных или международных конференциях и олимпиадах.
3. Предоставление возможности прохождения стажировок (в том числе зарубежных).
4. Организация работы по социальной поддержке обучающихся, в том числе детей-сирот, детей, находящихся под опекой, попечительством.
5. Наличие утвержденных рабочих учебных планов и программ в соответствии со стандартами, учебно-методического сопровождения.

Второстепенные:

1. Бесплатное питание.
2. Организация и проведение развлекательных мероприятий (дискотеки, концерты).
3. Предоставление права бесплатного проезда на общественном транспорте.
4. Наличие студенческого самоуправления.
5. Подключение к сети Интернет.

На задание отводится 5 мин. По завершении одна из групп выступает, остальные подключаются — 10 мин. По итогам *волонтер 3* выносит на доску основные критерии и дает несколько конкретных рекомендаций о том, как выбрать учебное заведение.

Рекомендации:

1. Выясни (по справочникам, через Интернет), в каких вузах, колледжах или техникумах готовят специалистов интересующей тебя профессии.
2. Выбери из полученного списка учебных заведений несколько наиболее подходящих, с твоей точки зрения.
3. Ориентируйся, в первую очередь, на рейтинг учебного заведения по уровню достижения выпускников. Это поможет тебе

получить качественное образование, сэкономит время после окончания обучения и лишит чувства «зря потраченных» лет учебы. Сайты www.5ballov.ru и www.ucheba.ru помогут в этом.

4. Если выбранное тобой учебное заведение негосударственное, выясни, есть ли у него лицензия на образовательные услуги. Имеет ли оно аккредитацию, т.е. право выдавать выпускникам документы об образовании.

5. Перейди от абстрактного намерения к конкретным действиям, поставив себе цель поступить учиться туда, куда ты хочешь, и начни основательно готовиться к этому.

Волонтер 1. В реальной жизни «образовательные траектории» сопрягаются с «карьерными траекториями», этапами последующего роста в профессии. Но об этом мы поговорим с вами на следующем занятии.

Урок 3. Тема: «Мой регион: возможности строить карьеру»

Цель:

- сформировать представление о потребностях рынка труда в своем регионе;
- помочь увидеть перспективы построения карьерной траектории развития в своем регионе.

Волонтер 1. **Упражнение-разминка** предполагает активизацию участников занятия и представляет собой тренинговое упражнение «**Назови профессию**» (5 мин).

Инструкция: «Все по очереди называют профессии, которые востребованы в регионе. Кто не смог в течение трех секунд вспомнить профессию или повторил уже названную, выбывает из игры. (Не принимаются ответы, обозначающие должность или специальность.) Играем до тех пор, пока не останется один победитель».

Волонтер 2. На предыдущих занятиях мы с вами говорили о выборе будущей профессии и о профессиональной компетенции. Например, человек хочет стать сборщиком кокосов. Помимо желания у него есть и необходимые физические данные, и определенные профессиональные навыки. Но там, где он живет, не растут пальмы и с такой профессией работу не найти. Поэтому, выбирая профессию, необходимо учитывать особенности рынка труда. Рынок труда — это отношения между покупателями и продавцами,

определяющие условия найма и использования рабочей силы. Востребованность профессии во многом зависит от региона.

Волонтер 3. Сейчас мы с вами проведем упражнение и посмотрим, какие же профессии востребованы в вашем регионе. (*Волонтер 1* делит класс на группы по 4–5 человек.)

Инструкция: Каждой группе раздается ватман с названиями организаций, а также набор карточек с профессиями (профессии пишутся исходя из запроса региона). Ваша задача — обеспечить предприятия необходимыми профессиями.

На задание отводится 5 мин. По завершении упражнения волонтер выбирает одну из групп, которая представляет свои результаты, все остальные участники подключаются к обсуждению — 10 мин.

Волонтер 2. Рынок труда отражает ситуацию в обществе и чутко реагирует на любые изменения. Поэтому одной из основных характеристик является нестабильность. Если сегодня определенная профессия пользуется повышенным спросом, то совершенно необязательно, что так будет и через несколько лет. И все же, несмотря на изменчивость современного рынка труда, можно выделить общие тенденции и приоритетные направления. Так кто же сейчас нужнее? На этот вопрос нам ответит представитель службы занятости (или работодателя).

Выступление представителя службы занятости (работодателя). Кратко. Тезисы. 10 мин.

Волонтер 1. Спасибо, уважаемый(ая)...

Помимо потребностей рынка труда, молодых специалистов часто интересует вопрос: «Как построить карьеру, если с профессией уже определился?» Давайте попробуем найти несколько ассоциаций слову «карьера». (*Волонтер 2* выносит их на доску.) Так все-таки, что такое карьера? Если мы обратимся к словарям, то обнаружим, что у этого слова есть несколько значений. В переводе с латинского «карьера» означает «телега», «повозка», с французского — «бег», с итальянского — «жизненный путь». Таким образом, можно сказать, что карьера, с одной стороны, соотносится с движением, а с другой — с жизнью, призванием, судьбой.

Карьерный рост предполагает продвижение по службе, переход вверх по служебной лестнице. «Карьерная лестница» выглядит так:

учитель — завуч — директор школы

или

*портной — закройщик — бригадир — модельер —
владелец Дома мод*



Это так называемый *вертикальный* карьерный рост. Но иногда говорят еще о *горизонтальном* карьерном росте (освоение новых видов работы без изменения своего статуса) и *центростремительном* (вхождение в более тесный контакт с начальством, но опять же без повышения в должности).

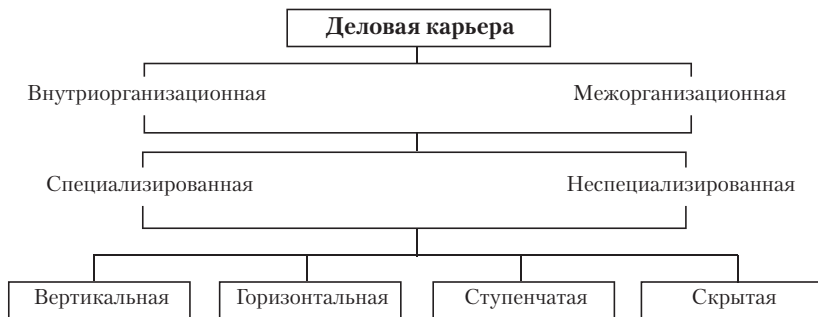


Рис. 4. Типы деловых карьер

Успешная карьера, как правило, строится постепенно, по мере накопления у человека знаний, опыта, заслуг. Если ты выбираешь профессию, предполагающую медленный карьерный рост, в молодости «звезды хватать с небес» тебе вряд ли удастся, зато в старости безработица не грозит. С быстрым продвижением — все наоборот.

Волонтер 3. Теперь давайте попробуем построить карьерную траекторию развития самостоятельно. Для этого мне нужны три человека.

Инструкция: «Из предлагаемых карточек вы выбираете одну. Ваша задача: написать, какими компетенциями вы обладаете (об этом мы говорили с вами на прошлом занятии) и правило перехода с одной ступеньки на другую. На задание отводится 5 мин. По завершении каждый участник представляет выполненное задание со своими комментариями. Все остальные участники присоединяются к обсуждению (6 мин, по 2 мин на каждого).

Волонтер 2. Так следует ли делать карьеру? Каждый решает этот вопрос для себя сам, в зависимости от собственных представлений, желаний, интересов, личностных и профессиональных ресурсов. План карьеры содержит несколько шагов. Мы говорили о них на протяжении всех занятий. Давайте их вспомним. (Ответ: первый шаг: выбор профессии, второй шаг: выбор учебного заведения; третий шаг: выбор сферы деятельности, места работы.) Сегодня у каждого человека есть много возможностей реализовать себя. С юности надо быть активным и гибким, поддерживать в себе желание постоянно развиваться.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПРОВЕДЕНИЮ СЕМИНАРОВ «МОЯ БУДУЩАЯ КАРЬЕРА» ДЛЯ СТУДЕНТОВ СПО

На сегодняшний день очень мало квалифицированных специалистов рабочих специальностей. Ситуация складывается таким образом, что стране нужны 99 сантехников и один экономист, в реальности видим все в точности до наоборот.

В связи с этим, по мнению специалистов, среди учащихся СПО необходимо сформировать мотивацию к трудоустройству и построению карьерной траектории развития после обучения в среднеспециальном учебном заведении. Поэтому необходимо помочь учащимся увидеть, что рабочие специальности нужны в нашей стране и востребованы, особенно в регионах.

Семинар для студентов СПО характеризуется, прежде всего, двумя взаимосвязанными признаками: самостоятельным изучением участниками материала по профессиональному самоопределению и обсуждением на семинаре результатов их познавательной деятельности. На семинаре ребята учатся выступать с самостоятельными сообщениями, дискутировать, отстаивать свои суждения. Семинары способствуют развитию познавательных умений учащихся, повышению культуры общения.

