

**ГОУ МУК**  
**ПРОФИОРИЕНТАЦИОННАЯ РАБОТА**  
**СО ШКОЛЬНИКАМИ**

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ**  
**для классных руководителей**

## СОДЕРЖАНИЕ

Введение. ....	4 стр.
1. Основы теории и методики профориентации. ....	5 стр.
2. Зарубежный опыт профориентации в системе образования. ....	14 стр.
3. Профориентационная работа классного руководителя. ....	19 стр.
3.1. Экскурсии профориентационной направленности. ....	21 стр.
3.2. Профориентационные встречи со специалистами различных профессий. ....	22 стр.
3.3. Работа с родителями по профориентационной тематике. ....	22 стр.
3.4. Классные часы по профориентации. ....	25 стр.
3.5. Профориентационные уроки. ....	26 стр.
Заключение. ....	69 стр.
Литература. ....	70 стр.
Приложения. ....	72стр.

## **ВВЕДЕНИЕ**

Проблема выбора профессии является одной из самых главных в жизни каждого человека. Но особенно актуальна она для учащихся старших классов школ, впервые стоящих перед необходимостью выбора профессии. Часто по причине недостаточной информации о ситуации на рынке труда, отсутствия практического опыта в профессиональной деятельности и ориентации семьи на «модные» специальности молодые люди избирают профессии, не соответствующие их интересам, склонностям, способностям, а главное – потребностям рынка труда. От обоснованного выбора профессии, качественного уровня образования, конструктивного поведения на рынке труда зависит успешность профессионального пути, а в конечном итоге – удовлетворенность человека своей жизнью. Поэтому понятна роль ранней профориентации, которая в буквальном смысле должна начинаться со школьной скамьи.

Забота школы об обоснованном выборе профессии ее выпускниками, формирование у них качеств, которые позволят им быть востребованными становятся крайне актуальными задачами, решив которые школа реализует свою гуманистическую функцию, поможет молодым людям осуществить социальное и профессиональное самоопределение.

В данном методическом пособии рассмотрены теоретические, методологические и практические аспекты профориентации. Обозначена роль классного руководителя в профориентации школьников 9 – 11 классов и представлен возможный вариант его практической работы.

## 1. ОСНОВЫ ТЕОРИИ И МЕТОДИКИ ПРОФОРИЕНТАЦИИ

Профориентация очень объемное понятие и предполагает широкий, выходящий за рамки только педагогики и психологии, комплекс мер по оказанию помощи в выборе профессии, куда традиционно входят следующие направления: профинформация, профагитация, профпросвещение, профдиагностика и профконсультация.

*Профинформация* - это информация о профессиях (их содержании, сферах экономики, в которых они используются, условиях труда, способностях и психологических качествах, которые они требуют от человека), об учебных заведениях, в которых можно пройти подготовку к определенным профессиям, и о рынке труда, его динамике и ситуации с определенными профессиями - на сегодня и на перспективу, об уровне спроса и предложения на определенные профессии.

*Профагитация* - ставит целью активно воздействовать на выбор тех профессий, в которых нуждается рынок труда и которым соответствует личность школьника.

*Профпросвещение* - информирование о массовых и редких профессиях, пропаганда профессий различными формами и средствами (кино, радио, телевидение, книги, лекции, диспуты). Успеху профпросвещения во многом способствуют профессиограммы, раскрывающие различные аспекты той или иной профессии.

*Профдиагностика* - направлена на выявление интересов и способностей личности к той или иной профессии.

*Профконсультация* - практическая помощь в выборе профессии с учетом склонностей, интересов и сформировавшихся способностей, а также потребностей общества. Профконсультация, нацелена в основном на оказание индивидуальной помощи в выборе профессии со стороны специалистов-профконсультантов.

Профессиональная ориентация рассматривается как система взаимодействия личности и общества (различного на различных этапах

развития человека), направленного на удовлетворение потребности личности в профессиональном самоопределении и потребности общества в обеспечении социально-профессиональной структуры. Результатом такого взаимодействия должна стать готовность личности к профессиональному самоопределению, рассматриваемой как способность к познанию индивидуальных особенностей и принятию решения.

Профессиональное и личностное самоопределение имеют очень много общего, а в высших своих проявлениях они почти сливаются. Если же попытаться развести их, то можно выделить принципиальные отличия:

1) *Профессиональное самоопределение* - более конкретное, его проще оформить официально (получить диплом и т.п.); *личностное самоопределение* - это более сложное понятие.

2) *Профессиональное самоопределение* больше зависит от внешних (благоприятных) условий, а *личностное самоопределение* - от самого человека.

Е.А Климовым, который разработал наиболее известную в России *периодизацию развития человека как субъекта труда*, предложено понятие «оптанта». Оптация - это стадия профессионального самоопределения, чаще всего соотносимая с подростковым возрастом, поскольку именно для подростка наиболее актуальна проблема планирования своей дальнейшей жизни, проблема социального, жизненного, профессионального и личностного самоопределения. Правда, в положении оптанта могут оказаться и взрослые люди, размышляющие о смене профессии или места работы.

В своей периодизации Е.А Климов выделяет основные этапы становления субъекта труда, и в каком-то смысле - это этапы становления субъекта профессионального самоопределения, поскольку профессиональные выборы, а значит, и проблемы самоопределения представлены на всех этапах жизни.

1. *Стадия предигры* (от рождения до 3 лет), когда происходит освоение функций восприятия, движения, речи, простейших правил поведения и

моральных оценок, которые становятся основой дальнейшего развития и приобщения человека к труду.

2. *Стадия игры* (от 3 до 6-8 лет), когда происходит овладение основными смыслами человеческой деятельности, а также знакомство с конкретными профессиями (игры в шофера, во врача и продавца, в учителя и т.д.).

3. *Стадия овладения учебной деятельностью* (от 6 - 8 до 11-12 лет), когда интенсивно развиваются функции самоконтроля, самоанализа, способности планировать свою деятельность и т.п. Важно, чтобы ребенок самостоятельно планировал свое время при выполнении домашнего задания, преодолевая свое желание погулять и расслабиться после школы.

4. *Стадия оптации* (*optatio* - от лат. желание, выбор) (от 11-12 до 14-18 лет). Это стадия подготовки к жизни, к труду, сознательного и ответственного планирования и выбора профессионального пути; соответственно, человек, находящийся в ситуации профессионального самоопределения называется оптантом. Парадоксальность этой стадии заключается в том, что в ситуации оптанта вполне может оказаться и взрослый человек, например, безработный. Как отмечал сам Е.А. Климов, оптация - это не столько указание на возраст, сколько на ситуацию выбора профессии.

Одна из групп оптантов – это подростки 14-15 лет, выпускники 9 классов. Именно в этом возрасте им приходится принять ответственное решение – продолжить обучение в школе или уйти в другое учебное заведение, где они будут получать специальность. Можно выделить следующие особенности этого возраста, на которые необходимо обращать внимание при профориентации подростков:

- Подросток - уже не ребенок, но еще и не взрослый. Эта промежуточная позиция доставляет массу неприятностей. Иногда дверь в мир взрослых захлопывается перед носом самими же значимыми взрослыми, с мотивировкой "ты еще слишком мал", "нос не дорос". Они, чаще всего

родители, оказываются не готовыми к новому статусу ребенка в семье и социуме.

- Внутренний кризис самооценки подростка возникает в связи с расширением и ростом возможностей и сохранением детско-школьного статуса.
- Подростковый кризис очень часто сравнивают с кризисом 3-х лет, только направлен он не на освоение пространства и предметные действия, а на освоение социального пространства, пространства человеческих взаимоотношений.
- В психологической литературе этот этап называют этапом "второй перерезки пуповины". Ребенок отделяется от родителей и уходит в свой мир - мир сверстников.
- Противоречие подросткового возраста заключается в том, что ребенок стремится получить статус взрослых и взрослые возможности, но в сочетании с избеганием взрослой ответственности.
- Подросток зачастую отказывается принимать оценки и жизненный опыт родителей, даже если понимает их правоту. Ему хочется получить свой собственный уникальный и неповторимый опыт, сделать свои ошибки и учиться именно на них.
- Для данного возраста характерно стремление к признанию собственных заслуг в своей значимой подростковой среде.
- Подросток испытывает внутренний конфликт: желанное прощание с детством и его безмятежностью и тяжесть расставания с отсутствием ответственности. Возникающие взрослые экзистенциальные и мировоззренческие вопросы создают ощущение глобальной неразрешимости. Подросток свято верит в уникальность собственных проблем и переживаний, что порождает чувство одиночества и подавленности;
- Борясь с собственным одиночеством, и осознавая сложность проблем, подросток начинает искать себе подобных. Так образуются

молодежные тусовки и формируется подростковая субкультура в противовес миру взрослых.

- В молодежной среде у подростка формируется "мы-концепция". С одной стороны, это именно то, что сплачивает группу: общие цели, интересы, задачи. С другой стороны, мир вокруг распадается на "своих" и "чужих", причем взаимоотношения между этими группами порой резко антагонистичны.
- Формирование "Мы-концепции" у подростка является мостиком к возникновению в жизни подростка референтной группы или групп. (Группа, ценности которой подросток принимает и разделяет, мнение которой является для него значимым, называется референтной группой)
- Учебная деятельность и школа перестает быть главной и самой важной задачей. Ведущей деятельностью становится интимно-личностное общение со сверстниками.
- В подростковом возрасте происходит снижение продуктивности умственной деятельности в связи с тем, что конкретное мышление сменяется логическим.
- Именно новым для подростка механизмом логического мышления и объясняется рост критичности. Он уже не принимает постулаты взрослых на веру, он требует доказательств и обоснований.
- Рост критичности подчас ведет к полному негативизму. Чаще же всего этот негативизм распространяется только на конфликтные, стрессовые и эмоционально напряженные для подростка ситуации. Лишь у 20% подростков полностью отсутствуют кризисные проявления негативизма. (Подробнее об этой группе детей можно прочитать в разделе "жизнестойкие дети").
- Для подросткового возраста характерна направленность поиска на собственную личность, самоисследование и самоанализ. Подросток пытается высказаться, пусть даже самому себе (дневники).



- В этот период происходит рост самосознания, как внутренне освоенный опыт социальных отношений, позволяющий глубже понять других и себя.
- Начало взрослости осуществляется по внешнему механизму (механизму подражания). Я буду КАК взрослый - игра - копирование внешних качеств, стиля, привычек, манеры поведения, то есть внешней атрибутики взрослости. В этом смысле особенную значимость приобретает та личность, которая будет являться этим идеалом. Хочу успокоить родителей: это почти всегда будут НЕ они, а другой значимый взрослый.
- Подросток стремится следовать за модой и идеалами, принятыми в молодежной субкультуре: вес, рост, гора мышц и т. д. Огромное влияние на их формирование оказывают средства массовой информации.
- Ребенок подражает взрослым стереотипам сексуальности по форме, а не по сути, поэтому так популярна среди девочек литература, типа "Искусство соблазнять" или "Как стать роковой женщиной". Образец для подражания связан для девочек с системой ценностей, сформировавшейся в семье. Это не обязательно "роковая красотка", это может быть и стиль "бизнес вумэн", максимально приближающийся к мужскому стереотипу. Она всегда выглядит О. К., сногшибательна, ей нет дела до "этих глупостей".
- Мужским идеалом чаще всего становится супергерой проповедующий культ силы, выносливости, смелости, ценности настоящей дружбы, то есть герой современного боевика.
- Неверно было бы полагать, что "Я-идеальное" формируется только по внешнему механизму. Это - лишь начальная точка отсчета. Далее следует овладение взрослыми умениями и навыками, заботой о ближних, а, самое главное, мерой своей посильной ответственности за происходящее в семье и вокруг, за себя и свои поступки.

- Если значимый взрослый расценивает подростка, как своего главного помощника, это неизбежно повышает уровень самооценки.
- Уровень знаний для многих подростков становится фактором жизненной успешности. Происходит специализация знаний с целью построения дальнейшей, непременно успешной" карьеры. Учеба впервые превращается не в учебу для оценки, а в учебу, как самообразование и стимул к саморазвитию, т. е. приобретает личностный смысл и личностную ценность.
- Если такой путь постижения новых знаний, умений и навыков поддерживается значимыми взрослыми, иногда с помощью конкурентной борьбы, то перспектива роста "Я-идеального" многократно усиливается.

Отдельно в качестве группы оптантов можно выделить старших подростков 15 – 17 лет, этот возраст соответствует обучению в 10-х и 11-х классах и характеризуется следующими особенностями, которые важно учитывать при профориентации:

- При переходе от подросткового возраста к юношескому происходит изменение в отношении к будущему: если подросток смотрит на будущее с позиции настоящего, то юноша смотрит на настоящее с позиции будущего
- Ведущее место у старшеклассников занимают мотивы, связанные с самоопределением и подготовкой к самостоятельной жизни, с дальнейшим образованием и самообразованием. Эти мотивы приобретают личностный смысл и становятся значимыми.
- Характерное приобретение ранней юности - формирование жизненных планов. Жизненный план как совокупность намерений постепенно становится жизненной программой, когда предметом размышлений оказывается не только конечный результат, но и способы его достижения.

- Как правило, девушки ожидают достижений во всех сферах жизни в более раннем возрасте, чем юноши. В этом проявляется их недостаточная готовность к реальным трудностям и проблемам будущей самостоятельной жизни. Главное противоречие жизненной перспективы юношей и девушек - недостаточная самостоятельность и готовность к самоотдаче ради будущей реализации своих жизненных целей. Цели, которые ставят перед собой будущие выпускники, оставаясь непроверенными на соответствие их реальным возможностям, нередко оказываются ложными, страдают "фантазийностью". Порой, едва опробовав нечто, молодые люди испытывают разочарование и в намеченных планах, и в самом себе. Намеченная перспектива может быть или очень конкретной, и тогда не достаточно гибкой, для того, чтобы её реализация завершилась успехом; или слишком общей, и затрудняет успешную реализацию неопределённостью.

