

ИННОВАЦИОННЫЕ ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ТЕХНОЛОГИИ

*Упражнения-Деловые игры-Тесты-Диагностики-Опросники*

АВТОР-СОСТАВИТЕЛЬ:

Олефир Людмила Николаевна

---

# Моя профессиональная перспектива

---



МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ К РАБОЧЕЙ ТЕТРАДИ  
ПО ПРЕДПРОФИЛЬНОЙ ПОДГОТОВКЕ

Оглавление:

Вступительная статья .....	стр.2-4
Пояснительная записка к программе курса предпрофильной подготовки	
«Моя профессиональная перспектива» .....	5-9
Программа курса «Моя профессиональная перспектива» .....	10-16
Разработки занятий .....	17-37
Игры, упражнения. Материалы для подготовки лекций. ....	38-65
Литература.....	65-66

Учебно-методический комплекс (УМК) предпрофильной подготовки «Моя профессиональная перспектива» состоит из учебной программы, Рабочей тетради с диском дополнительных материалов для учащихся, методических рекомендаций для педагогов/тьюторов с диском презентаций и дополнительных материалов. УМК разработан для учащихся 9-х классов как тьюторское сопровождение процесса подготовки подростков к выбору дальнейшей образовательной траектории, профиля образования и построения профессиональной карьеры. В ходе реализации программы «Моя профессиональная перспектива» предусмотрены диагностические и профориентационные методики, направленные на изучение интересов, склонностей и способностей подростка, освоение современных образовательных технологий учебного исследования, проектирования, самопрезентации. Методика учебного курса направлена на развитие информационных, коммуникативных, социально-проективных компетенций учащегося в мире профессий и на формирование готовности к самоопределению и самореализации в изменяющихся социально-экономических условиях.

Содержание каждой страницы Рабочей тетради отражает логику тьюторского взаимодействия субъектов образовательного процесса (то есть обладает нелинейной логикой, в которой возможны разные логики разворачивания содержания), при этом соответствует теме учебной программы «Моя профессиональная перспектива», утвержденной ЭНМС СПб АППО 23.05.2012 г.

В большинстве случаев структура материала страницы Рабочей тетради отражает методический замысел автора, но оставляет возможность вариативного распределения времени учебного курса для решения индивидуальных задач каждого обучающегося:

- выстраивания собственной логики самодиагностики, ее объемов;
- рефлексии результатов, оспособленности к анализу и систематизации информации о себе;
- самостоятельной (Самостоятельной – не только индивидуальной!) работы с дополнительной информацией;
- обращений за консультативной помощью к тьютору/ специалисту, в случае аналитических или методических затруднений в работе с имеющейся личностной информацией.

Актуальная возрастная потребность девятиклассников в общении реализуется посредством включения в курс элементов коммуникативного тренинга, групповых форм работы, взаимоконсультирования, игропрактических упражнений и ролевых игр. Некоторые из них предусмотрены в Рабочей тетради, большая часть содержится в данном методическом пособии для педагога/тьютора. Таким образом, РТ содержит необходимую логику для реализации целей и задач учебного курса, а данное пособие – методический «орнамент», который komponуется педагогом/тьютором (в каждом случае индивидуально) для формирования рабочего процесса учебной группы/класса, для развития коммуникативных компетентностей обучающихся в модели социальной группы. Один из важных принципов – незавершенность, установка на соавторство.

При подборе учебного и методического материала автор руководствовалась идеей «неизобретения велосипеда», поэтому смело пользовалась классическими теориями отечественных и зарубежных психологов и педагогов, программами и методическими разработками предпрофильной подготовки таких известных авторов, как Резапкина Г.В., Пряжников Н.С. и других. Особую благодарность автор выражает Басовой И.П. за предоставленную возможность воспользоваться ее методическими материалами по учебной программе «Я и профессия». Свою роль автор видит не столько в создании отдельных элементов методического «орнамента», сколько в применении механизма тьюторского

взаимодействия в предпрофильной подготовке (в нашем случае, не сопровождения, а взаимодействия: термин «взаимодействие» отражает позиционное равноправие субъектов образовательного процесса, которое исключает менторство, педагогическую назидательность, но предполагает обмен информацией, а также энергией, в виде творческих идей и эмоциональных транзакций). Специфика данного учебного курса позволяет естественно выделить профессиональную перспективу как априорный мотив, тогда тьюторское взаимодействие есть механизм, позволяющий выстроить цель, задачи, методы для каждого из взаимодействующих в рамках программы учебного курса.

Программа предпрофильной подготовки «Моя профессиональная перспектива» в парадигме перехода к профильному обучению позволяет «за счет изменений в структуре, содержании и организации образовательного процесса более полно учитывать интересы, склонности и способности обучающихся, создавать условия для образования старшеклассников в соответствии с их профессиональными интересами и намерениями в отношении продолжения образования. При этом существенно расширяются возможности выстраивания обучающимися индивидуальной образовательной траектории (Федеральный базовый учебный план)».

Критерии и показатели готовности девятиклассников к профессиональному самоопределению, согласованные с выбором профиля обучения:

Когнитивный (К):

1. Знание своих интересов, склонностей, способностей, индивидуальных качеств.
2. Владение способами самодиагностики и саморазвития.
3. Знание многообразия мира труда и профессий; необходимости профессионального выбора в соответствии со своими желаниями, склонностями, способностями.
4. Понимание специфики профильного обучения, его значения для профессионального самоопределения.

Мотивационно-ценностный (М-Ц)

1. Адекватное отношение к себе как субъекту выбора профиля обучения, самостоятельность и активность при осуществлении выбора.
2. Осознание необходимости выбора профиля обучения на основе соотнесения своих профессиональных намерений с личностными склонностями и возможностями.
3. Осознанная мотивация на профильное обучение как условие для достижения поставленной цели выбора желаемой профессиональной деятельности.
4. Положительное отношение к продолжению обучения в соответствии с избираемым профилем. Заинтересованность в получении знаний.

Деятельностно-практический (Д-П)

1. Проявление своего творческого потенциала, коммуникативности и самостоятельности в достижении наивысших результатов по интересующим, профессионально значимым учебным дисциплинам.
2. Готовность к исследовательской, проектной и коммуникативной деятельности в избранной сфере.
3. Наличие «проб» в достижении поставленных профессионально-ориентированных целей.

Основные понятия взяты из нового Закона об образовании:

*профессиональная ориентация* – деятельность по предоставлению информации и консультационной помощи обучающимся, направленная на содействие свободному и осознанному выбору ими будущей

профессиональной деятельности, места и формы обучения в соответствии с профессиональными интересами, индивидуальными способностями и психофизиологическими особенностями;

*профильное обучение* – организация образовательного процесса, основанная на дифференциации и индивидуализации содержания основной общеобразовательной программы основного общего, среднего общего образования с учетом образовательных потребностей и интересов обучающихся, обеспечивающих углубленное изучение отдельных учебных предметов, предметных областей основной общеобразовательной программы;

*направленность (профиль) образования* – целевая ориентация образовательной программы на конкретные области знания и (или) виды деятельности, определяющая ее предметно-тематическое содержание и (или) преобладающие виды учебной деятельности обучающегося, а также требования к результатам ее освоения;

В подборе материалов и оформлении структуры страниц РТ принимали участие учащиеся 9-х классов ГБОУ СОШ №643 Санкт-Петербурга, поэтому страницы не только эклектичны с точки зрения редакторского стиля и оставляют простор для дальнейшего развития и улучшения, но и, порой, не дают ссылки на источники информации, так как были обнаружены безымянными в сайтах сети интернет.

## **Пояснительная записка**

### **к программе «Моя профессиональная перспектива»**

В соответствии с Концепцией модернизации российского образования на старшей ступени общеобразовательной школы предусматривается профильное обучение, задача которого — создание в старших классах общеобразовательной школы системы специализированной подготовки, ориентированной на индивидуализацию обучения и социализацию обучающихся с учетом реальных потребностей рынка труда.

Профильное обучение — средство дифференциации и индивидуализации обучения, которое позволяет за счет изменений в структуре, содержании и организации образовательного процесса более полно учитывать интересы, склонности и способности обучающихся, создавать условия для образования старшеклассников в соответствии с их профессиональными интересами и намерениями в отношении продолжения образования. При этом существенно расширяются возможности выстраивания обучающимся индивидуальной образовательной траектории.

Переход к профильному обучению позволяет:

- создать условия для дифференциации содержания обучения старшеклассников, построения индивидуальных образовательных программ;
- обеспечить углубленное изучение отдельных учебных предметов;

- установить равный доступ к полноценному образованию разным категориям обучающихся, расширить возможности их социализации;

- обеспечить преемственность между общим и профессиональным образованием. (Федеральный базовый учебный план)

Профильное обучение в старших классах предваряет предпрофильная подготовка — система педагогической, психологической, информационной и организационной поддержки учащихся основной школы, включающая мероприятия по предпрофильной ориентации и психолого-педагогической диагностике учащихся. Профильная ориентация необходима учащимся 8-9 классов для принятия осознанного решения о выборе профиля обучения. Профессиональное самоопределение имеет многоступенчатый и динамический характер.

Курс построен в соответствии со следующими принципами современного подхода к профессиональному самоопределению:

1. Основным регулятором деятельности по выбору профессии является субъективный образ желаемого будущего, тесно связанный с иерархией его мотивов.
2. Выбор профессии – длительный процесс, состоящий из ряда последовательных шагов, тесно связанный с другими направлениями развития личности и являющийся частью системы жизненных выборов.
3. Профессия является многопризнаковым социокультурным объектом и включает в себя как требования общества к личностным качествам, психофизиологическим свойствам, моделям поведения, знаниям и навыкам профессионала, так и возможности удовлетворения его потребностей.
4. Необходимое условие адекватного профессионального выбора – активность, в основе которой – способность ориентироваться в мире профессий, требованиях, предъявляемых той или иной группой профессий к человеку, понимание своих ограничений и возможностей.

В основу программы положены теоретические идеи Е.А.Климова, разработки и методики И.П.Басовой, Н. С. Пряжниковой, Г. Резапкиной, М.Савченко и других авторов.

Программа курса «Моя профессиональная перспектива» (модель тьюторского взаимодействия в предпрофильной подготовке), соответствует государственным требованиям по организации предпрофильной подготовки («Концепция профильного обучения», приказ Министерства образования №2783 от 18.07.2002); отвечает на вызовы социума; связана с темой экспериментальной работы школы: «Механизм тьюторского взаимодействия как организационно-педагогическое условие развития компетентностей субъектов образовательного процесса» (Распоряжение Комитета по образованию

№1985-р от 19.11.2011г. «О переводе образовательного учреждения в режим экспериментальной площадки»).

**Целью** учебного курса является психолого-педагогическое сопровождение в выборе профиля обучения в старшей школе, формирование необходимых в предпрофильной подготовке компетентностей у субъектов, вступающих в тьюторское взаимодействие.

Субъектами являются учащиеся (в литературе по технологии тьюторского сопровождения их предлагают называть школярами); педагоги, которые осваивают новую профессиональную позицию – тьютор («Квалификационные характеристики должностей работников образования», - приказ Минздравсоцразвития России №593 от 14.08.2009); родители, которые становятся консультантами ребенка; администраторы, обучающиеся управлять процессами изменений.

### **Задачи:**

- Способствовать развитию у школьников отношения к себе как субъекту будущего профессионального образования и профессионального труда;
- Сформировать представление о требованиях изменяющегося общества к выпускникам старших классов школы, будущим профессионалам;
- Обеспечить способами и приемами принятия адекватных решений в выборе индивидуального образовательного и профессионального маршрута.

**Активность, самоопределение, умение делать выбор, образовательная мобильность** и другие качества, образующие **субъектность** и одновременно являющиеся новообразованием психики молодого человека, должны стать **личностными результатами**. Появиться или воссоздаться они могут в процессе **тьюторского взаимодействия**, в котором и ученик, и учитель - открытые для взаимодействия системы. Принцип *открытости* все чаще обсуждается исследователями, как возможная качественная характеристика современного образования. «Открытое образовательное пространство не формирует определенный образ, а имеет целью дать *опыт самоопределения*».

Схема 1



Так нам представляется процесс взаимодействия и созданное им пространство, определяемое культурными нормами и их же порождающее. Взаимодействие опосредует процесс обучения, так как учение не есть прямая проекция обучения.

В результате изучения данного курса у школьников должны быть сформированы:

### Знания и представления

- о требованиях современного общества к профессиональной деятельности человека, о рынке профессионального труда и образовательных услуг;
- о возможностях получения образования по избранному профилю и о профессиональной перспективе, о психологических основах принятия решения, в целом, и выборе профиля обучения, в частности.

### Умения:

- находить выход из проблемной ситуации, связанной с выбором профиля обучения и пути продолжения образования;
- объективно оценивать свои индивидуальные возможности в соответствии с избираемой деятельностью;
- ставить цели и планировать действия для их достижения.

Как сделать это в условиях группового занятия? Вот тут-то и пригодится «методический орнамент» технологии тьюторского сопровождения и вариативные возможности содержания курса.

На каждом этапе курса мы находим параллели в структуре и содержании моделей **тьюторского взаимодействия** и **тьюторского сопровождения**, а также **экслектической модели психологического консультирования** (отличать от профконсультирования, хотя и оно решает свои задачи!).

	<b>Технология тьюторского сопровождения</b> (источник - 1)	<b>Технология психологической консультации</b> (источник – 4)	<b>Технология тьюторского взаимодействия</b>
1	Определение познавательного интереса. Диагностика	Установление контакта, исследование проблем. Присоединение	Установление контакта с прояснением познавательного интереса всех субъектов тьюторского взаимодействия в консультации
2	Формулирование образовательного вопроса	Определение проблем, заключение контракта	Заключение контракта на решение образовательного вопроса в пространстве диалога субъектов
3	Постановка цели образовательной деятельности	Идентификация альтернатив, исследование ресурсов	Анализ возможностей каждого субъекта и формирование общих ресурсов (синергетический подход)
4	Поиск образовательных ресурсов и разработка плана образовательной деятельности	Составление плана реалистического решения проблем. Кристаллизация проблемы	Выработка версий для реализации целей субъектов взаимодействия («мозговой штурм»). Выбор «сопряженной» версии взаимодействия. Поиск партнеров.
5	Реализация, обсуждение, анализ, корректировка плана образовательной деятельности	Деятельность. Реализация плана решения проблем. Его корректировка	Партнерская содеятельность с предъявлением субъектных результатов действий на определенных этапах. Корректировка проекта



			образовательной деятельности
6	Анализ итогов образовательной деятельности	Оценка и обратная связь. Терапевтическое завершение	Содеятельное завершение: исчерпывается образовательная проблема в определенном контрактом пространстве и времени. Рефлексия и анализ.
7	Корректировка образовательной цели, определение временных перспектив	Отсоединение. Выход из консультации или перезаключение контракта	Само(оценка) полученного новообразования или продукта. <i>Примечание: в отличие от бизнеса, в любом случае, будет приращение в развитии и образовании.</i> Выход из взаимодействия или перезаключение контракта.

Программа предлагаемого курса по своему содержанию вариативна: к каждой встрече подготовлен пакет материалов по предполагаемым логикой развития блокам (этапам):

***А) информация о себе, как развивающемся субъекте;***

***Б) информация о мире современных профессий;***

***В) информация о том, как «навести мосты» между мною и профессиональным миром;***

***Г) информация о том, как я должен быть «оспособлен», чтобы быть успешным и (природо-, культуро-, ауто-)сообразным.***

Объем материалов избыточен. *Избыточность*, как принцип, поддерживает *индивидуальный* характер подготовки. Курс предполагает не трансляцию закреплённой программой информации (несомненно, полезной!), а предоставляет возможность субъектам образовательного процесса самим скомпоновать информационные блоки. В «Рабочей тетради по предпрофильной подготовке» представлено «сырьё», материал: темы, упражнения, задания, диагностики, которые школяр может выполнять в любой последовательности после консультации с педагогом-тьютором. Школяр самостоятельно делает фрагменты учебного пособия с нелинейной логикой. Один из важных принципов – *незавершенность*, инициация *соавторства*. О самостоятельной работе: *самостоятельно* – не значит только индивидуально, напротив, необходимо помогать субъектам образовательного процесса объединяться в разные *сообщества*: в группы внутри класса, в разновозрастные группы внутри школы, в межшкольные группы внутри *сети* экспериментальных площадок. Материал выстроен таким образом, что необходимость обращения к пропущенному блоку информации возникнет в работе школяра, когда он будет выстраивать целостную картину и координаты своего самоопределения, осуществляя **выбор: профиль обучения - дальнейшее образование – профессия – позиция в профессиональном мире.**

Программа рассчитана на один год при одном уроке в неделю. Каждая тема укладывается в один урок. В программе использованы различные типы уроков, в них входит профессиональная диагностика с использованием надежных методик, деловых и ролевых игр, проблемно-поисковых задач, элементов исследовательской и проектной деятельности, контрольные задания.

Программой курса также предусмотрены индивидуальные консультации для решения возникших у школяра вопросов, с учетом того, что окончательное решение остается за ним самим и его родителями.

Программа курса содержит необходимые «Словарь основных понятий профориентации» и «Словарь профессий», а также диагностические материалы (см. в приложении).