Семинар проводится со всем составом учащихся. Ведущий заблаговременно определяет тему, цель и задачи семинара, планирует его проведение, формирует основные и дополнительные вопросы по теме, распределяет задания между учащимися.

Работа на семинаре предполагает небольшие дискуссии. Для возникновения дискуссии неприемлем авторитарный стиль подачи материала, ибо он не располагает к откровенности, высказыванию своих взглядов. Ведущий дискуссии может использовать различные приемы активизации учащихся, подбадривая их репликами типа: «хорошая мысль», «давайте подумаем вместе», «какой неожиданный, оригинальный ответ», — либо делая акцент на разъяснении смысла противоположных точек зрения и т.д. Необходимо размышлять вместе с учащимися, помогая при этом им формулировать свои мысли и развивать сотрудничество между собой и ими.



Цель семинара:

погружение участников семинара в особенности регионального рынка труда и современного мира профессий; формирование положительной мотивации студентов СПО к потенциальной возможности работать в регионе на востребованных специальностях; популяризация работы на рабочих и технических специальностях; знакомство с правилами построения сопровождающей профессиональное развитие образовательной траектории.

Задачи семинара:

- познакомить с возможностями мира профессий и регионального рынка труда для студентов и выпускников СПО;
- изменить представления о возможностях построения профессионального пути и представить технологии успешного построения карьеры выпускниками СПО;
- показать возможности для работы/учебы (осуществления дальнейшей образовательной траектории) в данном регионе для выпускников СПО;
- ознакомить с принципами формирования представлений о профессиональном престиже/профессиональном успехе.

Участники семинара:

Семинар рассчитан на участие 25–50 человек, в скобках указаны рекомендуемые квоты для участников:

- 1) учащиеся СПО (от 12);
- 2) родители (от 3);
- 3) выпускники учебного заведения СПО, где проводится семинар, успешно реализовавшие себя на рынке труда (от 3);
- 4) работодатели, заинтересованные в привлечении выпускников СПО на свои предприятия (от 3).

Структура семинара:

Семинар представляет собой 3 модуля, которые могут быть проведены в зависимости от организационных возможностей учебного заведения:

- в 1 день (с перерывами и обедом);
- последовательно, 3 дня подряд;
- 1 модуль в неделю.

1-й модуль — 3 академических часа, рекомендуется проводить с одним перерывом.



Ход семинара:

Модуль 1. Профессия и образ жизни.

Цель:

проблематизация участников и знакомство с полем выбора профессионального пути развития, информирование о возможностях соотношения профессиональной деятельности и образа/стиля жизни.

Комментарий:

Перед 1-м модулем из участников семинара руководитель проекта на территории региона отбирает 6 студентов, которые готовят презентации (от 5 до 7 слайдов) и выступления по следующим темам:

- «Мое рабочее место через 1 год и через 5 лет» (2 человека);
- «Стиль жизни выпускника СПО через 5 лет» (2 человека);
- «Престиж профессий, полученных в СПО, — реальность и прогнозы» (2 человека).

Рекомендации к шаблонам/структуре презентации (докладчик должен затронуть и отразить в своем ответе все пункты):

I. «Мое рабочее место через 1 год и через 5 лет»:

1. Компания и сфера ее деятельности через 1 год и через 5 лет.
2. Атмосфера в компании через 1 год и через 5 лет.
3. Я, мои сотрудники и начальники через 1 год и через 5 лет.
4. Мой функционал и результаты, которых от меня ожидают через 1 год и через 5 лет.
5. Мое отношение к работе и к жизни через год и через 5 лет.

II. «Стиль жизни выпускника СПО через 5 лет»:

1. Стиль жизни я понимаю как...
2. Работа и стиль жизни — как это соотносится.
3. Сейчас 2014 г.: выпускник СПО работает в компании...
4. Сейчас 2014 г.: выпускник СПО занимается...
5. Стиль жизни выпускника СПО в 2014 г.

III. «Престиж профессий СПО: реальность и прогнозы»:

1. Престиж профессий — как я понимаю, что такое.
2. Престиж профессий: соотношение денег и удовлетворения.
3. Престижные профессии: Россия — XIX век, XX век, XXI век, что дальше?
4. Престижные профессии в Европе и США.
5. Как сделать свою профессию престижной?



1. Знакомство (20 мин).

1.1. Волонтеры открывают семинар рассказом о проекте «Профориентация Федерального агентства по делам молодежи». Переходят к целям и задачам семинара.

1.2. Волонтеры проводят процедуру знакомства участников семинара. Открывается знакомство рассказом волонтеров о себе и причинах участия в проекте (представляются и рассказывают о себе). Далее переходят к участникам семинара. Участник семинара называет свое имя, статус (место работы, должность для родителей и работодателей), мотивацию (причины) участия в семинаре.

1.3. Волонтер 1 информирует о традиционных подходах к определению профессионального пути, стилей и образа жизни, подходах современных социальных ученых к построению гармоничного сочетания между работой и личной жизнью. Рассказ волонтера готовится под руководством руководителя проекта в регионе.

1.4. Волонтер 2 рассказывает о современных тенденциях построения профессиональной и образовательной траектории для студентов и выпускников СПО. Информировывает о том, какое значение студентам и выпускникам СПО уделяют в своих программах органы федеральной и региональной исполнительной власти. Рассказ волонтера готовится под руководством руководителя проекта в регионе.

1.5. Волонтер 3 рассказывает о возможностях для трудоустройства и занятости для студентов и выпускников СПО в регионе, информирует о пуле работодателей, готовых предоставить рабочее место, возможности для образовательного и профессионального роста студентам и выпускникам СПО. Рассказ волонтера готовится под руководством руководителя проекта в регионе.

2. Презентации результатов самостоятельной работы (40 мин).

2.1. Волонтер 2 открывает следующий блок модуля, приглашая к выступлению 6 участников-студентов, подготовивших презентации и выступления по следующим темам:

- «Мое рабочее место через 1 год и через 5 лет» (2 человека);
- «Стиль жизни выпускника СПО через 5 лет» (2 человека);
- «Престиж профессий, полученных в СПО, — реальность и прогнозы» (2 человека).

После каждой презентации участники семинара имеют возможность задать 3 вопроса и сделать 3 комментария к выступлению.

Комментарий к обсуждению презентаций:

Презентации рассматриваются на семинаре с обязательным обсуждением. Волонтер 1 выносит проблемные вопросы на лист формата А2 (лист обсуждается на итоговом модуле).

3. Возможности для профессиональных проб студентам и выпускникам СПО (15 мин). Волонтер 2 предоставляет информацию о стажировках и практиках, которые есть в регионе для учащихся СПО. Желательно пригласить для этой части модуля представителя региональной администрации, службы занятости или организации, организующей такие площадки.

4. Волонтер 3: проводит анонс 2-го модуля семинара (15 мин).

5. Рефлексия: предполагает обратную связь участников семинара. Волонтер 1 просит участников ответить на следующие вопросы:

- Какие трудности возникли в процессе работы на семинаре?
- Что нового узнали из занятия?

Результаты 1-го дня:

Участники семинара получили представление о мире профессий региона, площадках для реализации профессиональных проб, получили информацию и приняли участие в обсуждении вопросов социального престижа профессий, соотношения стилей жизни и профессионального пути, сформулировали образы желаемого будущего для стилей жизни и работы выпускника СПО через 5 лет.

Сформирована мотивация участников к 2-му и 3-му модулю семинара.

Модуль 2. Профессиональный успех и профессиональная карьера выпускника СПО.

Цель:

сформировать представление о возможностях успешного построения карьерного пути развития для выпускника СПО.

Комментарий:

При подготовке модуля руководителю проекта в регионе крайне важно проследить за подготовкой презентаций от родителей и выпускников. Рекомендуемое количество слайдов от 5 до 7, время на выступление — до 15 мин.

1. Процедура начала (15 мин.) 2-го модуля организуется волонтером 1 через повтор процедуры знакомства участников семинара, определение мотивации, причин участия в семинаре для его участников, обозначением целей и задач модуля.



2. Презентации истории успехов (40 мин).

2.1. 3 презентации родителей участников семинара о своих историях профессионального успеха (презентации готовятся под контролем руководителя проекта в регионе).

2.2. По итогам каждой презентации участники семинара могут задать 3 вопроса и сделать 3 комментария.

2.3. 3 презентации от выпускников данного учебного заведения об историях своего профессионального успеха (отбор выпускников и подготовка презентаций находится под контролем руководителя проекта в регионе).

2.4. По итогам каждой презентации участники семинара могут задать 3 вопроса и сделать 3 комментария.

Комментарий:

Проблемные вопросы выносятся на лист формата А2 (на итоговом семинаре эти вопросы обсуждаются вновь).

