

Федеральное государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение "Себежское специальное учебно-воспитательное
учреждение закрытого типа" (Себежское СУВУ)

ПРИНЯТО

Решением педагогического совета
Протокол заседания № 1
от 30.08.2023г.

УТВЕРЖДЕНО

Приказом и.о. директора
Себежского СУВУ
от 30.08.2023 № 238/1

Комплексная программа по профориентации подростков с девиантными формами поведения

Себеж
2023г

Пояснительная записка

В концепции модернизации Российского образования говорится, что одной из важнейших задач воспитания является «формирование у школьников способности к успешной социализации в обществе и активной адаптации на рынке труда». Составной частью социализации является профессиональное самоопределение, умение анализировать содержание профессий, оценивать свои профессиональные возможности и на этой основе осуществлять жизненный и профессиональный выбор - одна из ключевых компетенции выпускника училища.

В современных условиях профессиональное самоопределение предполагает выбор карьеры, сферы приложения и саморазвития личностных возможностей, а также формирование осознанного отношения личности к социокультурным и профессионально-производственным условиям. Поэтому при проведении профориентационной работы важно не только выявить индивидуальные психологические качества личности, но и определить уровень сформированности социальных притязаний, ценностно-нравственной ориентации.

Профориентация в предлагаемой программе рассматривается как система воспитательных, социально-психологических и обучающих мероприятий, способствующих свободному профессиональному самоопределению выпускников училища в условиях современного динамичного рынка труда. Она реализуется через учебно-воспитательный процесс, внеурочную и внешкольную работу с учащимися. Профессиональное самоопределение рассматривается здесь как важная часть социализации.

Цель программы: Актуализация и содействие профессиональному самоопределению учащихся, обогащению их знаний, умений и навыков в выборе жизненного и профессионального пути на основе целенаправленной педагогической деятельности.

Для достижения цели необходимо решить следующие **задачи**:

1. Повышение уровня психологической компетенции учащихся посредством вооружения их соответствующими знаниями и умениями, пробуждения потребности в самосовершенствовании.
2. Формирование у школьников положительного отношения к себе, чувства изначальной ценности как индивидуальности, уверенности в своих способностях применительно к реализации себя в будущей профессии.
3. Ознакомление учащихся со спецификой профессиональной деятельности и новыми формами организации труда в условиях безработицы и конкуренции.
4. Активное привлечение к деятельности в рамках программы всех участников педагогического процесса (учителей-предметников, мастеров производственного обучения, педагогов-психологов, социальных педагогов).

Нормативно - правовая база

- Закон РФ «Об образовании» (в действующей редакции)
- Конституция РФ
- Конвенция о правах ребенка (принято Ассамблеей ООН 20.11.1989г.)
- Стратегия развития воспитания в РФ на период до 2025 г. (Распоряжение Правительства РФ от 29 мая 2015 г. № 996-р)
- Трудовой кодекс РФ
- ФГОС ООО
- Устав Училища.

Актуальность.

Жизненный выбор, социальное и профессиональное самоопределение – очень трудный и ответственный момент в жизни каждого молодого человека. В современных условиях профессиональное самоопределение затруднено рядом новых обстоятельств:

- Отсутствует ясный образ социального будущего;
- Изменился и сократился «набор» доступных, известных и реально существующих профессий, изменилась престижность различных профессий в обществе, изменилось содержание давно существующих профессий;
- Исчезли многие из существовавших прежде источников информации о мире профессий (закрылись фабрики и заводы, перестали снимать фильмы и телепередачи на производственную тематику);
- В наличии неосведомленность подростков о мире профессии вообще, о конкретном содержании даже известных им видов профессиональной деятельности.

Но особую сложность при выборе дальнейшего профессионального определения испытывают дети, оказавшиеся в трудной жизненной ситуации. Поэтому профессиональная работа с такими детьми должна строиться с учетом их особенностей и должна быть направлена не столько на конкретную профориентацию, сколько на формирование психологической готовности к самостоятельной жизни, развитие у них социальной компетенции, развитие социальной активности, принятию на себя ответственности за свое будущее, на трудовой образ жизни вообще. Следовательно, необходимо проектировать и создавать специальные условия, требующие и дающие возможность ребенку проявить свои лучшие, социально одобряемые качества.

Участники программы: обучающиеся Себежского СУВУ, классные руководители, социальные педагоги, педагоги-психологи, мастера производственного обучения, педагоги-навигаторы.

Реализация программы: программа реализуется в течение учебного года.

Программа предусматривает: формирование профессиональной мотивации, готовность к самоанализу основных способностей и склонностей, потребности

самодиагностики и диагностике профессиональных склонностей, обучение соответствующим приёмам.

Дополнительно:

Группа обучающихся 8-9 классов включена в Федеральный проект «Билет в будущее», который направлен на раннюю профессиональную ориентацию школьников. Реализуется проект по поручению президента РФ в рамках федерального проекта «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование». Оператором проекта выступает Союз «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)». Для педагогов разработаны специальные курсы по методике организации рефлексии. Участники получают уроки профессионального мастерства в рамках цифрового фестиваля профессий, а также возможность пройти профпробы в регионах по 130 компетенциям, включая сегмент Future Skills, при этом регион выбирает те компетенции, которые ближе к потребностям.

Тематический план
на 2023-2024 у.г.