5. *Стадия адепта* - это профессиональная подготовка, которую проходит большинство выпускников школ.

6. *Стадия адаптанта* - это вхождение в профессию после завершения профессионального обучения, продолжающаяся от нескольких месяцев до 2-3 лет.

7. *Стадия интернала* - это вхождение в профессию в качестве полноценного коллеги, способного стабильно работать на нормальном уровне. Это стадия, о которой Е.А. Климов говорит, что работника коллеги воспринимают как «своего среди своих», т.е. работник уже вошел в профессиональное сообщество как полноценный член.

8. *Стадия мастера*, когда о работнике можно сказать: лучший среди нормальных, среди хороших, т.е. работник заметно выделяется на общем фоне.

9. *Стадия авторитета* означает, что работник стал лучшим среди мастеров. Естественно, не каждый работник может похвастаться этим.

*10. Стадия наставника* - высший уровень работы любого специалиста. Эта стадия интересна тем, что работник представляет собой не просто великолепного специалиста в своей отрасли но и является Учителем, способным передать лучший свой опыт ученикам.

В работе по различным направлениям профориентации определился круг форм и методов работы - это рассказы о профессиях, беседы, экскурсии на предприятия и т.д.

К числу наиболее важных методологических вопросов относятся и вопросы определения критериев эффективности профориентации. Сейчас эффективность профориентационной работы школы нередко определяется по тому, сколько учащихся (в процентах) выбрали профессии, на которые их ориентировали, и работают по ним.

Этот критерий важный, но недостаточный. Успешность выбора профессии означает также оптимальное согласование общественных потребностей в сфере труда с планами профессионального и личностного развития учащихся. Поэтому чем больше профессиональный выбор соответствует структуре требуемых в современном обществе кадров профессий, тем успешнее осуществлялась работа по профориентации. Таким образом, мера сбалансированности (совпадений) потребностей в кадрах и реального выбора служит одним из наиболее важных критериев эффективности профориентации.

Если учащиеся заранее наметили и согласовали свои планы жизненного и профессионального самоопределения, то процент школьников, добившихся реализации своих планов, служит одним из показателей эффективности профориентации при условии, что намеченные ранее планы отвечают потребностям региона, страны в кадрах определенных профессий и требуемого уровня квалификации.

Вопрос об определении эффективности профориентационной деятельности школ и педагогов говорит о важности профориентации как для

общества, так и для личности. То есть профориентация является проблемой не только педагогической, но и социальной.

## **2. ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ ПРОФОРИЕНТАЦИИ В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ**

Термина «профессиональная ориентация» в буквальном смысле слова за рубежом не существует, а есть термин «развитие карьеры» (*career development*). Career Development представляет собой обширную сферу деятельности, включающую хорошо подготовленных и организованных специалистов, имеющих в своем распоряжении мощные информационные и методические ресурсы.

Среди западных специалистов находит признание системный подход, с помощью которого профориентация и трудоустройство рассматриваются как составные части единого комплекса, включающего профинформацию, профсовет и консультирование, профессиональный отбор и профподбор, трудоустройство и меры по адаптации к трудовой деятельности, что в целом обозначается термином “переходные услуги”. Комплексная система “переходных услуг” представляет собой спектр координированных последовательных действий в отношении учащихся при переходе от учебы к профессиональной деятельности.

Общим для всех развитых стран является то, что различные институты системы образования вместе с сетью государственных и частных служб занятости (агентств и бюро по трудоустройству) составляют главные элементы организационной структуры профориентации молодежи.

Во Франции профессиональная ориентация характеризуется жестким законодательным регулированием. Она осуществляется через процедуру проведения в каждом учебном заведении собеседования представителей данного учебного заведения с родителями и учащимися. Французские учёные считают важнейшей особенностью профориентации педагогическую направленность, которая обеспечивает способность делать выбор, включая

умение учитывать объективные и субъективные факторы, влияющие на него. Только такой выбор может обеспечить молодым людям самостоятельность в экономической, социальной и личной жизни. Другой важной чертой концепции профориентации во Франции является информационная направленность. Значительное внимание уделяется изучению влияния на выбор профессии полученной информации и субъективно-личностных особенностей её восприятия.

Задача профориентации в Великобритании – помочь учащимся не только выбрать профессию, но и научить их оценивать себя в контексте требований рынка труда. В стране уделяют большое внимание повышению самостоятельности учащихся при выборе профессии. Особенностью является проведение диалоговых консультаций, использование психологических тренингов. Большое значение придаётся приобретению учащимися практического опыта в той или иной профессии. Акцент делается на активных формах и методах обучения, с этой целью вводятся имитационные программы, трудовая практика. Они разработаны с учётом специфики британского рынка труда и воспроизводят различные социальные и трудовые ситуации: планирование трудового дня, выработку собственного стиля трудовой деятельности, поведение в ситуации потери работы, определение баланса между семейной и трудовой жизнью.

Особо следует отметить практику создания мини-предприятий в образовательных учреждениях. Учащиеся принимают активное участие в этой работе. Они определяют вид производимой продукции или оказываемых услуг, проводят маркетинг, осуществляют продажи. Такая деятельность помогает им развить свои интересы и склонности; приобрести предпринимательские навыки в малом бизнесе; научиться полагаться на себя и проявлять инициативность и ответственность в разнообразных жизненных и трудовых ситуациях.

В Германии профориентационная работа с учащимися ведётся путем проведения опросов, тестов, консультаций, совместных мероприятий с

организациями родителей. Особенностью организации профориентационной работы в стране состоит в том, что каждый ребенок заполняет Рабочую тетрадь, где дается общая информация о семье, личных интересах, склонностях, профессиональных намерениях, предварительном выборе профессии. Рабочая тетрадь вместе с дополнительными данными об успеваемости, результатами освидетельствований и итогами тестирования служит основой для профконсультаций. В случае необходимости профконсультант может прибегнуть к помощи медицинской, психологической служб, располагающих необходимыми специалистами.

В Соединенных Штатах Америки профориентация как самостоятельная научно-практическая система начала складываться в начале прошлого века. В настоящее время главным национальным богатством страны провозглашаются высококвалифицированные, обучаемые и гибкие кадры. Перед молодыми людьми ставятся задачи в плане поддержания собственной конкурентоспособности и мобильности в трудоустройстве на протяжении всей жизни. Новые требования к профессиональному развитию подрастающего поколения привели к переосмыслению профориентации в стране, которая должна способствовать умению самостоятельно “выстраивать” профессиональную карьеру, принимая ответственные решения в течение всей трудовой жизни.

Интересным опытом в создании системы помощи учащимся в выборе профессии обладает Канада. Стержень реформ первичной профессиональной ориентации — усиление ее взаимосвязи с реально существующими потребностями в рабочей силе. Структура профессиональных программ в образовательных учреждениях изменяется с учетом рекомендаций региональных комитетов по трудовым ресурсам, одна из основных задач которых — изучение текущего и перспективного спроса на рабочую силу на местах и управление в соответствии с этим процессом подготовки кадров. Важной формой познания “мира профессий” для учащихся являются самостоятельные занятия в специализированных центрах профессиональной

ориентации (“центрах выбора”). Это особый тип учреждений, располагающих автоматизированными информационными системами, видеотехникой, электронными экзаменаторами. Придя в центр, можно получить информацию приблизительно о 4 тысячах профессий. По каждой из них даются следующие сведения: а) содержание трудовых функций работника данной профессии; б) необходимые личные качества и требуемый уровень общего образования; в) пути профессионального роста и освоения смежных специальностей; г) спрос на работников данной профессии на местном и общенациональном рынках труда.

Организация профориентационной работы в Японии в значительной степени обусловлена особенностями системы образования, одна из главных целей образования которой — подготовка к карьере: вооружение учащихся основными знаниями о профессиях, развитие у них профессиональных навыков и усиление способности выбирать будущие курсы, которые отвечают планируемому профессиональному пути, соответствующему их личным склонностям и качествам. Для контроля за формированием готовности подростков выбирать профессиональный путь и за подготовкой к профессии С.Фукуяма разработал тест, позволяющий количественно оценить эту способность школьников. Автор выделяет три основных фактора осознанного выбора профессии: самоанализ, анализ профессий, профессиональные пробы. Чтобы выявить свои возможности, учащиеся подвергают анализу свой характер, умения, навыки, интеллектуальные способности и физическую силу. Самоанализ осуществляется в сочетании с наблюдением, изучением и оценкой экспертов-взрослых – педагогов, психологов, родителей – для своевременной коррекции самооценки. Анализ профессий состоит в изучении возможных родов занятий. Профессиональные пробы позволяют приобрести опыт в той деятельности, которую он выбрал, и определить, соответствует ли её характер его способностям и умениям. Реализация этого подхода предполагает самостоятельное, полное выполнение работы, с возложением всей ответственности за нее на



учащегося. Каждый год японские подростки по выбору участвуют в разных видах работ из 16 фиксированных областей труда. К ним относятся: растениеводство; животноводство; рыбоводство; изготовление вещей двух типов: а) приближающихся к сфере промышленного производства и б) к сфере обслуживания и ремеслу; работа с механизмами; канцелярская работа; бизнес; обеспечение контактов с людьми; заготовка продуктов питания; проектные и чертежные работы; приготовление пищи; уход за людьми; публичные выступления; спортивные занятия; исследовательская работа. Выделенные группы отражают рынок труда в Японии. В них представлены все виды деятельности: взаимодействие с человеком, техникой, природой, знаковыми системами, художественными образами. В течение трёх лет учащиеся получают возможность иметь 48 профессиональных проб. Полученный ими профессиональный опыт фиксируется в F-тесте. Экспериментальные профессиональные пробы позволяют ребёнку определить уровень собственной готовности к избираемой профессии и адаптационные возможности профессии в отношении индивидуальных свойств, интересов, устремлений.

Исходя из вышеизложенного можно сделать вывод, что в развитых странах уделяется большое внимание профессиональной ориентации учащихся, наряду с помощью в выборе профессии приоритетным является формирование самостоятельности, умения оценивать себя в контексте рынка труда, стремления к профессиональной конкурентоспособности и мобильности. Для Российской практики профориентационной работы со школьниками является интересным обучение учащихся оцениванию себя в контексте требований рынка труда и самостоятельному выстраиванию карьеры, активные формы и методы обучения, организация профессиональных проб и трудовых практик.

### 3. ПРОФОРИЕНТАЦИОННАЯ РАБОТА КЛАССНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ

Профессиональная ориентация в школе - это система учебно-воспитательной работы, направленной на усвоение учащимися необходимого объёма знаний о социально-экономических и психофизических характеристиках профессий.

Основными направлениями профориентационной работе в школе являются профессиональная информация, профессиональное воспитание и профессиональная консультация.

*Профессиональная информация* включает в себя сведения о мире профессий, личностных и профессионально важных качествах человека, существенных для самоопределения, о системе учебных заведений и путях получения профессии, о потребностях общества в кадрах.

*Профессиональное воспитание* включает в себя формирование склонностей и профессиональных интересов школьников. Сущность педагогической работы по профессиональному воспитанию заключается в том, чтобы побуждать учащихся к участию в разнообразных формах учебной и внеклассной работы, общественно-полезному и производственному труду, к активной пробе сил. Это позволяет на практическом опыте узнать и определить свои склонности и способности. Склонность развивается в процессе деятельности, а профессиональные знания успешно накапливаются при наличии профессиональных интересов. Важно, чтобы школьник пробовал себя в самых различных видах деятельности.

*Профессиональное консультирование* - изучение личности учащегося и на этой основе выдача профессиональных рекомендаций. Профессиональная консультация чаще всего носит индивидуальный характер.

Важно помнить, что профориентационная работа в школе приносит пользу только тогда, когда к ней привлечён весь коллектив школы, и когда соблюдаются следующие принципы:

1. Систематичность и преемственность – профориентационная работа не должна ограничиваться работой только со старшеклассниками. Эта работа ведется с первого по выпускной класс.

2. Дифференцированный и индивидуальный подход к учащимся в зависимости от возраста и уровня сформированности их интересов, от различий в ценностных ориентациях и жизненных планах, от уровня успеваемости.

3 .Оптимальное сочетание массовых, групповых и индивидуальных форм профориентационной работы с учащимися и родителями.

4. Взаимосвязь школы, семьи, профессиональных учебных заведений, центров профориентации молодежи, службы занятости, общественных молодежных организаций.

5. Связь профориентации с жизнью (органическое единство с потребностями общества в кадрах).

В школе профориентационная работа проводится под руководством зам. директора по воспитательной работе, классными руководителями, школьным психологом, социальным педагогом, библиотекарем, медицинским работником, учителями-предметниками. Но все-таки центральной фигурой в системе профориентационной работы в школе является *классный руководитель*, так как он - координатор всех воспитательных воздействий в классе.

В ходе профориентационной работы классный руководитель решает следующие основные задачи:

- оказывает помощь школьникам в самопознании, осуществляет психологическую подготовку учащихся к труду, участвует в организации их общественно полезного и производительного труда;

- организует систематическое ознакомление с содержанием массовых профессий, пропагандирует те из них, которые необходимы региону;

- изучает личность школьника, его профессиональные интересы, намерения, возможности, способности;

- организует разнообразные виды деятельности, в которых школьники могут осуществить своеобразную “пробу сил”, стимулирует их участие в занятиях кружков, различных клубов, факультативов;

- устанавливает и поддерживает контакты с организациями и учреждениями, осуществляющими профориентацию учащихся (УПК, предприятия, внешкольные учреждения и т.п.);

- проводит работу с родителями учащихся; координирует деятельность учителей, работающих в классе, психологов и других специалистов, решающих задачи профориентационной работы с учениками.