3. Работа в группах (40 мин):

3.1. Волонтер 1 разбивает участников семинара на группы по 5–7 человек (можно перед началом семинара раздать участникам карточки разных цветов (синие, красные, зеленые, желтые); участники с карточками одного цвета формируют одну группу). Волонтеры отслеживают, чтобы в группах было равное количество родителей, работодателей, выпускников.

Группы получают следующие задания:

- Лучший работодатель для студента и выпускника СПО на территории региона.

- Лучший выпускник СПО для работодателя.

- Ключевые условия для успеха в профессии для выпускника СПО.

Каждая группа для работы получает бумагу формата А2 и маркеры. Группы получают на работу 30 мин.

3.2. Презентации работы групп. Волонтер 2 через процедуру жребия определяет 3 команды, которые делают презентации по темам.

3.3. Остальные участники делают дополнения к итогам работы презентующей группы (в формате дополнений или комментариев).

Комментарий:

Проблемные вопросы по итогам представления презентаций выносятся на лист формата А2 (обсуждаются в ходе итогового модуля).

Примечание: в качестве участников семинара и носителей историй успеха можно пригласить членов общественной орга-



низации «Опора России», Ассоциации выпускников президентской программы для обмена опытом.

4. Рефлексия: предполагает обратную связь участников семинара. Волонтер 1 просит участников ответить на следующие вопросы:

- Какие трудности возникли в процессе работы на семинаре?
- Что нового узнали из занятия?

Результаты 2-го модуля:

Сформированы представления студентов о приоритетных работодателях для выпускников СПО в регионе, основных направлениях их работы с молодыми специалистами, определены ключевые качества и факторы, влияющие на успешность профессиональной деятельности выпускников СПО.

Рекомендуется под контролем руководителя проекта на территории региона подготовить студентам-участникам семинара раздаточные материалы по компаниям, потенциальным работодателям.

Модуль 3. Моя карьера: план развития.

Цель:

сформировать представление о возможных приоритетах работы по полученной специальности у студента СПО.

1. Процедура начала 3-го модуля (15 мин) организуется волонтером 1 через повтор процедуры знакомства участников семинара, определение мотивации, причин участия в семинаре для его участников, обозначением целей и задач модуля.

2. Модуль проходит в формате **групповой работы**, которая организована в 2 блоках:

2.1. Блок 1 (30 мин):

Групповая работа представляет игру «ЗА» и «ПРОТИВ». Волонтер 1 выбирает из участников семинара 14 человек (можно по желанию, можно по рекомендации куратора (определить заранее)). Из них формирует 2 рабочие группы. Волонтер 2 объясняет инструкцию: каждой группе необходимо сформулировать по 7 аргументов на тему «Моя работа по специальности». Одна группа формулирует аргументы «ЗА», другая «ПРОТИВ» (10–15 мин). После участники групп озвучивают свои аргументы по очереди. Волонтер 1 записывает аргументы на доске или листе бумаге формата А2. Группа зрителей слушает и высказывает свои комментарии (*Рекомендации волонтерам:* опрашивать зрителей по очереди, чтобы не создавать шума.)

Затем участники меняются. Та группа, которая придумывала

аргументы «ЗА», формулирует «ПРОТИВ», и наоборот (10–15 мин.). Работа с группой зрителей такая же.

Волонтер 2 вместе со всеми участниками подводит итоги по игре и составляет общий список аргументов «ЗА» и «ПРОТИВ».

3. Блок 2: групповая работа по подготовке «Плана профессионального пути: моя карьера» (30 мин).

3.1. Волонтер 1 готовит презентацию структуры и правил подготовки «Плана профессионального пути».

Технология включает в себя разделы:

1. Формирование образа «Я» в перспективе 5–10 лет.

2. Постановку целей: долгосрочных — 5 и более лет, профессиональных, учебных. А также подготовку плана достижения поставленных целей.

3. Определение ключевых компетенций, необходимых для профессионального развития.

4. Цели развития, которые будут способствовать более эффективному освоению знаний в учебном заведении и профессиональному развитию.

5. Профессиональные пробы — раздел, в котором студенту предлагается проанализировать каждый опыт работы, включая специфику деятельности компании, выполняемые обязанности, способность студента выполнять должностные обязанности и анализ своих зон развития.

6. Планирование развивающего отдыха во время летних каникул.

7. Оценка достижения целей и подведение итогов обучения и саморазвития за год.

3.2. Волонтер 2 разбивает участников семинара на группы по 5–7 человек. Группы получают задание подготовить «План профессионального пути» для одного из участников группы. Каждая группа для работы получает бумагу формата А2 и маркеры. Группы получают на работу 20 мин.

2.2. Презентации работы групп. Волонтер 2 через процедуру жребия определяет 3 команды, которые делают презентации по темам.

2.3. Остальные участники делают дополнения к итогам работы презентующей группы (в формате дополнений или комментариев).

2.4. Волонтеры вывешивают перед началом презентации листы форматов А2 фиксирующие проблемные вопросы 1-го и 2-го модулей. Задача волонтеров — соотнести обозначенные проблемы

с планами, которые подготовлены группами, и показать, как планы профессионального развития позволяют решить обозначенные проблемы.

В заключение 3-го модуля (20 мин).

Волонтеры подводят итоги семинара и организуют процесс «шеринга». Каждый участник семинара говорит о том, какие новые знания о возможностях своей профессиональной жизни он получил и каких 2 важных шага (действия) он должен сделать после окончания семинара.

Волонтеры благодарят участников за эффективную работу.

В данный итоговый блок необходимо включить рекомендации и напутствия от авторитетных региональных профессионалов (в том числе это могут быть выпускники региональных программ кадрового резерва партии «Единая Россия», представители Ассоциации выпускников президентской программы подготовки управленческих кадров, выпускники СПО, успешно реализовавшие себя на рынке труда).

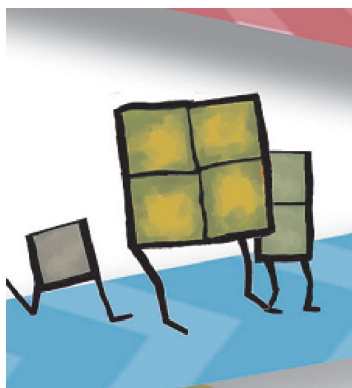


Иллюстрация 5. План профессионального пути.
Он уникален для каждого

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПРОВЕДЕНИЮ ТРЕНИНГОВ «МЕТОДЫ ПОСТРОЕНИЯ КАРЬЕРЫ» ДЛЯ СТУДЕНТОВ ВУЗОВ

Как показывает практика, лучшей формой работы со студентами вузов является тренинг (с использованием различных игр и упражнений, где все участники задействованы). Во-первых, это приобщение к новому сообществу, создание особой группы. Во-вторых, используя различные техники и упражнения, можно помочь будущему специалисту разобраться в мире профессий и найти себя в нем, осознав свои личностные особенности, способности и потребности, свои сильные и слабые стороны.

Предлагаемый тренинг является инструментом организации процесса информирования о мире профессий, ключевых региональных работодателях по полученной специальности, отработки самостоятельных навыков по поиску и анализу информации, которую можно использовать для профессионального самоопределения, построения профессиональной карьеры и сопровождающей образовательной траектории.

Тренинг рассчитан на учащихся и выпускников вузов, а также, согласно подходу Федерального агентства по делам молодежи к деятельности в области профориентации, предполагает обязательное участие:

- профессионалов — выпускников учебного заведения, для студентов которого проводится тренинг, успешно реализующих себя в регионе («носители истории успехов»);
- представителей компаний, бюджетных учреждений, органов исполнительной власти, НКО, т.е. работодателей, заинтересованных в привлечении выпускников вуза на свои предприятия.

Тренинг организуется и проводится студентами из числа студентов 3–4-го курсов, волонтеров, желающих развивать в себе навыки консультантов по построению карьеры.

Таким образом, тренинг отражает основной принцип технологии: «Равный — равному». Суть принципа заключается в том, что основным носителем знания и консультантом является не профессионал, а такой же студент, получивший знания или информацию ранее. Как метод обучения принцип активно применяется бла-

готовительными организациями. В качестве примера — студент помогает своему согруппнику, который пропустил занятие по болезни восстановить пробел в знаниях. В учебном процессе есть много правил, и только студенты, сдавшие сессии, знают все тонкости, именно этим людям доверяют первокурсники, к их опыту и мнению прислушиваются.

Цель и задачи тренинга:

Тренинг нацелен на решение следующих задач:

1. Ознакомить с миром профессий региона и с отдельными представителями региональных работодателей.

2. Представить возможности построения профессиональной карьеры выпускниками вуза в зависимости от полученной специальности и региона.

3. Показать возможности и дать навыки для создания сопровождающей образовательной траектории для выстраивания выбранной карьеры с учетом регионального и федерального рынков «образовательных услуг».