### Тематическое планирование курса:

№	Тема	Виды контроля	Виды работы на уроке
1	Введение. Общество, образование и профессия	Запись интервью с родителями	Лекция, беседа, работа со словарем понятий
<b>Часть 1. Исследование своей направленности. Выбор профиля обучения (=ХОЧУ)</b>			
2	Что я знаю о своей направленности	результаты диагностики и ее анализ	Диагностика и анализ
3	Исследование профессиональной направленности	Рисунок и самоанализ	Практикум, соконсультирование
4	Мотивы и потребности	Запись лекции,	Лекция.анализ
5	Интересы и склонности	самост. подбор диагностик по теме	Практикум, соконсультирование
6	Определение профиля обучения	инд. задания	Анализ, беседа
7	Тип мышления	Рабочий лист №б: диагностика типа мышления	практикум
8	Эрудиция и интеллектуальное развитие	диагностика вербального и невербального интеллекта	Анализ результатов

9	Зачет "Комплексная диагностика профиля обучения"	Анализ матрицы «Профиль»	Самостоятельная работа
<b>Часть 2. Мир современных профессий(=НАДО)</b>			
10	Что я знаю о мире современных профессий:	конспект, работа со словарем профессий	Лекция, сообщения учащихся
11	Классификация профессий.	самост подготовка презентации профессии по плану	Лекция, беседа
12	Профессиограмма. Признаки профессии	заполнение таблицы-классификации	Работа со словарем, анализ в группах
13	Профессия, специальность, должность. Формула профессии	Самостоятельная проверочная работа: составить формулы профессий	Работа со словарем, практикум
14	Изучение современного рынка труда. Человек в новых экономических условиях.	Анализ информации служб занятости - инд. задания	Сообщения учащихся по результатам анализа,
15	Презентации типов профессий "Человек - Техника"	Информация группы уч-ся. Записи плана эксперимента.	Сообщения уч., понятие об эксперименте
16	Презентации типов профессий "Человек - Природа"	Информация группы уч-ся . Методика учебного исследования.	Сообщения уч., понятие об учебном исследовании
17	Презентация типов профессий "Человек - Знак"	Информация группы уч-ся. План структуры портфолио.	Сообщения уч., понятия о рефлексии, о портфолио
18	Презентация типов профессий "Человек - Художественный образ"	Информация группы уч-ся. Что такое творческий проект – рассуждение.	Сообщения уч., понятие о творческом проекте
19	Презентация типов профессий "Человек - Человек"	Информация группы уч-ся. Информация об участии в социальных проектах.	Сообщения уч., понятие о социальном проекте.
20	Стратегии выбора и пути получения профессии	отзыв о посещении ярмарки профессий	Дискуссия
21	Ошибки в выборе профессии	анализ ситуаций	Ролевые игры, анализ

			результатов
22	Профессия и здоровье	Работа со словарем профессий. Раздел: ограничения в профессионал. деятельности	Понятие об акцентуации характера. Работа в группах, анализ таблицы
<b>Часть 3. Исследование своих возможностей и способностей (=МОГУ).</b>			
23	Индивид и его свойства в выборе будущей профессии Функциональная асимметрия и тип конституции индивида	Классификация индивидуальных свойств, самодиагностика, анализ результатов.	Лекция, беседа, работа с диагностикой
24	Темперамент и профессиональная деятельность	Тест Айзенка. Определение типа по интерпретации Г.Маталиной, выводы	Лекция, диагностика, анализ
25	Характер и акцентуации характера	Запись лекции, выводы по диагностике Профиль личности с учетом акцентуаций (Леонгард): сочинение-рефлексия	Лекция, беседа. Самодиагностика.
26	Человек в мире людей	Опросник Лири. Подготовка к игропрактике. Социометрия.	Групповая дискуссия, анализ, подбор ролевых игр.
27	Личность, идентификация личности.	Упражнение «Кто Я?», пирамида потребностей А.Маслоу, ЦО М.Рокича.	Беседа, работа с понятиями и терминами. Самодиагностика и взаимонализ.
28	Конфликт и способы поведения в нем.	Выводы по диагностике Томаса.	Отчет по игропрактике. Ролевые игры. Диагностика.
29	Способности и профессиональная пригодность (трудовые действия)	Активизирующий опросник Н.С.Пряжниковой	Сообщения учащихся, определение уровня самооценки. Работа с картотекой «Будь готов!».
30	Способности общие и специальные.	Психометрия, КОС, тест Вильямса.	Самодиагностика и анализ
31	Эмоциональный Мир личности.	Запись лекции, выводы по диагностике (стресс, кризисные состояния)	Лекция. Диагностика и самоанализ
<b>Часть 4. Результаты и выводы по учебному курсу.</b>			

32	Понятие о профессиональной карьере и ее планировании	Составление резюме. Соконсультирование.	Лекция, практикум по проектированию
33	Представление проекта "Моя будущая профессия"	сочинение-рефлексия	Презентация проектов
34	Самооценка и уровень притязаний. Навыки самопрезентации	подготовка материалов к конференции	Презентация проектов и их экспертиза
35	Итоговая конференция "Моя будущая профессия"	Заполнение экспертного листа.	Стендовые доклады групп.
	Итого: 35 часов, из расчета 1 час в неделю.		17 часов - теоретич. занятий, 18 часов – практических занятий

### Содержание программы:

#### **Тема 1. Вводное занятие. Общество, образование и профессия.**

Знакомство с программой курса. Цели и задачи курса. Определения понятий: карьера, профессия, специальность, профессиональное обучение, рынок труда. Практическая работа со словарем понятий. Значимость проблемы выбора профессии: экономический и психологический аспекты. Дискуссия: факторы, влияющие на выбор профессии. Домашнее задание: интервью с родителями

#### **Тема 2. Что я знаю о своей профессиональной направленности?**

Самоисследование своей направленности с помощью методики Куна «Кто Я? Какой Я?». Диагностическая беседа «Выявление и оценка профессиональной направленности и профессиональных намерений».

#### **Тема 3. Исследование профессиональной направленности.**

Диагностика «Готовность к выбору профессии». Беседа об уровнях готовности с учащимися.

#### **Тема 4. Мотивы и потребности.**

Практикум с элементами рисуночной арт-терапии, целью которого является диагностика и снятие эмоционального напряжения, возникающего у детей при выборе профессии. Методика диагностики учебной мотивации.

#### **Тема 5. . Интересы и склонности в профессиональном выборе .**

Наши интересы и профессия: практикум с элементами тренинга. Работа в парах: «Мне интересно», затем в круге представить своего партнера. Влияние интересов на выбор профессии: дискуссия.

#### **Тема 6. Определение профиля обучения.**

Методика «Профиль»: диагностика интересов. Работа в парах, навыки взаимоконсультирования по результатам методики.

#### **Тема 7. . Определение типа мышления учащихся**

Методика «Опросник типа мышления»: Определение типа мышления учащихся. Обработка данных, интерпретация. Беседа.

#### **Тема 8. Эрудиция и интеллектуальное развитие**

Интеллектуальные способности и успешность профессионального труда. Значение мыслительной деятельности. Виды мышления. Исследование мышления с помощью методики «ЭРУДИТ».

**Тема 9. Комплексная диагностика профиля обучения. Зачетное занятие.**

Самостоятельная работа (Бланки 1, 2, 3 в приложении). Анализ матрицы «Профиль» Г.Резапкиной. Заполнение итогового бланка.

**Тема 10. Что я знаю о мире современных профессий.**

Многообразие мира профессий. Мини-практикум: работа со словарем профессий. Анализ газет и интернет-источников с информацией о вакансиях.

**Тема 11. Классификация профессий.**

Типы классификаций профессий - объединение профессий в группы в соответствии с установленными критериями: отрасль экономики, цель труда, компетенции, уровень образования и т.д. (например, классификация Е.А. Климова по предмету труда, классификация Дж. Голланда по типам профессий). Сферы профессиональной деятельности: беседа о сферах профессиональной деятельности. Ведущий предмет труда в данных сферах.

**Тема 12. Профессиограмма. Признаки профессии.**

Примеры профессии. Психологические качества, необходимые для работы с данным предметом труда. Виды учебной и внеклассной работы, в которых частично представлены соответствующие предметы труда.

**Тема 13. Профессия, специальность, должность. Формула профессии.**

Работа с понятиями. Диагностика с помощью методики Д.Кейрси. Определение функционального портрета по формулам и типам. Составление формул профессий. Самостоятельная работа.

**Тема 14. Изучение современного рынка труда.**

Современный рынок труда или рынок рабочей силы («надо») как система социально экономических взаимоотношений между работодателями и теми, кто ищет работу. Законы рынка труда. Заработная плата. Рыночное равновесие.

**Тема 15. Презентация типа профессий «Человек - Техника».**

заслушивание и обсуждение сообщений о профессиях. Практикум: понятие об эксперименте.

**Тема 16. Презентация типа профессий «Человек – Природа».**

заслушивание и обсуждение сообщений о профессиях. Практикум: понятие об учебном исследовании.

**Тема 17. Презентация типа профессий «Человек - Знак».**

заслушивание и обсуждение сообщений о профессиях. Практикум: понятие о рефлексии, портфолио.

**Тема 18. Презентация типа профессий «Человек – Художественный образ».**

заслушивание и обсуждение сообщений о профессиях. Практикум: понятие о творческом проекте.

**Тема 19. Презентация типа профессий «Человек - Человек».**

заслушивание и обсуждение сообщений о профессиях. Практикум: понятие о социальном проекте.

**Тема 20. Стратегии выбора профессии**

«Хочу», «Могу», «Надо» - профессиональный треугольник. «Хочу» - цель: определить, чем я хочу заниматься, кем хочу быть. «Могу» - познание себя, своих возможностей, учет состояния здоровья. «Надо» - знание профессиональной сферы и определение необходимых путей и средств достижения цели, основывающихся на самооценке собственных достоинств и недостатков. Рациональное соотношение «Хочу», «Могу», «Надо». Тест «Кто Вы?» Образ «Я» и профессия «Я – идеальное», «Я – реальное», «Я – представляемое». Методика «Контруктивный рисунок человека из геометрических фигур» (выявление индивидуально-типологических особенностей).

**Тема 21. Пути получения профессии.**

Анкета профессионального выбора. Пути получения профессии: среднее специальное образование; высшее образование. Справочники для поступающих в учебные заведения. Возможности Интернета. Составление образовательной карты Санкт-Петербурга.

**Тема 22. Типичные ошибки при выборе профессии**

Типичные ошибки при выборе профессии: «мозговой штурм». Дискуссия. Три группы ошибок: незнание мира профессий, незнание себя, незнание правил выбора профессии: групповая работа по карточкам. Методика Н.С.Пряжникова.

**Тема 23. Профессиональная карьера и здоровье**

Профессиональная карьера и здоровье. Требования профессий к здоровью человека. Методика «Мое здоровье». Здоровье – один из факторов успешной профессиональной карьеры. Работа со словарем профессий.

**Тема 24. Темперамент и профессиональная деятельность.**

Свойства нервной системы и профессия. Темперамент в профессиональном становлении. Учет темперамента в деятельности (влияние темперамента на выбор профессии). Выявление типа темперамента. Тест Г.Айзенка. Типы и свойства темперамента: беседа по результатам диагностики. Типология Г.Маталиной

**Тема 25. Функциональная асимметрия и тип конституции - профессионально важные свойства индивида.** Анализ индивидуальных свойств, влияющих на выбор профессиональной деятельности: левополушарность-правополушарность, теория конституциональных типов по Кречмеру, анализ своих индивидуальных свойств.

**Тема 26. Человек в мире людей.**

Проведение игры-социометрии «Я в глазах своих товарищей». Опросник «Что думают обо мне мои родители» - опросник-интервью. Дополнительная работа с опросником Т.Лири. Консультация с педагогом-тьютором.

**Тема 27. Личность, идентификация личности.**

Беседа о возникновении понятия «личность», о теориях личности. Выполнение упражнений на идентификацию личности, анализ результатов. Что лежит в основе активности личности? Беседа о потребностях и ценностных ориентациях человека.

**Тема 28 Конфликт и способы поведения в нем.**

Определение конфликта. Виды конфликтных отношений. Диагностика поведения в конфликте. Способы разрешения конфликта. Практикум. Ролевые игры.

**Тема 29. Способности и профессиональная пригодность (трудовые действия).**

Возможности личности в профессиональной деятельности («могу»). Понятие о способностях. Психологическая структура способностей (задатки и уровни способностей; общие и специальные способности). Способности и профессиональная пригодность. Активизирующий опросник Н.С.Пряжникова. Подбор профессий из картотеки.

**Тема 30. Способности общие и специальные.**

Конференция. Сообщения учащихся о людях, которые развивая свои способности, достигли профессиональных успехов. Диагностический практикум (КОС, психогеометрия, тест креативности Вильямса- Е.Туник).

**Тема 31. Эмоциональный мир личности. Стрессы и тревожность.**

Эмоциональные состояния личности: эмоции, чувства, аффект, страсть, настроение. Воля (понятия: воля, упрямство, саморегуляция, самовоспитание). Признаки волевого акта: борьба мотивов, самоограничение, наличие цели и продуманного плана действия; отсутствие непосредственного удовольствия, получаемого в процессе и в результате его выполнения. Развитие воли у человека. Исследование личностной тревожности с помощью теста Спилбергера. Анализ результатов. Связь личностной тревожности и выбора профессии.

**Тема 32. Понятие о профессиональной карьере и ее планировании.**

Представление о проекте своего профессионального развития. Матрица проекта. Беседа о людях успешной карьеры. Навыки составления резюме.

**Тема 33. Представление проекта «Моя будущая профессия»**

Подготовка творческой работы - презентации. Отработка навыков педагогического взаимодействия в экспертной оценке презентаций друг друга.

**Тема 34. Самооценка и уровень притязания. Навыки самопрезентации.**

Исследование самооценки и уровня притязаний. Формула успеха. Новые профессии на рынке труда. Готовность человека к постоянному самообразованию и переподготовке. Ролевая игра «Конкурс». Навыки самопрезентации: тренировка умения презентовать себя. Упражнение «Личное пространство». Роль одежды. Формирование делового стиля.

### **Тема 35. Итоговая конференция «Моя будущая профессия»**

Презентации своих индивидуальных проектов в форме стендовых докладов и их защита. Работа экспертной группы учащихся. Итоговая рефлексия.

#### **Методическое обеспечение программы:**

Для успешной работы по этой программе необходимо заранее познакомиться с методами и приемами, которые будут использованы.

**Круг.** Круг способствует включению каждого учащегося в дискуссию, развитию групповой сплоченности и доверия. Большинство представленных занятий начинается и заканчивается в кругу, что позволяет всем участникам внести свой вклад в разработку темы урока или в его оценку. А это, в свою очередь, позволяет психологу установить степень достижения промежуточных результатов, выявить сбой и своевременно его корректировать.

**Тренинговые занятия.** В программу кружка вплетены тренинговые занятия, в которых использованы элементы самодиагностики, ролевые игры, упражнения, направленные на формирование психологической готовности к обоснованному выбору профессии и развитие навыков планирования профессиональной карьеры. Так же тренинговые занятия помогают учащимся научиться применять полученные ими знания и навыки сразу на практике.

**Тестирование.** Тестовый материал, используемый в программе, позволяет не только выявить уровень группы до и после курса, но и подкрепляет имеющиеся знания, дает дополнительную информацию, обогащающую знания. Тестовый материал фиксируется в индивидуальных тетрадях и к завершению курса представляет собой своеобразный «банк данных», индивидуальный для каждого обучающегося. Этот материал - основа для дальнейшей индивидуальной работы с подростком. По договоренности с обучающимися результаты индивидуальной диагностики могут использоваться педагогом/тьютором в статистическом виде для формирования базы данных ОЭР школы.

**Групповая дискуссия.** Это метод организации общения учащихся под руководством тьютора. Групповая дискуссия предполагает высказывание собственного мнения, опирающегося на личные знания и опыт. Групповая дискуссия позволяет учащимся:

- увидеть проблему с разных сторон;
- повысить эффективность работы;
- уточнить личную точку зрения каждого.

**Кооперативное обучение (КО).** Кооперативное обучение – метод обучения в небольших группах от 2 до 6 человек, когда учащиеся вместе решают общую задачу. Организовывая кооперативное обучение, следует придерживаться следующей процедуры:

- объединив участников, попросите их сесть лицом к лицу;
- распределите между участниками группы роли (докладчика, руководителя дискуссии, секретаря, оформителя и т.д.);
- дайте одно задание на всех, предложив делиться друг с другом информацией, материалами, идеями, разъяснять непонятное, разрабатывать проблему и подвести итог обсуждения;
- оцените работу группы.

**Соконсультирование** – работа обучающихся в парах- тройках по определенной схеме психолого-педагогического взаимодействия с целью обсуждения, анализа, получения обратной связи и принятия решения о дальнейших действиях при решении конкретной учебной задачи. В случае необходимости супервизию оказывает педагог/тьютор в ходе занятия или во внеурочное время.

**Мозговой штурм.** Мозговой штурм дает возможность не только быстро генерировать большое количество идей, но и позволяет:



- включить всех учащихся в работу;
- демократично и ненавязчиво обсудить проблемные вопросы;
- выявить уровень знаний и интересы обучающихся.

Собранные идеи могут служить психологу основой для более глубокой работы над проблемой, в частности, для организации групповой дискуссии.

При необходимости ведущий может выделить ключевые идеи мозгового штурма.

**Рефлексия.** Многие задания курса предполагают использование техники рефлексии. Данная техника может использоваться гибко: в одних заданиях она позволяет обдумывать свою личную позицию, не делаясь своими размышлениями с окружающими, в других – служит инструментом групповой оценки задания. Рефлексия позволяет обдумать полученную информацию, задуматься над тем, где и как они могут использовать полученные знания в жизни. Ведущему рефлексия дает обратную связь. С целью получения обратной связи обычно задаются три типа рефлексивных вопросов:

- о содержании задания;
- о взаимодействии в группе во время его выполнения;
- о том, что каждый учащийся узнал или почувствовал.

## Разработки занятий

*Занятие 1. Тема: Введение в курс «Моя профессиональная перспектива»*

*Форма занятия:* Групповой коммуникативный тренинг (беседа, выдвижение и обсуждение задач и тем учебного курса).

*Цель коммуникативная:* установление контакта. Выстраивание отношений с одноклассниками после летних каникул. Знакомство с педагогом в новой роли - тьютора.

*Цель информационная:* роль и место предпрофильной подготовки в учебной программе.

*Цель развивающая:* моделирование тьюторского способа взаимодействия на занятиях курса.

*Оборудование и оснащение:* помещение для тренинговых занятий, оборудование для презентации Power Point, рабочая тетрадь по предпрофильной подготовке «Моя профессиональная перспектива».

*Ход занятия:*

№ этапа	Время	Деятельность школьников	Деятельность тьютора

Оргмомент и установление эмоционального контакта	2 мин	Передвигаются в пространстве кабинета. Приветствуют друг друга. Рассаживаются в круг.	Предложение: давайте попробуем в течение 1мин. обменяться приветствиями, вербальными (словесными) и тактильными (прикосновение), с наибольшим количеством присутствующих. Определяет время: начали... стоп.
Активизирующая игра и социологический опрос группы	8	Школьники активно меняются местами. По правилам: нельзя меняться с рядом сидящим, обязательно участвовать, если эта характеристика тебя касается. Сначала педагог задает тему, ребята продолжают, если остаются без места (стульев на 1 меньше, чем участников) В конце упражнения делают выводы, что нового узнали друг о друге. Тьютор также говорит о том, что он узнал о ребятах.	Предлагает задания (эти задания носят примерный характер, но определяют тему, на которую будут в дальнейшем ориентироваться ребята-ведущие): «Поменяются местами те, кто ждал встречи с одноклассниками? Кто готов активно и основательно учиться? Кто определился, какие предметы у него любимые? Кто работал летом и ему это понравилось? Кто пробовал работать летом и ему это не понравилось? Кто знает, что обозначает в расписании предмет МПП? Кто знает или догадывается, как будут проходить занятия по этому предмету?
Организационное проектирование курса	10	Выдвигают предположение, чем и как будем заниматься в этом предмете: Чем и как хотим заниматься на этом предмете: Знакомятся с рабочей тетрадью, делают первые записи в ней по структуре занятия 1	Предлагает ознакомиться с Рабочей тетрадью и сделать в ней первые записи (о правилах, которым будем следовать) Беседа о целях курса и намерениях ребят. О формах обратной связи и видах зачетных работ. О предполагаемых результатах работы по данному курсу.
Вводная информация по учебному курсу, самоанализ индивидуальной ситуации выбора	5+3	Проектирующие (примерные) вопросы для ребят: 1. Знаете ли Вы, чего ожидают родители в плане Вашей образовательной деятельности? Как это формулируют они для Вас? 2. Совпадают ли Ваши интересы и родительские ожидания? Как это проявляется? А если не совпадают... 3.Какая помощь Вам необходима от тьютора, от родителей, чтобы определиться с выбором профиля обучения к концу этого учебного года?	Дает информацию о профильном обучении и выборе профиля, который предстоит сделать девятиклассникам и их родителям в течение этого учебного года(презентация). Примерные вопросы зафиксированы на доске. После короткого общего обсуждения предлагает более полно обсудить это в микрогруппах(3-4 человека)
Анализ и обмен информацией	6-8	Обмен информацией по вопросам в микрогруппах: выслушивание (каждому по 2 мин), нахождение общего и различного, готовятся выступить от своей микрогруппы, делают записи в рабочей тетради.	Следит за регламентом, организует работу; выводы предлагает занести в рабочую тетрадь.

Ситуация в группе, выявление дефицита информации для осуществления выбора	6	Спикеры групп докладывают о том общем и различном, что прояснилось в ходе обсуждения по вопросам.	Записывает тезисы из сообщений на доске (формирует проблемное поле). Задаёт вопрос: А хотите узнать, что думают родители о вашем дальнейшем обучении и выборе профессии?
Интервью как способ ликвидации дефицита информации	3	Просматривают примерные вопросы для интервью в рабочей тетради. Уточняют технологию проведения его и записи.	Объясняет, как провести интервью с родителями, чем оно отличается от анкетирования. Это домашнее задание.
Завершение , констатация состояния	2	Одним словом или пиктограммой в уголке рабочей тетради изображают свое впечатление.	Предлагает обменяться впечатлениями от занятия и поблагодарить друг друга за внимание и поддержку.