№ п/п	Мероприятие	Сроки исполнения	Ответственные
Подготовительный этап			
1	Разработка и утверждение программы по профориентации обучающихся	Август-сентябрь	Руководитель Учреждения
2	Сбор информации об учебных заведениях в регионах проживания обучающихся	Сентябрь	Социальные педагоги, мастера п/о
3	Разработка классных часов, профориентационных игр, мастер-классов, экскурсий, онлайн-уроков, информационных часов	В течение года	Мастера п/о, классные руководители, социальные педагоги, педагоги-психологи, воспитатели, педагоги-навигаторы проекта «Билет в будущее»
4	Определение списка обучающихся и внесение в базу данных Цифровой платформы для участия в проекте «Билет в будущее»	Сентябрь	Педагоги-навигаторы
5	Взаимодействие с социальным партнером ПОИПКРО	В течение года	Педагоги-навигаторы
6	Взаимодействие с центром занятости населения по	В течение года	Социальные педагоги

	регионам проживания обучающихся		
Основной этап			
7	Профконсультирование обучающихся (индивидуальные беседы, показ видеоматериалов и т.д.)	В течение года	Социальные педагоги, педагоги-психологи, мастера п/о, классные руководители, воспитатели
8	Экскурсионные поездки в образовательные учреждения Псковской области	Сентябрь - апрель	Начальник УПЧ, мастера п/о, СКС, воспитатели
9	Экскурсионная поездка на завод «Псковский гончар»	Сентябрь	Нач. УВЧ, мастера п/о
10	Диагностика обучающихся для определения профессиональных предпочтений и склонностей	Октябрь-ноябрь	Педагоги-навигаторы, педагоги-психологи
11	Экскурсионная поездка по Псковский политехнический колледж	Октябрь	Начальник УПЧ, мастера п/о, СКС
12	Тематическая беседа «Профессия моей мечты»	Октябрь	Классные руководители
13	Экскурсионная поездка на профпробы в рамках проекта «Билет в будущее»	Ноябрь	Педагоги-навигаторы
14	Профориентационная беседа «Перспективные профессии на рынке труда»	Ноябрь	Классные руководители
15	Реализация проекта «Примерочная»	Ноябрь	Педагоги-психологи, социальные педагоги
16	Проведение открытого урока по программе профобучения «Слесарь по ремонту автомобилей»	Ноябрь	Нач. УПЧ, мастер п/о
17	Профессиональные онлайн-уроки и фестивали	по расписанию «Цифровой платформы» (Москва)	Педагоги-навигаторы
18	Проведение открытого урока по программе профобучения по профессии «Каменщик»	Ноябрь	Нач. УПЧ, мастер п/о
19	Прохождение онлайн-курсов для педагогов	по расписанию «Цифровой платформы» (Москва)	Педагоги-навигаторы
20	Неделя профессии «Слесарь по ремонту автомобилей»	Ноябрь	Мастера п/о
21	Экскурсионная поездка на завод «Велмаш», г. Великие Луки	Ноябрь	Нач. УПЧ, СКС
22	Проведение первого этапа общеучилищного конкурса	Декабрь	Нач. УПЧ, мастера п/о, спец.дисциплин

	«Лучший по профессии»		
23	Анкетирование «Моя будущая профессия»	Декабрь	Классные руководители
24	Неделя профессии «Каменщик»	Декабрь	Нач. УПЧ, мастера п/о
25	Проведение профориентационной игры «Защита профессий»	Декабрь	Классные руководители
26	Экскурсия на Псковский хлебокомбинат	Декабрь	Нач. УВЧ, воспитатели
27	Проведение профориентационной ролевой игры «Вакансии»	Декабрь	Педагоги-психологи
28	Проведение открытых уроков по спец. Дисциплине «Черчение»	Декабрь - март	Нач. УПЧ, мастера п/о
29	Экскурсионная поездка на предприятие «Снегири» д. Долосцы	Декабрь	Социальные педагоги
30	Реализация проекта «Примерочная»	Январь	Педагоги-психологи
31	Неделя профессии «СПО»	Январь	Нач. УПЧ, мастера п/о
32	Экскурсионная поездка в ЗЭТО «Завод электротехнического оборудования» г. Велики Луки	Январь	Социальные педагоги
33	Классный час «Мастерство и талант»	Январь	Классные руководители
34	Экскурсия на Великолукский локомотиворемонтный завод	Январь	Нач. УВЧ, воспитатели
35	Профориентационная игра «Моя мечта о будущей профессии»	Февраль	Классные руководители
36	Неделя профессии «Овощевод»	Февраль	Нач. УПЧ, мастера п/о
37	Экскурсия в кузницу В. Тюрягина, Себежский район	Февраль	Нач. УВЧ, воспитатели
38	Открытые уроки по программе профессионального обучения по профессии «Слесарь по ремонту автомобилей»	Февраль	Нач. УПЧ, мастера п/о
39	Открытые уроки по профессии по программе профессионального обучения «Овощевод»	Февраль - май	Нач. УПЧ, мастера п/о
40	Неделя профессии «Столяр строительный»	Март	Нач. УПЧ, мастера п/о
41	Конкурс сочинений «кем я хочу быть?»	Март	Классные руководители

42	Тематическое занятие «Кем я хочу быть»	Март	Социальные педагоги
43	Открытый урок по программе профессионального обучения по профессии «каменщик»	Март	Нач. УПЧ, мастера п/о
44	Деловая игра «Остров»	Апрель	Педагоги-психологи
45	Высадка овощных культур	Апрель	Мастера п/о
46	Игра «а вот и я» - как вести себя на собеседовании у приёмной комиссии.	Апрель	Педагоги-психологи
47	Конкурс рисунков «мое будущее», «кем я хочу быть?», «профессии моих родителей»	Апрель	Классные руководители
48	Экскурсия строительный колледж г. Псков	Апрель	Нач. УВЧ, УВЧ
49	Экскурсионная поездка в Молочный комбинат г. Пушкинские горы	Май	Социальные педагоги
Заключительный этап			
50	Видео – и – фотоотчет о проведенных мероприятиях, статьи на сайт учреждения	В течение года	Все участники программы
51	Выставка коллажей, рисунков, поделок обучающихся	В течение года	Все участники программы

Содержание программы

1. Вводное занятие /1 час/

Сообщение целей и задач занятий в течение года. Разминка «Мы с тобой похожи тем, что...» Для того чтобы работа со всем классом проходила более эффективно, ведущий делит учащихся на подгруппы. Учащимся вручаются цветные карточки с булавками, у каждой группы свой цвет карточек. Карточки вручаются таким образом, чтобы группы получились примерно равными по силам. Каждая команда придумывает название и девиз, изображает герб.