4. Познакомить с разными взглядами на понятие «профессиональный успех».

Ожидаемые результаты:

В результате студенты и выпускники вуза получают информацию и минимальный набор навыков по возможностям построения карьеры в конкретном регионе, с учетом полученной специальности.

Формат тренинга:

1. Однодневный тренинг рассчитан на 6–8 астрономических часов (рекомендуется организация для участников 2–3 кофе — брейков по 15 мин и обеда 30 мин).

2. Тренинг имеет модульный формат, что позволяет конструировать его содержание для студентов разных специальностей и курсов.

3. Тренинг рассчитан на **30–200 участников**, в зависимости от подготовленности волонтеров (решение о количестве участников тренинга принимает руководитель проекта на территории региона, ставит в известность представителей Федерального агентства по делам молодежи, курирующего проект).

Ход тренинга.

1-й модуль: Знакомство. Постановка целей и задач.

Время: 60 мин.

Цель: знакомство с участниками, изучение ожиданий, проведение первичной диагностики.



Программа 1-го модуля включает в себя 2 блока:

информационный: знакомство участников тренинга с ведущими, с целями и задачами тренинга, позволяющий участникам подготовиться к формату проведения;

диагностический: включает определение имеющегося опыта профессиональной деятельности, определения уровня навыков в проектировании профессионального плана развития, определение мотивации участия в семинаре.

Ход 1-го модуля.

1. Знакомство.

1.1. Представление ведущих (волонтеры называют свои имена).

1.2. Рассказ о проекте «ПрофорIENTATION» Федерального агентства по делам молодежи. Цели и задачи проекта.

1.3. Презентация целей и задач тренинга.

1.4. Рассказ о процедуре «Равный — равному».

1.5. Представление участников тренинга: участник тренинга называет свое имя, причины (мотивацию) участия в тренинге, результаты, которые он хотел бы получить в итоге. **Волонтер 1** фиксирует ожидаемые результаты на бумаге, можно использовать флипчарт, можно лист бумаги формата А2. В заключительном модуле участники тренинга обсуждают, удалось ли им достичь результатов. Представители работодателей и учебного заведения также участвуют в процедуре, с фиксацией ожиданий и результатов на листе.

Волонтер 2 проверяет наличие бейджей с именами у участников тренинга.

Завершается модуль информированием о правилах и программе тренинга.

Примечание:

В процедуре открытия тренинга могут принимать участие представители администрации учебного заведения, служб занятости, органов исполнительной власти.

Волонтеры получают разъяснения в ходе обучения о правилах обратной связи и подведения итогов по модулю.

2-й модуль: Наш регион: рынок труда, мир профессий, возможности для социальной деятельности.

Время: 90 мин.

Цель: формирование картины возможностей выстраивания профессиональной и социальной деятельности в регионе,



определение характеристик, соответствующих представлениям о высоком качестве профессиональной и социальной жизни. Для этого важно помочь осознать преимущества жизни и карьеры в регионе.

Модуль состоит из 2 блоков:

информационный: знакомство с региональным рынком труда — основные понятия, ключевые работодатели региона (компании — государственные и коммерческие, бюджетные учреждения, учебные заведения, НКО), наиболее популярные профессии региона (связанные со специальностями студентов участников тренинга);

проектный: включает в себя групповую работу участников тренинга по теме «Мир профессий региона через 10 лет», «Стили жизни молодого специалиста» (мегаполис, город-миллионник, региональный центр, районный центр).

Ход 2-го модуля.

1. Регион: рынок труда, мир профессий, работодатели.

1.1. Рассказ волонтера 1 о рынке труда (готовится на основании данных регионального органа занятости, данных 2–3 крупных компаний и региональных органов статистики; технологию подготовки волонтеры получают в ходе обучающих семинаров).

1.2. 3–4 рассказа в формате краткой презентации от компании, бюджетной организации от участников тренинга (желательно в формате презентации, не больше 5 слайдов или 7-минутного устного сообщения).

1.3. Качество жизни и стиль жизни.

Рассказ одного из взрослого участника тренинга: его отношение к профессии, к стилю жизни (обязательно осветить моменты: 80 % времени мы проводим на работе; профессиональная идентичность — важнейшая для индивида; важность гармоничного сочетания личной и профессиональной жизни, опасности профессионального выгорания; важность поэтапного образования — соответствующего этапам личного и профессионального развития).

1.4. Как можно себя попробовать на разных профессиональных ролях безопасно. Участникам семинара предоставляется информация о возможностях участия в программах стажировок и практик, которые реализуются в вузе (возможно наличие программ в региональных НКО, у работодателей, у органов исполнительной власти). Здесь же обязателен для включения блок о предпринимательстве (обязательно получить информацию у департамента поддер-

ки предпринимательства у региональных органов исполнительной власти).

1.5. Социальная активность:

Почему это важно для роста, профессионального и личного. Информация о программах НКО, волонтерстве и пр. Рассказ о возможностях социальных сетей Интернет для личного роста (волонтеры собирают эту информацию в ходе программы обучения, под контролем руководителя проекта в регионе).

2. Групповая работа.

2.1. Волонтер 1 разбивает участников семинара на группы по 5–7 человек. Половина групп получает задание представить мир профессий региона через 5–10 лет, вторая половина получает задание представить образы жизни молодого специалиста, живущего в 4 типах населенных пунктов. Каждая группа для работы получает бумагу формата А2 и маркеры. Группы получают на работу 30 мин.

2.2. Презентации работы групп. Волонтер 2 через процедуру жребия определяет 2 команды, которые делают презентации по темам.

2.3. Остальные участники делают дополнения к итогам работы презентующей группы (в формате дополнений или комментариев).

Результат модуля:

По итогам групповой работы и информации, полученной в ходе модуля, волонтеры-ведущие рекомендуют студентам-участникам составить список дел, которые участник должен совершить: принять участие в 3 стажировках, принять участие в 2 волонтерских акциях и пр.

3-й модуль: Профессиональный путь и профессиональный успех.

Время: 120 мин.

Цель: формирование учебной мотивации, выявление профессионально важных качеств, необходимых для успешной учебы и профессиональной деятельности. Создание сильного образа успешного профессионала, не связанного с социальным престижем профессии, а с удовлетворенностью (моральной и финансовой).

Модуль состоит из 2 блоков:

информационный: знакомство с 3 историями успеха выпускников учебного заведения, при этом желательно при отборе историй руководствоваться принципом: «профессиональный успех –



владение профессией, удовлетворение от качественно сделанной работы и счастьем заказчика, материальное вознаграждение»;

проектный: отработать в режиме групповой работы навыки позитивного взгляда на профессиональную деятельность.

Ход 3-го модуля.

1. Презентация историй успеха от 3 выпускников вуза.

1.1. Поиск и отбор 3 историй осуществляют волонтеры проекта, под контролем руководителя проекта в регионе. Согласуют с представителем Федерального агентства по делам молодежи.

1.2. Презентации историй успеха готовят сами выпускники, при помощи волонтеров. В презентации обязательны следующие поля:

специальность по диплому;

год окончания;

деятельность в 1–3 года по окончании вуза;

деятельность через 7 лет после окончания;

деятельность через 15 лет после окончания;

описание основных критических периодов;

описание основных достижений;

история и результаты дообразования;

учителя в моей жизни;

мое кредо и мой девиз.

1.3. Обсуждение с участниками.

2. Работа в группах (для тем работы выбираются 3–4 страха, чаще всего возникающие у студентов. Эксперты проекта «Профоринтация» считают, что это страхи переговоров о заработной плате.

2.1. Волонтер разбивает участников тренинга на группы по 5–7 человек. Группы работают над темами: «Переговоры о зарплате», «Пришел на работу. Как адаптироваться», «Работа молодого специалиста: ожидания 2 сторон: точка зрения работодателя, точка зрения молодого специалиста». На данную групповую работу выделяется 30 мин. Группы получают бумагу формата А2, маркеры. Итоги работы группы фиксируются.

2.2. Презентация работы групп. Волонтер 2 методом жеребьевки отбирает 3 команды, которые представляют итоги работы по темам. Остальные участники тренинга предлагают дополнения и комментарии к основным презентациям.

Результаты модуля:

По итогам модуля получаем скорректированное представление о деятельности профессионала, определяем набор профессио-



нальных качеств, необходимых для успеха в профессии, корректируем представление о профессиональном успехе.

Отрабатываем аргументы для переговоров о заработной плате, определяем важные моменты для адаптации молодого специалиста в новом трудовом коллективе, производим погружение в ролевые различия ожиданий работодателя — молодого специалиста и пр.