В отечественной системе образования педагог может использовать следующие формы профориентационной работы:

1. Экскурсии профориентационной направленности;
2. Профориентационные встречи со специалистами различных профессий;
3. Работа с родителями по профориентационной тематике;
4. Классные часы по профориентации;
5. Профориентационные уроки.

### **3.1. ЭКСКУРСИИ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ**

Экскурсии профориентационной направленности представляют собой форму организации познавательной деятельности учащихся, направленной на получение и анализ информации непосредственно в конкретных условиях профессиональной деятельности людей. Это могут быть экскурсии на предприятия и в учебные заведения. Посещение предприятий полезно и информативно, оно дает возможность увидеть структуру предприятий и виды деятельности на них. В результате экскурсий школьники могут на практике получить конкретные знания о работе различных специалистов и информацию о возможном месте работы. Важным условием является

заблаговременный подбор и подготовка квалифицированных ведущих и экскурсоводов.

### **3.2. ПРОФОРИЕНТАЦИОННЫЕ ВСТРЕЧИ СО СПЕЦИАЛИСТАМИ РАЗЛИЧНЫХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ**

Это направление деятельности предполагает общение школьников с представителями различных профессий, учебных заведений, предприятий. На такую встречу можно пригласить выпускников школы, которые уже получили профессию и сделали успешную карьеру («Они учились в нашей школе»). Можно также попросить прийти родителей или других родственников учащихся, которые могут увлекательно рассказать о своей профессии и карьерном росте. Интересно было бы организовать встречи с семейными трудовыми династиями. Важным условием является специальный отбор и психолого-педагогическая подготовка таких специалистов по профессии.

### **3.3. РАБОТА С РОДИТЕЛЯМИ ПО ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ ТЕМАТИКЕ**

Определенный опыт работы с семьей подростка накоплен в работе учителей-предметников и классных руководителей, когда организуется взаимодействие с родителями по вопросам школьной успеваемости и поведения их детей. Но реальность такова, что родителей подростков все больше и больше начинает волновать будущее их детей, связанное с выбором профессии и места дальнейшего (уже профессионального) образования. Поэтому оснований для укрепления взаимодействия классного руководителя с семьей подростка по вопросам профессионального самоопределения появляется вполне достаточно.

Сразу важно обозначить, что вообще понимается под таким взаимодействием. Это не просто общие разговоры, а реальное решение конкретных задач. Взаимодействие предполагает:

1) общее понимание цели профориентации применительно к данному подростку;

2) совместное выделение, конкретных задач, решение которых и обеспечивает достижение намеченной цели (лучше эти задачи выписать перечнем и обсудить с родителями);

3) распределение этих задач между педагогами, классными руководителями, психологами и самими родителями (естественно, важно учесть при этом реальные возможности тех, кто возьмется за выполнение данных задач);

4) постоянный взаимоконтроль за выполнением намеченных задач и своевременная корректировка задач и их исполнителей, если ответственные за их выполнение демонстрируют пассивность или непонимание.

Лучше, если такой план совместной работы будет не просто «проговорен», но и представлен в письменном виде.

Важным условием организации взаимодействия с родителями является совместное составление планов и мероприятий по профориентации. Для этого лучше заранее подготовить план профориентационной работы и обсудить его, дополнив новыми предложениями. И уже на других собраниях заслушивать отчеты по выполнению конкретных пунктов такого плана. Причем заслушивать не только педагогов и психологов, но и тех родителей, которые возьмутся за выполнение отдельных пунктов плана.

Работа с родителями по профориентационной тематике может проходить в следующих формах:

1. Проведение родительских собраний, на которых обсуждаются на темы: “Что значит правильно выбрать профессию”, “Роль семьи в подготовке школьников к выбору профессии”, “Как мы можем помочь нашим детям найти свое профессиональное призвание”.

На родительских собраниях классный руководитель информирует о кружковых и факультативных занятиях, способствующих развитию интересов и склонностей детей, информирование о наиболее востребованных

профессиях и путях их получения, днях открытых дверей, профориентационных службах, где можно пройти профдиагностику и получить консультацию специалиста по профориентации.

2. Организация родительских лекториев по вопросам профориентации. Проводить занятия с родителями могут не только специалисты данной школы, но и приглашенные психологи из Центров профориентации, Центров занятости, из психолого-педагогических ВУЗов и другие специалисты которые профессионально занимаются данными вопросами.

3. Организация диспутов и дискуссий по вопросам профессионального и личностного самоопределения с приглашением учащихся, родителей, преподавателей вузов и колледжей, по возможности, и представителей близлежащих организаций. Для этого желательно обозначить конкретную проблему, связанную с профессиональным самоопределением, подготовить основных докладчиков (например, из числа учащихся или родителей) и организовать саму дискуссию.

4. Индивидуальная беседа. В индивидуальной беседе педагог может помочь родителям принять мысль, что ребенок имеет право на собственное решение. Возможно что следующие советы родителям будут актуальны:

- Помочь сделать правильный выбор это не настоять на своём, во что бы это не стало. Если родители не согласны с выбором ребенка, можно посоветовать им честно ответить самим себе почему. Может это попытка посредством ребенка реализовать свои несбывшиеся профессиональные мечты. Или родители считают, что их ребенок заслуживает только самого престижного ВУЗа и самой перспективной профессии, а мнение детей – это наивные иллюзии несформированной личности.

- Нередко, у молодых людей нет собственного выбора и они выбирают профессию «за компанию». Например, подросток уверенно заявляет, что вместе со своим другом поступает учиться на мерчендайзера или логиста или андеррайтера. При этом плохо представляет, что это за профессии. В этом случае бывает достаточно объяснить, чем занимаются эти

люди на своем рабочем месте, какие качества характера необходимо иметь, каким предметам в процессе обучения будет уделяться наибольшее внимание. Сегодня появилось много новых профессий с интригующими названиями (промоутер, копирайтер, хаусхолд-менеджер и др.), информацию о них Вы можно найти в Интернете.

- Если у ребенка сформировано устойчивое решение получить профессию, которую с точки зрения родителей ему получить просто невозможно им можно посоветовать смириться, ведь даже самый очевидный, с их точки зрения, ход событий может дать самый неожиданный результат. Тем не менее, важно совместно разработать запасной вариант профессионального пути. Это надо сделать для того, чтобы крах при поступлении не казался ребенку концом света и он мог бы пересмотреть свои профессиональные планы.

- Нередко молодые люди зацикливаются на какой-то определенной профессии или учебном заведении просто потому, что у них нет информации о других, они не представляют какие профессии будут востребованы в будущем и где их можно получить. К сожалению, многие родители информированы еще меньше детей. В этом случае оптимальный вариант – совместный поиск информации (в Интернете, справочниках), посещение дней открытых дверей, ярмарок учебных заведений и т.д.

- Самая главная задача педагога объяснить, что прежде всего, родители – не авторитарные диктаторы, а советчики, источник поддержки и помощи, которые уважают самостоятельный выбор ребенка.

### **3.4. КЛАССНЫЕ ЧАСЫ ПО ПРОФОРИЕНТАЦИИ**

При проведении классных часов по профориентации могут использоваться такие методы работы как игры, беседы, конкурсы, доклады учеников о профессиях и путях их получения, обсуждение профессиональных планов и др. Например:



- беседы на темы: “Что значит правильно выбрать профессию?”, “Как готовить себя к будущей профессиональной деятельности?”, “Здоровье и выбор профессии”, “Уровень образования и выбор профессии”, “Выбор профессии в условиях рынка”, “Как избежать безработицы” и др.

- конкурс “Кто больше знает о профессии”. Предполагает обсуждение специфики профессиональной деятельности, истории возникновения профессии, знаменитых людей данной профессии, необходимых профессиональных качеств и личностных характеристик, путей получения профессии, необходимого уровня образования, возможных мест работы, уровня зарплаты, медицинских противопоказаний и др.

- написание и защита рефератов о профессиях. Приблизительные темы рефератов:

- 1) Профессии XXI века.
- 2) Женщина в «мужских профессиях».
- 3) Моя будущая профессия.
- 4) Классификация профессий (человек-техника, человек-природа, человек-знаковая система, человек-художественный образ, человек-человек).
- 5) Профессия экономиста (...врача, учителя, психолога или др.).
- 6) Карьера и профессия.
- 7) Профессии с большой перспективой.

### **3.5. ПРОФОРИЕНТАЦИОННЫЕ УРОКИ**

Профориентационные уроки призваны помочь школьникам в определении жизненных профессиональных планов, в прояснении временной перспективы будущего, способствовать развитию способности самому определять цели своей жизни, освоению практически полезных навыков планирования, соотнесения ближней и дальней перспектив, определения профессиональной пригодности к тем или иным видам деятельности.

Профориентационные уроки могут проводиться начиная с начальной школы. В данном методическом пособии будут описаны профориентационные уроки для 9, 10, 11 классов.

Уроки можно проводить один раз в месяц в течении учебного года или отдельным блоком (например за 2 недели), в зависимости от того, как удобнее педагогу работать с данным классом.

### ***Профориентационные уроки для 9-х классов***

Тема № 1. Понятие профессии – 2 часа.

Тема № 2. Классификация профессий – 2 часа.

Тема № 3. Анализ профессий – 2 часа.

Тема № 4. Условия выбора профессии («хочу», «могу», «надо») – 1 час.

Тема № 5. Пути получения профессий – 1 час.

#### Тема № 1. Понятие профессии.

*Профессия* - род трудовой деятельности человека, предмет его постоянных занятий, а также свидетельство наличия у него знаний и умений, опыта, позволяющих квалифицированно выполнять данный вид работ.

*Труд* - осознанная, энергозатратная, общепризнанная целесообразной деятельность человека, людей, требующая приложения усилий, осуществления работы;

Психологи выделили девять обобщенных психологических признаков, которые характеризуют любой профессиональный труд достаточно полно и всесторонне. К ним относятся: предмет труда; цель труда; средства труда; проблемность трудовых ситуаций; коллективность трудового процесса; самостоятельность в труде; особенность деловых контактов; ответственность в профессиональной деятельности; условия труда.

Каждый из этих обобщенных психологических признаков труда распадается еще на ряд более частных (мелких) признаков. В результате получается 53 психологических признака профессиональной деятельности.

Давайте поближе ознакомимся с этими признаками и попытаемся проанализировать профессии исходя из них.

Предмет труда в профессиональной деятельности.

1. *Предмет труда* - это то, на что направлен труд человека. Предмет труда и является чаще всего предметом профессиональной деятельности в различных областях жизни. И поскольку профессий в мире огромное множество, то и предметов труда большое разнообразие. Все предметы труда составляют пять признаков:

- природа (предмет труда - природные явления, процессы, совершающиеся во взаимодействии человека с живой и неживой природой);
- человек (предмет труда - сами люди, которых лечат обучают, воспитывают, обслуживают, развлекают);
- техника (предмет труда - самые разнообразные технические устройства, вещественные предметы, материалы, энергия);
- знаковые системы (предмет труда - знаковые системы и процессы взаимодействия человека с ними);
- художественный образ (предмет труда - всевозможные художественные образы литературы, живописи, графики, скульптуры, музыки и т.д.).

2. *Цель труда* - это то, к чему человек стремится в процессе своей деятельности.

Цели трудовой деятельности необозримо разнообразны, но их можно свести к трем большим группам:

- гностические (познавательные);
- преобразующие:
  - преобразовать продукт, изделие, здоровье, человеческие отношения;
  - организовать, упорядочить;
  - оказать влияние, воздействовать, обрабатывать;
  - обслуживать, перемещать;
- изыскательские.

Иногда по названиям целей деятельности употребляются и обобщенные названия соответствующих профессий - гностические, преобразующие и изыскательские.

Любой специалист из гностической группы профессий не участвует в производстве новых продуктов, а в основном оценивает уже имеющиеся продукты, которые были сделаны другими специалистами, или оценивает отдельные параметры каких-либо изделий.

Гностические профессии: контролер ОТК, товаровед, врач-рентгенолог, искусствовед, эксперт-криминалист.

Деятельность специалистов преобразующих профессий направлена на вещи, на виды энергии, на информацию, на устройство социальной жизни.

Преобразующие профессии: инженер-теплотехник, телеграфист, бухгалтер, диспетчер, адвокат, слесарь.

Специфика изыскательских профессий заключается в том, что специалист обязан находить наилучший вариант, образец решения сложной практической задачи в ходе оперативного поиска при ограниченном времени.

Изыскательские профессии: зоотехник-селекционер, архитектор, киносценарист, модельер, биолог, инженер-конструктор.

Ребята, приведите свои примеры гностических, преобразующих и изыскательских профессий.

3. *Средства труда* - это орудия, с помощью которых человек воздействует на предмет труда.

Орудия труда делятся на 2 группы:

- вещественные;
- невещественные (функциональные).

К вещественным орудиям труда относятся:

- ручные и механизированные инструменты;
- машины (механизмы);
- автоматы и автоматические средства;
- приборы и измерительные устройства;

Люди борются не с любым ручным трудом, а с тяжелым, требующим не искусности, а силовых затрат. Если мышечные усилия человека заменить техническими приспособлениями, например электродвигателем, то получается механизированный инструмент.

Профессии с ручным трудом: ювелир-гравёр, пчеловод, врач-ветеринар, штукатур, пианист, хирург, скульптор и др.

Технические устройства, полностью или частично заменяющие человека по способам преобразования материалов, распределению энергии или информации называются машинами (механизмами). Как правило машины имеют ручное управление, поэтому их действия зависят от человека.

Профессии с преимущественно механизированным трудом: водитель автомобиля, тракторист-машинист, токарь, фрезеровщик, машинист подъемного крана и др.

Строго говоря, провести различие между машиной и механизированным инструментом трудно. Во многих случаях одно в другое переходит постепенно. Например, электродрель - инструмент, а сверлильный станок - машина.

Ребята, как вы думаете, бытовая швейная машинка без электродвигателя относится к машине или к механизированному инструменту? (Правильный ответ: относится к машине, поскольку согласованным движением своих частей сама производит шов.)