2. Самооценка и уровень притязаний /2 часа/

Беседа о самооценке и уровне притязаний. Диагностика уровня притязаний и самооценки и обработка результатов. Беседа об уровне притязаний, обсуждение результатов, обратная связь.

В результате у учащихся формируется адекватное представление о своих возможностях, что способствует правильному профессиональному определению.

3. Профессиональные ценности /3 часа/

Проводится активизирующий опросник «Как поживаешь?» Н.С. Пряжникова.

Занятие «Ценности профессионала», в ходе которого проводится беседа о том, какие бывают ценности, упражнение «Ценности» (предложенный перечень ценностей поделить на ценности достижения и общечеловеческие ценности) /см. Приложение 3/; упражнение «Ситуации профессионального выбора» /см. Приложение 3/- необходимо осуществить выбор между личной выгодой и моральными принципами.

Занятие «Я - профессионал», в ходе которого сообщается о понятиях «профессионал», «квалификация работника», «мобильный работник», «контактный работник» и т.д.;

Упражнение «Мечтатель, критик, реалист» /см. Приложение 3/

В результате повышается уровень самосознания учащихся, что побуждает их к саморазвитию и переоценке ценностей.

4. Интересы и склонности в выборе профессии /1 час/

Проводится беседа «Интересы и склонности в выборе профессии», затем опросник «Карта интересов», Голомштока А.Е., обработка и обсуждение результатов. Обратная связь.

В результате учащиеся получают возможность определиться с направлением своих интересов и склонностей, более четко представляют себе, какие профессии соответствуют их интересам.

5. Классификация профессий /4 часа/

Проводится беседа «Что мы знаем о мире профессий?», сообщается классификация профессий по Климову, игра «Классифицируй профессии»: (участники делятся на 2 команды, каждой команде раздаются карточки с названиями профессий и карточки с названиями типов профессий. Задача участников — классифицировать профессии по типам).

Проводится опросник Климова ДДО, обсуждение результатов.

Беседа «Что такое профессиограмма?»

В ходе игры «Профессия - специальность» /см. Приложение 1/команды соревнуются, кто правильней и быстрее назовёт специальность к той или иной профессии, затем правила меняются, нужно назвать «профессия - учебное заведение». Обратная связь.

В результате учащиеся более подкованы, имеют представление о классификации профессий, о профессиограмме, узнают профессии какого типа подходят им более всего.

6. Профессиональные качества личности /3 часа/

Понятие о профессионально важных качествах личности, игра «Соотнесение профессии со школьными предметами»: участники делятся на 2 группы. Командам надо перечислить и описать профессии, сходные по содержанию с предметами учебного курса, предлагаемыми ведущим. Необходимо определить сходства и различия между содержанием учебных предметов и профессий.

Проводится опросник Голланда «Определение профессионального типа личности», обработка результатов, обратная связь.

В ходе занятия «Лидерские качества» сообщается об истории слова «лидер» и его современное значение, выполняется упражнение «Характеристика лидера» - участники дают свои варианты лидерских качеств, проводится деловая игра «Лидер» - каждый из участников сообщает, чем он полезен команде, команда определяет значимые проблемы своего района, города, моделирует проект решения проблем, выдвигает своего лидера. /см. Приложение 3/ Обратная связь.

7. Как правильно выбрать профессию? /6 часов/

Беседа о правилах выбора профессии. Перечисляются Типичные ошибки и затруднения при выборе профессии. Разворачиваются дискуссия о том, как их преодолеть. Ведущий сообщает мнения и советы психологов по преодолению ошибок.

Семинар «Учебные заведения» (дневное, вечернее, заочное обучение; государственные и коммерческие учреждения; перспективы карьерного роста после получения образования и т.д.)

Игра «А вот и я»: команды записывают 5-7 правил поведения, добровольцы выполняют роли руководителя и претендента на вакансию, разыгрывается ситуация поведения на собеседовании, обсуждаются ошибки в поведении, ведущий зачитывает рекомендации Карнеги, как вести себя в подобных ситуациях. Обратная связь. /Элементы этой игры возможно использовать при проведении урока географии по теме: «Рынок труда и трудовые ресурсы»/.

Упражнение «Я учусь принимать решение» проводится методом «мозгового штурма». Участники делятся на подгруппы, каждой из которых предлагается ситуация профессионального самоопределения. По окончании мозгового штурма представитель каждой группы озвучивает принятое решение, в ходе обсуждения оценивается его адекватность. Обратная связь.

Беседа о современном рынке труда, поиск информации в Интернете по теме: «Профессии 21 века».

В результате учащиеся обучаются навыкам принятия решения, учатся делать самостоятельный выбор, осознают особенности поведения на собеседовании.

8. Здоровье и карьера 1 /час/

Сообщение о важности поддержания здоровья, проводится упражнение «Четыре стихии», мозговой штурм «Из каких компонентов складывается, профессиональное здоровье» /см. Приложение 3/, упражнение «Сказка о потерянном здоровье» (участники сочиняют сказку, где герой исцеляется), упражнение «Самооценка» (оценить своё здоровье по 10-бальной шкале). Обратная связь.

В результате учащиеся осознают важность здорового образа жизни.

9. Активизирующая методика Пряжникова Н.С. «Будь готов!» /1 час/

Проводится активизирующая методика Пряжникова Н.С. «Будь готов!», обработка результатов, обратная связь.

В результате повышается уровень осознания своей готовности к различным видам профессионального труда.

10. Профориентационная игра «Вакансии» /1 час/

Цель: научиться соотносить требования профессии и качества человека. Для игры необходимы доска и заранее заготовленные инструкции.