Комментарий:

В случае отсутствия желания со стороны успешных выпускников вуза участвовать в данном модуле волонтерам и руководителю проекта на территории региона рекомендуется пригласить представителей крупных общероссийских организаций (например, «Опора России»), Ассоциации выпускников президентской программы подготовки управленческих кадров, программы кадрового резерва партии «Единая Россия».

4-й модуль: План профессионального развития.

Время: 120 мин.

Цель: дать навыки профессионального самоопределения и самостоятельного проектирования траектории профессионального и карьерного развития.

В режиме групповой работы отработка технологии построения карьеры молодого специалиста в определенном предприятии/отрасли/виде деятельности.

Ход 4-го модуля.

1. Информация к размышлению о плане профессионального развития.

1.1. Волонтер 1: Профессиональное самоопределение является частью личностного самоопределения студентов. Работа это не только средство зарабатывания на жизнь, но и отражения наших ценностей и смыслов жизни. В настоящее время абитуриенты, выбирая учебное заведение, ориентируются на рейтинги и зачастую точно не знают всей учебной программы и специфики профессии, по которой обучаются. 80 % студентов выбирают учебное заведение по рекомендации родителей или знакомых. Вопрос профессионального самоопределения является важным, так как от меры осознанности зависит успеваемость и качество получаемых знаний. В то же время вопрос профессионального определения не заканчивается выбором факультета и регулярно встает перед студентом. Для того что бы снизить стресс, в котором находится студент 5-го курса в момент сдачи экзаменов и предстоящего поиска работы, тех-

нология «План профессионального развития студента» позволит регулярно ставить цели в освоении профессии, формировать план достижения поставленных целей — получать знания и опыт, понимая, на какую цель он/она работают, а также ежегодно подводить итоги и корректировать цели обучения, тем самым более эффективно проводить процесс профессионализации.

1.2. Волонтер 2: Технология включает в себя блоки:

1. Формирование образа «Я» в перспективе 5–10 лет.
2. Постановку целей: долгосрочных — 5 и более лет, профессиональных, учебных. А также подготовку плана достижения поставленных целей.

3. Определение ключевых компетенций, необходимых для профессионального развития.

4. Цели развития, которые будут способствовать более эффективному освоению знаний в учебном заведении и профессиональному развитию.

5. Профессиональные пробы — блок, в котором студенту предлагается проанализировать каждый опыт работы, включая специфику деятельности компании, выполняемые обязанности, способность студента выполнять должностные обязанности и анализ своих зон развития.

6. Планирование развивающего отдыха во время летних каникул.

7. Оценка достижения целей и подведение итогов обучения и саморазвития за год.

2. Работа в группах по 3 сценариям: выпускник их специальности получает предложение и поступает на работу:

- в коммерческую организацию по специальности;
- в бюджетную организацию;
- в органы исполнительной власти;
- работает не по специальности.

2.1. Волонтер 1 разбивает участников семинара на группы по 5–7 человек; распределяет темы между группами. Участники группы должны определить функционал молодого специалиста, варианты профессионализации и построения дополнительной образовательной траектории, возможности для роста (позиция; набор профессиональных компетенций через 4–5 лет, 8–10 лет; способы движения по карьере).

На групповую работу выделяется 30 мин. Группы получают бумагу формата А2, маркеры. Итоги работы группы фиксируются.



2.2. Презентация работы групп. Волонтер 2 методом жеребьевки отбирает 4 команды, которые представляют итоги работы по темам. Остальные участники тренинга предлагают дополнения и комментарии к основным презентациям.

Результат модуля:

Навыки построения плана личного развития из разных «точек начала». Ознакомление с основной структурой плана профессионального развития.

По итогам модуля рекомендуется: получить участникам-студентам рекомендации и напутствия от участников тренинга выпускников, особенно если это участники региональных программ кадрового резерва партии «Единая Россия», Ассоциации выпускников президентской программы подготовки управленческих кадров.

5-й модуль: Подведение итогов.

Время: 40 мин

Цель: подведение итогов тренинга. Оценка усвоения навыков, предоставление дополнительной информации об экспертных организациях, работающих в сфере профессионализации и профориентации молодежи (центр профконсультирования, кадровые агентства и службы занятости, работодатели региона, профильные департаменты, органы исполнительной власти региона — департаменты по образованию, малому предпринимательству, инновациям и пр.).

1. Волонтеры подводят итоги тренинга и организуют процесс «шеринга». Каждый участник тренинга говорит о том, какие новые знания о возможностях своей профессиональной жизни он получил, и каких 2 важных шага (действия) он должен сделать после окончания семинара.

2. Волонтеры благодарят участников за эффективную работу.

3. В данный итоговый блок необходимо включить рекомендации и напутствия от авторитетных региональных профессионалов (в том числе это могут быть выпускники региональных программ кадрового резерва партии «Единая Россия», представители Ассоциации выпускников президентской программы подготовки управленческих кадров, выпускники СПО, успешно реализовавшие себя на рынке труда).

4. Волонтеры предоставляют участникам тренинга информацию об основных региональных организациях, занимающихся

профконсультированием, трудоустройством и занятостью молодежи (список готовится под контролем руководителя регионального проекта), а также об основных сайтах и порталах, работающих с молодыми специалистами и студентами (рекомендован руководством проекта «Профорientация» Федерального агентства по делам молодежи):

- Rabota.py
- Begin.ru
- E-graduate
- Super job.ru
- E-perspektiva.ru
- HH.ru
- Futuretoday.ru
- Career.ru
- Careerstart.ru
- Funky Job.ru
- Student-project

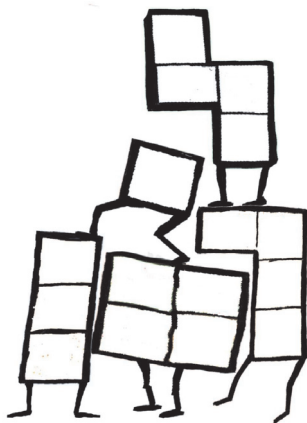


Иллюстрация 6. Социальные сети очень важны для развития профессионализма

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Хотелось бы отметить, что одним предоставлением информации обходиться нельзя. Работа специалиста по профессиональному самоопределению включает и «живое» общение с участниками мероприятия. Нужно быть готовым к тому, что после занятия ребята могут подойти с вопросами на тему:

1. Трудности выбора профессии ввиду многообразия собственных интересов.
2. Расхождение между интересами и способностями.
3. Желания подтвердить правильность уже сделанного выбора.
4. Несовпадение собственных интересов с желанием родителей.
5. Страх быть невостребованным на рынке труда и т.д.

Ведущий должен быть очень внимательным к участникам, ответить на вопросы или отправить ребенка к более компетентному в этом вопросе специалисту.



Иллюстрация 7. Карьера – это твое дело! Она может быть сном, фантазией, кошмаром, но лучше, если она будет осуществленной мечтой



ТЕСТЫ ПО ПРОФОРИЕНТАЦИИ

Опросник профессиональных склонностей Л.Йовайши (в модификации Г.В. Резанкиной)

Инструкция: «Для того чтобы определить свои профессиональные склонности, выберите один из трех вариантов — а, б или с — и отметьте его на листе бумаги».

Тестовый материал

1. Мне хотелось бы в своей профессиональной деятельности:
 - а) общаться с самыми разными людьми;
 - б) снимать фильмы, писать книги, рисовать, выступать на сцене и т.д.
 - в) заниматься расчетами; вести документацию.
2. В книге или кинофильме меня больше всего привлекает.
 - а) возможность следить за ходом мыслей автора;
 - б) художественная форма, мастерство писателя или режиссера;
 - в) сюжет, действия героев.
3. Меня больше обрадует Нобелевская премия.
 - а) за общественную деятельность;
 - б) в области науки;
 - в) в области искусства.
4. Я скорее соглашусь стать.
 - а) главным механиком;
 - б) начальником экспедиции;
 - в) главным бухгалтером.
5. Будущее людей определяют.
 - а) взаимопонимание между людьми;
 - б) научные открытия;
 - в) развитие производства.



6. Если я стану руководителем, то в первую очередь займусь:
- а) созданием дружного, сплоченного коллектива;
 - б) разработкой новых технологий обучения;
 - в) работой с документами.
7. На технической выставке меня больше привлечет.
- а) внутреннее устройство экспонатов;
 - б) их практическое применение;
 - в) внешний вид экспонатов (цвет, форма).
8. В людях я ценю, прежде всего:
- а) дружелюбие и отзывчивость;
 - б) смелость и выносливость;
 - в) обязательность и аккуратность.
9. В свободное время мне хотелось бы:
- а) ставить различные опыты, эксперименты;
 - б) писать стихи, сочинять музыку или рисовать;
 - в) тренироваться.
10. В зарубежных поездках меня скорее заинтересует:
- а) возможность знакомства с историей и культурой другой страны;
 - б) экстремальный туризм (альпинизм, виндсерфинг, горные лыжи);
 - в) деловое общение;
11. Мне интереснее беседовать о:
- а) человеческих взаимоотношениях;
 - б) новой научной гипотезе;
 - в) технических характеристиках новой модели машины, компьютера.
12. Если бы в моей школе было всего три кружка, я бы выбрал:
- а) технический;
 - б) музыкальный;
 - в) спортивный.
13. В школе следует обратить особое внимание на:
- а) улучшение взаимопонимания между учителями и учениками;

- b) поддержание здоровья учащихся, занятия спортом;
- c) укрепление дисциплины.