Автоматические средства труда, это такие средства, которые, будучи приведенными в движение, выполняют определенную работу без вмешательства человека, т.е. на определенных этапах трудового процесса они полностью заменяют человека, автоматически управляя процессом производства.

Профессии с автоматическими средствами труда: аппаратчик выращивания дрожжей, оператор ЭВМ, оператор автоматической газовой защиты, механик радионавигационной системы и др.

Приборы и устройства - это отдельная группа средств труда. Они предназначены для усиления познавательных функций человека в работе.

Профессии, где приборы и устройства выступают в качестве ведущих: лаборант, телеграфист, радист-оператор, оператор телевидения.

Невещественные средства обычно называют функциональными, так как они связаны с проявлением человеческих функций, таких как речь, жесты, мимика. Особенность их состоит в том, что эти средства труда руками не потрогаешь и глазами не увидишь.

Функциональные орудия труда довольно разнообразны, что обусловлено богатством “красок” внутреннего мира человека, и составляют большую группу психологических признаков профессиональной деятельности, в которую входят:

- внутренние, функциональные органы чувств, физиологические органы человека (профессии: агроном, летчик, лесовод, врач-стоматолог, дегустатор);
- речь простая (профессии: билетный кассир, художник гример, машинист сцены, регистратор медицинский);
- речь выразительная, эмоциональная (профессии: артист-дрессировщик животных, диктор-информатор, артист-вокалист, артист драмы, учитель, экскурсовод);
- речь деловая, письменная (профессии: инженер-технолог, прокурор, редактор, нотариус, переводчик, суфлер, социолог);
- поведение в простых формах проявления - на уровне мимики, жестов (профессии: инспектор ГИБДД-регулирующий, дирижер, сурдопереводчик, комментатор, стропальщик);
- поведение в сложных формах проявления, когда задействованы все мышечные системы организма (профессии: жокей, артист балета, береговой матрос-спасатель, каскадер, носильщик);

– поведение деловое, беспристрастное, внешне абсолютно незаметное (профессии: дипломат, посол по особым поручениям, министр, народный депутат, народный судья);

– сложные интеллектуальные средства, используемые для решения практических и теоретических задач (профессии: капитан флота, главный специалист, программист, профессор кафедры).

#### *4. Проблемность трудовых ситуаций.*

Принято различать три уровня проблемности трудовых ситуаций:

- низкий - работа четкая, определенная правилами, инструкциями, алгоритмами (профессии: дозаторщик комбикормов, контролер сбербанка, чертежник, артист балета, пианист, санитарка, оператор ЭВМ);

- средний - работа в основном четко определена, но встречаются ситуации, требующие нестандартных решений (профессии: агроном-почвовед, адвокат, врач-педиатр, оперуполномоченный уголовного розыска, старший бухгалтер, портной );

- высокий - в работе часто встречаются сложные ситуации, требующие активного поиска и нестандартного подхода (профессии: взрывник, летчик-испытатель, врач-реаниматор, авиадиспетчер, дрессировщик хищных зверей).

#### *5. Коллективность трудового процесса.*

В зависимости от специфики организации труда различают две его разновидности:

- индивидуализированный труд (профессии: водитель автомобиля, учитель, закройщик, ювелир);

- коллективный труд (профессии: агроном-овощевод, зооинженер, бортрадист, сталевар, следователь).

#### *6. Самостоятельность в профессиональной деятельности.*

Обычно выделяют три уровня самостоятельности

- низкая, представляющая в основном труд исполнителя (профессии: мбилетный кассир, маляр, машинистка, санитарка);

- средняя, требующая самоорганизации (профессии: фармацевт, бармен, водитель автомобиля, врач-хирург, кондитер, продавец, прокурор);
- высокая, направленная на организацию других людей (профессии: администратор, заведующий канцелярией, начальник аэропорта, руководитель бригады, менеджер).

Ребята, приведите свои примеры профессий с низким, средним и высоким уровнями самостоятельности.

### 7. Особенности деловых контактов.

Деловые контакты отличаются:

- по количеству:
  - немногочисленные контакты (профессии: слесарь КИП, водитель трамвая, живописец, киномеханик, кулинар, оператор ЭВМ);
  - многочисленные (профессии: логопед, учитель, дежурный по вокзалу, психолог, следователь).
- по типу партнера:
  - с посетителями, клиентами;
  - с сотрудниками по работе;
  - с группой людей, аудиторией слушателей.
- по степени постоянства группы партнеров:
  - с одними и теми же лицами;
  - с меняющимся кругом лиц;
  - с растениями, животными, микроорганизмами.

### 8. Ответственность в профессиональной деятельности.

Как психологический признак труда ответственность может быть:

- повышенная материальная и моральная (профессии: кладовщик, огранщик бриллиантов, сторож, кассир, адвокат, учитель);
- за жизнь и здоровье людей, сохранность растений и животных (профессии: садовник, агроном, пилот, водитель автобуса, лоцман);
- средняя (обычная) ответственность, не связанная с каким-то непоправимым последствием для окружающих, не требующая



принятия каких-либо нестандартных решений (профессии: машинистка, лаборант, полотор, артист оркестра).

### *9. Условия профессионального труда.*

Все условия труда можно разделить на виды:

- обычные микроклиматические:
  - бытовые, в помещении;
  - на открытом воздухе.
- необычные, вызывающие психофизиологическую напряженность:
  - риск для жизни;
  - сложные аварийные ситуации;
  - общение с правонарушителями, психически больными и т.п.;
  - четко заданный ритм и темп;
  - физические нагрузки, длительное пребывание в одном положении;
  - ночные смены;
  - специфические условия: температура, влажность, химическая вредность, шум и др.

Ребята, попробуйте самостоятельно привести примеры профессий на каждый вид условий труда.

#### *Профориентационная игра «Пришельцы»*

*Цель игры:* Помочь подростку в осознании труда как человеческой и общественной ценности. Время проведения- 45 минут.

#### *Основные этапы*

1. По желанию из класса выбираются 2 - 3 человека, которые будут гостями с дальней планеты, неожиданно оказавшимися в данном городе и в данной школе. Предполагается, что из-за технических трудностей время пребывания на Земле ограничено 15 минутами. На срочно созванной пресс-конференции необходимо за это короткое время, как можно лучше познакомиться с неизвестной цивилизацией, в живом контакте постараться понять друг друга.

Гостям будет предоставлено короткое слово, где они сообщат главные сведения о своей планете, уровне развития культуры и производства, а также об основных занятиях ее жителей. После этого журналисты (остальная часть класса) постараются задать наиболее важные вопросы.

В течение 3 - 4 минут пришельцы готовятся в коридоре (думают, что им рассказать о своей цивилизации, а может, даже и думают о своем внешнем виде, который можно было бы изобразить на доске). Ведущий объясняет остальным участникам (журналистам в классе), как надо вести себя на конференции. В частности, каждый журналист должен придумать, какой информационный орган он представляет, и перед тем как задавать вопрос, обязательно сказать об этом (данное условие дисциплинирует участников игры и делает ее более солидной, т.е. более похожей на настоящую пресс-конференцию). Естественно, вопросы должны быть краткими и понятными. Сами вопросы могут относиться к разным сторонам жизни, но задаваться в тактичной и вежливой форме.

2. Далее в класс приглашаются инопланетяне, и сразу начинается сама игра: сначала гости кратко (в течение 3-5 минут) делают свое сообщение, а затем отвечают на вопросы журналистов.

В ходе игры может возникнуть опасность перерастания игрового конфликта в межличностный. Например, если журналистам вдруг не понравится образ жизни чужой цивилизации. Если это потребительское общество (потребительский рай, царство наслаждений и т.п.), то в адрес гостей нередко могут отпускатся язвительные реплики. При таком развитии игры ведущий не должен радоваться «сознательности» класса и, тем более поощрять участников, иначе неизбежны настоящие (неигровые) обиды. Ведущий может извиниться перед пришельцами за недостаточную дипломатичность отдельных представителей прессы»и предложить участникам игры вести себя более солидно.

3. Через 15 минут гости (по условию игры) просто исчезают, т.е. садятся на свои места в классе.

Ведущий предлагает всем срочно написать сообщения в свои агентства о первых впечатлениях от встречи.

В течение 5-7 минут каждый журналист и каждый пришелец на отдельном листочке бумаги должны кратко написать:

1) каков, по их мнению, общий уровень развития новой для них цивилизации (пришельцы пишут о своих впечатлениях о жителях Земли);

2) стоит ли иметь дело с новой цивилизацией, стоит ли развивать с ней сотрудничество (если стоит, то по каким линиям).

При этом важно предупредить ребят, что сообщения должны быть короткими - не более одной трети страницы. Активизированные школьники иногда готовы за короткое время исписать до двух страниц, что в дальнейшем может отрицательно повлиять на общую динамику игры (при подведении ее итогов). Сами листочки можно подписать, можно написать название агентства (или название своей планеты - для пришельцев).

4. Листочки с сообщениями быстро собираются и зачитываются перед классом. (При проведении игры с большой аудиторией зачитываются либо некоторые мнения, отобранные в случайном порядке, либо наиболее интересные, быстро отобранные помощниками ведущего.)

Такое знакомство с различными мнениями участников игры является подготовкой к основному ее обсуждению.

#### *Обсуждение:*

В ходе обсуждения нужно определить, какой же критерий развития общества является самым важным. Ведущий выписывает все предложения учащихся на доске, после чего они поочередно обсуждаются. Возможно, путем обобщения удастся получить 2 - 3 самых важных критерия, однако в столь сложном вопросе такое достигается редко (даже при игре со взрослыми).

В заключение ведущий может ненавязчиво, как бы наравне с другими критериями, предложить и свои критерии. Например, это может быть возможность самореализации, предоставляемая обществом для каждого

члена, а не только для лучшей его части - элиты. При этом путь (способ) самореализации у каждого человека уникален и потому бесценен. Если, конечно, этот путь не предполагает ущемление возможностей самореализации других людей. Идеальным способом такой самореализации является свободный, творческий, общественно-полезный труд, который может и не укладываться в общепринятые (формальные или «нормальные») рамки существующих профессий.

## Тема № 2. Классификация профессий

Преподаватель напоминает, что профессии делятся на пять типов: Человек - Человек, Человек - Знаковая система, Человек – Художественный образ, Человек – Природа, Человек – Техника.

Каждый специалист в ходе своей трудовой деятельности взаимодействует, как правило, с несколькими предметами труда. Однако только один из них является ведущим, основным.

Например, у программиста основной вид труда - составление программы для ЭВМ, т.е. главным предметом труда является знаковая система (знак). У водителя троллейбуса ведущим предметом труда является техническое устройство - троллейбус. Основным предметом труда журналиста является человек, так как ему нужно постоянно общаться с разными людьми, добывая информацию.

Рассмотрим подробнее, в чем заключается деятельность в рамках каждого типа профессии.

### I. «Человек-природа».

Предметом труда для представителей большинства профессий типа «человек - природа» являются: животные, условия их роста, жизни; растения, условия их произрастания. Специалистам в этой области приходится выполнять следующие виды деятельности:

- изучать, исследовать, анализировать состояние, условия жизни растений или животных (агроном, микробиолог, зоотехник, гидробиолог, агрохимик, фитопатолог);

- выращивать растения, ухаживать за животными (лесовод, полевод, цветовод, овощевод, птицевод, животновод, садовод, пчеловод);
- проводить профилактику заболеваний растений и животных (ветеринар, врач карантинной службы).

Психологические требования профессий «человек-природа»:

- развитое воображение, наглядно-образное мышление, хорошая зрительная память, наблюдательность, способность предвидеть и оценивать изменчивые природные факторы;
- поскольку результаты деятельности выявляются по прошествии довольно длительного времени, специалист должен обладать терпением, настойчивостью, должен быть готовым работать вне коллективов, иногда в трудных погодных условиях, в грязи и т.п.

## II. «Человек-техника».

Предметом труда для представителей большинства профессий типа «человек - техника» являются: технические объекты (машины, механизмы); материалы, виды энергии. Специалистам в этой области приходится выполнять следующие виды деятельности:

- создание, монтаж, сборка технических устройств (специалисты проектируют, конструируют технические системы, устройства, разрабатывают процессы их изготовления. Из отдельных узлов, деталей собирают машины, механизмы, приборы, регулируют и налаживают их);
- эксплуатация технических устройств (специалисты работают на станках, управляют транспортом, автоматическими системами);
- ремонт технических устройств (специалисты выявляют, распознают неисправности технических систем, приборов, механизмов, ремонтируют, регулируют, налаживают их).

Психологические требования профессий «человек-техника»:

- хорошая координация движений;
- точное зрительное, слуховое, вибрационное и кинестетическое восприятие;

- развитое техническое и творческое мышление и воображение;
- умение переключать и концентрировать внимание;
- наблюдательность.

### III. «Человек-знаковая система».

Предметом труда для представителей большинства профессий типа «человек - знаковая система» являются: документы, чертежи, схемы, расчеты. Специалистам в этой области приходится выполнять следующие виды деятельности:

- работа с текстами на родном или иностранном языках (редактор, корректор, машинистка, делопроизводитель, телеграфист, наборщик, переводчик);
- расчет цифр, формул, таблиц (программист, оператор ЭВМ, экономист, бухгалтер, статистик);
- создание и расшифровка чертежей, схем, карт (конструктор, инженер-технолог, чертежник, копировальщик, штурман, геодезист);
- работа со звуковыми сигналами (радист, стенографист, телефонист, звукооператор).

Психологические требования профессий «человек-знаковая система»:

- хорошая оперативная и механическая память;
- способность к длительной концентрации внимания на отвлеченном (знаковом) материале;
- хорошее распределение и переключение внимания;
- точность восприятия, умение видеть то, что стоит за условными знаками;
- усидчивость, терпение;
- логическое мышление.