Ход игры

1. Объявляется название игры и выбираются 2 пары основных участников.
2. Ведущий знакомит всех с общей инструкцией: две группы «великих кинорежиссеров» (две выбранные пары) снимают фильмы. Фильмы разные, но в каждом из фильмов есть сценка из жизни предприятия (школы, автохозяйства и т. д. - в зависимости от разбираемой в игре профессии). «Режиссерам» срочно понадобились артисты для этих сценок. Весь облик артистов должен соответствовать типичному образу хорошего рабочего (учителя, водителя и т. д. - в зависимости от конкретной игры). Выбирать артистов «режиссеры» будут из своего класса, но, чтобы сделать удачный выбор, надо знать главные качества хорошего рабочего, иметь критерии выбора. (Возможна такая организация игры, при которой определяются не требуемые качества, а те, которые явно противопоказаны для данной профессии).

Далее группы «режиссеров» выйдут в коридор и продумают критерии выбора. Через 5-7 минут каждая группа выберет для своего фильма по 2 «артиста», после чего назовет 5 самых главных качеств (или противопоказаний) хорошего рабочего (критерии своего выбора). После чего мы определим, чей выбор был более удачным.

3. Перед отправкой «режиссеров» в коридор каждой группе дается вспомогательная (письменная) инструкция, с которой они знакомятся в коридоре. Инструкция включает в себя список качеств, необходимых для данной профессии, «режиссеры» в качестве критерия отбора должны выбрать 5 основных качеств или противопоказаний. Они берут с собой бумагу и ручки, чтобы не делать пометок в инструкции.

4. Пока «режиссеры» определяют критерии выбора, ведущий продумывает такую же работу с классом. Классу зачитывается такой же перечень качеств, что и в инструкции, и предлагается выбрать из них 5 наиболее важных (или крайне нежелательных) для разбираемой профессии. При этом ведущий записывает предложения учащихся на доске. Таким образом класс вырабатывает свои критерии, с тем чтобы лучше оценить критерии «режиссерских групп». Естественно, перед приходом «режиссеров» записи с доски стираются.

5. Группы «режиссеров» по очереди входят в класс и в течение 1 минуты называют выбранных «артистов». «Артисты» при этом остаются на своих местах, а «режиссеры» сразу же называют 5 своих критериев выбора. Если окажется, что одного человека выбрали обе группы, он в выборах больше не участвует, а группы выбирают себе другого «артиста». Дважды выбранному ученику ведущий может сделать комплимент.

6. Для оценки более удачных критериев выбора все варианты критериев (двух групп «режиссеров» и класса) могут быть выписаны на доске, после чего можно устроить небольшое (5-7 минут) обсуждение. Каждая группа соглашается с тем, что другие критерии более удачны, или отстаивает свой вариант. Чтобы спор не затягивался, решающее слово может сказать ведущий.

7. При наличии достаточного количества времени можно играть не с двумя командами, а с тремя и даже четырьмя. В этом случае в игре будет участвовать большее количество школьников.

11. Активизирующий опросник Пряжникова Н.С. «Перекрёсток» /1 час/

Предназначен для определения наиболее предпочтительных для учащихся «предметов (сфер) труда» и «средств труда». Это позволяет в итоге уточнить наиболее

привлекательные профессии (по специальной таблице – на пересечении, т.е. на «перекрестке» привлекательных предметов и средств). Вторая часть методики – «Перекресток – 2» является вспомогательной и предназначена для определения наиболее привлекательного для учащихся «уровня профессионального образования» и его предполагаемого «уровня самостоятельности в труде». В итоге это позволяет соотнести уровень профессиональных предпочтений (претензий) учащегося и его готовности самостоятельно, инициативно и творчески реализовать свои претензии (по специальной таблице – на пересечении, т.е. опять же – на «перекрестке» уровня профессионального образования и уровня самостоятельности).

12. Упражнение «Знаешь ли ты свою будущую профессию?» /1 час/

Каждый из участников отвечает на вопросы анкеты, затем обрабатываются результаты, если 40-60% ответов на вопросы анкеты положительные, то достигнута сформированность личного профессионального плана. Участники озвучивают, какие вопросы вызвали у них затруднения.

В результате психолог получает обратную связь об эффективности проделанной работы в течение года и остаётся несколько занятий для коррекции.

13. Мотивы выбора профессии /1 час/

Проводится методика «Определение основных мотивов выбора профессии» Павлютенкова Е.М., обработка результатов, обсуждается наличие связи между ценностями и мотивацией. Обратная связь.

В результате происходит осознание учащимися своих ведущих мотивов при выборе профессии.

14. Стратегия планирования карьеры /2 часа/

Упражнение «План моего будущего»: каждый участник получает лист бумаги, на котором записывает анонимно свои личные планы на будущее. Затем ведущий собирает листы и перемешивает их, после этого раздает в случайном порядке. На другой стороне листа участники пишут о своих профессиональных планах. После чего полученные результаты зачитываются вслух.

Упражнение «Я сейчас/ я через 10 лет» - соотнесение образов «Я» и профессии. Участники выполняют два рисунка: «Я сейчас» и «Я через 10 лет». В рисунок «Я через 10 лет» необходимо включить элементы, указывающие на принадлежность к определенной профессии.

Выполняется арт-терапевтическая техника коллаж «Моя будущая профессия» (с помощью ножниц и клея из старых журналов вырезаются картинки якобы иллюстрирующие будущую профессиональную деятельность учащегося), демонстрация коллажей и обмен впечатлениями.

В результате участники материализуют свои мечты и планы относительно будущей профессии, при этом испытывают положительные эмоции и формируется мотив достижения успеха.

15. Трудоустройство /5 часов/

Беседа о правилах составления резюме. Упражнение «Устраиваемся на работу» - из группы выбираются 2 добровольца. Один будет устраиваться на работу, другой проводить собеседование. Группа наблюдает, затем комментирует. Беседа об искусстве самопрезентации, а именно: языке телодвижений, совершенствовании вербальных возможностей, взаимодействии с людьми, деловой этике. Проводится упражнение формирующее навык владения позой, мимикой жестами. Учащиеся делятся впечатлениями. Группы получают задание написать речь для человека, пришедшего на собеседование или оставившего о себе данные на сайте по трудоустройству, зачитывают,

что получилось, обсуждают. Тренируются в овладении навыками убеждения, внушения, выработке симпатии у собеседника.