14. Я с большим удовольствием смотрю:

- a) научно-популярные фильмы;
- b) программы о культуре и искусстве;
- c) спортивные программы.

15. Мне хотелось бы работать с:

- a) детьми или сверстниками;
- b) машинами, механизмами;
- c) объектами природы.

16. Школа в первую очередь должна:

- a) учить общению с другими людьми;
- b) давать знания;
- c) обучать навыкам работы.

17. Главное в жизни:

- a) иметь возможность заниматься творчеством;
- b) вести здоровый образ жизни;
- c) тщательно планировать свои дела.

18. Государство должно в первую очередь заботиться о

- a) защите интересов и прав граждан;
- b) достижениях в области науки и техники;
- c) материальном благополучии граждан.

19. Мне больше всего нравятся уроки

- a) труда;
- b) физкультуры;
- c) математики.

20. Мне интереснее было бы

- a) заниматься сбытом товаров;
- b) изготавливать изделия;
- c) планировать производство товаров.

21. Я предпочитаю читать статьи о

- a) выдающихся ученых и их открытиях;



- б) интересных изобретениях;
- с) жизни и творчестве писателей, художников, музыкантов.

22. В свободное время я люблю

- а) читать, думать, рассуждать;
- б) что-нибудь мастерить, шить, ухаживать за животными, растениями;
- с) ходить на выставки, концерты, в музеи.

23. Большой интерес у меня вызовет сообщение о

- а) научном открытии;
- б) художественной выставке;
- с) экономической ситуации.

24. Я предпочту работать

- а) в помещении, где много людей;
- б) в необычных условиях;
- с) в обычном кабинете.

Ключ к тесту

№	I	II	III	IV	V	VI	№	I	II	III	IV	V	VI
1	a			b		c	13	a				b	c
2		a		b	c		14		a		b	c	
3	a	b		c			15	a		b		c	
4			a		b	c	16	a		b			c
5	a	b	c				17				a	b	c
6	a	b				c	18	a	b	c			
7		a	b	c			19			a		b	c
8	a				b	c	20	a		b			c
9		a		b	c		21		a	b	c		
10				a	b	c	22		a	b	c		
11	a	b	c				23		a		b		c
12			a	b	c		24	a				b	c

Обработка результатов теста

Подсчитайте число обведенных букв в каждом из шести столбцов и запишите эти шесть чисел в пустых клетках нижней строчки.

- 10–12 баллов — ярко выраженная профессиональная склонность.
- 7–9 баллов — склонность к определенному виду деятельности.
- 4–6 баллов — слабо выраженная профессиональная склонность.
- 0–3 балла — профессиональная склонность не выражена.

Шесть столбцов — это шесть видов деятельности. Обратите внимание на те виды деятельности, которые набрали большее количество баллов. Совпадает ли ваш выбор профессии с полученными результатами?

Волонтер 2. Интерпретация результатов теста.

I. *Склонность к работе с людьми.* Профессии, связанные с управлением, обучением, воспитанием, обслуживанием (бытовым, медицинским, справочно-информационным). Людей, успешных в профессиях этой группы, отличает общительность, способность находить общий язык с разными людьми, понимать их настроение, намерения.

II. *Склонность к исследовательской (интеллектуальной) работе.* Профессии, связанные с научной деятельностью. Кроме специальных знаний такие люди обычно отличаются рациональностью, независимостью суждений, аналитическим складом ума.

III. *Склонность к практической деятельности.* Круг этих профессий очень широк: производство и обработка металла; сборка, монтаж приборов и механизмов; ремонт, наладка, обслуживание электронного и механического оборудования; монтаж, ремонт зданий, конструкций; управление транспортом; изготовление изделий.

IV. *Склонность к эстетическим видам деятельности.* Профессии творческого характера, связанные с изобразительной, музыкальной, литературно-художественной, актерско-сценической деятельностью. Людей творческих профессий кроме специальных способностей (музыкальных, литературных, актерских) отличает оригинальность и независимость.

V. *Склонность к экстремальным видам деятельности.* Профессии, связанные с занятиями спортом, путешествиями, экспедиционной работой, охранной и оперативно-розыскной деятельности,

службой в армии. Все они предъявляют особые требования к физической подготовке, здоровью, волевым качествам.

VI. *Склонность к планово-экономическим видам деятельности.* Профессии, связанные с расчетами и планированием (бухгалтер, экономист); делопроизводством, анализом текстов и их преобразованием (редактор, переводчик, лингвист); схематическим изображением объектов (чертежник, топограф). Эти профессии требуют от человека собранности и аккуратности.

Методика «Профиль»
(«Карта интересов» А.Е. Голомитока
в модификации Г.В. Резанкиной)

Инструкция к тесту: «Данные вопросы касаются вашего отношения к различным направлениям деятельности. Нравится ли вам делать то, о чем говорится в опроснике? Если да, то в бланке ответов рядом с номером вопроса поставьте *плюс*, если не нравится — *минус*».

Номера вопросов					Сумма баллов
1	11	21	31	41	
2	12	22	32	42	
3	13	23	33	43	
4	14	24	34	44	
5	15	25	35	45	
6	16	26	36	46	
7	17	27	37	47	
8	18	28	38	48	
9	19	29	39	49	
10	20	30	40	50	

Тестовый материал

1. Узнавать об открытиях в области физики и математики.
2. Смотреть передачи о жизни растений и животных.
3. Выяснять устройство электроприборов.



4. Читать научно-популярные технические журналы.
5. Смотреть передачи о жизни людей в разных странах.
6. Бывать на выставках, концертах, спектаклях.
7. Обсуждать и анализировать события в стране и за рубежом.
8. Наблюдать за работой медсестры, врача.
9. Создавать уют и порядок в доме, классе, школе.
10. Читать книги и смотреть фильмы о войнах и сражениях.
11. Заниматься математическими расчетами и вычислениями.
12. Узнавать об открытиях в области химии и биологии.
13. Ремонтировать бытовые электроприборы.
14. Посещать технические выставки, знакомиться с достижениями науки и техники.
15. Ходить в походы, бывать в новых, неизведанных местах.
16. Читать отзывы и статьи о книгах, фильмах, концертах.
17. Участвовать в общественной жизни школы, города.
18. Объяснять одноклассникам учебный материал.
19. Самостоятельно выполнять работу по хозяйству.
20. Соблюдать режим, вести здоровый образ жизни.
21. Проводить опыты по физике.
22. Ухаживать за животными, растениями.
23. Читать статьи об электронике и радиотехнике.
24. Собирать и ремонтировать часы, замки, велосипеды.
25. Коллекционировать камни, минералы.
26. Вести дневник, сочинять стихи и рассказы.
27. Читать биографии известных политиков, книги по истории.
28. Играть с детьми, помогать делать уроки младшим.
29. Закупать продукты для дома, вести учет расходов.
30. Участвовать в военных играх, походах.
31. Заниматься физикой и математикой сверхшкольной программы.
32. Замечать и объяснять природные явления.
33. Собирать и ремонтировать компьютеры.
34. Строить чертежи, схемы, графики, в том числе на компьютере.
35. Участвовать в географических, геологических экспедициях.
36. Рассказывать друзьям о прочитанных книгах, увиденных фильмах и спектаклях.
37. Следить за политической жизнью в стране и за рубежом.
38. Ухаживать за маленькими детьми или близкими, если они заболели.

39. Искать и находить способы зарабатывания денег.
40. Заниматься физической культурой и спортом.
41. Участвовать в физико-математических олимпиадах.
42. Выполнять лабораторные опыты по химии и биологии.
43. Разбираться в принципах работы электроприборов.
44. Разбираться в принципах работы различных механизмов.
45. «Читать» географические и геологические карты.
46. Участвовать в спектаклях, концертах.
47. Изучать политику и экономику других стран.
48. Изучать причины поведения людей, строение человеческого организма.
49. Вкладывать заработанные деньги в домашний бюджет.
50. Участвовать в спортивных соревнованиях.

Обработка результатов

Десять колонок — это десять возможных направлений профессиональной деятельности.

Сфера интересов

- 1) физика и математика;
- 2) химия и биология;
- 3) радиотехника и электроника;
- 4) механика и конструирование;
- 5) география и геология;
- 6) литература и искусство;
- 7) история и политика;
- 8) педагогика и медицина;
- 9) предпринимательство и домоводство;
- 10) спорт и военное дело

Подсчитайте число плюсов в каждой строке. Чем их больше, тем выше интерес к этим занятиям.