### IV. «Человек-художественный образ».

Предметом труда для представителей большинства профессий типа «человек - художественный образ» является: художественный образ, способы

его построения. Специалистам в этой области приходится выполнять следующие виды деятельности:

- создание, проектирование художественных произведений (писатель, художник, композитор, модельер, архитектор, скульптор, журналист, хореограф);
- воспроизведение, изготовление различных изделий по образцу (ювелир, реставратор, гравер, музыкант, актер, столяр-краснодеревщик);
- размножение художественных произведений в массовом производстве (мастер по росписи фарфора, шлифовщик по камню и хрусталу, маляр, печатник).

Психологические требования профессий «человек-художественный образ»:

- художественные способности; развитое зрительное восприятие;
- наблюдательность, зрительная память; наглядно-образное мышление; творческое воображение;
- знание психологических законов эмоционального воздействия на людей.

#### V. «Человек-человек».

Предметом труда для представителей большинства профессий типа «человек- человек» являются: люди.

Специалистам в этой области приходится выполнять следующие виды деятельности:

- воспитание, обучение людей (воспитатель, учитель, спортивный тренер);
- медицинское обслуживание (врач, фельдшер, медсестра, няня);
- бытовое обслуживание (продавец, парикмахер, официант, вахтер);
- информационное обслуживание (библиотекарь, экскурсовод, лектор);
- защита общества и государства (юрист, милиционер, инспектор, военнослужащий).

Психологические требования профессий «человек-человек»:

- стремление к общению, умение легко вступать в контакт с незнакомыми людьми;
- устойчивое хорошее самочувствие при работе с людьми;
- доброжелательность, отзывчивость;
- выдержка;
- умение сдерживать эмоции;
- способность анализировать поведение окружающих и свое собственное, понимать намерения и настроение других людей, способность разбираться во взаимоотношениях людей, умение улаживать разногласия между ними, организовывать их взаимодействие;
- способность мысленно ставить себя на место другого человека, умение слушать, учитывать мнение другого человека;
- способность владеть речью, мимикой, жестами;
- развитая речь, способность находить общий язык с разными людьми;
- умение убеждать людей;
- аккуратность, пунктуальность, собранность;
- знание психологии людей.

Ребята, теперь попробуйте сами проанализировать профессии с точки зрения ведущего предмета труда: учитель, врач, музыкант, агроном, лесник, сантехник, токарь, экономист и др.

#### *Профориентационная игра «Ассоциация».*

Эта игра помогает выявить истинное отношение ребят к разным профессиям и по возможности подкорректировать это отношение.

1. Объясняются условия игры (инструкция): «Сейчас 3 человека выйдут из класса, а класс загадает какую-нибудь профессию. Потом 3 человека войдут и попробуют ее отгадать с помощью ассоциативных вопросов, например: «Какого цвета эта профессия?», «Какой запах напоминает?», «Какая мебель используется?» и т.д. Можно спросить у учащихся, не играли ли они в игру «Ассоциация», когда вместо профессии



загадывается человек. Опыт показывает, что не все ребята сразу понимают эти вопросы, поэтому целесообразно потренироваться на одном примере. Можно взять для разбора профессию «врач-терапевт» и показать, что цвет этой профессии скорее всего белый, запах — что-то связано со спиртом (лекарство слишком наводящий ответ), мебель — стеклянный шкаф или кушетка...

2. Далее ведущий дает инструкцию отгадывающим: «Каждый из вас может задать по 2 таких вопроса. Сейчас вы выйдете в коридор и в течение 2—3 минут, продумайте свои вопросы. Когда будете задавать вопросы, конкретно указывайте, кому именно вы их задаете. После этого каждый из вас будет иметь по одной попытке отгадать профессию».

3. Три человека выходят из класса. Остальные быстро загадывают профессию, а ведущий предупреждает всех, что спросить могут каждого, поэтому надо быть готовым к правильным, но не наводящим ответам. Ведущий приглашает трех человек (отгадывающих), которые по очереди задают вопросы. Ведущий следит за динамикой игры.

4. Когда все вопросы и ответы произнесены, ведущий предлагает в течение одной минуты продумать трем отгадывающим свои ответы.

5. Отгадывающие называют свои варианты ответов. Эти ответы могут не совсем совпадать с угаданной профессией. Например, загадана профессия «военный летчик», а ответы такие: «космонавт», «милиционер», «автогонщик». Как видно, военный летчик и космонавт довольно близки. Право определить, отгадали ребята профессию или нет, должно быть предоставлено группе. Однако окончательно этот вопрос решается после обсуждения. Загаданная профессия, естественно, называется.

*Обсуждение игры (проигрывание).* Отдельно обсуждается правильность каждого ответа на ассоциативный вопрос. Если группа не согласна с ответом, можно попросить того, кто так ответил, дать объяснение. Нередко эти объяснения бывают разумными. Например, в одной игре была загадана профессия «милиционер» и на вопрос «Какого цвета профессия?»

был дан ответ: «черно-белая». Оказалось, что школьник имел в виду милицейский жезл.

При выявлении неудачных ответов ребятам предлагается тут же придумать ответы, более соответствующие загаданной профессии. Участвовать в этом может и ведущий, корректируя таким образом представления о профессии. У отгадывающих можно спросить также, какие ответы лучше всего помогли им, а какие, наоборот, ввели в заблуждение. После корректировки ответов можно уточнить, кто же выиграл (возможен и ничейный результат).

Эта игра позволяет выявить эмоциональное отношение к разным профессиям, и, поскольку характер этого отношения сильно влияет на выбор профессии, ведущий получает довольно важную информацию о группе в целом и об отдельных учащихся, так как за одно занятие в отдельной игре могут принять активное участие многие ребята.

### Тема № 3. Анализ профессий.

Преподаватель напоминает, что на предыдущих занятиях ребята ознакомились со всеми 53-мя психологическими признаками труда и классификацией профессий по предмету труда и убедились, что они характеризуют профессиональную деятельность достаточно многогранно и широко. Теперь можно грамотно и глубоко, а главное, по существу анализировать любой вид профессионального труда, опираясь на эти психологические признаки.

Спрашивается, а зачем его анализировать? Дело в том, что через анализ каждый будет искать свою сферу профессионального труда, свою область, где бы смогли приложить свои силы и полностью реализоваться.

Здесь, естественно, может возникнуть вопрос: как же можно проанализировать профессию, если, кроме названия, о ней больше ничего не знаешь? Оказывается для этих целей служат словесные описания профессий, называемые профессиограммами.

Профессиограмма - это характеристика профессии, в которой описаны ее особенности, содержание и характер труда. Она является информационным источником, необходимым для ознакомления с профессией.

Профессиограмма включает: общие сведения о профессии, характеристику процесса труда, санитарно-гигиенические условия труда, психологические требования профессии к человеку, пути получения профессии.

В качестве примера профессиограммы можно привести описание профессии экономиста и медсестры (приложение 1).

Некоторым учащимся было дано домашнее задание самостоятельно написать профессиограмму одного из своих родителей. Давайте послушаем их. Учитель комментирует профессиограммы, подготовленные учащимися.

Теперь попробуем провести анализ профессии, пользуясь профессиограммой, подготовленной одним из учащихся.

#### *Профориентационная игра «Три судьбы»*

Эта игра помогает учащимся разобраться в основных смыслах трудовой жизни применительно к различным стереотипам людей (труженика, лентяя, бездарности и др.) Время проведения - 30 — 45 минут.

#### *Основные этапы*

1. Вначале, еще до объявления названия игры, необходимо выбрать трех добровольцев на главные роли. (Может оказаться, что желающие не объявятся даже тогда, когда по многим признакам видно, что учащиеся хотят поиграть. Есть простые приемы, позволяющие решить эту проблему. Например, ведущий может просто сказать, что если через 5 секунд добровольцев не будет, то игры не получится, и придется заняться чем-то другим. Обычно на последней секунде появляются желающие.)

#### *Инструкция*

Представьте, что дело происходит в школе будущего, где-то в середине XXI века. К нам на диспут о смысле жизни приглашены три уважаемых

человека-ветерана, каждый из которых в начале века закончил среднюю школу, а затем прожил интересную жизнь, дотянув до нашего времени. Каждому из приглашенных где-то около 70 лет.

Но гости наши необычные: мы решили пригласить разных по своим жизненным ориентациям людей.

Первый - это труженик, уверенный, что только в честном труде заключается настоящее счастье.

Второй- выдающийся лентяй, считающий, что работать должны только дураки.

Третий - удивительная бездарность, убежденная, что высшее счастье - заниматься таким делом и сидеть на таких постах, которым он явно не соответствует (и пусть перед тобой трепещут более умные и более достойные...).

Но вот загадка: мы не будем знать, кто из наших гостей кем является. Сейчас они выйдут в коридор и сами решат, кто какую роль на себя возьмет. (Возможны разные варианты использования данного правила. Например, ведущий может сам раздать карточки участникам с указанием их ролей, может вообще не задавать ролей, а может в присутствии всего класса предложить игрокам самим распределить эти три роли.)

Мы за это время попробуем придумать для наших гостей интересные вопросы, чтобы лучше понять этих людей, действительно ли они счастливы, а потом постараемся угадать, какие роли они играли.

2. Главные игроки примерно на 3 - 4 минуты отправляются в коридор, чтобы разобраться с игровыми ролями и продумать основные этапы своей жизни. Ведущий предлагает оставшимся придумать по 2-3 вопроса, касающихся не только профессиональной деятельности наших гостей, но и их личной, семейной жизни, досуга.

3. Когда ведущий выходит в коридор и приглашает главных игроков в класс, он должен спросить у них (еще в коридоре), какие роли (стереотипы) каждый из них собирается представлять.

4. Главные игроки приглашаются в класс, усаживаются на почетные места, и им предлагается по очереди кратко (за 3-4 минуты) рассказать об основных этапах прожитых жизней.

5. После того как все главные игроки кратко расскажут о своих судьбах, ведущий предлагает начать пресс-конференцию, т.е. остальным учащимся задавать краткие вопросы и получать на них краткие ответы. Чтобы обращение к гостям было более уважительным, можно каждого из них попросить представиться - обязательно по имени и отчеству. Может оказаться так, что на каком-то этапе вопросы иссякнут, и тогда, чтобы поддержать интерес к игре, сам ведущий должен задать один-два интересных вопроса. Но для этого он должен подготовить такие вопросы заранее. Может оказаться, что все вопросы будут адресованы только одному (самому интересному) игроку. В этом случае ведущий также должен сам задать вопрос тому, о ком вроде бы и позабыть успели, переключив таким образом внимание класса и на других гостей.

6. Примерно за 15-20 минут до конца занятия пресс-конференция прекращается, гостей благодарят, и им предлагается занять свои места в классе, чтобы участвовать в общем обсуждении.

#### *Обсуждение*

Сначала ведущий может спросить у присутствующих, кто из гостей показался им более счастливым и почему. При этом мнения могут быть очень разными. Далее можно поинтересоваться, у кого какие роли (стереотипы) получились, и соотнести их с теми ролями, которые планировались самими игроками.

Чтобы разобраться, удалось (или не удалось) участникам сыграть выбранную роль, ведущий может задать классу вопрос: «А чем вообще принципиально различаются труженик, лентяй и бездарность?»

На доске ведущий пишет критерии различия этих стереотипов (см. таблицу «Схема принципиального различия стереотипов труженика,

*лентяя-дурака, бездарности», верхняя часть), предлагаемые участниками, но сам пока никак их не комментирует и свои критерии не называет.*

Когда группа явно растеряется, ведущий может предложить свои критерии различия труженика, лентяя и бездарности. Для этого он использует уже нарисованную на доске таблицу (см. *таблицу, нижняя часть*).

Прокомментировать таблицу можно следующим образом. Выделяются только два основных критерия: 1) желание хорошо делать конкретное дело; 2) способность хорошо его делать (чем меньше таких критериев, тем понятнее, о чем идет речь).

Труженик (настоящий, а не карикатурный) - это человек, который умеет и мечтать, и реализовывать свои мечты.

Лентяй (по определению) - это тот, кто не хочет, не способен по-настоящему мечтать, хотя способности у него могут и быть. В этом смысле, лентяй близок к дураку: может сделать что-то значительное, но не хочет.

Бездарность - это тот, кто может и очень даже хочет, но совершенно не способен. (Бездарность при этом может быть большим начальником и даже президентом, бездарность способна пробраться на престижную работу, но саму работу она делать не умеет.)

Кто же по настоящему счастлив из выделенных стереотипов? Если за критерий счастья взять степень соответствия того, что человек способен хотеть, тому, чего он способен достичь, то счастливым должен быть труженик.

А вот несчастными должны быть лентяи (к своему несчастью, они часто бывают неглупыми и рано или поздно осознают, что прожили жизнь впустую), а также бездарности (даже на высоких постах бездарность чувствует, что ничего у нее не получается).

Таблица «Схема принципиального различия стереотипов труженика, лентяя-дурака, бездарности».

Критерии различия стереотипов	Труженник	Лентяй	Бездарность
<b>Возможные критерии класса:</b>			
- активность	+	?	0
- целеустремленность	+	+	0
- интеллект	+	+	+
- умения	+	+	+
<b>Критерии ведущего</b>			
- желание хорошо делать конкретное дело	+	0	+
- способность хорошо делать данное дело	+	+	0
- счастье	+	0	0

(+ - критерий соответствует стереотипу, 0 - не соответствует.)

Ведущий, сделав небольшие комментарии к таблице, может под конец игры обратиться к главным игрокам. Каждый из них должен сам объяснить, какой стереотип он пытался изобразить, насколько у него это получилось. Не оказалось ли так, что играя лентяя, игрок на самом деле, сам того не поняв во время игры, представил настоящего труженика (или наоборот)?