В результате участники приобретают навыки самопрезентации.

Профориентационная игра "Профессия - специальность"

Данная игровая методика направлена на повышение у участников уровня осознания таких их понятий как специализация в рамках той или иной профессии и на расширение информированности о многообразии профессионального труда.

Игровое упражнение может проводиться как в круге (от 6—8 до 15—20 участников), так и в работе с целым классом. По времени оно занимает от 10 до 15—20 минут. Общая процедура следующая:

1. Участникам объясняется, как соотносятся понятия профессия и специальность: профессия — группа родственных специальностей (например, профессия—учитель, специальность — учитель физкультуры и т.п.).
2. Инструкция: “Сейчас будут называться профессии, а вам нужно будет по очереди называть соответствующие специальности”. Если кто-то из игроков называет сомнительные специальности или откровенно ошибается, ему можно задавать уточняющие вопросы. Допускаются небольшие обсуждения и дискуссии. Желательно, чтобы ведущий сам ориентировался в обсуждаемых профессиях, т. е. еще перед игрой сам попытался бы назвать соответствующие специальности.

Можно несколько усложнить игровую процедуру, предложив участникам называть специальности не по очереди, а по принципу “пинг-понга” (только что назвавший специальность игрок сам определяет, кто должен назвать следующую специальность, и т.д.). Такое усложнение хотя и вносит в игру некоторый сумбур, но заставляет многих находиться в творческом напряжении.

Для повышения активизирующих возможностей данного упражнения можно разбить группу (класс) на команды и устроить соревнование между ними, кто больше назовет соответствующих названной профессии специальностей (учебных заведений, медицинских противопоказаний, профессионально важных качеств...).

Основные правила выбора профессии (советы подросткам)

ПРАВИЛО 1:

К выбору профессии, чтобы не ошибиться, нужно подходить серьезно и обдуманно. Знай, что правильно выбранная профессия принесет не только моральное удовлетворение, но и материальный достаток.

В первую очередь, не ленись, будь активен в осуществлении профессионального выбора. Обдумывай, осмысливай каждый сделанный шаг в направлении профессии. Только тогда Ты сможешь быть уверен, что сделал все для того, чтобы выбранная профессия приносила Тебе огромное удовольствие, была интересна на протяжении всей жизни. А любимая работа в большинстве случаев приносит не только моральное удовлетворение, но материальный достаток.

Ведь профессионал - это, в первую очередь, тот, кто увлеченно работает и постоянно совершенствует свое мастерство. А это уже внушает уважение со стороны работодателей, подпитывает их желание удерживать таких специалистов и, соответственно, платить им больше, чтобы не потерять свои высококвалифицированные кадры.

ПРАВИЛО 2:

Нельзя позволять друзьям и родственникам давить на выбор и принимать за себя решение. Учти их мнения как варианты выбора и внимательно, будто под микроскопом, изучи каждый в отдельности.

Ты также должен понять, что никто не сделает за Тебя профессиональный выбор. Тебе самому поступать в профессиональное учебное заведение, самому учиться и, опять же, Тебе работать по выбранной профессии в дальнейшем. Если на Твое решение пытаются не просто влиять, а давить родственники и друзья, не позволяй им делать это. Обидно будет, если вдруг выбранная за Тебя профессия окажется совсем не интересной. Но это не значит, что Ты должен решительно отвергнуть предложенные друзьями и родственниками варианты. Не ограничивай свой выбор. А вдруг среди этих профессий окажется та, которая идеально Тебе подходит? Поэтому советую принять со стороны все мнения и суждения в отношении профессий для того, чтобы расширить спектр поиска.

ПРАВИЛО 3:

Нельзя увлекаться внешней стороной профессии. У каждой из них есть как достоинства, так и недостатки. Постарайся предусмотреть все плюсы и минусы своего профессионального выбора.

Кроме того, Ты должен учитывать, что за названием профессии скрывается много различных факторов и характеристик, касающихся условий, предмета труда, вида и характера деятельности и многого другого, поэтому не исключено, что, увлекшись внешней, привлекательной стороной профессии, Ты упустишь ее теневую, негативную сторону.

ПРАВИЛО 4:

Чем больше расспросишь и узнаешь о профессиях, тем больше можешь быть уверен в том, что предусмотрел все последствия того или иного профессионального выбора.

Для того, чтобы взвесить и проанализировать все стороны профессии и понять, насколько она Тебе подходит, наверняка понадобится помощь и чей-то совет. Поэтому не стесняйся расспросить родственников, учителей, психолога, представителей различных профессий, с которыми Ты сталкиваешься практически каждый день. Советую также обратиться в Центр профессиональной ориентации молодежи, где опытные консультанты не только расскажут о разных, даже самых «экзотических» профессиях, но и помогут

выявить Твою профессиональную пригодность. Чем больше будешь спрашивать о различных профессиях, тем осведомленнее станешь, тем яснее поймешь, чего хочешь и что можешь получить.

ПРАВИЛО 5:

Профессию нужно выбирать с учетом своих способностей, склонностей, интересов, талантов и желаний.

Также обязательно надо учитывать, что для достижения успехов на профессиональном поприще, помимо огромного желания овладеть той или иной профессией, необходимо иметь внутренние склонности, способности, таланты к данному виду деятельности. Иначе может случиться так, что, уже имея документ о соответствующем профессиональном образовании и работая по выбранной без учета своих личных качеств специальности, Ты станешь быстро уставать от своей работы, а совершенствоваться в профессиональном плане тебе просто не захочется (потому что к неподходящей работе быстро исчезает интерес), и, в конце концов, просто сменишь вид деятельности. А для этого Тебе снова придется учиться и заново начать свой профессиональный рост, карьеру, в то время как Твои ровесники уже достигли определенной стабильности и успешны в работе.