Пять баллов говорят о *ярко выраженном интересе* к предмету или виду деятельности. Это необходимое, но не достаточное условие правильного выбора профессии. Другое важное условие — способности или профессионально важные качества. Если сумма баллов ни в одной колонке не превышает трех баллов, значит, *профессиональные интересы слабо выражены*.

Методика «Дифференциально-диагностический опросник» Е.А. Климова (ДДО)

Назначение методики

Методика предназначена для отбора на различные типы профессий в соответствии с классификацией типов профессий Е.А. Климова.

Содержание методики

Испытуемый должен в каждой из 20 пар предлагаемых видов деятельности выбрать только один вид и в соответствующей клетке листа ответов поставить знак «+».

Инструкция к тесту: «Предположим, что после соответствующего обучения вы сможете выполнить любую работу. Но если бы вам пришлось выбирать только из двух возможностей, что бы вы предпочли?»

Тест опросника

1а. Ухаживать за животными.

Или

1б. Обслуживать машины, приборы (следить, регулировать).

2а. Помогать больным.

Или

2б. Составлять таблицы, схемы, программы для вычислительных машин.

3а. Следить за качеством книжных иллюстраций, плакатов, художественных открыток, грампластинок.

Или

3б. Следить за состоянием, развитием растений.

4а. Обрабатывать материалы (дерево, ткань, металл, пластмассу и т.п.).

Или

4б. Доводить товары до потребителя, рекламировать, продавать.

5а. Обсуждать научно-популярные книги, статьи.

Или

5б. Обсуждать художественные книги (или пьесы, концерты).

6а. Выращивать молодняк (животных какой-либо породы).

Или

6б. Тренировать товарищей (или младших) для выполнения и закрепления каких-либо навыков (трудовых, учебных, спортивных).

7а. Копировать рисунки, изображения (или настраивать музыкальные инструменты).

Или

7б. Управлять какой-либо машиной (грузовым, подъемным или транспортным средством) — подъемным краном, трактором, тепловозом и др.

8а. Сообщать, разъяснять людям нужные им сведения (в справочном бюро, на экскурсии и т.д.).

Или

8б. Оформлять выставки, витрины (или участвовать в подготовке пьес, концертов).

9а. Ремонтировать вещи, изделия (одежду, технику), жилище.

Или

9б. Искать и исправлять ошибки в текстах, таблицах, рисунках.

10а. Лечить животных.

Или

10б. Выполнять вычисления, расчеты.

11а. Выводить новые сорта растений.

Или

11б. Конструировать, проектировать новые виды промышленных изделий (машины, одежду, дома, продукты питания и т.п.).

12а. Разбирать споры, ссоры между людьми, убеждать, разъяснять, наказывать, поощрять.

Или

12б. Разбираться в чертежах, схемах, таблицах (проверять, уточнять, приводить в порядок).

13а. Наблюдать, изучать работу кружков художественной самодеятельности.

Или

13б. Наблюдать, изучать жизнь микробов.

14а. Обслуживать, налаживать медицинские приборы, аппараты.

Или

14б. Оказывать людям медицинскую помощь при ранениях, ушибах, ожогах и т.п.

15а. Художественно описывать, изображать события (наблюдаемые и представляемые).

Или

15б. Составлять точные описания-отчеты о наблюдаемых явлениях, событиях, измеряемых объектах и др.

16а. Делать лабораторные анализы в больнице.

Или

16б. Принимать, осматривать больных, беседовать с ними, назначать лечение.

17а. Красить или расписывать стены помещений, поверхность изделий.

Или

17б. Осуществлять монтаж или сборку машин, приборов.

18а. Организовывать культпоходы сверстников или младших в театры, музеи, экскурсии, туристические походы и т.п.

Или

18б. Играть на сцене, принимать участие в концертах.

19а. Изготавливать по чертежам детали, изделия (машины, одежду), строить здания.

Или

19б. Заниматься черчением, копировать чертежи, карты.

20а. Вести борьбу с болезнями растений, с вредителями леса, сада.

Или

20б. Работать на клавишных машинах (пишущей машинке, телегайпе, наборной машине и др.).

Лист ответов

I	II	III	IV	V
1а	1б	2а	2б	3а
3б	4а	4б	5а	5б
6а		6б		7а
	7б	8а		8б
	9а		9б	
10а			10б	
11а	11б	12а	12б	13а
13б	14а	14б	15а	15б
16а		16б		17а
	17б	18а		18б
	19а		19б	
20а			20б	



Каждый из пяти столбцов соответствует определенному типу профессии. Испытуемому рекомендуется выбрать тот тип профессий, который получил максимальное число знаков «+».

Название типов профессий по столбцам

I. «Человек-природа» — все профессии, связанные с растениеводством, животноводством и лесным хозяйством.

II. «Человек-техника» — все технические профессии.

III. «Человек-человек» — все профессии, связанные с обслуживанием людей, с общением.

IV. «Человек-знак» — все профессии, связанные с обсчетами, цифровыми и буквенными знаками, в том числе и музыкальные специальности.

V. «Человек — художественный образ» — все творческие специальности.

Время обследования не ограничивается. Хотя испытуемого следует предупредить, что над вопросами не следует долго задумываться и обычно на выполнение задания требуется 20–30 мин. Возможно использование методики индивидуально и в группе. Экспериментатор может зачитывать вопросы группе испытуемых, но в этом случае ограничивается время ответа. Такой способ применяется, когда экспериментатор должен работать в ограниченном временном интервале.

Тест Дж. Холланда на определение профессионального типа личности (модификация Г.В. Резапкиной)

Назначения теста

Методика предназначена для определения профессионального типа личности.

Отличие методики Г.В. Резапкиной от традиционной методики Дж. Холланда

Каждая пара образована профессиями, относящимися к разным типам по Холланду, но к одному и тому же предмету труда по Климову.



Инструкция к тесту

Из каждой пары профессий выберите одну, наиболее привлекательную для вас, и запишите на бланке для ответов номер вопроса и вариант (А или Б) профессии, которую вы выбрали.

Тестовый материал

№	Вариант А	Вариант Б
1	Автомеханик	Физиотерапевт
2	Специалист по защите информации	Логистик
3	Оператор связи	Кинооператор
4	Водитель	Продавец
5	Инженер-конструктор	Менеджер по продажам
6	Диспетчер	Дизайнер компьютерных программ
7	Ветеринар	Эколог
8	Биолог-исследователь	Фермер
9	Лаборант	Дрессировщик
10	Агроном	Санитарный врач
11	Селекционер	Заготовитель сельхозпродуктов
12	Микробиолог	Ландшафтный дизайнер
13	Массажист	Воспитатель
14	Преподаватель	Предприниматель
15	Администратор	Режиссер театра и кино
16	Официант	Врач
17	Психолог	Торговый агент
18	Страховой агент	Хореограф
19	Ювелир-гравер	Журналист
20	Искусствовед	Продюсер

21	Редактор	Музыкант
22	Дизайнер интерьера	Экскурсовод
23	Композитор	Артдиректор
24	Музейный работник	Актер театра и кино
25	Верстальщик	Гид-переводчик
26	Лингвист	Антикризисный управляющий
27	Корректор	Художественный редактор
28	Наборщик текстов	Юрисконсульт
29	Программист	Брокер
30	Бухгалтер	Литературный переводчик

Ключ к тесту

№	Вариант А	Вариант Б	№	Вариант А	Вариант Б
1	Р	С	16	Р	С
2	И	П	17	И	П
3	О	А	18	О	А
4	Р	С	19	Р	С
5	И	П	20	И	П
6	О	А	21	О	А
7	Р	С	22	Р	С
8	И	П	23	И	П
9	О	А	24	О	А
10	Р	С	25	Р	С
11	И	П	26	И	П
12	О	А	27	О	А
13	Р	С	28	Р	С
14	И	П	29	И	П
15	О	А	30	О	А

Как работать с ключом к тесту?

Каждая профессия в тестовом материале соответствует одному из шести типов личности. В ключе указано, какая именно профессия какому типу личности соответствует. Например, на вопрос № 1 респондент выбирает вариант А. Как видно из ключа, эта профессия соответствует реалистическому типу личности. Добавляем один балл в пользу реалистического типа личности. Если бы он выбрал вариант Б, то в соответствии с Ключом к тесту, нужно было бы добавить один балл в пользу социального типа личности.

Обозначения в ключе соответствуют первой букве типа личности: Р — реалистический, С — социальный и т.п.

Обработка результатов теста

- 8–10 баллов — ярко выраженный тип;
- 5–7 баллов — средневыраженный тип;
- 2–4 балла — слабо выраженный тип.