Нередко после знакомства с таблицей участники игры признаются, что им не удалось по настоящему представить первоначально избранные роли-стереотипы. Опыт показывает, что трудно сыграть настоящего лентяя, чуть легче сыграть бездарность и труженика. Очень часто по настоящему хорошо и убедительно удается сыграть обычного (нормального) человека.

Может оказаться и так, что кто-то из участников игры захочет поспорить со схемой (с преподавателем). Конечно, это хорошо, что игроки проявляют такую активность, но поскольку вопросы эти достаточно непростые, и ведущий не всегда может сразу ответить на замечания игроков, то лучше перенести такую дискуссию либо на перемену, либо на внеурочное время (для желающих), а может даже лучше подготовиться и провести эту дискуссию во время другой встречи с данными школьниками.

#### Тема № 4. Условия выбора профессии («хочу», «могу», «надо»).

«Хочу» – склонности, желания, интересы личности.

«Могу» - человеческие возможности (физиологические и психологические ресурсы личности), профессиональные способности.

«Надо» – потребности рынка в кадрах. Общее понятие о профессии, специальности, должности.

В рамках этой темы происходит знакомство учащихся с основными составляющими выбора профессии: «хочу», «могу», «надо». Важно рассказать, что побуждением к деятельности человека выступают его потребности. Так, намерение получить профессию продиктовано интересом к ней и потребностью этот интерес удовлетворить. То есть «хочу» – это интересы, склонности к определенной деятельности, желания. Интересы могут переходить в склонности-стремления заниматься определенной деятельностью. Между интересами и склонностями много общего, но есть и различие. Например, когда есть интерес к живописи, но нет стремления стать художником. Это значит, что есть интерес, а склонность отсутствует. Интересы можно выразить формулой «хочу знать», а склонность – «хочу сделать». Профессию необходимо выбирать с устойчивыми интересами и склонностями.

«Могу» – указывает на свойства личности, которые являются потенциальными и актуальными способностями для определенной профессии. «Могу» – личные качества, обеспечивающие успешность профессионального обучения, его результативность. Любая специальность имеет свой специфический набор профессионально важных качеств. Чтобы объективно решить вопрос о своей профессиональной пригодности и ответить на вопрос «Что я могу?», необходимо реально оценить свое «Я», свои способности и недостатки. «Могу» – способности (умственные, организаторские, волевые качества), темперамент, состояние здоровья.

К «надо» относятся знания необходимых путей и средств достижения целей, потребность рынка труда в специалистах по выбранной профессии.



Итак, «В том случае, если Вы сумеете совместить «Хочу», «Могу» и «Надо», то Ваш профессиональный выбор будет удачным. Иными словами, Ваша задача заключается в том, чтобы найти профессию, которая, во-первых, интересна и привлекательна для Вас, во-вторых, соответствует Вашим возможностям, наконец, в-третьих, пользуется спросом на рынке труда».

### Тема № 5. Пути получения профессий

На этом занятии школьникам рассказывается о путях получения профессионального образования, системе профессионального образования, уровнях образования в РФ. Рассматривается разница понятий профессия, должность и специальность

*Образовательные уровни в РФ:*

- 1) основное общее,
- 2) среднее (полное) общее,
- 3) начальное профессиональное образование,
- 4) среднее профессиональное образование,
- 5) высшее профессиональное образование
- 6) послевузовское профессиональное образование

*Начальное профессиональное образование* – подготовка работников квалифицированного труда (рабочих, служащих) по всем основным направлениям общественно полезной деятельности на базе основного общего образования в образовательных учреждениях начального профессионального образования (ПТУ и др.).

*Среднее профессиональное образование* – подготовка специалистов среднего звена образования на базе основного общего, среднего (полного) общего или начального профессионального образования в образовательных учреждениях среднего профессионального образования или на первой ступени высшего профессионального образования (колледж, техникум, лицей, незаконченное высшее).

*Высшее профессиональное образование* – профессиональная подготовка и переподготовка специалистов на базе среднего (полного)

общего, среднего профессионального образования в образовательных учреждениях высшего профессионального образования (ВУЗах).

Рассматриваются понятия профессия, должность и специальность.

*Профессия* – род трудовой деятельности, являющийся обычно источником существования и требующий определенной квалификации.

*Должность* – служебная обязанность, служебное место. Это круг действий, возложенных на определенного человека и безусловных для выполнения.

*Специальность* – функционально обособленная область трудовой деятельности в рамках одной профессии.

После того, как разобрали эти понятия, предлагается выполнить следующее задание, а затем, ребятам привести свои примеры.

Найдите профессию, должность и специальность:

1. Продавец – продавец продовольственных товаров – заведующий отделом.
2. Слесарь-сборщик – бригадир – слесарь.
3. Летчик – пилот – командир вертолета.
4. Методист по воспитательной работе – педагог – заведующий методическим отделом.
5. Инженер – инженер-синоптик – заведующий отделом.

### ***Профориентационные уроки для 10 класса***

Тема № 1. Типичные ошибки школьников при выборе профессии – 2 часа.

Тема № 2. Профессиональная пригодность – 2 часа.

Тема № 3. Профессиональный план - 3 часа.

Тема № 4. Психологическая помощь в выборе профессии -1 час.

#### **Тема № 1. Типичные ошибки школьников при выборе профессии**

Следует обратить внимание учащихся на ошибки, которые имеют место при подготовке и принятии решения о выборе профессии, а именно:

- Неправильное отношение к труду и выбору профессии (Предубеждения в отношении престижности профессии, перенос отношения к человеку на саму профессию, увлечение внешней

стороной профессии, не учитывая ее содержания), устаревшие представления о характере и условиях труда в конкретной профессии;

- Недостаток знаний, необходимых для правильного выбора, отсутствие жизненного опыта (ориентация сразу на высокую квалификацию, выбор профессии «за компанию», отождествление учебного процесса с профессией, соответствие желанием родителей), Неумение определить пути получения профессии;
- Необъективная оценка своих способностей (завышение или занижение), незнание своего здоровья. Неумение, а иногда нежелание соотнести свои способности с требованиями профессии.

Разбирать наиболее часто встречающиеся ошибки рекомендуется с помощью деловых игр. Например, в двух группах учащиеся осуществляют выбор определенной профессии, пользующейся спросом на рынке труда. При этом они ориентируются на этапы «узнать – подумать – попробовать». На общем обсуждении каждая группа рассказывает о профессии, которую она выбрала, и анализирует причины выбора.

Особое внимание следует уделить проблеме формирования мотивации и постоянной психологической готовности человека к смене профессии, переориентации на новую деятельность. Выбирая профессию, нужно расширять диапазон своих профессиональных возможностей, иметь представление о сквозных, смежных профессиях. Ориентация на одну профессию недостаточна, а профессиональная переориентация должна стать обязательной составляющей всего профессионального пути человека.

## Тема № 2. Профессиональная пригодность

*Профессиональная пригодность* — совокупность психологических и психофизических свойств, а также специальных знаний, умений и навыков, необходимых для достижения приемлемой эффективности труда. В понятие профпригодности также входит удовлетворение, переживаемое человеком в процессе самого труда и при оценке его результатов.

Практически все профессии содержат определенный комплекс требований к функциям органов и систем человека, избыточный их уровень может ограничить профессиональную пригодность.

*Различают следующие степени профессиональной пригодности:*

1. *Непригодность.* Она может быть временной или практически непреодолимой. О ней говорят в тех случаях, когда имеются отклонения в состоянии здоровья, несовместимые с работой. При этом дело обстоит не обязательно так, что человек не может работать, а так, что работа в данной профессии может ухудшить состояние человека. Противопоказания бывают не только медицинские, но и психологические: те или иные стойкие личные качества будут помехой для овладения определенной профессией.

2. *Годность.* Характеризуется тем, что нет противопоказаний, но нет и очевидных показаний. Иначе говоря, ни за, ни против. «Можешь выбирать эту профессию. Не исключено, что станешь хорошим работником». Примерно такими словами можно охарактеризовать данную степень профессиональной пригодности.

3. *Соответствие.* Нет противопоказаний и есть некоторые личные качества, соответствующие требованиям профессии. Например, есть выраженный интерес к определенным объектам труда (технике, природе, людям, искусству) или успешный опыт в данной области. При этом не исключено соответствие другим профессиям. «Можешь выбрать эту профессию. И весьма вероятно, что ты будешь хорошим работником».

4. *Призвание.* Это высший уровень профессиональной пригодности. Он характеризуется тем, что во всех элементах ее структуры есть явные признаки соответствия человека требованиям избираемого вида труда. Речь идет о признаках, которыми человек выделяется среди своих сверстников, находящихся в равных условиях обучения и развития. «В этой и именно в этой области труда ты будешь наиболее нужен людям».

Чтобы открыть в себе призвание, важно смело «примеривать» себя к самым разным профессиям, необходимо практически пробовать свои силы в разных видах труда

При обсуждении отрицательных последствий выбора не подходящей профессии, можно рассказать учащимся о том, как представители различных профессий подвержены стрессам и некоторым заболеваниям. Например, распространенность заболеваний сердечно-сосудистой системы наиболее высока среди административно-управленческого персонала. Ведущим фактором при этом являются психоэмоциональные перегрузки. Именно для этих профессий (предприниматели, управленческий персонал, инженерно-технические работники) свойственна большая продолжительность рабочего дня, эмоциональная, информационная и интеллектуальная перегрузки.

### Тема № 3. Профессиональный план.

Построить профессиональный план — это значит выбрать профессию и учебное заведение, в котором ее можно получить.

Для обоснованного профессионального плана необходимо:

1. Знание содержания труда и перспектив развития выбранной профессии.
2. Осознание собственной пригодности к выбранной профессии и реальной оценке возможности поступления в выбранное учебное заведение.
3. Понимание социальной значимости выбранной профессии.

Для чего необходим данный план и развития и как его использовать?

- Прежде всего, это личный план человека, который необходим ему для тщательного обдумывания и планирования собственных целей, а также способов их достижения и реализации.
- Он помогает лучше разобраться в самом себе, своих желаниях и стремлениях.
- Он позволяет вам отчитываться перед самим собой и контролировать свою работу.
- Он все время напоминает и не дает забывать вам о вашей мечте!

*Составляя личный профессиональный план, необходимо:*

- определить, какой вид деятельности вам интересен; проанализировать в какой степени выражены склонности к работе в сферах «человек-природа», «человек-техника», «человек-человек», «человек - знаковая система», «человек-художественный образ»; составить формулу интересующей профессии;
- выяснить, работники каких профессий требуются на рынке труда, в городе, районе, где вы живете;
- сопоставить полученные данные и сделать вывод, в какой области профессиональной деятельности вы могли бы работать;
- ознакомиться с интересующими профессиями, беседуя с их представителями, пользуясь профессиограммами, специальной литературой; посоветоваться с родителями; проконсультироваться с врачом;
- соотнести свои индивидуальные особенности с требованиями избранной профессии;
- узнать содержание интересующей профессии, условия работы, перспективы профессионального роста;
- ознакомиться с возможными путями освоения профессии; побывать в учебных заведениях на «Днях открытых дверей»;
- проанализировать преимущества и недостатки различных путей получения общеобразовательной и профессиональной подготовки.

Дается задание составить свой примерный профессиональный план, описывая следующие пункты:

- 1) главная цель (что я буду делать, каким буду, чего достигну, идеал жизни и деятельности).
- 2) цепочка ближайших и более отдаленных конкретных целей (чему и где учиться, перспективы повышения мастерства).

3) пути и средства достижения ближайших целей (беседы с людьми, проба сил, самообразование, поступление в учебное заведение, подготовительные курсы).

4) внешние условия достижения целей (трудности, возможные препятствия, возможное противодействие тех или иных людей).

5) внутренние условия (свои возможности: состояние здоровья, способности к теоретическому или практическому обучению, настойчивость, терпение, личные качества, необходимые для работы по данной специальности).

6) запасные варианты целей и путей их достижения на случай возникновения непреодолимых препятствий для реализации основного варианта.

Желающие обсудить свой профессиональный план, представляют его классу, педагог и остальные учащиеся задают вопросы.

#### Тема № 4. – Психологическая помощь в выборе профессии

Если вы не уверены что сделали правильный профессиональный выбор или хотите подтвердить его, то можно посоветовать пройти профконсультацию. Профконсультация - это помощь в профессиональном самоопределении человека, основанная на индивидуальном изучении личности. Она включает тестирование и беседу с психологом. Психолог может объяснить роль темперамента в профессиональном становлении личности, рассказать о свойствах нервной системы в профессиональной деятельности, интеллектуальных способностях и успешности профессионального труда. Консультация психолога-профконсультанта включает:

1. Выбор профессии (определение типа профессии, соответствующего Вашим индивидуальным особенностям, интересам и способностям).
2. Определение общих способностей (интеллект, характер и т.п).
3. Определение специальных способностей, обеспечивающих успешность в определенной сфере деятельности).

4. Определение индивидуальных особенностей, позволяющих успешно спланировать карьеру.

Педагог объясняет важность психологического анализа каждого перечисленного пункта. Далее может предложить учащимся информацию о ресурсном центре профессиональной ориентации молодежи государственного образовательного учреждения МУК № 1 Фрунзенского района, где можно пройти профконсультацию у психолога. Основными задачами Ресурсного центра являются:

- Выявление профессиональных склонностей у школьников.
- оказание содействия учащимся 9-11 классов в планировании профессиональной карьеры;
- изучение личности для оказания помощи в выборе профессионального образования и профессии;
- обучение принятию самостоятельного решения, профессиональной мобильности в жизни, ознакомление школьников с существующими возможностями выбора профессионального образования и профессии;
- ознакомление с рынком труда и рынком образовательных услуг района, города;

Адрес ресурсного центра профессиональной ориентации: ул. Будапештская, д.29, корп.4, кабинет № 207, тел. 360-86-96.

Также пройти профконсультацию можно в городском центре профориентации молодежи по адресу: Вознесенский пр., 25, т.571-83-66, 314-74-28, 314-72-45.