Это далеко не все правила, которые необходимо молодому человеку учитывать при выборе профессии. Есть еще одно — самое главное, учитывая которое, Ты можешь быть уверен в успешности своего профессионального выбора.

ЗОЛОТОЕ ПРАВИЛО ВЫБОРА ПРОФЕССИИ: При выборе профессии надо учитывать три параметра: «хочу», «могу», «надо», что означает «Хочешь ли Ты заниматься этим?», «Посильно ли это Тебе?» и «Нужна ли эта профессия на рынке труда?». Идеальна та профессия, которая соответствует всем трем параметрам

Вопросы для самопроверки

1. Какие правила выбора профессии Тебе известны?
2. Как Ты думаешь, почему к выбору профессии надо относиться очень серьезно ?
3. Почему важно узнать о профессии как можно больше?
4. Почему необходимо учитывать свои внутренние склонности, способности при выборе профессии?
5. В чем состоит золотое правило выбора профессий? Расшифруй, что означают все три параметра, заложенные в этом правиле.
6. Как, по Твоему мнению, может сложиться профессиональная карьера человека, который не учитывал каждое из правил выбора профессии? Опиши возможные ситуации развития событий.

Упражнение «Ценности»

Ведущий. Перед вами список ценностей. Пожалуйста, поставьте «+» напротив каждой ценности только в какой-нибудь одной графе: ценности, которые я желаю только себе, и ценности, которые я желаю только другим.

Название ценности	Желаю только себе	Желаю только другим
Твёрдая воля		
Целеустремлённость		
Принципиальность		
Искренность		
Терпимость		
Мудрость		
Доброта		
Щедрость		
Честность		
Порядочность		
Смелость		
Жизнерадостность		
Чувство юмора		
Благородство		
Дружелюбие		
Тактичность		
Прощение		
Удовольствие		
Развлечения		
Понимание других		
Сочувствие		
Интерес к искусству		
Деньги		
Работоспособность		
Тактичность		
Общительность		
Сдержанность		
Вежливость		
Самокритичность		
Отсутствие тщеславия		
Отсутствие снобизма		
Снисходительность к слабостям других		
Эмоциональная отзывчивость		
Незлопамятность		

Попробуйте распределить ценности по двум категориям: «ценности достижения» и «ценности общечеловеческие (духовные)». Сравните, какие ценности вы в большей степени желаете для себя, а какие – для других. Сделайте вывод по результатам работы.

Упражнение «Ситуации профессионального выбора»

Участникам группы предлагается разыграть ситуацию, в результате которой они должны сделать выбор. Каждый участник играет исходя из своей роли.

Ситуация 1. Вы работаете в нефтяной компании (директор, главный акционер компании, главный бухгалтер, инженер-эколог). В озере обнаружены залежи нефти. У вашей компании есть возможность купить патент на ее добычу, но возникает проблема: уникальность озера будет нарушена и в будущем оно может стать мертвым.

Ситуация 2. Вы работаете в центре косметологии и медицины (директор, главный врач-косметолог, юрист, спонсор, представитель от фирмы-потребителя). Доверившись старым партнерам по бизнесу, вы закупили большую партию импортных препаратов по косметологии без сертификата. При проведении медицинской экспертизы в косметических средствах обнаружены вредные вещества. Как разрешить проблему: продавать товар и получить прибыль или не продавать?

Ситуация 3. Вы производите генетически измененные продукты питания. Это очень выгодный бизнес. В настоящее время они не оказывают влияния на человеческий организм, но в следующих поколениях возможны процессы мутации. Проблема: производить данные виды продуктов или нет?

Роли: директор, врач-диетолог, спонсор, медэксперт, распространители продукции.

Вопросы для обсуждения

- Что такое профессиональные ценности?
- Как профессиональные ценности сочетаются с общечеловеческими?
- Необходимо ли конкурентоспособной личности соблюдение профессиональной этики?
- Когда человек должен руководствоваться общечеловеческими ценностями, а в каких ситуациях — ценностями достижения?
- Чем можно пожертвовать ради возможности быстро заработать много денег?

Упражнение «Мечтатель, критик, реалист...»

Каждый участник ведет монолог с трех позиций, пробуя перевести мечту в реальные возможности. Например:

Мечтатель: «Я мечтаю достичь (иметь)...»

Критик: «А что ты для этого делаешь? Ты ленивый...»

Реалист: «Я могу...»

Работа идет в парах, где один участник проходит все три позиции, а второй помогает ему выйти на реальные действия. Затем идет смена позиций.

Упражнение «Характеристика лидера»

Ведущий. Вспомните известных вам людей, которых вы считаете лидерами. Какими качествами обладают эти люди? Запишите их. Выберите из этих характеристик те, которые вы считаете важными для лидера, расположите их в порядке значимости.

Деловая игра «Остров»

Цель игры: знакомство с потребностями экономики в кадрах, с проблемой непрестижных профессий; игра помогает лучше осознать роль тех или иных профессий в жизни общества.