### Приложение 1 к занятию 1.:

*Анкета* (данная анкета может быть предложена учащимся в начале и в конце курса).

1. Выбрал(а) ли ты профессию ( профиль обучения) если да, то какую?

2. Что ты знаешь о своей будущей профессии? (профиле обучения.)

- а) предмет, содержание и условия труда;
- б) профессиональные важные качества;
- в) где можно получить эту профессию;
- г) востребованность этой профессии на рынке труда;

3. Если не выбрал(а), то почему?

- а) плохо знаю мир профессий;
- б) плохо знаю свои возможности;
- в) не могу выбрать профессию.

4. Что повлияло на твой выбор?

- а) самостоятельно принял(а) решение;
- б) посоветовали родители;
- в) посоветовали друзья;
- г) влияние оказали занятия курса.

5. Что изменилось за это время?

### Приложение 2 к занятию 1: Выработка общегрупповых правил

Ведущий: «Я думаю, вы уже поняли, что эти занятия – не такие, как все. Мы не будем с вами что-то читать и пересказывать, учиться применять формулы и правила. Мне бы хотелось, чтобы каждый из нас обратился к собственной личности. Возможно, это сложная задача, но если получится – мы сможем и жить, и воспринимать себя по-другому, меньше мучаясь и больше радуясь, сможем стать мудрее. Но это достаточно глубокий процесс, можно узнать и что-то, что является тайной, поэтому для обеспечения психологической безопасности и для того, что вы сами помогали мне в управлении происходящим, я

предлагаю ввести правила нашей группы. Ведь любое развитое собрание людей имеет свои нормы. Давайте не будем отличаться в худшую сторону и тоже введем для себя такие нормы». В выработке правил участвуют все. Ведущий и участники сначала называют правила, затем обсуждают. Правила записываются на доске или ватмане, который вывешивается на видном месте, и находятся в поле зрения всех учащихся.

### **Примерные правила работы в группе**

- **Правило конфиденциальности**

означает, что все, о чем мы говорим в группе, останется между нами.

- **Правило активности**

(«Как вы сами понимаете, что означает это правило?»)

чем активнее каждый из вас будет участвовать, тем больше пользы он принесёт как другим, так и себе. Это правило означает, что желательно откликаться на предложения ведущих, отвечать на их вопросы, если вам захотелось что-то спросить, то спрашивать и если у вас есть что-то предложить, то предлагать.

- **Правило «стоп»**

тот член группы, который не хочет отвечать на вопрос или участвовать в конкретном упражнении, может сказать «стоп» и таким образом исключить себя из участия. Но этим правилом желательно пользоваться как можно реже, так как оно ограничивает и самого участника и саму группу.

- **Правило открытости и честности**

необходимо стараться быть здесь самими собой, говорить то, что думаешь и чувствуешь. Если раскрываться в каком-либо действии для Вас болезненно, лучше обратиться к правилу «стоп», чем говорить неправду.

- **Правило «приходи вовремя!»**

- **Правило наказания**

у группы есть право придумать наказание тому, кто нарушил одно из правил. Однако это наказание не должно принести физический или моральный вред.

- **Без оценок**

не критиковать и признавать право каждого на высказывание своего мнения, не допускать оценки человека, оценивать не участников, а только их действия (высказывания), учиться понимать другого, чувствовать, что человек хотел сказать, какой смысл вложил в высказывание. Тип выражений может быть таким: «Мне не нравится твой тон обращения».

Важно подчеркнуть, что вместо оценок другого человека мы говорим о своих чувствах, которые его действия у нас вызывают.

Психолог спрашивает, хотели бы ещё учащиеся предложить ввести какое-нибудь правило (выключить сотовые телефоны, обращаться по имени, относиться друг к другу с уважением; если возникнет вопрос, который хотелось бы обсудить с ведущими вне группы, то можно обращаться).

После фиксации правил происходит процесс «голосования» - учащийся поднимает руку в знак согласия с тем, что принимает их и готов применять.

*Примечание:* могут быть введены и другие правила, данная рекомендация носит только примерный характер.

### **Теоретический материал для педагога к занятиям 1-2.**

#### **Жизненные сценарии в судьбе человека (источник: Л.Д.Столяренко, С.И.Самыгин «100 экзаменационных ответов по психологии»)**

Каждый человек еще в детстве, чаще всего бессознательно, думает о своей будущей жизни, как бы прокручивает в голове свои жизненные сценарии. **Сценарий** – это постепенно разворачивающийся жизненный план, который формируется еще в раннем детстве в основном под влияние родителей. Этот психологический импульс толкает с большой силой человека вперед, навстречу его судьбе, и очень часто независимо от его сопротивления или свободного выбора.

Жизненные сценарии основываются в большинстве случаев **на родительском программировании**, которое ребенок воспринимает по трем причинам: во-первых, оно дает жизни цель, которую в противном случае пришлось бы отыскивать самому; все, что делает ребенок, чаще всего он делает для других людей, обычно для родителей. Во-вторых, родительское программирование дает ему способ структурировать свое время (т.е. приемлемо для его родителей). В-третьих, ребенку надо указывать, как поступать и делать те или иные вещи. Учиться самому интересно, но не очень-то практично учиться на своих ошибках. Родители, программируя жизнь своих детей, передают им свой опыт, все то, чему они научились (или думают, что научились). Если родители – неудачники, то они передают свою программу неудачников. Если же они победители, то соответственно программируют судьбу своего ребенка. Долгосрочная модель всегда предполагает сюжетную линию. И хотя результат предопределен родительским программированием в добрую или иную сторону, ребенок **может избрать свой собственный сюжет**.

Согласно концепции транзакционного анализа Э. Берна, сценарий предполагает: 1) родительские указания; 2) подходящее личностное развитие; 3) решение в детском возрасте; 4) действительную "включенность" в какой-то особенный метод, несущий успех или неудачу.

Если сценарием считается то, что человек еще в детстве планирует совершить в будущем, то **жизненный путь** – это то, что происходит в действительности. Жизненный путь в какой-то степени предопределен генетически (вспомним концепцию виктимологии Ч.Тойча), а также положением, которое создают родители, и различными внешними обстоятельствами. Болезни, несчастные случаи, война могут сорвать даже самый тщательный, всесторонне обоснованный жизненный план.

Существует много сил, влияющих на человеческую судьбу: родительское программирование, поддерживаемое "внутренним голосом", который древние звали "демоном"; конструктивное родительское программирование, поддерживаемое, подталкиваемое течением жизни; семейный генетический код, предрасположенность к определенным жизненным проблемам и способам поведения; внешние силы, все еще называемые судьбой; свободные устремления самого человека. Продуктом действия этих сил и оказываются разные типы жизненного пути, которые могут смешиваться и вести к одному или другому типу **судьбы: сценарному, несценарному**, насильственному или независимому. Но в конечном счете судьба каждого человека определяется им самим, его умением мыслить и разумно относиться ко всему происходящему в окружающем мире. Человек сам планирует собственную жизнь. Только тогда свобода дает ему силу осуществлять свои планы, а сила дает ему свободу осмысливать их, а если надо, и отстаивать их или бороться с планами других. Даже если жизненный план человека определен другими людьми или в какой-то степени обусловлен генетическим кодом, то и тогда вся его жизнь будет свидетельствовать о постоянной борьбе.

Возможны четыре основных жизненные сценария:

1. "Я" – хороший, "Все ОНИ – хорошие, жизнь – хороша" – сценарий "победителя";
2. "Я" – плохой, "ОНИ – плохи, жизнь – плоха" – сценарий "побежденного", неудачника;
3. "Я" – хороший, но "ОНИ – плохие, жизнь – плоха" – сценарий "озлобленного пессимиста",
4. "Я" – плохой, а "ОНИ" – хорошие – сценарий "комплекса неполноценности".

Жизненный сценарий оказывает свое влияние на те **жизненные позиции**, которые проявляет человек в карьере, работе, в браке. В сфере человеческих отношений. Жизненные позиции, или отношение человека к определенной своей жизни, могут быть позитивны, негативны, можно выделить семь вариантов жизненных позиций: 1) идеализация действительности, 2) крушение, 3) вызов всему (неповиновение), 4) уход от дел, 5) осознание, 6) решительность, 7) убежденность.

### **Теоретический материал для педагога к занятиям 3-4**

#### **Психогометрическая типология**

Психогометрия как система сложилась в США. Автор этой системы Сьюзен Деллингер – специалист по социально-психологической подготовке управленческих кадров. **Психогометрия** – система анализа типологии личности на основе наблюдения за поведением человека и предпочитаемого выбора человеком какой-либо геометрической фигуры .

Расположив представленные геометрические фигуры в порядке их предпочтительности, по фигуре, помещенной на первое место, можно определить основные доминирующие особенности личности и поведения.

Каковы же основные психологические характеристики поведения?

**Квадрат:** организованность, пунктуальность, строгое соблюдение правил, инструкций, аналитичность мышления, внимательность к детям, ориентация на факты, пристрастие к письменной речи, аккуратность, чистоплотность, рациональность, осторожность, сухость, холодность, практичность, экономность, упорство, настойчивость, твердость в решениях, терпеливость, трудолюбие, профессиональная эрудиция, слабый политик, узкий круг друзей и знакомых.

**Треугольник:** лидер, стремление к власти, честолюбие, установка на победу, прагматизм, ориентация на суть проблемы, уверенность в себе, решительность, импульсивность, сила чувств, смелость, неукротимая энергия, склонность к риску, высокая работоспособность, буйные развлечения, нетерпеливость, великолепный политик, остроумие, широкий круг общения, узкий круг близких и друзей.

**Прямоугольник:** изменчивость, непоследовательность, неопределенность, возбужденность, любознательность, позитивная установка ко всему новому, смелость, низкая самооценка, неуверенность в себе, доверчивость, нервозность, быстрые, резкие колебания настроения, избегание конфликтов, забывчивость, склонность терять вещи, непунктуальность, новые друзья, имитация поведения других людей ("примеривание ролей"), тенденция к простудам, травмам, дорожно-транспортным происшествиям.

**Круг:** высокая потребность в общении, контактность, доброжелательность, забота о другом, щедрость, способность к сопереживанию, хорошая интуиция, спокойствие, склонность к самообвинению и меланхолии, эмоциональная чувствительность, доверчивость, ориентация на мнение окружающих, нерешительность, слабый политик, болтливость, способность уговаривать, убеждать других, сентиментальность, тяга к прошлому, склонность к общественной работе, гибкий распорядок дня, широкий круг друзей и знакомых.

**Зигзаг:** жажда изменений, креативность, жажда знаний, великолепная интуиция, одержимость своими идеями, мечтательность, устремленность в будущее, позитивная установка ко всему новому, восторженность, энтузиазм, непосредственность, непрактичность, импульсивность, непостоянство настроения, поведения, стремление работать в одиночку, отвращение к "бумажной" работе, душа компании, остроумие, безалаберность в финансовых вопросах.

#### Теоретический материал для педагога к занятиям 5-8

#### Интерпретация результатов методик отбора в профильные классы (по Г.В.Резапкиной)

После обработки результатов по каждой методике, перед нами стоит задача их анализа и обобщения.

**«Профиль»** выявляет группу учащихся с выраженными интересами к одному или нескольким профилям обучения. Анализ результатов диагностики упрощает то, что шкалы методики «Профиль» почти полностью соответствуют существующим профилям обучения:

Методика «Профиль»	Профили обучения
1 – физика и математика; 2 – химия и биология; 3 – радиотехника и электроника; 4 – механика и конструирование; 5 – география и геология; 6 – литература и искусство; 7 – история и политика; 8 – педагогика и медицина; 9 – предпринимательство и домоводство; 10 – спорт и военное дело.	1. Физико-математический профиль 2. Естественнонаучный профиль (1- физика и химия), (2- биология и география) 3. Социально-экономический профиль 4. Гуманитарный профиль 5. Филологический профиль 6. Информационно-технологический профиль 7. Агро-технологический профиль 8. Индустриально - технологический профиль 9. Художественно-эстетический профиль 10. Оборонно-спортивный профиль.

Результаты работы над [Опросником профессиональных склонностей](#) уточняют и конкретизируют эти данные. Так, если выраженный интерес к военному делу и спорту (десятая колонка) по методике «Профиль» подкрепляется склонностью к экстремальным видам деятельности (пятая шкала) по Опроснику профессиональных склонностей, уже есть основания для выбора оборонно-спортивного профиля. Интерес к педагогике и медицине (восьмая колонка по методике «Профиль»), подтвержденный склонностью к работе с людьми (первая шкала по Опроснику профессиональных склонностей), указывает на гуманитарную направленность подростка. Результаты методики [«Эрудит»](#) оценивают степень усвоения отдельных циклов учебной программы и уровень сформированности основных мыслительных функций. [Определение типа мышления](#) носят уточняющий характер. Так, выраженное абстрактно-символическое мышление указывает на некоторые склонности к предметам физико-математического цикла, словесно-логическое мышление – к предметам гуманитарного цикла, наглядно-образное мышление – к эстетическим видам деятельности, предметно-действенное мышление – к практической работе и экстремальным видам деятельности. Результаты отдельных методик нельзя рассматривать изолированно друг от друга: информация, полученная с помощью одних методик, обычно перекрывается и уточняется другими. Сочетание четырех разноплановых методик дает достоверную картину профессиональных интересов и склонностей подростков, позволяя рекомендовать учащимся определенный профиль обучения. Рассмотрим, как результаты диагностики соотносятся с распределением учащихся по профилям обучения.

### **Методика «Эрудит»**

**Обработка результатов.** За каждый правильный ответ начисляется один балл. Качественный анализ результатов выявляет группы учащихся с разной степенью усвоения школьных понятий различных учебных циклов. В соответствии со структурой методики первые пять (1–5) строк бланка занимают вопросы общественных наук, следующие пять строк (6–10) – вопросы гуманитарных наук, с 11 по 15 – вопросы естественных наук, с 16 по 20 – физика и математика. Баллы (количество правильных ответов из 15 возможных) записываются в пустой клетке после названия цикла. Степень сформированности основных мыслительных операций определяется подсчетом и сравнением количества правильных ответов по четырем сериям (1 – «Аналогии», 2 – «Классификация», 3 – «Обобщение», 4 – «Закономерности» – соответственно буквы «А», «К», «О», «З» внизу бланка). Баллы (количество правильных ответов из 20 возможных) записываются в пустых клетках нижней строки под каждой серией рядом с этими буквами. Общий балл (из 80 возможных) записывается в правом нижнем прямоугольнике. Вариант №2 можно выполнить по комплекту материалов И.П.Басовой.

1		21		41		61	
2		22		42		62	
3		23		43		63	
4		24		44		64	
5		25		45		65	
Общественные науки							
6		26		46		66	
7		2		47		67	
8		28		48		68	
9		29		49		69	
10		30		50		70	
Гуманитарные науки							
11		31		51		71	
12		32		52		72	
13		33		53		73	
14		34		54		74	
15		35		55		75	
Естественные науки							
16		36		56		76	
17		37		57		77	
18		38		58		78	
19		39		59		79	
20		40		60		80	
Физика-математика					3		
А		К		О			

Правильные ответы

1	в	21	а	41	г	61	24
2	б	22	г	42	б	62	3
3	г	23	г	43	г	63	11
4	г	2	б	44	в	64	7
5	в	5	г	45	а	65	36
Общественные науки							
6	а	26	а	46	в	66	24
7	г	27	а	47	б	67	18
8	в	28	в	48	б	68	64
9	б	29	б	49	г	69	37
10	г	30	г	50	а	70	49
Гуманитарные науки							
11	а	31	б	51	г	71	2
12	г	32	а	52	а	72	92
13	б	33	в	53	г	73	4
14	в	34	в	54	в	74	3
15	а	35	г	55	б	75	94
Естественные науки							
16	а	36	в	56	в	76	14
17	г	37	г	57	г	77	5
18	а	38	б	58	а	78	2
19	б	39	б	9	в	79	4
20	в	40	а	60	б	80	198
Физика-математика						3	
А		К		О			



Приложение к занятию 9. (Разработано нами в форме незаконченных предложений).

**Анализ и выводы по результатам методик отбора в профильные классы** \_\_\_\_\_

Я предполагаю, что мне подойдет для дальнейшего обучения

По методике «Профиль» наибольшее количество баллов я набрал(а) по \_\_\_\_\_

Лучше всего, то есть \_\_\_\_\_ уровне у меня развиты \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ виды мышления. Это значит, что я \_\_\_ --- \_\_\_\_\_

По методике «Эрудит» у меня больше баллов по такой области знаний, как \_\_\_\_\_

Для меня характерны развитые навыки по таким процедурам мышления, как

Выраженную склонность я имею к \_\_\_\_\_

Все это подтверждает/ опровергает мою гипотезу о выборе профиля обучения в части \_\_\_\_\_

Мои результаты говорят о том, что мне больше подойдет \_\_\_\_\_ профиль

В нашей школе традиционно формируют классы по \_\_\_\_\_ профилю.

Для того, чтобы учиться в 10 \_\_\_\_\_ профильном классе, мне необходимо работать над развитием операций мышления \_\_\_\_\_

Углубленно изучать \_\_\_\_\_ уч. предметы,

развивать \_\_\_\_\_ мышление, а это возможно сделать, если я

Учитывая другие факторы (моя заинтересованность, мнение родителей, возможности дальнейшего поступления в ВУЗ, востребованность этого профиля на рынке труда, престижность в обществе и другое) я готовлюсь выбрать \_\_\_\_\_ профиль

## Ответы на кроссворд по теме 11-12 «Классификация профессий»

		7	П									9	З						
	1	П	Р	И	Р	О	Д	А					Н						
			Е											А				14	Т
2	Г	Н	О	С	Т	И	Ч	Е	С	К	Ш	Е							
			Б																Х
			Р							8	С								Н
3	К	Л	А	С	С	И	Ф	И	К	А	Ц	И	Я						
			З							Л									К
	4	Р	У	Ч	Н	Ы	Е			О									А
			Ю							Н									
			Щ							6	И	Н	Т	Е	Р	Е	С		
5	К	Л	И	М	О	В				О									
			Е							С									
										Т									
										Б									

### Материал к темам 15-16

#### Схема построения профессионального образа будущего,

1. Дальняя профессиональная цель (мечта).
  2. Ближние профессиональные цели (как этапы и пути достижения дальней цели).
  3. Знание себя (знание своих возможностей для достижения дальней и особенно ближних целей).
  4. Знание путей подготовки к достижению целей (особенно ближних) и способов работы над собой.
  5. Реальная подготовка к профессии (практическая реализация планов).
  6. Запасные варианты карьеры и их иерархия как способы движения к дальней цели. Возможны случаи, когда резервный вариант не совпадает с дальней целью и рассматривается как самостоятельный путь.
  7. В случае явного несоответствия своих возможностей избранным целям — другой профессиональный выбор.
- (Обсуждается каждый из факторов. Учащиеся должны сопоставить указанные моменты с той картиной, которая существует у них на сегодняшний день.)