Можно посоветовать учащимся прийти на профконсультацию к психологу вместе с родителями, если они не согласны с выбором или пытаются навязать свое решение.

### ***Профориентационные уроки для 11 класса***

Тема № 1. Современный рынок труда – 1 час.

Тема № 2. Занятость населения. Безработица - 1 час.

Тема № 3. Технология поиска работы - 3 часа.



Тема № 4. Профессиональная карьера - 3 часа.

### Тема № 1. Современный рынок труда

Рынок труда - особая экономическая категория, охватывающая оплачиваемую занятость, к которой относятся претендующие на рабочее место и все занятые, кроме учащихся и самостоятельных (домашних) работников, ведущих натуральное хозяйство. Занятость последних реализуется вне рынка труда. Основными компонентами рынка труда являются:

- спрос на рабочую силу и предложение рабочей силы;
- стоимость рабочей силы;
- цена рабочей силы;
- конкуренция между работодателями и работополучателями, работодателями и наемными работниками.

Субъектами рынка труда выступают:

- работодатели и их представители (союзы);
- работники и их представители (профсоюзы);
- государство и его органы: министерство труда и социальной защиты населения, департаменты, комитеты и департаменты по труду и занятости и т.д.

Различают федеральный (на уровне страны) рынок труда, региональные (на уровне автономной республики, области, района области, города), а также рынок труда на уровне предприятия, фирмы (корпоративный или, иначе, внутривзаводской, внутрифирменный). Непосредственно регулирование рынка труда осуществляется через такие государственные структуры, как федеральная служба занятости, министерство труда, федеральная миграционная служба и пр. Большую роль в регулировании ситуации на региональном рынке труда играют местные органы управления. Администрация области (города) совместно с региональной службой занятости как представителем федеральной службы заботятся о выработке региональной программы занятости, формировании финансово-кредитного

механизма влияния на количество рабочих мест, формировании миграционной политики, организации общественных работ и т.д.

Далее педагог спрашивает учащихся какие по их мнению профессии сейчас наиболее востребованы на рынке труда, просит их описать, обсуждается где их можно получить и т.п.

Наиболее востребованными в ближайшие годы будут специалисты следующих отраслей: медицина, образование, машиностроение, металлургия, лесная и химическая промышленность.

При этом, ожидается переизбыток выпускников, приобретающих гуманитарно-социальные профессии: политологов, социологов, специалистов по связям с общественностью, а также экономистов и управленцев.

## Тема № 2. Занятость населения. Безработица

Безработный - это человек в трудоспособном возрасте, умеющий и желающий работать, но не имеющий работы и трудового дохода по независящим от него причинам.

- Помощь безработным оказывает Федеральная государственная служба занятости населения, которая имеется в каждом районе города, деятельность которой направлена на:
  - оценку состояния и прогноз развития занятости населения, информирование о положении на рынке труда;
  - разработку и реализацию программ, предусматривающих мероприятия по содействию занятости населения, включая программы содействия занятости граждан, находящихся под риском увольнения, а также граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы;
  - содействие гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников;
  - организацию при необходимости профессиональной ориентации, профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации безработных граждан;

- осуществление социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными, в соответствии с настоящим Законом и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Услуги, связанные с содействием занятости населения, предоставляются гражданам бесплатно

*Безработный имеет право востребовать:*

- предложение о наличии свободных рабочих мест (вакантных должностей);
- информацию о требованиях экономического агента к рабочему месту;
- информацию об условиях работы;
- информацию о положении на рынке труда по месту проживания;
- материальную поддержку на протяжении периода безработицы;
- участие на общественные оплачиваемые и сезонные работы;
- участие на ярмарках рабочих мест;
- консультацию психолога;
- зачисление в Клуб безработных;
- прохождение курса профессионального обучения;
- консультацию о действующем законодательстве в области занятости населения;
- информацию относящейся к другим проблемам, которые по его мнению поведут к решению своей проблемы.

*Обязанности безработного:*

- явиться в Центр занятости не реже одного раза в 15 дней (безработные, не имеющие права на пособие по безработице - не реже одного раза в месяц); а по приглашению Центра - и чаще, для возможных вариантов трудоустройства; для получения информации о курсах подготовки или профессиональной переподготовки; для подписи карточки учета;

- предпринимать самостоятельные меры в целях трудоустройства и информировать Центр занятости населения об этом;
- уведомить в трехдневный срок Центр занятости населения о следующем:
  - о трудоустройстве по индивидуальному трудовому договору;
  - получение собственных источников доходов или каких-либо доходов от занятия разрешенными видами деятельности;
  - получение земель согласно положениям Земельного Кодекса;
  - выполнение военных обязанностей, участие в мероприятиях, связанных с подготовкой к военной службе; исполнение государственного долга;
  - выходе на пенсию на льготных условиях по выслуге лет и по возрасту или назначении пенсии по инвалидности;
  - зачисление на курсы, профессиональной подготовки, дневного обучения, независимо от его продолжительности;
- в течение трех рабочих дней явится на производственно-хозяйственную единицу куда безработный был направлен с целью ведения переговоров о трудоустройстве;
- если не приняли на работу, то в день следующей явки в Центр в установленный срок, предъявить письменный отказ.

### Тема № 3. Технология поиска работы

*Упражнение. «Сеть поиска работы».* Ученикам предлагается перечислить все возможные пути поиска работы (включая и оригинальные). Ведущий записывает все предлагаемые варианты на доске без оценки вариантов. В результате, по окончании упражнения участники имеют перед собой перечень возможных ходов или «сеть поиска работы».

Примерная сеть поиска выглядит так:

- Связи, знакомства.
- Пресса, средства массовой информации.
- Интернет
- Служба занятости.
- Самопрезентация.

- Звонок наудачу.
- "Сарафанное радио".
- Коллеги с предыдущего места работа.
- Коммерческие биржи.
- Объявления на столбах.

Педагог дает ученикам информацию о том, где им могут помочь трудоустроиться (приложение 2).

Начало поиска работы – составление резюме. *Резюме* - самохарактеристика специалиста на одной странице; описание его сильных сторон, представляемая в организацию при поиске работы. Обычно в резюме отражаются: личные данные; цель составления резюме; опыт работы в обратном хронологическом порядке; образование; дополнительная информация.

Резюме – это первый и самый главный источник информации о потенциальном работнике. От того, что в нем написано, зависит, пригласит ли вас работодатель на собеседование, возьмет ли на работу. Ознакомление с резюме занимает немного времени, как правило, менее одной минуты. Поэтому сведения, содержащиеся в нем, должны быть представлены таким образом, чтобы сразу привлечь к себе внимание. Резюме должно уместиться на одной, максимум двух страницах.

Резюме должно быть оформлено в едином стиле. Обилие разных шрифтов, злоупотребление спецэффектами не украшает ни один документ.

Рассмотрим стандартный пример резюме, графы которого обязательно должны заполнены.

*Личные данные:* ФИО, дата рождения, контактная информация (телефоны, адрес электронной почты). Можно также указать семейное положение, ближайшую к месту проживания станцию метро.

*Цель:* В данном пункте обычно формулируется должность (должности), на которую Вы претендуете. Например: соискание должности продавца-консультанта или соискание должности секретаря.

*Образование:* Указывается основное образование (среднее, среднее специальное, высшее, в т.ч. незаконченное, 2-е высшее, ученая степень) и дополнительное (курсы, стажировки, тренинги, семинары и т.п.). В обоих случаях необходимо указать годы обучения, название учебного заведения, факультет, специальность (если речь идет о курсах, то указывается специализация или название курса).

*Опыт работы:* В данном разделе представлены сведения о вашем трудовом опыте. Для работодателя или сотрудника кадрового агентства удобнее, если они расположены в обратном хронологическом порядке, т.е. начиная с последнего.

*Профессиональные навыки:* Данный пункт подразумевает перечень тех знаний и умений, которые Вы приобрели в ходе своей профессиональной деятельности.

*Знание иностранных языков:* Вы указываете все иностранные языки и степень (в совершенстве, свободно, разговорный, базовый), в которой Вы ими владеете.

*Владение компьютером:* Данный пункт содержит сведения о Ваших навыках работы на ПК (пользователь, опытный пользователь, программист), а также программах, средах, языках, базах данных, с которыми Вы работали.

*Дополнительная информация:* Здесь Вы сообщаете те сведения, которые Вы считаете необходимым донести до работодателя: наличие водительских прав, личного автомобиля, загранпаспорта, возможность командировок. Сюда можно также включить интересы и увлечения и личные качества, также допустимо выделить их в отдельный пункт. Также важно отметить уровень заработной платы, на который вы претендуете. Данные сведения также можно выделить в отдельный пункт.

В качестве примера педагог может привести учащимся свое резюме.

*Упражнение «Резюме».* Каждому ученику предлагается составить реальное резюме на себя самого. На выполнение задания отводится некоторое время (20-30 минут), затем желающие (2-3 человека) представляют

свое резюме всему классу. Педагог предлагает остальным ученикам «помочь» своему товарищу и добавить какие-либо еще позитивные характеристики, которые могли бы сделать резюме более выигрышным, может быть лучше, эффектнее выразить цель или содержание имеющихся навыков.

Если работодателю понравится ваше резюме, то вероятно, он пригласит вас на собеседование. В режиме дискуссии обсудить вопрос «Что такое собеседование?».

*Собеседование при приеме на работу* – это спланированный диалог между работодателем и претендентом на рабочее место. В результате дискуссии необходимо прийти к выводу, что собеседование в достаточной степени предсказуемо и к нему можно подготовиться. Собеседование может быть отсеивающее (из всех соискателей выбирают реальных кандидатов, то есть это предварительный разговор, после которого приглашаются на следующее собеседование). Отборочное – это решающая беседа, к которой работодатель оценивает квалификацию, цели, решимость, энтузиазм. Это самое подробное и всеобъемлющее собеседование. Групповое собеседование проводит группа лиц, оно проводится для того, чтобы выявить поведение соискателя в напряженной обстановке. Это собеседование с реальными кандидатами на рабочее место.

*Правила успешного собеседования:*

1. Заранее подготовьтесь к вопросам на собеседовании. Чаще всего они довольно типичны, и варьируются в зависимости от желаемой позиции и специфики компании. Вот несколько самых популярных вопросов:

- Ваш рассказ о себе (возможно на иностранном языке)
- Рассказ о прошлом месте работе и ваших обязанностях
- Информация о вашем образовании и профессиональных достижениях
- Ваши сильные и слабые стороны (подумайте об этом на досуге)
- Какую работу вы ищите, почему выбрали нашу компанию (небольшая лесть уместна)

- Кем вы видите себе через 5-10 лет (один из любимейших вопросов работодателей)

- Как вы ведете себя в стрессовой ситуации (чаще всего просят привести пример)

2. Внешний вид. Он должен быть деловым и опрятным, все в меру – в зависимости от специфики компании.

3. Профессиональные навыки. Удостоверьтесь, что ваших знаний хватает для работы на выбранной позиции, не преувеличивайте свои силы, но и не принижайте себя. Будьте откровенны, но всегда думайте о том, какое впечатление на потенциального работодателя произведет ваше следующее высказывание.

4. Информация о компании. Перед собеседованием узнайте максимум информации о компании и об особенностях ее сферы деятельности. Запомните имя человека, с которым у вас проходит интервью, и при удобном случае называйте его по имени.

5. Ваши документы. Будьте готовы продемонстрировать во время интервью свои документы об образовании, различные сертификаты и, конечно же, резюме.

6. Боремся с волнением. Постарайтесь не волноваться, это всего лишь собеседование. Если вы не можете преодолеть робость, сходите на пару собеседований «ради опыта», или устройте «собеседование» с подружкой.

7. Уверенный рассказ. Будьте уверены в себе и своих силах, говорите громко, четко и не торопитесь. Если вас пригласили на интервью – значит, вы интересны компании.

8. Своя позиция. Не стоит постоянно поддакивать работодателю, но и спорить без веской причины не надо. Докажите, что вы личность, у которой есть собственное мнение, но в то же время вы в состоянии выслушать точку зрения других и найти в ней свои плюсы и минусы. Уважайте своего собеседника и не перебивайте его.



9. Ваши вопросы. В конце беседы, настанет черед задавать вопросы вам. Не стоит сразу спрашивать про зарплату и отгулы, этим вы покажете работодателю – что ваша главная мотивация – это деньги и «непыльная работа».

10. Итоги собеседования. Если вам обещали позвонить после встречи, но так и не перезвонили, вы можете позвонить самостоятельно через 3-7 дней. В этом нет ничего предосудительного.

С учащимися обсуждается каждый пункт правил и последствия их не соблюдения.

#### Тема № 4. Профессиональная карьера

Чтобы достичь профессиональных высот и соответственно быть востребованным, необходимы три составляющие: образование, квалификация (постоянный профессиональный рост), карьера (принятие и осуществление новых решений для дальнейшего успеха).

*Карьера* — это результат осознанной позиции и поведения человека в области трудовой деятельности, связанный с должностным или профессиональным ростом. Планирование карьеры - это процесс, который включает выбор рода занятий, профессии, получение работы, рост (профессиональный и/или карьерный) на работе, возможное изменение карьеры и, в конце концов, выход на пенсию. карьерному плану свойственны (и обязательно должны выполняться) следующие действия: постоянный мониторинг и оценка, сравнение фактических результатов с планируемыми, своевременное внесение корректировок, доработка, постоянное углубление и детализация и т.д.

Выделяют несколько типов карьеры:

*Профессиональная карьера* — рост знаний, умений, навыков. Профессиональная карьера может идти по линии специализации (углубление в одной, выбранной в начале профессионального пути, линии движения) или транспрофессионализации (овладение другими областями человеческого

опыта, связанное, скорее, с расширением инструментария и областей деятельности).