Ход игры

1. Общая инструкция: «Представьте, что мы все «чудом» попали на необитаемый остров где-то в южных широтах. Когда нас спасут - не известно. Перед нами стоят 2 задачи: первая - выжить, вторая - остаться при этом цивилизованными людьми. За 40 минут мы должны доказать самим себе, что мы сможем решить эти задачи. Мы сидим на берегу океана и обсуждаем, что нам делать дальше. Я, как старший из вас, буду руководителем, но я сразу же хочу установить в нашем обществе демократию. Итак, ваши предложения...».
2. Участники предлагают то, что необходимо для выживания (обычно это постройка жилья, организация питания и т. д.), а ведущий выписывает все предложения на доске.
3. Далее все предложения обсуждаются, в результате чего остаются наиболее важные. Все это отражается на классной доске. Желательно 2-й и 3-й этапы закончить в течение 5-10 минут.
4. Когда установлен перечень работ, необходимых для выживания, следует, исходя из общего количества играющих (в том числе и ведущего), определить, сколько человек необходимо для каждой работы. Определяется это в ходе совместного обсуждения, а ведущий выписывает против каждого вида работ названное участниками количество работников. Время на этот этап - 3-5 минут.
5. Далее ведущий предлагает поднять руки тем, кто хотел бы выполнять ту или иную работу (в соответствии со списком выделенных работ), и независимо от требуемого количества выписать число желающих на доске. Как правило, возникает некоторое несоответствие требуемого и желаемого. (Если времени на игру мало, можно остановиться на этом этапе, организовав после него дискуссию по теме «Несоответствие потребностей общества и профессиональных намерений школьников».)
6. Ведущий объявляет, что «его поразила неизвестная болезнь и через 3 минуты он умрет». За это время надо выбрать из участников Совет, который будет организовывать дальнейшее выживание. Тут же решается вопрос о количественном составе совета и о конкретных кандидатурах.
7. «Умирая», ведущий сообщает, что превращается в «злого духа», который абсолютно неуязвим, но может принести немало бед и трудностей группе. Сказав это, ведущий предлагает совету организовать дальнейшее выживание, а сам уходит на последнюю парту и некоторое время не вмешивается в игру.
8. Совет учащихся пытается организовать выживание (добиться соответствия требуемого и желаемого числа работников, организовать работу в конкретных рабочих группах в виде обсуждения предстоящих дел и т. д.). В зависимости от успешности работы Совета ведущий может несколько усложнять работу в виде следующих вмешательств, например:
 - 1) с помощью тропических болезней нейтрализовать наиболее активных школьников (вызвать необходимость медицинской помощи);
 - 2) с помощью ветров, ливней осложнить деятельность некоторых рабочих групп;
 - 3) пригрозив эпидемией, подсказать необходимость сооружения санитарно-гигиенических объектов (выход на непрестижные

профессии) и т. д. Если Совет неплохо справляется со своими обязанностями, вмешательство ведущего может и не понадобиться.

9. Обсуждение игры начинается с вопроса «Удалось ли нам выжить?» и «Остались ли мы цивилизованными людьми?». Отвечая на вопросы, участники должны кратко обосновать свое мнение. В случае необходимости ведущий может и сам ответить на эти вопросы.

10. Типичные трудности состоят в том, что богатые возможности игры несут опасность увлечься каким-либо одним ее аспектом (обсуждение конкретных работ, увлечение географическими деталями острова, борьба с «тунеядцами» и т. д.) и потерять главную линию игры - обеспечение конкретных потребностей задач выживания.

Поскольку многие вопросы выживания решаются коллективно, ведущий должен следить за дисциплиной и ввести правила обсуждения:

- хочешь сказать - подними руку;
- один говорит - все молчат;
- время на высказывания - 15-20 секунд.

Чтобы меньше стоять спиной к классу, многочисленные записи на доске можно предложить делать одному из учащихся.

При наличии достаточного количества времени в ходе игры можно обсуждать вопросы соответствия качеств участника требуемой работе и даже организовать игровые группы подготовки кадров.

Упражнение «Четыре стихии»

Группа делится на четыре команды: огонь, земля, воздух, вода. В командах необходимо обсудить, чем данная стихия полезна для здоровья. После этого представитель от команды должен сделать общие выводы, а команда может показать с помощью пантомимы свою стихию.

Мозговой штурм

Участникам группы необходимо обсудить, из каких компонентов складывается профессиональное здоровье. На листе ватмана нарисовать систему компонентов, составляющих профессиональное здоровье. Каждая группа представляет свою систему.

Упражнение "А вот и Я"

Упражнение в шуточной форме позволяет смоделировать некоторые элементы собеседования при приеме на работу и при поступлении в учебное заведение и, таким образом, повысить уровень готовности поступающих к подобным собеседованиям.

Методика проводится в круге, но может использоваться и при работе с классом. Количество участников - от 6-8 до 15-20 человек. Время проведения - от 30 до 40-50 минут. Методика может быть проведена в разных вариантах. Игровая процедура по первому варианту предполагает следующие этапы:

1. Участникам игры объясняется ее общий смысл - проверить и, по возможности, хоть немного повысить свою готовность к прохождению собеседования при трудоустройстве. Само название игры как бы говорит, вот я пришел, посмотрите, подхожу ли я для вашего заведения... По условию игры предполагается, что итоги собеседования являются решающим фактором зачисления на работу или поступления на учебу.

2. Каждый участник на отдельном листочке выписывает 5-7 самых главных правил поведения для поступающего и 5-7 главных правил проведения беседы для члена

приемной комиссии, которые позволили бы ему не ошибиться при выборе претендента. (Целесообразность включения в игру роли руководителя (члена Приемной комиссии) объясняется тем, что претендент на работу или поступающий в учебное заведение должны понимать позицию руководителей фирмы (заведения), а также лучше осознавать, чего от них ожидают при собеседовании. Все это повышает, шансы претендента произвести хорошее впечатление и быть зачисленным). На это отводится примерно 5-7 минут.

3. Все садятся в круг. Ведущий предлагает двум игрокам-добровольцам выполнить первое игровое задание: в течение 7-10 минут разыграть сценку собеседования. Сразу же уточняется, кто будет играть претендента на вакантное место, а кто руководителя заведения.

4. После этого обязательно следует уточнить, что это за заведение (конкретный вуз, фирма и т.п.), а также, какая именно вакансия предлагается для претендента, т.е. о чем пойдет речь. Желательно, чтобы заведение и вакантное место в нем были и достаточно престижным и, но в то же время реалистичными для трудоустройства. Уточнить это должен игрок, изображающий руководителя.

5. Другой игрок - претендент - сразу же уточняет, какими основными характеристиками и качествами обладает его герой, например, его возраст, образование, пол, жизненный опыт и т.п.

6. Во время проигрывания остальные участники внимательно наблюдают за действиями руководителя и претендента, отмечая для себя, насколько их действия соответствуют выписанным на их листочках правилам поведения для руководителя и претендента.