#### Ошибки, сопутствующие выбору профессии.

Обсуждаются ошибки, сопутствующие выбору профессии:

- 1) увлечение только внешней стороной профессии без учета ее «минусов»;
- 2) выбор профессии из соображений престижности (популярности) в обществе;
- 3) только на основании высокой оплаты труда;
- 4) под влиянием ближайшего окружения, без особых собственных желаний;
- 5) отождествление учебного предмета с профессией;
- 6) перенос позитивного отношения к человеку — представителю той или иной профессии на саму профессию;
- 7) выбор профессии «за компанию» с друзьями;
- 8) неумение (без учета индивидуальных особенностей) разобраться в своих личностных качествах (склонностях, способностях, подготовленности и т.д.);
- 9) незнание или недооценка своих физических особенностей, недостатков, существенных при выборе профессии;
- 10) предрассудки относительно некоторых важных для общества профессий, занятия которыми иногда считаются недостойными, неприличными («торгаши», «фотомодель» и др.)

#### Личный профессиональный план.

В жизни человека представления о близком и далеком будущем играют такую же важную роль, какую проложенной штурманом на карте курс играет в движении морского судна или самолета. Будет ли судно наткнуться на неожиданные мели, забредать в непредусмотренные гавани или нет, зависит от четкости, ясности, подробности и обоснованности этого плана.

Планируя свою профессиональную карьеру, выделите следующие моменты:

- 1) главная цель (кем хочу стать, чего достичь, каким хочу быть):

---

- 2) Цепочка ближних и дальних целей:

---

- 3) Пути и средства достижения ближних целей: (Выделите основные 5 – 7 этапов на пути к мечте....)

---

- 4) Внешние условия достижения целей: (Кто и что могут помешать вам в достижение целей?)

---

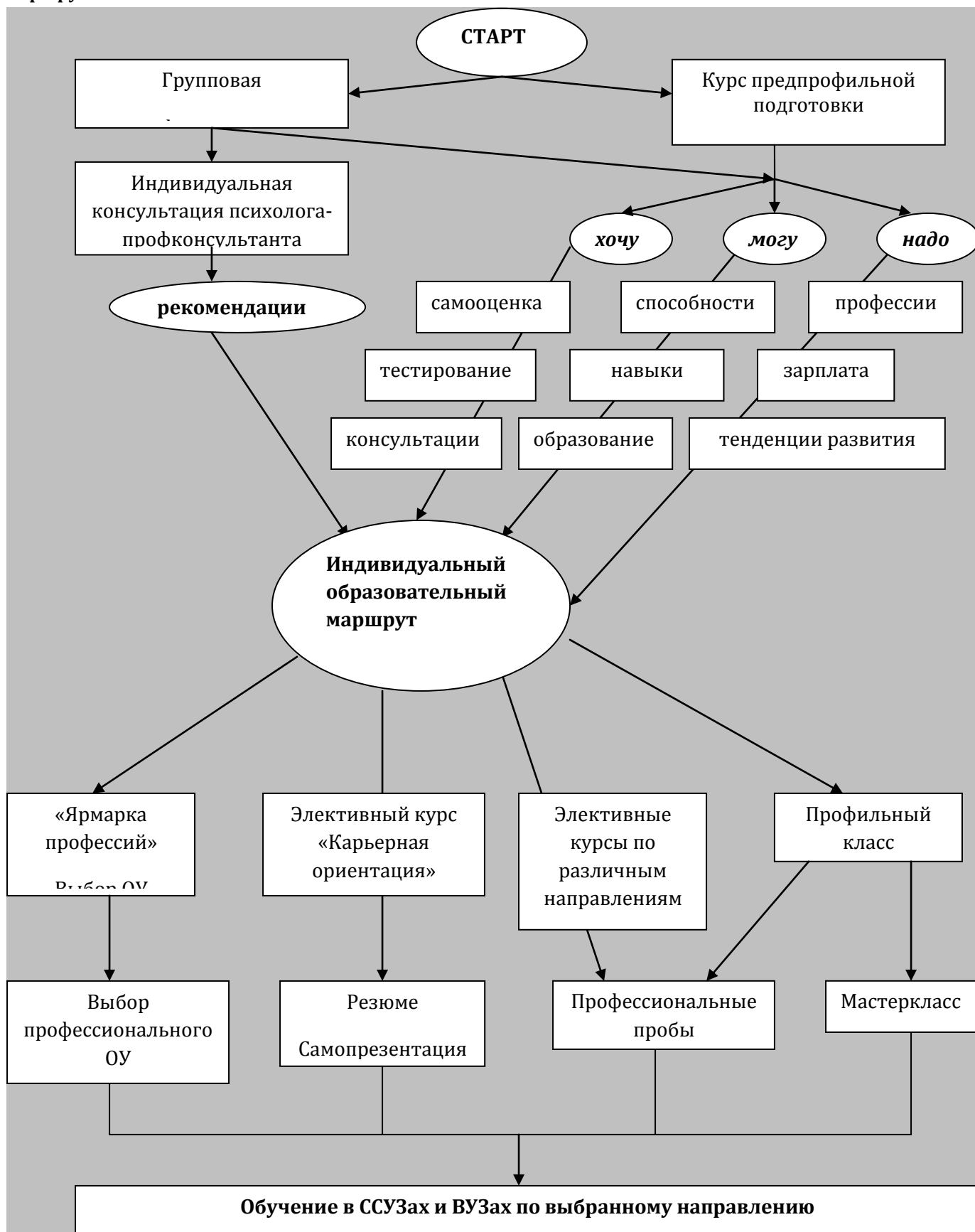
- 5) Внутренние условия достижения целей: (Как вы собираетесь работать над своими недостатками и готовиться к профессии, к поступлению в учебное заведение)

---

- 6) Запасные варианты и пути их достижения:

---

## Формирование индивидуального образовательного маршрута



## К теме 18. Анкета для выявления проектных умений

Оцени свои умения работать методом проекта, используя следующие критерии оценки: 3 балла – умею; 2 балла – иногда получается; 1 балл – чаще не получается; 0 баллов – не умею

Ф.И. ученика, класс \_\_\_\_\_

Учебный проект \_\_\_\_\_

Проектные умения	Начало проекта	Окончание проекта
1. Формулировать проблему		
2. Ставить цель		
3. Ставить задачи		
4. Выбирать методы и способы решения задач		
5. Планировать работу		
6. Организовать работу группы		
7. Участвовать в совместной деятельности: выслушивать мнение других; высказывать своё мнение и, доказывая, отстаивать его; принимать чужую точку зрения и др.		
8. Выбирать вид конечного продукта проекта		
9. Выбирать форму презентации конечного продукта		
10. В проделанной работе видеть моменты, которые помогли успешно выполнить проект		
11. В проделанной по проекту работе находить «слабые» стороны		
12. Видеть, что мне лично дало выполнение проекта		

### Матрица проекта

Тема проекта: \_\_\_\_\_

Авторы проекта: \_\_\_\_\_

Проблема проекта: \_\_\_\_\_

Цель проекта \_\_\_\_\_

Задачи проекта \_\_\_\_\_

Методы и способы достижения поставленной цели и реализации проекта \_\_\_\_\_

Результат \_\_\_\_\_

Планирование деятельности и презентации: заполнение матрицы проекта (как будут реализовываться цель и задачи, кто какие действия будет осуществлять, какие ресурсы будут использованы, как будет производиться презентация и др.)

**К теме 17. Инструкция: Ведущий.** Сейчас все вы получите листки, на которых в произвольном порядке перечислены десять основных этапов любой работы. В течение трех минут каждый из вас, ни с кем не советуясь, должен расставить их по порядку, поставив перед первым № 1, перед вторым — № 2 и т.д. до № 10. Затем ваша группа должна выработать и представить общее решение этой задачи на отдельном листе.

Правильный порядок	Произвольный порядок
1. Поставь цель	Найди тех, кто будет выполнять эту работу
2. Подумай, какими путями можно ее достичь	Объясни исполнителям, что от них требуется
3. Разбей всю работу на части	Посоветуйся с опытными людьми
4. Составь план работы	Распредели обязанности
5. Посоветуйся с опытными людьми	Контролируй ход работы
6. Найди тех, кто будет выполнять эту работу	Поставь цель
7. Распредели обязанности	Подумай, какими путями можно ее достичь
8. Объясни исполнителям, что от них требуется	Разбей всю работу на части
9. Контролируй ход работы	Подведи итоги
10. Подведи итоги	Составь план работы

*Примечание.* Групповая дискуссия является ключевым упражнением всего занятия. Время дискуссии ограничено 3–5 минутами. Представитель команды зачитывает свое решение, а ведущий оценивает его правильность. Совпадение с правильным ответом оценивается в один балл. Результат меньше 5 баллов неудовлетворительный, 5–7 — средний, 8–10 баллов — высокий результат.

### **Проблемная ситуация для общего обсуждения на занятии.**

Выпускник школы не определился, куда ему лучше поступать, в вуз или в колледж, где он сможет освоить рабочую профессию. Его успехи в школе средние, но при этом он хочет неплохо устроиться в этой жизни, т.е. прежде всего, хорошо зарабатывать. Он слышал, что сейчас в России специалисты с высшим образованием в большинстве случаев мало востребованы или работают не по специальности. Кроме того, ему хочется поскорее самому начать зарабатывать. Но его родители (достаточно обеспеченные люди) готовы его содержать еще несколько лет, лишь бы он получил хорошее высшее образование.

*Аргументы «за» (в пользу высшего образования):*

- 1) Говорят, что с высшим образованием везде можно устроиться, в том числе и на рабочую профессию, а вот после окончания колледжа инженером не станешь;
- 2) Важно даже не образование, а счастливая и беззаботная студенческая жизнь, тем более, что родители готовы финансировать обучение в вузе и прочие расходы;
- 3) Большинство приятелей поступают в вузы;
- 4) Если не понравится, то всегда можно отчислиться из института;
- 5) Вуз может уберечь от армии.

*Аргументы «против»:*

- 1) Сейчас в стране высшим образованием никого не удивишь;
- 2) Само высшее образование стало некачественным;
- 3) Радости молодости можно получить, обучаясь в колледже и начав самостоятельно работать;
- 4) Когда реально работаешь, больше шансов не спиться, не стать наркоманом, не деградировать от безделья;
- 5) Когда реально работаешь, быстрее взрослеешь, даже девушки больше уважают и любят.

### **Обсуждение**

Довольны ли вы результатами обсуждения? Чей индивидуальный результат был выше, чем групповой? Чей — ниже? Какие методы использовались при выработке группового решения? Все ли участники обсуждения были услышаны? Кто был лидером? Какого стиля он придерживался? Как стиль руководства повлиял на результативность обсуждения?

**Ведущий.** *Сегодня вы учились руководить и подчиняться, принимать ответственность за свои действия, подстраиваться под других людей, понимать и учитывать их состояние. Эти качества необходимы каждому для успешной работы в группе. Я желаю вам успеха и терпения в самой интересной и трудной работе — общении с людьми.*

**План занятий 28-29 «Способности и трудовые действия»**

Этап. Время.	Дидактическая работа педагога	Деятельность учащихся
3 мин Оргмомент .	Приветствие. Представление детей и гостей. Объяснение целей и задач семинара. Объявление темы урока.	Приветствие учителя и гостей. Располагаются для урока. Работают с материалом.
5 Проверка выполненного д.з.	Предлагаю рассмотреть домашнюю работу одной из групп «Фотоотчет об игропрактике» с т.з. трудовых действий, которые выполняют педагоги-игропрактики	Группа показывает и комментирует свой фотоотчет
5 Беседа	Формулирует вопросы по содержанию отчета: Какие способности необходимы игропрактику Какие трудности Вы испытали во время проведения игропрактики? Какие способности в себе обнаружили?  В каких трудовых действиях это проявляется Обратимся к словарным статьям в рабочем листе	Отвечают, показывают направление на практику с оценкой Изучают предложенные словарные статьи
6 Новая информация	Я недавно узнала, что в совр. классификации профессий в России появилась новая группа профессий по предмету труда Эта новая группа называется Человек - Бизнес. Сначала напомните, какие классы профессий по теории Климова вы знаете? Так вот, мне кажется, что в этой профессии тоже очень значимы орг. Комм. Способности. Я попросила Никиту вместе с отцом. Определить, какие трудовые действия он выполняет, в своей бизнес-деятельности	Учаш. Проговаривают: Никита рассказывает о результатах наблюдений за работой отца.
6 Самодиагностика	Предлагает активизирующий опросник, дает инструкцию	Рабочий лист тетради
4 Определение самооценки	Объясняет	Делают выводы и делают записи в рабочем тетради
6 Подбор профессий	Предлагает картотеку, объясняет структуру карточки	Самост. Работают,
6 Беседа по результатам	Обращает к вопросам в рабочем листе	Размышляют , Делают записи
	Обращается к гостям: какие результаты получили они, и какие могут сделать выводы	Уч-ся слушают, задают вопросы
Выводы по диагностике	Над чем стоит поработать и что стоит учесть?	Работают в РТ , выступают с рез.
Напоминает о задании следующих групп.	Предлагает подумать над предложением работодателей: оператор коллцентра, помощник офис-менеджера, курьера.. Какие трудовые действия, какие способности им необходимы	Сдают работу

## 10. Врач-терапевт

5-1

6-2

7-1

12-1

15-2

17-1

19-1

26-1

### *Инструкция по работе с карточками активизирующего опросника*

*Н.С.Пряжникова:*

*Цифры в левом столбике указывают на номер трудового действия в перечне, а цифры правого столбика говорят о важности этого трудового действия в данной профессии. Чтобы высчитать, насколько эта профессия тебе подходит, нужно баллы, выставленные тобой умножить на коэффициент а полученные результаты сложить. Обратите внимание на свою самооценку: если самооценка заниженная, полученный по карточке результат умножаем на 1,25; если самооценка завышена, то на 0,75.*

### **«Беседа «Профессиональная пригодность и профессионально важные качества»**

Учащимся предлагается познакомиться с определениями понятий «профессиональная пригодность», «профессионально важные качества». Учащиеся высказывают своё мнение о том, можно ли сделать себя пригодным профессии или надо лишь зафиксировать и разделить людей на пригодных и непригодных для выполнения определённой деятельности?

Вывод: существует немаловажная особенность - свойства пригодности, которая может относиться не только к человеку, но и к инструменту, материалу. Например, круглый напильник непригоден для заточки обычной пилы. Для этого нужен трехгранный напильник. Однако из этого вовсе не следует, что круглому напильнику вообще присуще свойство непригодности. Здесь он непригоден, а в другом деле – просто незаменим. Свойство «пригодность» отличается тем, что может быть приписано лишь конкретной ситуации, включающей обязательно два компонента, например, «данный человек» и «данная специальность». И обозначает это свойство не что иное, как взаимное соответствие. Нет одного из компонентов системы – теряет смысл вопрос о пригодности. Из этого следует, казалось бы, странный вывод: свойство «профессиональная пригодность», как бы мы ни понимали его по существу, не присуще человеку как таковому. Он не является сам по себе носителем этого свойства.

Ясно, что, хотя в нашей речи встречается выражение «профпригодность человека», на самом деле его надо понимать как «взаимное соответствие данного человека в данной области приложения его сил в данное время». Строго говоря, и профессия как область приложения сил человека может быть «неприспособленной» и в этом смысле непригодной для него.

### **Учет темперамента в деятельности**

Поскольку каждая деятельность предъявляет к психике человека и ее динамическим особенностям определенные требования, то нет темпераментов, идеально пригодных для всех видов деятельности. Роль темперамента в труде и учебе заключается в том, что от него зависит влияние на деятельность различных психических состояний, вызываемых неприятной обстановкой, эмоциогенными факторами,

педагогическими воздействиями. От темперамента зависит влияние различных факторов, определяющих уровень нервно-психического напряжения (например, оценка деятельности, ожидание контроля деятельности, ускорение темпа работы, дисциплинарные воздействия и т.п.).

Существуют четыре пути приспособления темперамента к требованиям деятельности.

**Первый путь – профессиональный отбор**, одна из задач которого – не допустить к данной деятельности лиц, которые не обладают необходимыми свойствами темперамента. Данный путь реализуют лишь только при отборе на профессии, предъявляющие повышенные требования к свойствам личности.

**Второй путь** приспособления темперамента к деятельности заключается в индивидуализации предъявляемых к человеку требований, условий и способов работы (индивидуальный подход).

**Третий путь** заключается в преодолении отрицательного влияния темперамента посредством формирования положительного отношения к деятельности и соответствующих мотивов.

**Четвертый**, основной и наиболее универсальный путь приспособления темперамента к требованиям деятельности – формирование ее индивидуального стиля. Под индивидуальным стилем деятельности понимают такую индивидуальную систему приемов и способов действия, которая характерна для данного человека и целесообразна для достижения успешного результата.

**Темперамент** – это внешнее проявление типа высшей нервной деятельности человека, и поэтому в результате воспитания, самовоспитания это внешнее проявление может искажаться, изменяться, происходит "маскировка" истинного темперамента. Поэтому и редко встречаются "чистые" типы темперамента, но, тем не менее, преобладание той или иной тенденции всегда проявляется в поведении человека.

Темперамент накладывает отпечаток на способы поведения и общения, например, сангвиник почти всегда инициатор в общении, он чувствует себя в компании незнакомых людей непринужденно, новая необычная ситуация его только возбуждает, а меланхолик, напротив, пугает, смущает, он теряется в новой ситуации, среди новых людей. Флегматик также с трудом сходитя с новыми людьми, свои чувства проявляет мало и долго не замечает, что кто-то ищет повода познакомиться с ним. Он склонен любовные отношения начинать с дружбы, и в конце концов влюбляется, но без молниеносных метаморфоз, поскольку у него замедлен ритм чувств, а устойчивость чувств делает его однолюбом. У холериков, сангвиников, напротив, любовь возникает чаще с взрыва, с первого взгляда, но не столь устойчива.

Продуктивность работы человека тесно связана с особенностями его темперамента. Так, особая подвижность сангвиника может принести дополнительный эффект, если работа требует от него частого перехода от одного рода занятий к другому, оперативности в принятии решений, а однообразии, регламентированности деятельности, напротив, приводит его к быстрому утомлению. Флегматики и меланхолики, наоборот, в условиях строгой регламентации и монотонного труда обнаруживают большую продуктивность и сопротивляемость утомлению, чем холерики и сангвиники.

В поведенческом общении можно и нужно предвидеть особенности реакции лиц с разным типом темперамента и адекватно на них реагировать.

Подчеркнем, темперамент определяет лишь динамические, но не содержательные характеристики поведения. На основе одного и того же темперамента возможна и "великая", и социально-ничтожная личность.

Таким образом, вопрос о профессиональной пригодности необходимо рассматривать индивидуально и конкретно, иначе неизбежны грубые ошибки... Жизнь знает много классических примеров «штурма» профессиональной непригодности. Достаточно вспомнить Бетховена, которых был глух, или Мильтона, который был слеп.

Выслушиваются ответы учащихся на вопрос, известны ли им люди, которые добились жизненного успеха вопреки жизненным обстоятельствам?

Действительно, за профессиональную пригодность в некотором роде ответственна «природа» (роль здоровья в профессиональной пригодности отрицать нелепо). Каким же образом то или иное заболевание может помешать успешной профессиональной деятельности?



- Невозможность из-за физического недостатка или болезни выполнять необходимые трудовые функции.
- Необходимость исключить те влияния на организм, которые могут вызвать усугубление имеющихся нарушений здоровья. Такие влияния называются противопоказанными профессионально-производственными факторами.

Очень многие профессии выдвигают значительные требования к состоянию здоровья человека. Если работа предполагает рассмотрение мелких деталей, напряжение глаз, то тем, кто страдает нарушением зрения, такой труд противопоказан, поэтому, выбирая профессию, необходимо проконсультироваться с врачом, чтобы состояние вашего здоровья не ухудшилось.