*Внутриорганизационная карьера* — связана с траекторией движения человека в организации. Она может идти по линии:

- вертикальной карьеры — должностной рост;
- горизонтальной карьеры — продвижение внутри организации, например работы в разных подразделениях одного уровня иерархии;
- центростремительной карьеры — продвижение к ядру организации, центру управления, все более глубокое включение в процессы принятия решений.

Можно предложить учащимся в качестве практического задания проследить профессиональный путь известного политика, менеджера, врача и т.д.

Вместе с учащимися на основе полученных знаний педагог может перечислить основные условия успешной карьеры:

- правильно определять свои профессиональные склонности;
- верно оценивать свои реальные способности, чтобы не ставить завышенных или заниженных целей;
- учитывать конъюнктуру рынка труда и ее ожидаемые изменения, в том числе региональные особенности;
- определять реальные возможности получения образования, переобучения и повышения квалификации.

Подробнее остановимся на основных факторах профессионализма:

- Специальные знания и навыки в своей предметной области.
- Владение информацией: сбор, структурирование, использование.
- Организация коммуникационной сети – завоевание репутации, отношения с коллегами, смежниками, работодателями, клиентами и заказчиками.
- Владение основами менеджмента и самоменеджмента (организация своего труда и работы других).

- Владение искусством делового общения, особенностями и правилами этикета в своей профессиональной среде.

Учащимся предлагается написать сочинение «Моя карьера». Сочинения нескольких человек, которые не против зачитываются и обсуждаются всем классом.

## Заключение

Актуальность профориентационной деятельности школы, и в частности классного руководителя очевидна. Во-первых, важнейшая задача школы — формирование полноценных граждан своей страны, а это во многом зависит от того, чем будут заниматься в будущем повзрослевшие школьники, какую профессию они выберут и где будут работать. Во-вторых, грамотно построенная профориентационная работа позволяет решать многие насущные проблемы еще в период школьного обучения, особенно в старших классах. Очевидно, что если профессиональная перспектива реальна и привлекательна для учащегося, то это обережет многих подростков от необдуманных шагов и «соблазнов».

Зрелый профессиональный выбор школьника, соответствующий индивидуальным способностям и потребностям, возможностям и уровню его практической подготовки, предполагает, что учащийся осознает свои жизненные цели и планы, адекватно оценивает возможность их реализации через сделанный выбор.

Естественно, что приведенное в данном методическом пособии содержание работы классного руководителя по профориентации следует рассматривать как примерное. Такая работа должна быть скорректирована с учетом специфики школы, класса, особенностей микрорайона.

## Литература

1. Бендюков М.А., Соломин И.Л. Ступени карьеры: азбука профориентации – СПб. Изд-во «Речь», 2006.
2. Беседина И. И. Технология профориентационной работы в общеобразовательных учебных заведениях.- М., ПМУЦ, 2001.
3. Гриншпун С.С. Организация профориентации школьников в Великобритании /С.С.Гриншпун //Педагогика. – 2005. - №7. – С.100 – 105.
4. Гриншпун С.С. Опыт создания государственной службы профориентации во Франции /С.С.Гриншпун //Педагогика. – 2004. - №7. – С.85 – 91.
5. Гриншпун С.С. Профессиональная ориентация школьников в США /С.С.Гриншпун //Педагогика. – 2005. - №9. – С.65 – 72.
6. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. - Ростов-на-Дону: Феникс, 1996.
7. Махаева О.А, Григорьева Е.Е. Я выбираю профессию. Комплексная программа активного профессионального самоопределения школьников. - М.: УЦ «Перспектива», 2002.
8. Мордовская А.В. Теория и практика жизненного и профессионального самоопределения старшеклассников. - М.: Akademia, 2000.
9. Пряжников Н.С., Методы активизации профессионального и личностного самоопределения. – М., Издательство НПО «Модэк», 2002.
10. Пряжников Н.С. Профориентация в школе: игры, упражнения, опросники (8-11 классы). - Москва: Вако, 2005. - 288 с.
11. Пряжников Н.С., Пряжникова Е. Ю. Игры и методики для профессионального самоопределения старшеклассников. – М.: Первое сентября, 2004. – 224 с.

- 12.Резапкина Г.В. Я и моя профессия: Программа профессионального самоопределения для подростков: Учебно-методическое пособие для школьных психологов и педагогов. – М.: Генезис, 2000. – 128 с.
- 13.Резапкина Г.В. Я и моя профессия: Программа профессионального самоопределения для подростков: Рабочая тетрадь учащегося. – М.: Генезис, 2000. – 80с.: ил.
- 14.Резапкина Г.В. Скорая помощь в выборе профессии. Практическое руководство для педагогов и школьных психологов. – М.: Генезис, 2004. – 48с. – (Психодиагностика)
- 15.Романова Е. 99 популярных профессий. Психологический анализ и профессиограммы. 2-е изд. СПб.: Питер, 2003.
- 16.Савченко М. Ю. Профориентация. Личностное развитие. Тренинг готовности к экзаменам: 9-11 классы. Уч.-метод.пос.д/учителей общеобр. школы. - Вако, 2005. - 240 с.
- 17.Соломин И.Л., Профориентация. Россия. XX век. Школьный психолог, N24(120), июнь, 2000.
- 18.Твоя профессиональная карьера. Учебник для 8-11 классов / Под ред. Чистяковой С.Н., Шалавиной Т.И. – М.: «Просвещение», 2000.
- 19.Шмидт В.Р. Классные часы и беседы по профориентации для старшеклассников. 8-11 класс. - М.: Изда-во:Сфера, 2006.
- 20.Укке Ю.В. Диагностика сознательности выбора профессии у японских школьников /Ю.В.Укке //Вопросы психологии. – 1990. - №5. – С.150-151.
- 21.Энциклопедия для детей. Выбор профессии / Глав. ред. Е. Ананьева; отв. ред. В. Белоусова. – М.: Аванта+, 2003.

**ПРОФЕССИОГРАММЫ****Экономист****Доминирующие виды деятельности:**

- сбор, обработка, упорядочение информации об экономических явлениях и процессах (для достижения наивысших результатов предприятий и организаций);
- планирование деятельности предприятия;
- планирование затрат, использования ресурсов, расходов и прибыли предприятия;
- контроль над процессом выполнения финансово-хозяйственной деятельности;
- расчет потребности предприятия, организации в кадрах;
- работа, связанная с расчетами и переработкой больших объемов информации, выраженной в цифрах;
- составление экономических обоснований, справок, периодической отчетности, аннотаций и обзоров.

**Качества, обеспечивающие успешность выполнения профессиональной деятельности:****Способности:**

- хорошее развитие концентрации и переключения внимания (способность в течение длительного времени сосредоточиваться на одном предмете и быстро переходить с одного вида деятельности на другой);
- способность длительное время заниматься однообразным видом деятельности (склонность к работе с документами, текстами и цифрами);
- высокий уровень развития памяти;
- способность работать в условиях дефицита времени и информации;
- высокий уровень математических (счетных способностей);
- аналитическое мышление.

**Личностные характеристики и ценности:**

- усидчивость;
- обязательность;
- честность и порядочность;
- ответственность;
- аккуратность;
- предприимчивость, деловая хватка;
- эмоционально-психическая устойчивость;
- коммуникабельность;
- исполнительность;
- уверенность в себе.

**Качества, препятствующие эффективности профессиональной деятельности:**

- отсутствие математических способностей;
- отсутствие аналитических способностей;
- быстрая утомляемость;

- рассеянность, забывчивость;
- небрежность;
- импульсивность, вспыльчивость.

### **Области применения профессиональных знаний:**

- государственные учреждения, занимающиеся экономическими проблемами (Министерство финансов, сфера банковской деятельности);
- предприятия промышленной, аграрной отрасли;
- организации и предприятия малого, среднего и крупного бизнеса;
- гостиничный и ресторанный бизнес;
- финансовые организации (налоговые инспекции, пенсионные фонды, страховые агентства).

### **История профессии**

Словом *oiconomia* древние греки обозначали управление хозяйством (*oikos* — домохозяйство, дом и *nomos* — закон). Таким образом, этот термин можно употреблять для обозначения теории и практики наиболее эффективного ведения хозяйства. Экономист — специалист, занимающийся анализом финансово-хозяйственной деятельности (предприятия, отрасли и т. д.) в целях ее улучшения. Термин «экономика» употребляется и для обозначения отраслей научного знания — политическая экономия, экономика промышленности, экономика сельского хозяйства, экономика торговли и т. д. Большое число экономистов призваны изучать экономические процессы, происходящие в обществе, и разрабатывать пути и методы достижения целей, диктуемых современностью.

### **Медицинская сестра**

#### **Доминирующие виды деятельности:**

- уход за больными; наблюдение за состоянием больного;
- выполнение лечебных процедур, назначенных врачом; оформление и выписка больных;
- контроль за питанием и санитарным состоянием больных;
- оказание помощи врачу на приеме;
- контроль за санитарно-гигиеническим состоянием в отделении и палате;
- контроль, учет и хранение медикаментов;
- оказание своевременной медицинской помощи в экстренных ситуациях;
- оказание посильной психологической помощи и поддержки больным;
- осуществление реабилитационно-профилактических мероприятий;
- проведение санитарно-просветительной работы среди населения;
- осуществление пропаганды, направленной на борьбу с наркотиками, алкоголизмом, курением;
- оформление медицинской документации.

#### **Качества, обеспечивающие успешность выполнения профессиональной деятельности:**

##### Способности:

- развитые переключение, концентрация и распределение внимания (способность быстро переключать внимание с одного вида деятельности, предмета на другой, умение сосредоточиваться на одном объекте или виде



деятельности, отвлекаясь от других, и способность удерживать в центре внимания одновременно несколько предметов или параллельно выполнять несколько видов деятельности);

- высокий уровень развития аналитического мышления;
- тонкая зрительная, слуховая и тактильная чувствительность;
- способность быстро реагировать на ситуацию;
- способность работать в напряженных условиях (работа в ночное время, военно-полевые условия работы и т.д.);
- способность к самоконтролю; способность переносить большие физические нагрузки;

ручная ловкость при проведении различных лечебных процедур.

#### **Личностные качества, интересы и склонности:**

- терпеливость и выдержанность;
- тактичность, чуткость;
- внимательность;
- ответственность, добросовестность;
- аккуратность;
- доброжелательность и приветливость.

#### **Качества, препятствующие эффективности профессиональной деятельности:**

- брезгливость;
- безответственность;
- невнимательность;
- эгоистичность;
- жестокость;
- эмоциональная неуравновешенность;
- нетерпимость;
- рассеянность.

#### **Области применения профессиональных знаний:**

- медицинские учреждения (больницы, санатории, оздоровительные лагеря и поликлиники, родильные дома и диспансеры, реабилитационные центры, травматологические пункты, женские консультации и медсанчасти, здравпункты, амбулатории и фельдшерско-акушерские пункты);
- социальные организации (детские дома, приюты, колонии, престарелых и инвалидов, дома ребенка);
- работа в правоохранительных органах (детские приемники-распределители);
- образовательные учреждения (школы, детские сады и дошкольные учреждения, институты, колледжи, техникумы, училища);
- работа в МЧС, службах спасения;
- работа на предприятиях; научно-исследовательских институтах; военных организациях.

#### **История профессии**

Впервые женский труд для ухода за больными в госпиталях и лазаретах был использован еще при Петре I. По его указу женщины служили

сиделками. Зарождение сестринского дела в России начинается с начала XIX века, когда появляется служба «сердобольных вдов». Женщины приглашались в больницы для того, чтобы осуществлять элементарный уход за больными, а также осуществлять некоторые медицинские манипуляции. «Сердобольные вдовы» явились своего рода предшественниками медицинских сестер.

И на сегодняшний день медицинская сестра — это «ноги безногого», глаза «ослепшего», опора ребенку, источник знаний и уверенности для молодой матери, уста тех, «кто слишком слаб и погружен в себя, чтобы говорить».

**ГДЕ МОЖНО ПОЛУЧИТЬ ПОМОЩЬ В ТРУДОУСТРОЙСТВЕ****Центр по трудоустройству и профориентации молодежи “Выбор”**

ул. Кирочная, дом 53/46, т. 275-60-49

Помощь в выборе профессии и учебных заведений, содействие в подборе работы, в том числе в летне-осенний период, информация о социальной помощи молодежи.

**Городская информационно справочная телефонная служба 056**

Канал Грибоедова, дом 105, т. 056

Информация об имеющихся в городе вакансиях, информация о режиме и прядке работы отделов занятости, информация о курсах переобучения.

**Отдел занятости населения Фрунзенского района**

ул. Бухарестская, дом 61, 1-й подъезд, т. 701-73-86

Постановка на учет (присвоение статуса безработного с 16 лет), выплата пособий. Единый общегородской банк вакансий, социальная поддержка, профориентация, юридические консультации по Закону о занятости населения.

**Центры по экспресс-обслуживанию населения**

ул. Комсомола, д.35, т. 542-05-58

ул. Кирочная, д.53/46, т.275-27-09

ул. Бухарестская, д.61, т. 101-79-27

Трамвайный пр., д.12, к.2, т.158-36-34

Ул. Садовая д.55/57, т. 571-91-57

Оказание оперативных информационных услуг: подбор работы в Санкт-Петербурге и пригородах, в др. регионах России; профориентация; подбор учебных заведения и профессий пользующихся спросом на рынке труда; консультирование по вопросам занятости.

Предъявление документов не требуется

**Центр содействия занятости молодежи Фрунзенского района**

ул. Бухарестская, дом 61, 2 подъезд, т. 701-79-27

Информация о вакансиях молодежной биржи труда

**“Новое поколение”**

пр. Космонавтов, д.28, корп. 3 т. 378-90-92 (ежедневно с 16 до 18 часов, кроме пятницы и выходных)

Работа для подростков 14-18 лет. Обеспечивается возможность обучения в старших классах вечерней школы. Все работающие обеспечиваются бесплатным питанием, Работают бесплатные спортивные секции.