7. После первого проигрывания всем (включая главных игроков) дается задание: по 5-балльной шкале оценить успешность действий отдельно для претендента и для руководителя.

8. Первое слово предоставляется главным игрокам. Сначала они по очереди называют свои оценки (и самооценки), а потом кратко комментируют их, не забыв соотнести свои оценки с выписанными ранее правилами поведения для руководителя и для претендента. После этого могут кратко высказываться и остальные участники. Желательно завершить первое обсуждение за 5-7 минут. При наличии большего времени можно даже быстро подсчитать, сколько баллов набрали руководитель и претендент по оценкам остальных игроков.

9. Перед тем, как начать общую игру, ведущий может зачитать (для общего развития) основные правила для человека, желающего произнести хорошее впечатление и для руководителя, который не хочет ошибиться в своем выборе.

К примеру, чтобы понравиться другим людям можно ориентироваться на следующие известные правила, выделенные Д. Карпегги:

1 - искренне интересуйтесь другими людьми;

2 - улыбайтесь;

3 - помните, что имя человека - это самый сладостный и самый важный для него звук на любом языке;

- 4 - будьте хорошим слушателем, поощряйте других говорить о самих себе;
- 5 - говорите о том, что интересует Вашего собеседника;
- 6 - внушайте Вашему собеседнику сознание его значительности и делайте это искренне.

Для руководителей можно порекомендовать следующее 17:

- 1 - не поддаваться первому впечатлению от внешности претендента (важнее для работы все-таки деловые качества).
 - 2 - не переоценивать "красноречие" претендента, которое далеко не всегда свидетельствует об организаторских способностях;
 - 3 - не переоценивать различные дипломы "с отличием" (они достаточно могли быть "купленными" или полученными без особого труда);
 - 4 - при первой встрече следует поменьше говорить самому руководителю (рассказывать об организации) и побольше слушать претендента;
 - 5 - даже если претендент поначалу и не произвел впечатления, не следует ему отказывать сразу; можно вежливо предложить ему позвонить через несколько дней секретарю;
 - 6 - руководитель должен хорошо сам понимать, какой же работник ему нужен (хотя бы примерно представлять, какими качествами и характеристиками он должен обладать, чтобы выполнять конкретную работу или обучаться по конкретной специальности).
- 10 После этого ведущий предлагает выйти следующему добровольцу на более сложную и интересную роль - претендента, беседующего с целой Приемной комиссией.
11. Доброволец сам определяет, в какое заведение и на какую вакансию (специальность) он собирается оформиться, а также кратко называет основные характеристики своего "героя".
- 12 Роль руководителей, а точнее- членов Приемной комиссии будут играть все остальные участники, при этом, для большей остроты игры ее делятся на две команды, т.е. беседовать с претендентом будет не одна, а сразу две Приемные комиссии на конкурсной основе... Каждая комиссия располагается за отдельным столом.
13. Смысл дальнейшего задания заключается в том, что члены комиссий будут по очереди задавать претенденту различные вопросы, а он должен сразу же на них отвечать. Примерно через 5-7 минут таких вопросов-ответов члены комиссий должны будут на листочках по 5-балльной шкале оценить, насколько готов претендент к зачислению в их организацию. После этого в каждой команде (в каждой комиссии) проводится небольшое обсуждение и быстро подсчитывается средний балл готовности претендента (по баллам, проставленным в листочках).
14. Наконец, проводится итоговое обсуждение. Если у Приемных комиссий разные мнения, то организуется небольшая дискуссия, как между командами-комиссиями, так и между отдельными игроками. Общим итогом игры могут стать совместно разработанные и уточненные правила поведения для претендента и для руководителя (члена Приемной комиссии).

Возможны и другие варианты проведения данного игрового упражнения. К примеру, после разыгрывания ситуации собеседования в паре, всем предлагается также разделиться на пары и воспроизвести эту ситуацию (или же самим определить, в какое заведение, на какую вакансию и какой по своим качествам человек собирается поступать). В других случаях можно заранее выбрать из числа играющих (а может даже, и из числа приглашенных специалистов) специальное жюри, которое и будет проставлять основные баллы и говорить свое решающее слово. Можно также после первого проигрывания в паре всем разделиться на команды, выбрать в каждой команде своего добровольца-претендента и разыграть его беседу с членами Приемных комиссий (в каждой из команд) и т.д. и т.п.

Главное для упражнений такого типа - постараться меньше фантазировать и быть ближе к реальности. Для этого требуется и самому ведущему лучше представлять, какие сложности ожидают претендентов при поступлении в те или иные учебные заведения, а также при оформлении в государственные организации и частные фирмы.

Использованные материалы.

1. Опросник Пряжникова Н.С. <http://www.psihologu.info/content/view/71/3/>
2. Опросник Климова Е.А. http://www.profkabinet.hut2.ru/diagnost_ddo_klimova.htm
3. Опросник Голланда <http://azps.ru/tests/golland2.html>
4. Активизирующая методика Пряжникова Н.С.
http://www.pedlib.ru/Books/1/0291/1_0291-91.shtml
5. Активизирующий опросник Пряжникова Н.С. «Перекрёсток»
<http://www.psihologu.info/content/view/73/2/>
6. Опросник «Карта интересов Голомштока А.Е.
<http://testoteka.narod.ru/prof/1/02.html>
7. Материалы газеты «Школьный психолог»
<http://psy.1september.ru/article.php?ID=200700206>
8. «Определение основных мотивов выбора профессии» Павлютенкова Е.М.
<http://testoteka.narod.ru/ms/1/14.html>
9. Пряжников Н.С. Ценностно-нравственные активизирующие опросники профессионального и личностного самоопределения. Методическое пособие 3. – М.: Издательство «Институт практической психологии; Воронеж: НПО «МОДЕК», 1997 год.
10. Резапкина Г. Я и моя профессия. Факультативный курс для учащихся 9-ых классов.// Школьный психолог, №2, 2007 год.