Кроме того, за профпригодность ответственны и все те, кто создает предметную и микросоциальную среду на производстве, в мире профессий. Из сказанного следует, что задача формирования профпригодности решается путем «подгонки» не только человека к профессии, но и профессии к человеку. Принцип «все — для человека» — это удовлетворение не только материальных потребностей людей, но и их потребности в труде...

Все люди отличаются один от другого по своим личным качествам. И среди этих качеств есть такие, которые называют профессионально важными. Что ни говори, а хирургу, электрогазосварщику, скрипачу важна высокая культура движений, животновод должен быть заботливым и дальновидным, чертежник — скрупулезно аккуратным и т.д. Если существует понятие «профессионально ценные качества человека», то, может быть, можно составить список, где будут отдельно указаны ценные и неценные качества? Обратимся к реальным фактам. «Цепкая», отличная память на сложные комплексы ароматов, запахов важна для кулинара, товароведа пищевых продуктов, парфюмера. Казалось бы, следует занести ее в список профессионально ценных качеств. Однако без нее обойдутся очень многие профессионалы: станочники по металлу, преподаватели общеобразовательных дисциплин и множество других успешно работающих на своих местах людей. Что же, вычеркивать это качество из списка профессионально ценных? Дело в том, что любое качество в одном случае окажется профессионально ценным, а в другом — будет противодействовать успешной работе. Так, общительный, приветливый человек испытывает крайнюю неудовлетворенность работой, требующей сосредоточенности «в одиночку» (например, в бухгалтерии), и, в конце концов, меняет только что полученную специальность. Это — факт несоответствия личных качеств человека требованиям профессии, факт профессиональной непригодности, хотя считает этот человек без ошибок. Вступив же на педагогический путь, он «находит себя», работает не только с успехом, но неудовлетворением.

В вопросах профессиональной пригодности нужно разбираться конкретно, индивидуально еще и потому, что на одной и той же работе разные люди добиваются успеха за счет разных сочетаний своих личных качеств. Идея стандартизации хороша для технических объектов, а для человека необходим принцип индивидуального подхода.

Таким образом, даже применительно к одной работе нельзя говорить о некотором едином и бесспорном перечне профессионально важных качеств. Каждый хороший работник максимально использует свои сильные стороны и преодолевает, компенсирует разными средствами слабые. В результате рождается неповторимый стиль, индивидуальный почерк в работе... Все хорошие актеры кино — очень разные, все хорошие учителя — разные. Так, в сущности, обстоит дело и в скрытых от житейского наблюдения профессиях. «Всяк мастер на свой лад» — мудро замечает пословица.

#### **Слагаемые и степени профессиональной пригодности**

При конкретном анализе профессиональной пригодности данного человека (в связи с данной профессией) полезно помнить, что профессионально важные качества в каждом случае не рядоположены, а образуют нечто целое, систему. В этой системе важно не упустить пять основных слагаемых.

Гражданские качества — идейный, моральный облик человека как члена коллектива, общества. Есть профессии, специальности (например, педагогические, юридические, торговые, медицинские,

культурно-просветительские и некоторые иные), в отношении которых человек оказывается непригодным, если названная группа качеств у него не развита нужным образом. Разве мыслимы безыдейный библиотекарь, аморальный педагог! Определенная мера развития обсуждаемых качеств требуется каждому труженику.

**Отношение к труду, профессии, интересы и склонности к данной области деятельности.** Если, например, профессия такова, что требуется работа в одиночку, без частого внешнего контроля за исполнителем (осмотрщики, контролеры), то такая черта характера как добросовестность (отношение к труду) начинает выступать в роли важного звена профпригодности. Недобросовестен – непригоден. Добросовестность, конечно, каждому не повредит, но есть работы, где низкая добросовестность все же достаточно компенсируется контролем окружающих.

Плохо относишься к людям – непригоден для работы организатором. Нет интереса к биологии, физиологии животных – не сможешь успешно работать оператором животноводческого комплекса (хотя это не мешает быть хорошим оператором автоматической линии по производству, скажем, пеностекла, если у тебя есть интерес к технике).

**Дееспособность (общая, не только физическая, но и умственная).** Она образуется качествами, важными в очень многих и разных видах деятельности. Например, такие качества, как широта ума, его глубина, гибкость, не повредят, по-видимому, ни в одной профессии. Самодисциплина, развитый самоконтроль, инициативность, активность также важны и желательны на многих трудовых постах. Дееспособность обеспечивается также состоянием здоровья, физической выносливостью, силой.

**Единичные, частные, специальные способности.** Это такие личные качества, которые важны для данной работы, профессии или для относительно узкого круга их. Например, хорошо развитый звуковысотный и тембровый слух важен для настройщика пианино и роялей, приемщика продукции на фабрике музыкальных инструментов. Устойчивость к действию монотонных раздражителей – для водителя транспортных средств (известны аварии из-за засыпания водителей, машинистов; при этом люди засыпали не от усталости, но их клонило в сон из-за отсутствия новых впечатлений на знакомой дороге). Яркие образы пространственных представлений важны для рабочих, изготавливающих сложные изделия по чертежам, схемам, эскизам, техническим описаниям (речь идет о развитой способности мысленно облекать сухую, мертвую схему на плоскости чертежного листа или текст в четкий мысленный пространственный образ, способность удерживать этот образ в голове, мысленно поворачивать, разбирать, собирать и т.д.).

**Навыки, знания, опыт.**

Из сказанного ясно, что у человека не может быть полностью готовой профпригодности до того, как он практически включился в профессиональную подготовку и соответствующую трудовую деятельность (способности формируются в деятельности). В то же время некоторые необходимые слагаемые пригодности к профессии могут быть сформированы именно заблаговременно (такие, как гражданские качества, отношение к труду и общая дееспособность), даже должны быть сформированы заблаговременно.

Полезно различать некоторые степени профессиональной пригодности, хотя бы приблизительно. Выделим здесь четыре таких степени:

а) непригодность к данной профессии. Она может быть временной или практически неодолимой. О непригодности можно говорить в таких случаях, когда имеются отклонения в состоянии здоровья, несовместимые, с точки зрения врачей, с работой в той или иной области. При этом дело обстоит не обязательно так, что человек не может работать, а так, что работа в данной профессии может усугублять, усиливать имеющиеся (пока, быть может небольшие) отклонения в состоянии здоровья. Люди (в особенности молодые, юные) склонны недооценивать такого рода противопоказания к выбору профессии. Чтобы не было неприятных переживаний уже после того, как выбор профессии, казалось бы, сделан, важно своевременно проконсультироваться с врачом. Каждый к чему-нибудь непригоден, но в то же время пригоден к довольно широкому кругу деятельностей. Поэтому всегда можно найти себе

подходящее дело. Противопоказания могут быть не только медицинские, но и педагогические, - с ними тоже важно считаться;

б) годность (к той или иной профессии или группе их). Эта степень профпригодности характеризуется тем, что нет противопоказаний в отношении той или иной области труда у но нет и показаний. Иначе говоря, ни за, ни против. При этом дело обстоит не так, что неизвестно ничего о противопоказаниях, атак: известно, что их нет. «Можешь выбирать эту профессию. Не исключено, что будешь хорошим работником — примерно такими словами можно охарактеризовать данную степень профпригодности;

в) соответствие (данного человека и данной области деятельности). Нет противопоказаний (известно, что их нет), и при этом можно выделить хотя бы некоторые личные качества, которые явно указывают на возможность выбора определенной профессии или группы профессий. Например, имеется выраженный интерес к тем или иным объектам труда (биологическим, техническим, и т.д.) или некоторый успешный опыт практической пробы сил в данной области. При этом не исключено соответствие и каким—либо другим профессиям, областям деятельности. «Можешь выбирать эту профессию. Очень возможно, что будешь хорошим работником,» — примерно такими словами можно охарактеризовать данную степень профпригодности;

г) призвание (данного человека к данной профессии, области деятельности — это высший уровень профессиональной пригодности на данном этапе развития человека как труженика. Эта степень профпригодности характеризуется (на этапе выбора профессии) тем, что во всех основных элементах ее структуры есть явные признаки соответствия человека требованиям деятельности. Речь идет о признаках, которыми человек выделяется среди сверстников, находящихся примерно в равных условиях обучения и развития. «В этой и именно этой области деятельности ты будешь наиболее нужен людям»,— примерно так можно охарактеризовать эту степень профпригодности.

#### **Практикум «Портрет специалиста»**

Один из учащихся выполняет задание у доски, остальные работают на местах. После завершения упражнения происходит обсуждение. Право высказаться первым у учащегося у доски.

Перечисляемые психологом качества необходимо соотнести с теми профессиями, для которых они являются профессионально важными. Профессии могут быть избраны и самими учащимися.

Перечень качеств: двигательная память, лаконичность в рассуждениях, трудолюбие, эмоциональная устойчивость, умение передавать свои мысли и чувства с помощью слов, скорость и точность реакций и движений, быстрота мыслительных процессов, гибкость мышления, яркость воображения, богатство словарного запаса, выдержка и самообладание, умение налаживать контакт, целеустремленность, отзывчивость, память на числа, формулы и пр., смелость и решительность, устойчивый интерес к делу, быстрое переключение внимания, умение быстро принимать решение.

#### **Таблица для заполнения:**

автослесарь	психолог	цветовод-дизайнер	менеджер по продажам

- Перечислите универсальные качества, отличающие успешного специалиста в любой области.

- Подчеркните те качества, которых у вас не хватает.

После завершения задания, проводится обобщенный анализ портретов полученных специалистов.

Выслушиваются мнения учащихся по поводу полученных «портретов».

### **III. Обсуждение результатов занятия**

Участникам по желанию предлагается ответить на вопросы:

- Что для вас было интересно на сегодняшнем занятии, а что нет?

- Что нового вы узнали? Поможет ли это при принятии решения о выборе профессии?

- Какие у вас есть пожелания и предложения ведущему?

## **Примерное положение о портфолио учащегося** (к занятию 17)

### **1. Общие положения.**

1.1. Настоящее положение разработано на основе Концепции профильного обучения на старшей ступени среднего (полного) общего образования, утвержденной Приказом МО РФ № 2783 от 18.07.02. Оно регулирует требования и нормы к построению и действию «портфолио», обязательные для образовательных учреждений, организующих предпрофильную подготовку и профильное обучение на старшей ступени общего образования.

1.2. Индивидуальная накопительная оценка (портфолио) – это комплект документов, включающий сертифицированные и несертифицированные индивидуальные учебные достижения в разнообразных видах деятельности (учебной, творческой, социальной, коммуникативной), за определенный период времени. Портфолио является основой для определения образовательного рейтинга учащегося школы.

1.3. Работа над портфолио включает четыре этапа: портфолио школы I ступени, портфолио школы II ступени (5- 7 класс), портфолио предпрофильной (8-9 класс) и профильной школ (10-11 класс).

1.4. Формирование портфолио, возложено на учащегося и его родителей, школа оказывает помощь в этом направлении.

1.4.1. Учащийся оформляет портфолио в соответствии с принятой в школе структурой. Обучающийся имеет право включать в папку дополнительные разделы, материалы, элементы оформления, отражающие его индивидуальность. Папка и собранные в ней материалы должны иметь эстетический вид.

1.4.2. Классный руководитель оказывает помощь обучающемуся в процессе формирования портфолио. Проводит информационную работу по формированию портфолио с учащимся и его родителями. Осуществляет посредническую функцию между обучающимися и учителями, педагогами дополнительного образования, представителями социума в целях пополнения портфолио.

1.4.3. Учитель-предметник координирует процесс поиска обучающимся мест деятельности для накопления материалов портфолио. Проводит просветительскую работу по проблеме формирования портфолио с учащимся и его родителями.

1.5. Итоговым документом портфолио является «Сводная итоговая ведомость» единого образца (Приложение 6), в которой фиксируются все имеющиеся у школьника сертифицированные документы, подтверждающие индивидуальные достижения в различных видах деятельности. Сумма баллов материалов портфолио определяет образовательный рейтинг выпускника 4, 9, 11 классов.

1.5.1. Классный руководитель заполняет итоговый документ на основании материалов, представленных в портфолио. Исправления в итоговом документе не допускаются.

1.5.2. Заместитель директора по УВР несет ответственность за достоверность сведений, входящих в портфолио, и определение итогового балла. Сводная итоговая ведомость портфолио (4, 9, 11 класс) заверяется подписью директора школы и гербовой печатью школы.

1.5.3. Педсовет ОУ утверждает итоговую оценку портфолио выпускника 4, 9, 11 класса.

1.5.4. Сводная итоговая ведомость портфолио выпускника 4, 9, 11 класса вкладывается в личное дело учащегося.

### **2. Цель и задачи портфолио**

2.1. Цель портфолио - демонстрация и объективная оценка индивидуальных достижений учащегося в разнообразных видах деятельности и его способности практически применить приобретенные знания и умения.

2.2. Задачи:

поддерживать высокую учебную мотивацию учащегося;

формировать умение учиться, ставить цели, планировать и организовывать собственную учебно-познавательную деятельность;

формировать культуру выбора профиля обучения через построение индивидуальной образовательной траектории;

поощрять активность, самостоятельность учащегося в освоении образовательных программ разного уровня и направленности, стимулировать стремление к самообразованию;

поощрять участие в разнообразных социальных практиках;

развивать навыки рефлексии и самооценки;

вовлекать родителей в процесс обучения и учения ребенка, активно сотрудничать со школой;

способствовать адекватной оценке ребенка родителями.

### 3. Структура портфолио

3.1. Портфолио представляет собой рабочую папку, состоящую из четырех обязательных разделов: «Мой портрет», «Портфолио документов», «Портфолио работ», «Портфолио отзывов». Учащийся может, по своему усмотрению, включить другие разделы, например «Копилку». Рекомендации по организации разделов даны в Приложениях.

3.1.1. Раздел «Мой портрет» включает цели, самоанализ, результаты психологических диагностик, автобиографию.

3.1.2. Раздел «Портфолио документов» содержит сертифицированные документы (копии), подтверждающие индивидуальные достижения в различных видах деятельности: дипломы и грамоты за участие в предметных олимпиадах, в конкурсах, проводимых учреждениями дополнительного образования, сертификаты о прохождении курсов по предметам, о результатах тестирования, таблицу «Мои достижения» (Приложение 4), зачетный лист/ книжку (профильная, предпрофильная школа). В этом же разделе ученик профильной школы хранит копию заявления в профильный класс и соглашение об оказании образовательных услуг (Приложения 7,8).

3.1.3. Раздел «Портфолио работ» включает творческие работы (проекты, рефераты, доклады, видеозаписи, модели), свидетельства участия выпускника в различных практиках, таблицу «Мое участие в мероприятиях и социальных практиках» (Приложение 3).

3.1.4. «Портфолио отзывов» может быть представлен в виде: текстов заключений, рецензий, отзывов, рекомендательных писем педагогов школы, учреждений дополнительного образования, резюме, эссе школьника.

### 4. Форма учета портфолио в определении образовательного рейтинга учащегося

4.1. Портфолио учащихся собирается в течение обучения в 1-11 классах.

4.2. Портфолио достижений является индивидуальным образовательным отчетом учащегося, который включает в себя следующие позиции:

результаты итоговой аттестации (средний балл);

средний балл зачетной книжки (9, 11 классы);

достижения учащегося в олимпиадах, спортивных соревнованиях, конкурсах дополнительного образования, в НОУ;

творческие работы;

участие в мероприятиях и социальных практиках.

4.3. Портфолио достижений позволяет учащемуся адаптироваться при переходе из класса в класс, из школы в школу, принимать участие в конкурсе при зачислении на обучение на рейтинговой основе.

#### Приложение №1

Место  
для  
фото

Портфолио школьника

Фамилия \_\_\_\_\_

Имя \_\_\_\_\_

Отчество \_\_\_\_\_

ОУ  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Класс \_\_\_\_\_

Период обучения в основной школе, за который представлены документы и материалы (указывает ученик):

с «\_\_» \_\_\_\_\_

по «\_\_» \_\_\_\_\_

Личная подпись школьника \_\_\_\_\_

Приложение № 2

**Перечень представленных творческих работ за период с \_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_**

№	Название творческой работы, ее вид	Наличие рефлексии


**Приложение № 3**

**Мое участие в мероприятиях и социальных практиках**

Дата	Мероприятие	Участие, исполняемая роль	Рейтинг: 3- организовал мероприятие; 2- участвовал, стал призером; 1- участвовал.
<b>Итого:</b>			

**Приложение № 4**

**Мои достижения**

Дата	Олимпиада, конкурс, соревнование, конференция НОУ	Место	Рейтинг:
<b>Итого:</b>			

**Профориентационные игры**

**Игра "Цепочка профессий"**

Упражнение используется для развития умения выделять ять общее в различных в идах трудовой деятельности. Данное умение может оказаться полезным в случаях, когда человек, ориентируясь на конкретные характеристики труда, сильно ограничивает себя в выборе (как бы "заикливаясь" на одной-двух профессиях с этими характеристиками), но ведь такие же характеристики могут встречаться во многих профессиях.

Проводить упражнение лучше в кругу. Число у участников от 6—8 до 15—20. Время проведения от 7—10 до 15 минут. Основные этапы следующие:

1.Инструкция: "Сейчас мы по кругу выстроим "цепочку профессий". Я назову первую профессию, например, металлург, следующий назовет профессию, в чем-то близкую металлургу, например, повар. Следующий называет профессию, близкую к повару и т.д. Важно, чтобы каждый сумел объяснить, в чем

сходство названных профессий, например, и металлург, и повар имеют дело с огнем, с высокими температурами, с печами. Определяя сходство между разными профессиями, можно вспомнить схему анализа профессии, например, сходство по условиям труда, по средствам и т.д. (см. раздел 6. Угадай профессию, где представлена схема анализа профессий)”.

2. По ходу игры ведущий иногда задаст уточняющие вопросы, типа: “В чем же сходство вашей профессии с только что названной?”. Окончательное решение о том, удачно названа профессия или нет, принимает группа.

3. При обсуждении игры важно обратить внимание участников, что между самыми разными профессиями иногда могут обнаруживаться интереснейшие общие линии сходства. К примеру, если в начале цепочки называются профессии, связанные с металлообработкой (как в нашем примере), в середине — с автотранспортом, а в конце — с балетом (для подтверждения сказанного приводим пример подобной цепочки: металлург—повар - мясник - слесарь (тоже— рубит, но металл) - автослесарь - таксист – сатирик эстрадный (тоже "зубы заговаривает") - артист драмтеатра - артист балета и т.д.). Такие неожиданные связи между самыми разными профессиями свидетельствуют о том, что не следует ограничиваться только одним профессиональным выбором, ведь очень часто то, что Вы ищите в одной (только в одной!?) профессии, может оказаться в других, более доступных профессиях... Опыт показывает, что обычно больше двух раз проводить игру не следует, т.к. она может наскучить игрокам.

Иногда сходство между профессиями носит почти юмористический характер, например что, может быть общего между профессиями водитель троллейбуса и профессор в вузе? Оказывается и у того, и у другого есть возможность выступать перед аудиториями, да еще у водителя троллейбуса аудитории бывают пообширнее (сколько людей только в часы пик через салон троллейбуса проходит?..). Если школьники указывают на подобные, или даже на еще более веселые линии сходства между профессиями, то ни в коем случае нельзя их осуждать за такое творчество — это один из показателей того, что игра получается.

### **Профориентационная игра "Сотворение мира"**

Цель: творческое самораскрытие участников и повышение их компетентности в области социальной адаптации в процессе поиска работы.