Наибольшее количество баллов указывает на доминирующий тип. В чистом виде эти профессиональные типы встречаются редко, обычно можно говорить только о преобладающем типе личности. Выбирая профессию, необходимо учитывать свой профессиональный тип. Если профессия не соответствует вашему типу личности, работа будет даваться вам ценой значительного нервно-психического напряжения.

Интерпретация результатов теста

1. Реалистический тип (Р)

Люди, относящиеся к этому типу, предпочитают выполнять работу, требующую силы, ловкости, подвижности, хорошей координации движений, навыков практической работы. Результаты труда профессионалов этого типа ощутимы и реальны — их руками создан весь окружающий нас предметный мир. Люди реалистического типа охотнее делают, чем говорят, они настойчивы и уверены в себе, в работе предпочитают четкие и конкретные указания. Придерживаются традиционных ценностей, поэтому критически относятся к новым идеям.

Близкие типы: интеллектуальный и офисный.

Противоположный тип: социальный.

Хороший продавец и хороший ремонтник никогда не будут голодать (*Шенк*).

2. Интеллектуальный (И)

Людей, относящихся к этому типу, отличают аналитические способности, рационализм, независимость и оригинальность мышления, умение точно формулировать и излагать свои мысли, решать логические задачи, генерировать новые идеи. Они часто выбирают научную и исследовательскую работу. Им нужна свобода для творчества. Работа способна увлечь их настолько, что стирается грань между рабочим временем и досугом. Мир идей для них может быть важнее, чем общение с людьми. Материальное благополучие для них обычно не на первом месте.

Близкие типы: реалистический и артистический.

Противоположный тип: предпринимательский.

Научная работа не подходит человеку, который обеими ногами стоит на земле и обеими руками тянется к долларам (*М. Ларни*).

3. Социальный (С)

Люди, относящиеся к этому типу, предпочитают профессиональную деятельность, связанную с обучением, воспитанием, лечением, консультированием, обслуживанием. Люди этого типа гуманны, чувствительны, активны, ориентированы на социальные нормы, способны понять эмоциональное состояние другого человека. Для них характерно хорошее речевое развитие, живая мимика, интерес к людям, готовность прийти на помощь. Материальное благополучие для них обычно не на первом месте.

Близкие типы: артистический и предпринимательский.

Противоположный тип: реалистический.

Если больному после разговора с врачом не стало легче, то это не врач (*В. Бехтерев*).

4. Офисный (О)

Люди этого типа обычно проявляют склонность к работе, связанной с обработкой и систематизацией информации, предоставленной в виде условных знаков, цифр, формул, текстов (ведение документации, установление количественных соотношений между числами и условными знаками). Они отличаются аккуратностью, пунктуальностью, практичностью, ориентированы на социальные нормы, предпочитают четко регламентированную работу. Материальное благополучие для них более значимо, чем для других типов. Склонны к работе, не связанной с широкими контактами и принятием ответственных решений.

Близкие титы: реалистический и предпринимательский.

Противоположный тип: артистический.

Офис может работать без шефа, но не без секретаря (*Дж. Фонда*).

5. Предпринимательский (П)

Люди этого типа находчивы, практичны, быстро ориентируются в сложной обстановке, склонны к самостоятельному принятию решений, социально активны, готовы рисковать, ищут острые ощущения. Любят и умеют общаться. Имеют высокий уровень притязаний. Избегают занятий, требующих усидчивости, большой и длительной концентрации внимания. Для них значимо материальное благополучие. Предпочитают деятельность, требующую энергии, организаторских способностей, связанную с руководством, управлением и влиянием на людей.

Близкие титы: офисный и социальный.

Противоположный тип: исследовательский.

Специальность налетчика куда менее заманчива, чем смежные с ней профессии политика или биржевого спекулянта (*О. Генри*).

6. Артистический (А)

Люди этого типа оригинальны, независимы в принятии решений, редко ориентируются на социальные нормы и одобрение, обладают необычным взглядом на жизнь, гибкостью мышления, эмоциональной чувствительностью. Отношения с людьми строят, опираясь на свои ощущения, эмоции, воображение, интуицию. Они не выносят жесткой регламентации, предпочитая свободный график работы. Часто выбирают профессии, связанные с литературой, театром, кино, музыкой, изобразительным искусством.

Близкие титы: интеллектуальный и социальный.

Противоположный тип: офисный.

ИНФОРМАЦИЯ ДЛЯ РОДИТЕЛЕЙ И РАБОТОДАТЕЛЕЙ

Информация для родителей

Сейчас дети разбираются в современном мире профессий гораздо лучше, чем их родители. Поэтому, чтобы говорить со своими детьми на одном языке и иметь возможность давать действительно компетентные советы, родители сами должны знать о тенденциях рынка труда.

Современным мамам и папам необходимо помочь своему ребенку спрогнозировать, насколько та или иная деятельность будет популярна в будущем.

Часто, желая своему ребенку «только лучшего», родители сами выбирают ему профессию. В действительности необходимо помочь определить тот род деятельности, который ребенку по душе.

В настоящее время многие работают без профильного образования. Родители должны постараться донести до ребенка о необходимости профильного (специального) образования, так как любой руководитель при приеме на работу отдаст предпочтение дипломированному специалисту.

Бывает, по некоторым причинам (например, из-за недостатка средств в семье) родители не могут дать ребенку узконаправленную специальность. Но можно найти учебное заведение широкого профиля по тому же направлению и объяснить ребенку, что по окончании учебного заведения он может пройти дополнительную подготовку на семинарах или на курсах и шансы его будут равны.

Помогая ребенку в выборе профессии, необходимо ориентироваться в первую очередь на его желания и возможности. Не нужно ему навязывать, а тем более реализовывать свои невоплощенные мечты. Не нужно давить и настаивать. Пусть он будет лучше хорошим продавцом, чем плохим журналистом. Не навязывайте ребенку свои интересы, лучше предоставьте ему необходимую информацию. От этого зависит дальнейший успех вашего ребенка.

Информация для работодателей

Для успешного привлечения и удержания молодых специалистов на предприятии работодателям необходимо:

1. Информирование о дополнительных льготах предприятия при рекрутинге кандидатов и презентациях компании студенческой аудитории:

- «белые» зарплаты, премиальные системы, мероприятия по санаторно-курортному лечению, корпоративная мобильная связь;
- возможности карьерного и профессионального развития через истории успеха сотрудников;
- стабильность работы предприятия;
- возможности корпоративного обучения (овладение смежными профессиями, повышение квалификации);
- корпоративная культура (традиции и корпоративные ценности, корпоративные мероприятия);

2. Сотрудничество с учебными заведениями:

- формирование «заказа» на молодых специалистов;
- участие в ярмарках вакансий;
- привлечение студентов для прохождения практик, стажировок;
- организация экскурсий на предприятие для студентов профильных учебных заведений и школьников.

3. Создание системы наставничества для работы с практикантами и молодыми специалистами.



СЛОВАРЬ ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ТЕРМИНОВ

Карьера — сознательный способ организации профессиональной жизни, включающий продвижение к намеченному профессиональному, должностному или социальному статусу, что в широком смысле способствует самореализации, саморазвитию, самоутверждению человека в профессии и жизни.

Профессионально важные качества (ПВК) — относительно устойчивые, мало подверженные развитию и тренировке индивидуально-личностные особенности, которые существенно сказываются на успешности профессиональной деятельности, а также влияют на освоение профессиональных знаний, умений и навыков.

Профессия — род трудовой деятельности, требующий определенной подготовки и являющийся источником существования.

Профессиональная ориентация — комплекс социальных, педагогических, психологических и медицинских мероприятий, направленных на помощь человеку в профессиональном самоопределении.

Рынок труда — отношения между покупателями и продавцами, определяющие условия найма и использования рабочей силы.

Склонность — эмоциональные предпочтения определенных занятий, к которым есть способности.

Способности — индивидуально-психологические особенности человека, формирующиеся на основе природных задатков и ведущие к успешному овладению той или иной деятельностью.



ОБРАЗЦЫ ДИЗАЙНА
РАЗДАТОЧНЫХ МАТЕРИАЛОВ



ПРОФ

Федеральное агентство
по делам молодежи

и
Российская академия
государственной службы при
Президенте Российской Федерации

ОРИЕНТАЦИЯ



ДИПЛОМ

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
ДЛЯ СПЕЦИАЛИСТОВ ПО ПРОФОРИЕНТАЦИИ

Сдано в печать 09.11.2009. Подписано в печать 19.11.2009.
Отпечатано с оригинал-макета. Формат 60 х 90/16. Печ. л. 3,9.
Тираж 25 экз. Заказ № 85.

Образовательно-издательский «Арманов-центр».
115408, Москва, ул. Алма-Атинская, д. 2

Отпечатано в Московской типографии № 6.
г. Москва, ул. Южно-портовая, 24. Тел. (495) 600-93-46