Необходимый материал: лист ватмана, ножницы, клей, цветные фломастеры. I 1. После того, как «мир сотворен», тренер разрезает лист ватмана на количество частей, равное количеству работающих подгрупп. Далее тасует и путает разрезанные части, после чего раздает каждой подгруппе по одной части «сотворенного мира» со следующим заданием:

- описать доставшуюся часть созданного мира;
- дать всему необходимые названия;
- подчеркнуть характерные особенности;
- государственный строй;
- сферы деятельности;
- предметы импорта и экспорта;
- приблизительная численность населения;
- чем население занимается, наиболее востребованные профессии;
- есть ли безработица, перспективы развития рынка труда;
- культурные традиции (гимн, флаг, сленг, мифы, легенды, нормы, правила, стандарты жизни и поведения, что нужно знать и уметь иностранцу, чтобы попасть в государство, и т.д.).

Время выполнения задания — 30 минут.

2. Презентация участников каждой из подгрупп происходит по следующей схеме: рассказ о своем государстве, реальные перспективы государственного развития с позиции карты востребованных профессий, готовность к сотрудничеству, реальность проникновения в страну эмигрантов и т.д.

3. По окончании презентации происходит обсуждение аспектов «совместного сотворения» и общей ответственности за существование и развитие мира, оценка динамики и перспектив дальнейшего мирового развития.

### **Визуально-рефлексивное упражнение "Призвание"**

Цель: образная рефлексия актуальной потребности профессиональных достижений.

- 1) Тренер предлагает участникам подумать над понятием «призвание». Что это такое? Как призвание может быть проявлено в жизни человека? Как найти свое призвание? Что (или кто) человека может «призывать»?
- 2) Далее тренер предлагает визуализировать образ того, что каждого участника «призывает». Где это находится? На что (на кого) похоже? Какое это время года? Время дня? Какие слышны звуки? Запахи? Что каждый участник чувствует? Видит? Слышит? Ощущает? Предчувствует?
- 3) Далее следует обмен впечатлениями и обсуждение результатов визуализации в группе.

### **Профориентационная игра "Профессия - специальность"**

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

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

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

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

Откровенно говоря, данное упражнение не является очень интересным, поэтому долго проводить его не следует. Для ведущего важно не упустить момент, когда следует остановиться. Но польза от упражнения несомненна и совсем от него отказываться профконсультанту не следует.

По аналогичному принципу можно построить другие игровые упражнения: ПРОФЕССИЯ — УЧЕБНОЕ ЗАВЕДЕНИЕ (называется профессия, а участники должны сказать, где реально можно ее приобрести); ПРОФЕССИЯ — МЕДИЦИНСКИЕ ПРОТИВОПОКАЗАНИЯ (для данной профессии); ПРОФЕССИЯ— ТРЕБУЕМЫЕ КАЧЕСТВА (проблема профессионально важных качеств) и т.д.

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

### **ЛОВУШКИ-КАПКАНЧИКИ**

Цель игры — осознание учащимися возможных препятствий (ловушек) на пути к профессиональным целям. Игровое упражнение проводится в круге, количество участников — от 6 до 15 человек. Время проведения — 20—30 минут.

Ход игры: Ведущий совместно с участниками выбирает вариант профессиональной карьеры (поступление в то или иное учебное заведение, окончание данного заведения, оформление на работу, конкретные профессиональные достижения, получение наград, премий и т.п.). Далее выбирается



доброволец, который будет стремиться сделать выбранную карьеру (если доброволец пожелает, то он может представлять и самого себя). При этом для вымышленного героя необходимо определить его основные характеристики: пол, возраст (желательно, чтобы возраст соответствовал возрасту большинства присутствующих, что сделает упражнение более актуальным для играющих), образование, семейное положение и др. Таких характеристик не должно быть слишком много!

**Инструкция:** Сейчас каждый участник, уже зная, к каким целям стремится наш главный (вымышленный или реальный) герой, должен придумать некоторые трудности, которые последний должен преодолеть на пути к профессиональным достижениям. Особое внимание обращаем на то, что трудности могут быть как внешние (какие-либо обстоятельства, желания других людей и т.п.), так и внутренние, заключенные в самом человеке. Хочу заметить, что именно об этих, внутренних трудностях многие часто забывают... Желательно, чтобы каждый придумал две-три трудности-ловушки. Определяя трудности, вы обязательно должны подумать и о том, как их можно преодолеть. Главному игроку также дается время, чтобы он выделил несколько наиболее вероятных трудностей на пути к своей цели и подготовился ответить, как он собирается их преодолевать. После этого каждый по очереди назовет по одной трудности-ловушке. Главный игрок сразу же (без размышления) должен будет сказать, как можно эту трудность преодолеть. Участник, назвавший данную трудность, также должен будет сказать, как можно с ней справиться.

Ведущий с помощью группы определит (голосованием или еще каким-нибудь способом), чей вариант преодоления данной трудности является наиболее оптимальным. Победителю (главному игроку или тому, кто задает трудность) будет поставлен знак «плюс». Если к концу игры у главного игрока «плюсов» окажется больше, чем «минусов», значит, он сумел преодолеть основные трудности (ловушки-капканчики) на пути к своей цели. Далее участники, включая главного героя, записывают на своих листочках основные трудности на пути к намеченной цели. Каждый по очереди называет свою трудность. Если оказывается, что какая-то трудность является явно надуманной (например, разговор с самим Господом Богом накануне ответственного экзамена), то группа должна решить, обсуждать подобное. Главный герой говорит, как он собирается справиться с названной трудностью. После этого о своем варианте преодоления трудности говорит игрок, назвавший ее. Ведущий с помощью участников определяет, чей вариант преодоления трудности оказался более оптимальным, интересным и реальным. Наконец, подводятся общий итог (сумел главный герой преодолеть названные трудности или нет). При обсуждении игры можно также посмотреть, сумел ли на подготовительном этапе главный игрок выделить те трудности (на своем листочке), которые в игре предлагали ему остальные участники. В ходе данного упражнения нередко возникают интересные дискуссии, у участников появляется желание поделиться своим жизненным опытом и т.д. Конечно, ведущий должен поощрять такой обмен опытом, но одновременно следить и за тем, чтобы игра проходила динамично и не увязала в несущественных деталях.

### ***Кто есть кто?***

Смысл игрового упражнения - дать возможность участникам соотнести свой образ с различными профессиями на основании знания учащихся друг о друге.

Игра проводится в кругу, но возможен вариант проведения его в классе. В игре могут участвовать от 6-8 до 12-15 человек. Время на первое проигрывание - 5-7 минут.

Процедура игрового упражнения следующая:

1. **Инструкция:** "Сейчас я буду называть профессии, каждый в течение нескольких секунд должен посмотреть на своих товарищей и определить, кому эта профессия подойдет в наибольшей степени. Далее я хлопну в ладоши и все по команде одновременно должны показать рукой (или ручкой) на выбранного человека (наиболее подходящего для названной профессии)".

Еще перед началом самой игры ведущий может спросить у участников группы, какие профессии для них наиболее интересны и выписать эти профессии (примерно 10-15 штук) на доске, называя

впоследствии профессии из этого перечня. Это исключит случаи, когда названная профессия будет никому не интересна, а может даже и неприятна.

Если игроков немного (6-8 человек), то показывать можно не одной рукой, а двумя (одной рукой - на одного человека, другой - на другого). Для большего количества участников лучше все это проделывать одной рукой, иначе будет путаница.

2. Показав рукой на своего товарища, все должны на время замереть, а ведущий сам по очереди подсчитывает, сколько рук показывает на каждого человека, то есть чей образ, по мнению большинства игроков, в наибольшей степени соответствует данной профессии. Конечно и сами игроки могут сосчитать, сколько рук на них указывает, но по опыту проведения игры, часто оказывается, что без помощи ведущего многие сбиваются.

Если упражнение проводится в классе и учащиеся сидят на своих местах за партами, то все основные правила сохраняются, а ведущий должен быть готов к несколько большим эмоциям игроков.

### ***Угадай профессию***

Цель данного упражнения - познакомить участников со схемой анализа профессий.

Упражнение проводится с классом или группой, а может быть использовано и в индивидуальной работе. По времени оно занимает около часа. При этом на подготовку к игре уходит около 30-40 минут, а на саму игру 10-15 минут.

Процедура включает следующие основные этапы:

1. Ведущий просит назвать учащихся в классе (группе) профессию, которую все хорошо знают. например, профессия - таксист.

2. Далее ведущий обращается к классу со следующим заданием:

"Представьте, что я "свалился с луны" и ничего не знаю о земных профессиях, хотя по-русски все понимаю ... попробуйте объяснить мне, что это за профессия такая (например - таксист, т.е. то, что ранее называли учащиеся)". Обычно участники игры называют 8-12 характеристик профессии, которые являются далеко не исчерпывающими и сами признаются, что вроде бы и знают, о чем рассказывать, но забыли. Иногда учащиеся просят, чтобы им задавали наводящие вопросы. Смысл данного этапа - сформировать желание у учащихся познакомиться со схемой, которая позволила бы им не путаясь рассказать о любой профессии.

3. Ведущий предлагает учащимся записать в свои тетради схему анализа профессии (см. схему анализа профессии). Сразу же, по ходу записи таблицы ведущий показывает, как можно было бы анализировать только обсуждавшуюся профессию (например, таксист), которая вызвала определенные затруднения у участников игры. Задача данного этапа - не столько проанализировать профессию, сколько показать учащимся, что схема на самом деле несложная и с ее помощью вполне можно анализировать различные виды трудовой деятельности. Поэтому не следует на данном этапе много спорить и лучше закончить его как можно побыстрее, чтобы у участников было ощущение легкости использования данной схемы.

4. После первого знакомства со схемой анализа профессий все участники разбиваются на пары (в обычном классе многие и так уже сидят парами) и игрокам предлагается следующее:

- сначала каждый загадывает конкретную профессию и так, чтобы не видел напарник, выписывает ее где-нибудь;

- каждый игрок "кодирует" загаданную профессию с помощью характеристик схемы анализа профессии в свободной колонке на своей таблице;

- игроки обмениваются тетрадями с закодированными профессиями;

- каждый игрок по тетради своего напарника пытается отгадать загаданную (закодированную) профессию примерно в течение 5-10 минут и предлагает 3 варианта отгадки (если хотя бы один вариант будет правильным или близким к правильному ответу, то считается, что профессия отгадана).

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

Данное упражнение можно использовать в работе с микрогруппой (3-5 человек), когда каждый

загадывает свою профессию, после чего по очереди эти профессии отгадываются всеми участниками. Например, игрок, загадавший профессию сам зачитывает ее характеристики, а каждый из остальных участников называет по очереди свои варианты отгадки. Работа с микрогруппой позволяет более предметно и спокойно организовывать обсуждение загаданных профессий.

Упражнение можно использовать и в индивидуальной работе как элемент профконсультации. Если школьник обратился к психологу с просьбой уточнить или проверить уже сделанный выбор, то можно предложить ему загадать (закодировать) по схеме уже выбранную профессию, предварительно познакомив учащегося с самой схемой анализа профессий. И тогда профконсультант выступит в роли отгадывающего. Важным в такой работе может оказаться обсуждение профессий, соответствующим характеристикам, которые выписал сам подросток и которые, скорее всего, и привлекают его больше всего в будущей работе. Такое обсуждение можно использовать для коррекции представлений учащегося о наиболее привлекательной для него профессии.

Если школьник вообще не знает, чего хочет, то профконсультант сначала опять же знакомит его со схемой анализа профессий, затем - предлагает ему выписать наиболее привлекательные для себя характеристики профессии и уже после этого и профконсультант, и подросток на отдельных листочках пытаются написать по 3-5 профессий, соответствующих этим привлекательным характеристикам, т.е. как бы пытаются отгадать закодированную профессию.

### ***Эпитафия***

Цель игрового упражнения - повысить у игроков готовность осознанно выстраивать свои жизненные и профессиональные перспективы, выделяя и логически связывая основные (ключевые) события собственной жизни. Методика рассчитана на работу в круге. Количество участников - от 8-10 до 15-20. Время проведения - от 25 до 40 минут.

#### Процедура включает следующие основные этапы:

1. Участники рассаживаются в круг и ведущий "загадочным голосом" рассказывает такую притчу: "Говорят, где-то на Кавказе есть старое кладбище, где на могильных плитах можно встретить примерно такие надписи: "Сулейман Бабашидзе. Родился в 1820 году, умер в 1858 году. Прожил три года...", или "Нузгар Гаприндашвили. Родился в 1840 году, умер в 1865 году. Прожил 120 лет...". Далее ведущий может спросить у группы: "Что, на Кавказе считать не умеют? Может со смыслом делались эти приписки на могильных плитах? А с каким смыслом?". Смысл приписок в том, что таким образом односельчане оценивали насыщенность и общую ценность жизни данного человека".

2. Общая инструкция: "Сейчас мы совместными усилиями составим рассказ о некотором человеке, который в наше время (например, в 1995 году) закончил школу и стал жить дальше, прожив ровно до 75 лет. Каждый должен будет по очереди назвать важное событие в жизни данного человека - из этих-то событий и сложится его жизнь. Обращаю особое внимание на то, что события могут быть внешними (поступил туда-то, поработал там-то, сделал то-то... - по типу "биографии"), а могут быть и внутренними, связанными с глубокими размышлениями и переживаниями (например, некоторые люди стали великими, почти не выходя из своего дома...). Желательно предлагать события, соответствующие реальности (без всяких встреч с инопланетянами и прочими "веселыми ребятами-суперменами"...). В конце игры каждый попробует оценить, насколько удалась жизнь главного героя, насколько она оказалась интересной и ценной: каждый как бы делает приписку на могильной плите нашего главного героя, сколько же лет он прожил не по паспорту, а по-настоящему...".

3. Ведущий называет первое событие, например: "Наш герой окончил среднюю школу с двумя тройками...". Далее, остальные игроки по очереди называют свои события. Ведущий должен проследить за тем, чтобы никто не подсказывал и не мешал очередному участнику. Если участников игры немного (всего 6-8 человек), целесообразно пройтись по второму кругу, то есть дать каждому участнику возможность назвать и по второму событию.

4. Когда последний игрок называет свое событие, предполагается, что главный игрок умирает в 75 лет, согласно условию игры.

5. Ведущий предлагает всем немного подумать и по очереди, и пока без каких-либо комментариев, просто сказать, сколько лет можно было бы приписать на могильной плите героя...

6. Все по очереди называют свои варианты (лет, прожитых не напрасно...).

7. Далее ведущий предлагает прокомментировать названные годы тем игрокам, которые назвали наибольшее и наименьшее количество лет для главного героя. Здесь возможна небольшая дискуссия, в которой ведущему совсем не обязательно высказывать свою точку зрения (или хотя бы подождать с этим, дав возможность высказаться остальным участникам). Довольно часто, по нашему опыту, многие игроки оценивают судьбу первого героя не очень высоко, называя 20, 30, 45 и т.п. лет (а по паспорту - 75 лет!). Нередко группа высказывает желание "еще разок попробовать". Но часто и после второго проигрывания (даже с несколько иным героем) получается не очень-то интересно. Обычно при втором проигрывании группа начинает излишне фантазировать и многие потом сами заявляют, что "все это похоже на правду - чушь какая-то (или "...мрак какой-то")...". таким образом, построить интересную жизнь даже в воображении оказывается совсем непросто.

8. Завершить игру можно напоминанием о том, что события бывают внешние и внутренние (нередко игра получается неинтересной как раз потому, что называются в основном внешние события, и жизнь оказывается похожей на биографию для отдела кадров...). Ведущий предлагает каждому по очереди назвать какое-нибудь событие, которое могло бы украсить любую жизнь.

9. Немного подумав, участники игры по очереди называют такие события. Задача ведущего - не столько критиковать (а многие по-прежнему называют внешние события), сколько хвалить игроков, поощряя их вообще размышлять об этом.

10. Можно даже предложить участникам "задание на дом": "Если у Вас будет соответствующее настроение, то тихо и спокойненько подумать, какие события могли бы украсить конкретно ваши будущие жизни".

## ДЕНЬ ИЗ ЖИЗНИ ПРОФЕССИОНАЛА

Цель игрового упражнения — повысить уровень осознания участниками типического и специфического в профессиональной деятельности того или иного специалиста. Упражнение проводится в круге. Количество играющих — от 6 до 20 человек. Время проведения — от 15 до 25 минут.

Ход игры: Ведущий вместе с участниками определяют, о какой профессии им хочется узнать как можно больше. Например, группа решает обсудить профессию «фотомодель».

Инструкция: Сейчас мы совместными усилиями постараемся составить рассказ о типичном трудовом дне нашего работника — фотомодели. Этот рассказ должен состоять только из существительных. Например, рассказ о трудовом дне учителя может быть таким: звонок — завтрак — звонок — урок — двоечники — вопрос — ответ — тройка — учительская — директор — скандал — урок — отличники — звонок — дом — постель. В этой игре мы посмотрим, насколько хорошо вы представляете себе трудовую жизнь фотомодели, а также выясним, способны ли вы к коллективному творчеству, ведь в игре существует серьезная опасность каким-то неудачным штришком (неуместно произнесенным «ради хохмы» словом) испортить весь рассказ. Важное условие: прежде чем называть новое существительное, каждый игрок обязательно должен повторить все, что было названо до него. Тогда наш рассказ будет восприниматься как целостное произведение. Чтобы легче было запоминать названные существительные, советую внимательно смотреть на всех говорящих, как бы связывая слово с конкретным человеком.

Далее ведущий произносит первое слово, а остальные игроки по очереди называют свои существительные, обязательно повторяя все то, что говорили до них. Если игроков немного (6–8 человек), то можно пройти два круга, тогда каждому придется назвать по два существительных. При подведении итогов игры можно задать учащимся следующие вопросы.

Получился целостный рассказ или нет?

Не испортил ли кто-нибудь общий рассказ своим неудачным существительным?

Если рассказ получился сумбурным, то можно попросить кого-нибудь из игроков пересказать его своими словами. Можно также обсудить, насколько правдиво и типично был представлен трудовой день рассматриваемого профессионала. Опыт показывает, что игра обычно проходит оживленно. Участники нередко находятся в творческом напряжении и быстро устают, поэтому больше двух раз подряд

проводить данное игровое упражнение не следует. Как вариант этой игры можно провести упражнение на тему «Сон из жизни профессионала». В этом случае участники обычно проявляют немало фантазии и творчества, поскольку речь идет о необычной, почти мистической ситуации, связанной с загадочным миром снов. Подобные упражнения оказываются интересными и полезными не только в работе с подростками, но и со взрослыми людьми. Например, в программу подготовки профконсультантов можно включить сначала упражнение «Один рабочий день из жизни профконсультанта», а затем — «Сон из жизни профконсультанта».

### **СТАЖЕРЫ-ИНОПЛАНЕТЯНЕ**

Эта игра предназначена для учащихся 7–9-х классов (а в более усложненном варианте — и для учащихся 10–11-х классов). Она знакомит старшеклассников с основными структурными подразделениями различных предприятий и организаций, а также помогает научиться соотносить качества личности работника с требованиями профессий. Игра занимает около 45 минут. Для ее проведения требуется обычная классная доска. Еще до того как будет объявлено название игры, следует выбрать двух добровольцев на главные роли. Далее оглашается название игры и ведущий дает учащимся следующую инструкцию.

Планета Земля недавно установила контакт с другой цивилизацией. Начался период интенсивного изучения друг друга: наши специалисты посещают открытую планету, а специалисты оттуда прилетают к нам. Представьте, что два специалиста-инопланетянина, изучающие профессии, прибывают на какое-либо типичное земное предприятие (учреждение, фабрику, завод, фирму). Они хотят не только понаблюдать за работой различных профессионалов, но, по возможности, и сами попробовать поработать, как бы «постажироваться». Посмотрим, насколько это получится у наших гостей из космоса. В роли инопланетян выступят два наших добровольца, а все остальные будут исполнять роли руководителей различных служб предприятия. Что это за предприятие, мы определим с вами немного позже.

После этого все вместе (и руководители, и инопланетяне) уточняют, какое предприятие (учреждение, фабрику, завод, фирму) они хотели бы рассмотреть в игре. Ведущий записывает название этого предприятия на доске и обязательно уточняет, что именно производит данное предприятие. Далее участники вместе определяют, какие основные службы функционируют на данном предприятии. Ведущий может подсказать учащимся названия типичных подразделений: дирекция, планово-экономический отдел, бухгалтерия, отдел кадров, отдел сбыта и снабжения, транспортная служба, охрана и т.п. Ведущему нужно учитывать интересы учащихся, их ориентацию на определенные профессии. В зависимости от профиля организации могут быть выделены: вычислительный центр, конструкторские отделы, конкретные производственные цеха и участки, а также склады, столовые, рекламные службы, административно-хозяйственные службы, пожарная охрана и даже социально-психологические подразделения. Ведущий выписывает названия 10–15 таких подразделений на доске в таблице (пример заполненной таблицы для предприятия «Автомобильный завод» см. в приложении). Можно также отдельно представить основные структуры предприятия в виде несложной схемы, но на доске основные подразделения (и соответствующие профессии) обязательно должны быть представлены в виде перечня. Ведущему следует помнить, что из-за ограниченного времени игры просто невозможно записать все возможные службы, поэтому рассматривается лишь то, что интересует учащихся. После этого двум главным игрокам (инопланетянам) предлагается выйти на 2–3 минуты в коридор и подумать над тем, какой внешний облик имеют инопланетяне. По условию игры он не должен сильно отличаться от облика жителей нашей планеты. Рост инопланетян не может превышать трех метров, а вес — пятисот килограмм. Затем игроки должны быстро и схематично нарисовать на доске, как они выглядят, и кратко рассказать о некоторых своих особенностях (достоинствах и недостатках). Пока инопланетяне находятся в коридоре, ведущий с оставшимися игроками обсуждает, каким образом можно определить готовность инопланетных существ к работе на земле. Для этого он быстро рисует на доске необычное существо и предлагает одному из учащихся представить себя на месте начальника службы нашего предприятия. Этот учащийся должен попытаться объяснить, сможет ли такое существо успешно трудиться в его службе. Далее приглашаются инопланетяне, быстро рисуют

свое изображение на доске, кратко объясняют, что они изобразили, и отвечают на уточняющие вопросы. Ведущий должен проследить за тем, чтобы вопросов было немного, иначе игра превратится в пресс-конференцию. После этого игроки высказываются о пригодности стажеров-инопланетян к работе по земным профессиям. Сначала говорят «руководители» подразделений. Порядок высказывания следующий:

- учащийся просит слова (поднимает руку, как это часто делается и на «взрослых» производственных совещаниях);
- называет свое подразделение (он выбирает его самостоятельно из перечня, записанного на доске);
- говорит, смогут ли инопланетяне работать по типичной для данного подразделения профессии, и обязательно объясняет, почему он так считает.

В таблице, нарисованной на доске, ставятся соответствующие знаки напротив конкретных подразделений (например, если, по мнению «руководителя», инопланетяне не подходят для данной профессии, то ставится знак «минус», если подходят — «плюс», а если мнение неопределенное — знак вопроса). Далее по этому поводу кратко могут высказаться и остальные игроки (насколько они согласны с доводами только что выступившего «руководителя»). Только потом, в завершение, кратко высказываются и основные игроки: смогут они работать в качестве стажеров по рассматриваемой профессии или нет и почему. В таблице, нарисованной на доске, ставятся соответствующие знаки напротив конкретных подразделений (например, если по мнению инопланетян, они не подходят для данной профессии, то ставится знак «минус», если подходят — «плюс», а если мнение неопределенное — знак вопроса). Свое мнение может выразить и ведущий, корректируя ошибочные представления учащихся. Но если их мнения и обоснования окажутся в основном верными, то ведущему лучше промолчать. Мнение ведущего также отмечается в отдельной колонке в таблице. Разобравшись с одной профессией, ведущий предлагает перейти к другому подразделению и просит кого-нибудь выступить в роли «руководителя» и т.д. Обычно за одну игру удается рассмотреть 7–10 профессий. Необычная игровая инструкция, а главное, использование необычных «возможностей» привносят в занятие дополнительный интерес и интригу. Если в ходе игры будут возникать шутки и смех, следует отнестись к ним с пониманием, ведь сама игра провоцирует воображение. Спокойно надо относиться и к ситуации, когда главные игроки (инопланетяне), «хохмы ради» изобразят на доске нелепое существо — затем может оказаться, что и для него подойдут некоторые профессии. Естественно, шутки могут касаться представленных образов инопланетян и существующих земных профессий, но не должны быть направлены на личности участников. Ведущий должен обязательно следить за этим. Если учащиеся проявят пассивность и не будут стремиться выступать в роли «руководителей» подразделений, ведущий может использовать следующие приемы. Уважительно обращаться к конкретным учащимся по именам и отчествам, например: «А что нам скажет Иван Иванович, начальник транспортного цеха?» Не нужно «застрывать» на каком-то подразделении, если оно не вызывает интереса. Если ведущий все-таки считает, что данное подразделение обязательно надо обсудить, то он сам может выступить в роли «временного руководителя». В заключение игры участники обсуждают, явилась ли в целом удачной «стажировка» инопланетян на земле. Часто обнаруживается, что даже инопланетяне (сильно отличающиеся от обычных людей) все-таки пригодны для многих земных профессий.

#### ПРИЛОЖЕНИЕ Пример заполненной таблицы для предприятия «Автомобильный завод»

Подразделения и профессии автомобильного завода	Мнения инопланетян	Мнения класса	Мнение ведущего игры
Цех сборки автомобилей	+	+ + + - -	?
Испытательный полигон	+ ?	+ + +	+
Отдел технического контроля	+	+	+

Планово–экономический отдел	+	+	+
Администрация предприятия	– ?	– – ?	?
Бухгалтерия	+	+ –	+
Охранное подразделение	+	+ + ?	+
Столовая	– ?	? – – – –	–

## ОСТРОВ

Эта игра знакомит школьников с «непрестижными» профессиями. Но цель — ориентировать ребят на непривлекательные профессии — не ставится напрямую. Игра рассчитана на работу с классом (учащимися 8–9-х классов, хотя она может вызвать интерес и у десяти-, одиннадцатиклассников). Продолжительность игры — примерно один урок. Но если она проводится после уроков, то время может быть увеличено и тогда игра проходит интереснее. На классной доске фиксируются основные идеи участников и отражаются результаты решений группы.

### Ход игры

Классу объявляется название игры — «Остров» и зачитывается общая инструкция. Представьте, что мы все чудом оказались на заброшенном в океане острове, где-то в южных тропических широтах. У нас осталось кое-какое личное имущество: то, что было в карманах, сумках. Когда нас спасут, неизвестно. Как минимум два месяца мы должны прожить на данном острове. Перед нами стоят две основные задачи. Первая — выжить. Вторая — остаться при этом цивилизованными людьми. За 40 минут мы должны доказать самим себе, что способны решить эти задачи. Итак, мы сидим на берегу и обсуждаем, что нам делать дальше. Я пока буду выполнять роль старшего. Но потом вы сможете выбрать себе другого руководителя. Если мы сумеем договориться об основных путях решения наших задач, а также о распределении обязанностей, то сможем выжить и сохранить свое достоинство. Далее ведущий изображает на доске общий план острова. Важно отметить, что здесь есть источник чистой пресной воды, а также сказать, что на острове водятся мелкие зверьки и птицы, в прибрежных водах есть рыба, растут какие-то съедобные растения. Но по условию игры на острове нет пещеры, пригодной для проживания. Нет также иных людей, иначе вся игра превратится в выяснение отношений с ними. Далее школьники предлагают, что им необходимо сделать для выживания. Обычно это — постройка жилья, организация питания, руководство группой, охота и рыболовство, дежурство, поддержание огня и т.п. Все это ведущий записывает на доске в виде перечня в первой колонке таблицы (см. приложение). Все эти предложения обсуждаются, и в результате на доске остаются наиболее важные направления работы. После того как написан перечень работ, необходимых для выживания, общими усилиями определяется, сколько человек нужно для каждой работы. Эти подсчеты ведутся с учетом общего количества участников игры вместе с ведущим. На доске, напротив каждого направления работ, записывается необходимое количество работников. При этом кто-либо из участников может сказать, что одни и те же люди способны одновременно выполнять разные работы. Ведущий замечает, что в особых случаях это, естественно, допускается, но важно за конкретным игроком закрепить определенный вид деятельности, чтобы было видно, кто за что отвечает. Желательно не затягивать первые этапы игры: проводить их динамично. При этом по ходу игры ведущий постоянно напоминает участникам, что они должны уложиться в 40 минут (закончить игру до звонка или какого-то установленного времени), иначе будет считаться, что группа не смогла решить поставленные задачи, а потратила все свои силы на выяснение отношений. Далее ведущий предлагает поднять руки тем, кто хотел бы выполнять те или иные виды работ. Поочередно рассматривается каждый вид. При этом игрок может участвовать только в одном виде работ. На доске рядом с требуемым количеством работников записывается количество желающих эту работу выполнять. Как правило, здесь возникает некоторое несоответствие. Оно-то и становится предметом для обсуждения. Ведущий может занять определенную позицию: «Раз вы не в силах обеспечить необходимое число работников по каждому направлению работ, то скорее всего, не сможете и выжить в условиях острова». После этого ведущий задает дальнейший порядок игры. По каждому

виду работ образуется группа, которая садится за отдельный стол. В течение 3–5 минут обсуждается, каким образом выполнить свою работу, исходя из реальных возможностей. Напомним, что по условию игры школьники оказались на острове со всем своим имуществом (в карманах, в сумках и т.п.). Представители группы кратко рассказывают всему классу о том, как они собираются строить жилище, готовить пищу, охотиться, ловить рыбу и т.п. Класс задает вопросы и потом решает, способна ли данная группа выполнить свою работу. Например, у группы «организация питания» можно поинтересоваться, в чем они собираются готовить пищу, у группы «охота-рыболовство» — чем они собираются ловить рыбу и т.п. Все это ведущий отмечает на доске (напротив каждого вида работ оценивается готовность каждой группы в баллах).

Пример заполненной таблицы для группы, состоящей из 27 человек (вместе с ведущим)

Перечень работ, необходимых для выживания	Требуемое количество работников (всего — 27 человек)	Количество желающих (всего — 24 человека)
Постройка жилья (и его постоянный ремонт)	10	5
Организация питания	4	6
Охота-рыболовство	7	9
Руководство (чтобы группа не переругалась)	1	1
Массовики-затейники (чтобы группа не скучала)	1	2
Постройка лодки	4	1

Далее (для усложнения игры) ведущий может заявить, что его поразила неизвестная тропическая болезнь и он уже не может руководить группой. Поэтому срочно требуется выбрать новое руководство. Также определяется, сколько человек для этого нужно. Участники выдвигают кандидатов. Иногда группа выбирает одного руководителя, иногда руководителя с одним-двумя помощниками (особенно если класс постепенно становится неуправляемым). Выбранные руководители занимают место ведущего, а ведущий садится за последнюю парту. Этап смены руководства должен занять 2–3 минуты. Далее ведущий может заявить, что он в результате болезни постепенно превратился в «злого духа», который будет чинить группе всякие препятствия. Например, неожиданно напустить болезнь на отдельных (наиболее активных) участников, с помощью урагана разрушить некоторые постройки, делать разнообразные «злые чудеса» (скажем, объявить, что некоторые рыбы обладают душой и разумом, поэтому употреблять их в пищу — преступление) и т.п. В какой-то момент ведущий намекает участникам, что на острове может возникнуть эпидемия, так как тропическая пища непривычна для европейцев и весь остров уже покрыт отходами, которые просто некуда девать и которые становятся очагами серьезных инфекций. Иными словами, он побуждает участников к строительству туалета, про который они часто забывают. Также можно намекнуть группе на необходимость строительства выгребной ямы для пищевых отходов. Если группа решает соорудить такой важный для цивилизованной жизни объект, то сделать это необходимо в сжатые сроки и по всем правилам, то есть определить, сколько требуется для этого работников и кто именно будет этим заниматься. Важно определить, кто будет постоянно поддерживать порядок в туалете и вообще разбираться с мусором на территории острова... Нередко многие подростки стесняются выполнять такую работу, стремясь заниматься более престижными делами, поэтому есть риск, что эпидемия поразит большинство игроков. Само обращение к теме «туалета», «нечистот», «мусора» — это попытка поразмышлять о благородстве, об аристократизме, о подлинной элитарности в самом высоком смысле этих слов. В книге О.С. Муравьевой «Как воспитывали русского дворянина» есть интересная история на эту тему. В конце 1940-х годов на одной из постоянных баз геологов ожидали очередную экспедицию, в которой работал потомок древнего княжеского рода. На базе это знали и ждали молодого дворянина, предвкушая его реакцию на отвратительно грязный туалет: «Мы-то, ладно, потерпим, — шутили геологи, — но что будет делать Его светлость?!» Его светлость, приехав, сделал то, что многих обескуражило. Он



спокойно взял ведро с водой, швабру и аккуратно вымыл загаженную уборную... Это и был поступок истинного аристократа, твердо знающего, что убирать грязь не стыдно, стыдно жить в грязи (цит. по книге Вульфова Б.З., Иванова В.Д. Основы педагогики в лекциях, ситуациях, первоисточниках. М.: Изд-во УРАО, 1997, с. 271). Бывает так, что группа с самого начала играет неудачно (школьники много спорят друг с другом, мало добровольцев на ответственные работы и т.п.). В этих случаях вмешательство ведущего в роли «злого духа» может вообще деморализовать участников, поэтому количество и «качество» трудностей должно быть разумным. Наконец, за 3–5 минут до конца занятия ведущий заявляет о прекращении игры и организует ее обсуждение.

Обсуждение игры Ведущий задает участникам вопрос: «Удалось ли нам выжить?» Школьники должны кратко обосновать свои выводы. Ведущий может также высказать свое мнение по этому вопросу. Затем он задает вопрос: «Удалось ли островитянам сохранить человеческое лицо в трудных условиях?» При ответе учащихся на этот вопрос ведущий может обратить их внимание на такие моменты: оказывалась ли медицинская помощь заболевшим, был ли организован досуг, или участники были озабочены только «выживанием», никак не заботясь о своей душе, возникали ли скандальные ситуации между участниками и т.п.

Комментарий для ведущего Участники вместе с ведущим могут увлечься каким-то одним аспектом игры, например, слишком подробно обсуждать конкретные виды работ. Тогда на всю игру может просто не хватить времени. Другая типичная трудность — возникновение хаоса, когда участники по незначительным вопросам начинают слишком оживленно спорить, перебивать друг друга. Часто возникают трудности при оценке классом своей готовности построить туалет. Кто-то даже может заявить, что «только в северных странах, в условиях консервирующего холода зараза сохраняется надолго, а в тропиках без туалета можно обойтись». Ведущий может заметить, что даже многие животные на уровне инстинктивных рефлексов стремятся закапывать свои испражнения (можно вспомнить собак, активно работающих задними лапками). Опыт проведения игры показывает, что не всегда участники готовы признать, что их игровые действия оказались неудачными. Иногда кто-то говорит, что в реальных условиях он бы вел себя «намного активнее и благороднее». Тогда ведущий должен объяснить, что игра — это тоже модель реальности.

## ПРИШЕЛЬЦЫ

Цель игры — помочь подростку в осознании труда как ценности, а также роли труда в жизни общества и отдельного человека. Игра проводится в рамках урока и предназначена для учащихся 10–11-х классов.

### Общая схема игры

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 слово, в котором они кратко 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 рассказать о своей цивилизации, а может, даже и придумают внешний вид пришельца; все это можно было бы изобразить на доске). Ведущий объясняет остальным участникам (журналистам в классе), как вести себя на пресс-конференции. В частности, каждый журналист должен придумать, какой информационный орган он представляет. Перед тем как задавать вопрос, надо обязательно сказать об этом (данное условие дисциплинирует участников игры и делает ее более «солидной», более похожей на настоящую пресс-конференцию).

Естественно, вопросы должны быть краткими и понятными. Они могут относиться к самым разным сторонам жизни, но задаваться в тактичной и вежливой форме. 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, когда журналистам вдруг не понравится образ жизни на чужой планете. Если это «потребительское общество» («потребительский рай», «царство наслаждений» и т.п.), то в адрес гостей нередко начинают отпускать язвительные реплики, типа «дегенераты» и еще похлеще. При таком развитии событий ведущий не должен радоваться «сознательности» класса и тем более поощрять ее, иначе неизбежны настоящие (неигровые) обиды. Психолог может извиниться перед пришельцами за недостаточную дипломатичность отдельных представителей прессы и предложить участникам игры вести себя более солидно.

Через 15 минут гости (по условию игры, связанному с ограниченным временем пребывания на Земле) просто «исчезают», т.е. садятся на свои места в классе.

Ведущий предлагает всем срочно написать корреспонденцию в свое агентство о первых впечатлениях от встречи. В течение 5–7 минут каждый журналист и каждый пришелец на отдельном листочке бумаги должны кратко сообщить:

1) каков, по их мнению, общий уровень развития новой для них цивилизации; пришельцы передают свои впечатления о жителях Земли — на основании того, что их интересовало и как они задавали свои вопросы;

2) стоит ли иметь дело с новой цивилизацией, стоит ли развивать с ней сотрудничество; может, по каким-то линиям такое сотрудничество развивать стоит (если есть чему поучиться), а по каким-то линиям — лучше не сотрудничать.

При этом важно предупредить ребят, что сообщения должны быть короткими — не более трети страницы. Активизированные школьники иногда готовы за короткое время исписать до 1,5–2 страниц, что в дальнейшем может отрицательно повлиять на общую динамику игры (при подведении ее итогов). Сами листочки можно подписать, обозначив не свои имя и фамилию, а название агентства (или название своей планеты — для пришельцев).

Листочки с сообщениями быстро собираются и зачитываются перед классом<sup>1</sup>. Лучше поручить это двум учащимся из числа наиболее пассивных. Такое знакомство с различными мнениями участников игры является подготовкой к основному ее обсуждению. В ходе обсуждения важно определить, каков же самый главный критерий развития общества. 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.

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, он не предполагает ущемления 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.

Если общество ограничивает возможности самореализации определенной части своих членов, то оно ограничивает перспективы собственного развития. Но поскольку общество состоит из конкретных людей, то эти люди не должны оправдывать свою пассивность плохими условиями, плохим правительством, непониманием коллег и близких и т.п., а должны действовать, стремясь к самовыражению и одновременно улучшая само общество, членами которого они являются.

Примечание: при проведении игры с большой аудиторией (от 50 и более участников) зачитываются лишь некоторые мнения, отобранные в случайном порядке, или наиболее интересные сообщения, быстро отобранные помощниками ведущего.

## **Разминочные и активизирующие игры и упражнения, которые можно использовать по ситуации урока.**

### **Автопортрет.**

Цель игры — в шуточной форме повысить у игроков способность соотносить внешние характеристики и образы людей с различными профессиями.

Игровое упражнение проводится в круге (число участников от 7— 10 до 15 человек). Время — от 20 до 40 минут. Процедура методики следующая:

1. Все участники достают чистый с двух сторон листок бумаги.
2. Задание: «Каждый должен нарисовать на листке самого себя (сделать автопортрет). Рисунок должен быть на всю страницу, по центру, только лицо. Желательно нарисовать его быстро, как бы "на одном дыхании". Подписывать листок не надо». Если кто-то из игроков заявит, что он не умеет рисовать, можно сказать, что рисунок любого человека, особенно ребенка или подростка — гениален (так говорят великие художники...). Если кто-то наотрез откажется рисовать себя, то насильно заставлять его не следует, но если окажется, что таких окажется много (больше двух-трех человек), то игру лучше не проводить...
3. Ведущий быстро собирает листочки с автопортретами и демонстративно их перемешивает, как бы показывая, что ему не важно кто именно на них нарисован.
4. Тут же ведущий раздает игрокам листочки, но уже в случайном порядке.
5. Новое задание: «Посмотрите внимательно на изображение, постарайтесь понять, что это за человек, на что он способен, но при этом не старайтесь узнать, кто здесь нарисован. На обратной (чистой) стороне листочка с автопортретом напишите одну профессию, которая, на ваш взгляд, больше всего соответствует изображенному лицу. После этого листок передайте соседу справа, а от соседа слева возьмите новый листок и сделайте то же самое. Если Вы получите листок с собственным автопортретом, то также подберите к нему профессию... Таким образом, все листочки должны пройти круг. Профессии на одном листочке могут повторяться».

6. Далее ведущий быстро собирает листочки, перемешивает их и начинает подведение итогов. Берется первый листочек, участникам игры показывается изображение на нем и зачитываются выписанные на обратной стороне профессии, соответствующие данному автопортрету. Опыт показывает, что упражнение проходит достаточно весело, а игроки слушают ведущего достаточно заинтересованно, Ни в коем случае нельзя тут же спрашивать, чей это листок, да еще вручать его автору, т.к. обычно над изображениями смеются и далеко не каждый может чувствовать себя при этом уверенно. Листочки после упражнения просто кладутся на стол, и ведущий предлагает игрокам самим найти свои автопортреты и взять их себе на память.

1. Сделать вывод, что вынесли для себя из занятия.

### **«Советчик» (Пряжников Н.С.)**

Данное упражнение является не столько игрой, сколько специально организованной упрощенной процедурой группового экспортирования с элементами игры.

Целью процедуры является получение обобщенных представлений о профессиональном будущем каждого из участников на основании групповых рекомендаций, сделанных товарищами-одноклассниками.

Методика может проводиться с целым классом, но более эффективно она проходит в подгруппе из 12— 15 человек. Время проведения — от 15 до 25 минут. Процедура включает следующие этапы:

1. Все участники вырывают из тетрадей чистые листочки.
2. Листочки кладутся вертикально и делятся на три равные колонки, т.е. делают бланк
3. Каждый участник выписывает в своем бланке фамилии и имена всех присутствующих в классе (или в группе) под диктовку ведущего. Важно, чтобы все присутствующие были выписаны в одном и том же порядке.
4. Всем дается задание, напротив каждой фамилии (включая собственную) проставить наиболее подходящие профессии и соответствующие учебные заведения, которые можно было бы порекомендовать данному человеку. Желательно не пропускать никого. Желательно также отнестись к этому заданию как можно серьезнее и не писать глупости. На все это отводится примерно 7—10 минут.
5. Ведущий собирает листочки и начинает подведение итогов. Берется первый листочек и зачитывается первая по списку фамилия. Сразу же зачитывается рекомендуемая профессия и учебное заведение. После

этого берется второй листочек, зачитывается эта же фамилия и соответствующие рекомендации и т.д. После того, как зачитывается всё по первому человеку, ведущий переходит ко второму и т.д.

Всем присутствующим ведущий может посоветовать, повнимательнее прислушаться к советам своих товарищей, а что-то может для себя и пометить в тетрадах.

### **Введение в профориентацию.**

#### **1. «Профессия на букву»**

Смысл данного упражнения — расширение у участников знаний о мире профессионального труда или актуализация уже имеющихся знаний о профессиях.

Упражнение можно проводить в круге (примерно с 10—15 участниками), а можно использовать и при работе с целым классом. Данная игровая методика очень компактна и занимает совсем немного времени (от 5—7 до 10—15 минут) и носит скорее разминочный характер.

Процедура упражнения следующая (при работе в круге): 1. Общая инструкция: «Сейчас будет названа какая-то буква. Наша задача — показать, что мы знаем много профессий, начинающихся с этой буквы, т.е. показать, насколько мы знаем мир профессий. Каждый по кругу будет называть по одной профессии на данную букву».

2. Ведущий называет первую букву, а участники по очереди называют профессии. Если называется совершенно непонятная профессия, ведущий просит пояснить, о чем идет речь. Если игрок не может это объяснить, то считается, что профессия не названа и ход передается следующему по очереди игроку (по более жестким правилам, тот, кто не смог назвать профессию, выбывает из игры и выходит на время из круга). При этом совсем не обязательно требовать от участников официальных (безукоризненно «правильных») названий профессий, поскольку на данный момент ни один справочник не является исчерпывающим. Важно хотя бы приблизительно обозначить ту или иную профессиональную деятельность и суметь ответить на уточняющие вопросы.

Желательно больше 5—7 букв не предлагать, иначе игра перестанет казаться увлекательной. При проведении данной игровой методики начинать следует с простых букв, по которым легко называть профессии (буквы: м, н, о...), постепенно предлагая участникам более сложные буквы (ч, ц, я...).

При работе с *целым классом* можно разбиться на 2—3 команды (например, по рядам парт) и уже таким образом выяснить, какая команда является более эрудированной. При этом ведущий должен фиксировать успешность действий каждой команды на доске (например, каждый удачный ответ помечается плюсом, а неудачный — минусом), тогда игра станет более наглядной и интересной. 15 мин

#### **2. «Пять шагов»**

Смысл упражнения — повысить готовность участников выделять приоритеты при планировании своих жизненных и профессиональных перспектив, а также готовность соотносить свои профессиональные цели и возможности.

Игра может проводиться как в круге (для 6-12 участников), так и при работе с классом. Среднее время на игру — 30—40 минут. Процедура включает следующие этапы:

1. Ведущий предлагает группе определить какую-либо интересную профессиональную цель, например, поступить в какое-то учебное заведение, оформиться на интересную работу, а может даже — совершить в перспективе что-то выдающееся на работе. Эта цель, так как ее сформулировала группа, выписывается на доске (или на листочке).

2. Ведущий предлагает группе определить, что за воображаемый человек должен достичь эту цель. Участники должны назвать его основные (воображаемые) характеристики по следующим позициям: пол, возраст (желательно, чтобы этот человек был сверстником играющих), успеваемость в школе, материальное положение и социальный статус родителей и близких людей. Это все также кратко выписывается на доске.

3. Каждый участник на отдельном листочке должен выделить основные пять этапов (пять шагов), которые обеспечили бы достижение к намеченной цели. На это отводится примерно 5 минут.

4. Далее все делятся на микрогруппы по 3—4 человека.

5. В каждой микрогруппе организуется обсуждение, чей вариант этапов достижения выделенной цели наиболее оптимальный и интересный (с учетом особенностей обозначенного выше человека). В итоге

обсуждения каждая группа на новом листочке должна выписать самые оптимальные пять этапов. На все это отводится 5—7 минут.

6. Представитель от каждой группы кратко сообщает о наиболее важных пяти этапах, которые выделены в групповом обсуждении. Остальные участники могут задавать уточняющие вопросы. Возможна небольшая дискуссия (при наличии времени).

7. При общем подведении итогов игры можно посмотреть, насколько совпадают варианты, предложенные разными микрогруппами (нередко совпадение оказывается значительным). Также в итоговой дискуссии можно оценить совместными усилиями, насколько учитывались особенности человека, для которого и выделялись пять этапов достижения профессиональной цели. Важно также определить, насколько выделенные этапы (шаги) реалистичны и соответствуют конкретной социально-экономической ситуации в стране, т.е. насколько общая ситуация в обществе позволяет (или не позволяет) осуществлять те или иные профессиональные и жизненные мечты.

Вполне возможно проведение данного игрового упражнения и по другим процедурным схемам. Например, сначала каждый выделяет пять этапов на своих листочках, затем 2—3 желающих (добровольца) выходят к доске и выписывают свои предложения, после чего в общем обсуждении рассматриваются по порядку этапы, выписанные этими участниками и выделяется наиболее оптимальный вариант. 20 мин

### **«Профессиональные стереотипы»**

#### **1. «Человек-профессия»**

Цель игры — на ассоциативном, образном уровне научиться соотносить человека (в том числе, самого себя) с профессиями и, таким образом, повысить готовность школьников различать профессиональные стереотипы.

Игра проводится в круге, рассчитана на количество игроков от 6-8 до 15-20. Время одного проигрывания — от 7-10 до 15 минут.

Процедура предполагает следующие основные этапы:

1. Общая инструкция: «Сейчас мы загадаем любого из сидящих в круге, а кто-то постарается отгадать этого человека. Но отгадывать он будет с помощью одного единственного вопроса: с какой профессией этот человек (загаданный) ассоциируется, т.е. общий облик человека какую профессию больше всего напоминает? Каждый по кругу должен будет называть наиболее подходящую для загаданного профессию. Профессии могут повторяться. После этого у отгадывающего будет возможность подумать немного (примерно 30—40 секунд) и называть свои варианты отгадки. Интересно, какой по счету вариант будет правильным?..».

2. По желанию выбирается доброволец-отгадывающий и отправляется на некоторое время в коридор, а остальные быстро и тихо (!) выбирают любого из присутствующих. При этом загаданным может быть и сам отгадывающий, ведь вернувшись из коридора, он также будет сидеть во время игры в круге.

3. Приглашается отгадывающий, садится в круг и начинает всем по очереди задавать вопрос: «С какой профессией ассоциируется загаданный человек?». Каждый должен быстро дать ответ (ответ должен быть правильным и в то же время не являться откровенной подсказкой).

4. После того, как все дали свои варианты ассоциаций, отгадывающий думает немного и начинает называть тех, кто, по его мнению, в наибольшей степени соответствует названным профессиям. Если игроков немного (6—8 человек), то отгадывающий может обратиться к участникам с этим же вопросом повторно, т.е. как бы пройти второй круг.

5. Обсуждение организуется следующим образом. Если кого-то назвали по ошибке, то можно спросить у него, насколько соответствует его представление о себе названным профессиям, т.е. так ли уж сильно ошибся отгадывающий? У того человека, кого на самом деле загадали, можно спросить, согласен ли он с названными профессиями (насколько они соответствуют его собственному представлению о себе, о своем образе...). У отгадывающего можно поинтересоваться (когда он уже будет знать, кого на самом деле загадывали), чьи ответы-профессии помогали, а чьи мешали ему отгадывать. 20 мин

#### **2. «Походка»**

Смысл упражнения — в веселой форме смоделировать некоторые типичные черты и особенности поведения тех или иных профессионалов, позволяющие лучше понять обобщенные образы представителей данных профессий и соотнести их с представлениями о собственном Я-образе.

Количество участников игры — от 6—8 до 15—20 человек. Время — от 20 до 30—40 минут. Процедура включает следующие этапы:

1. Ведущий предлагает всем расписаться по порядку номеров.
2. Каждый достает листочек бумаги и проставляет на нем в столбик столько номеров, сколько оказалось участников игры.
3. Общая инструкция: «Данное игровое упражнение одновременно очень необычное и очень простое. Мы попробуем изобразить те или иные профессии с помощью походки, ведь можно же изображать разные вещи и явления с помощью жестов, мимики, различных поз и т.п. Сначала каждый должен выбрать для себя профессию, которую он захочет представить с помощью своей походки. Сейчас каждый из Вас по очереди встанет со своего места, спокойно подойдет ко мне и очень тихо (шепотом) скажет мне на ухо, какого профессионала он хотел изобразить с помощью своей походки. После этого он так же тихо пройдет на свое место. Остальные должны будут внимательно наблюдать за походкой очередного игрока, а в своих листочках напротив номера этого игрока написать ту профессию, с которой у Вас проассоциировалась его походка. Известно ведь, что по походке иногда можно узнать (угадать), работает человек грузчиком или артистом балета, военным или бухгалтером и т.д.».

4. Будет лучше, если первым пример покажет сам ведущий, поскольку упражнение действительно очень необычное и у кого-то из игроков оно может вызвать некоторое недоумение. Ведущий должен продемонстрировать, что нет ничего особенного в том, что он просто встанет со своего места, подойдет к одному из игроков и шепотом скажет ему на ушко, какую профессию он изображает с помощью своей походки...

5. Далее игроки по очереди проделывают то же самое, но каждый раз называя предварительно свой порядковый номер.

6. Ведущий записывает в своем листочке, какой номер, какую именно профессию хотел представить своей походкой.

7. Далее ведущий быстро собирает у игроков их листочки с записями и перемешивает их.

8. При подведении итогов ведущий берет первый листочек и зачитывает профессию напротив первого номера, затем берет второй листочек и также зачитывает профессию напротив первого номера и т.д. После этого он говорит, какую же профессию хотел представить своей походкой сам игрок (ведущий зачитывает это по своим записям). Делается это для того, чтобы сравнить задуманную игроком профессию и то, что из этого получилось. Далее он переходит ко второму номеру и т.д. При этом совершенно не обязательно выяснять, кто именно под каким номером выступал (обычно, когда много участников, чужие номера остальными игроками забываются) 20 мин

### **Соотнесение себя с различными профессиями**

#### 1. «Кто есть кто»

Смысл игрового упражнения — дать возможность участникам соотнести свой образ с различными профессиями на основании знания учащихся друг о друге.

Игра проводится в круге, но возможен вариант проведения ее в классе. В игре могут участвовать от 6—8 до 12—15 человек. Время на первое проигрывание — 5—7 минут.

Процедура игрового упражнения следующая:

1. Инструкция: «Сейчас я буду называть профессии, каждый в течение нескольких секунд должен посмотреть на своих товарищей и определить, кому эта профессия подойдет в наибольшей степени. Далее я хлопну в ладоши и все по команде одновременно должны показать рукой (или ручкой) на выбранного человека (наиболее подходящего для названной профессии)».

Ещё перед началом самой игры ведущий может спросить у участников группы, какие профессии для них наиболее интересны и выписать эти профессии (примерно 10—15 штук) на доске, называя впоследствии профессии из этого перечня. Это исключит случаи, когда названная профессия будет никому не интересна, а может даже и неприятна.

Если игроков немного (6—8 человек), то показывать можно не одной рукой, а двумя (одной рукой — на одного человека, другой — на другого). Для большего количества участников лучше всё это проделывать одной рукой, иначе будет путаница.

2. Показав рукой на своего товарища, все должны на время замереть, а ведущий сам по очереди подсчитывает, сколько рук показывает на каждого человека, т.е. чей образ, по мнению большинства

игроков, в наибольшей степени соответствует данной профессии. Конечно, и сами игроки могут сосчитать, сколько рук на них указывают, но по опыту проведения игры, часто оказывается, что без помощи ведущего многие сбиваются.

Если упражнение проводится в классе и учащиеся сидят на своих местах за партами, то все основные правила сохраняются, а ведущий должен быть готов к несколько большим эмоциям игроков. Однако, при таком варианте игры, школьникам намного проще сосчитать самим, сколько товарищей на них показывают, ведь в отличие от игры в круге, где все сидят плотно друг с другом, в классе больше простора и меньше ошибок с показыванием и обращением друг к другу. 10-15мин

### **1.Игра “ Самая , самая ...”**

Участники по кругу делятся на 2 команды. Каждой команде даётся следующая инструкция :

Сейчас вам будут предложены некоторые необычные характеристики профессий,

а вы должны назвать те профессии, которые, по- вашему в наибольшей степени соответствуют данной характеристике. Например, характеристика – самая денежная профессия. Какие профессии являются самыми – самыми денежными?

Участникам предлагаются следующие характеристики:

- Самая зелёная профессия
- Самая сладкая профессия
- Самая денежная профессия
- Самая детская профессия
- Самая смешная профессия
- Самая общительная профессия
- Самая серьёзная профессия

Каждая команда даёт свои варианты ответов.

### **2.Игра профессия на букву**

Командам предлагаются буквы. Задача участников – написать как можно больше профессий, начинающихся на эти буквы. Желательно не предлагать больше 5букв, иначе игра перестанет казаться увлекательной.

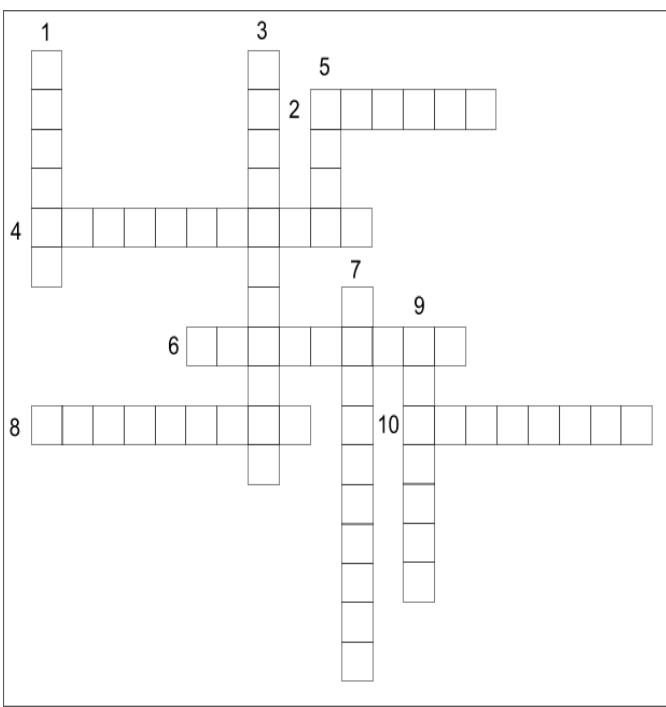
### **.Упражнение “Угадай профессию”**

Ведущий просит одного из участников удалиться. В это время все остальные загадывают профессию. Человек, который выходил, должен угадать профессию при помощи наводящих вопросов, загаданную в кругу. Данное упражнение можно повторять несколько раз.

### **4.Упражнение “Профессия – учебное заведение “**

Участники делятся на две команды. Ведущий называет профессии, а участники должны сказать, где её можно приобрести – в каких учебных заведениях, на каких курсах и т. д.

### **5.Упражнение“Профессия– медицинские противопоказания“**



Ведущий называет профессии, а команды - медицинские противопоказания для данной профессии.

### **6.Сюжетно – ролевая игра “Устраиваемся на работу “**

Из группы выбираются два добровольца. Один будет устраиваться на работу, другой – проводить собеседование.

### **7.Упражнение “Сундучок”**

Учащимся предлагается представить, что в их душе есть сундучок, в котором хранятся сокровища (знания, отношения, жизненные ценности и т. д.) Предлагается представить цвет, размер сундучка, его наполняемость, наличие запоров и т. д.Учащиеся по желанию рассказывают про свои сундучки.

### «Знатоки профессий» (7 минут)

Каждой команде предлагается лист с кроссвордом на психологическую тему, касающуюся выбора профессии и соответствующего предмета. В течение фиксированного времени вся группа отвечает на вопросы (5 мин.)

**По горизонтали:** 2. Предмет труда профессий, связанных с исследованием, изучением и использованием природных ресурсов, уходом за животными и растениями. 4. Особенности личности, являющиеся условием успешного выполнения той или иной продуктивной деятельности. 6. Полезный вид деятельности, требующий специальной подготовки, выполняемый за определённое вознаграждение (зарплату), а также дающий человеку определённый общественный статус. 8. Организационное и правовое положение работника в конкретной организации, которое отражает обязанности, права и ответственность. 10. Предмет труда в профессиях, связанных с проектированием, производством и обслуживанием различных машин, приборов и механизмов. 11. Высшее учебное заведение.

**По вертикали:** 1. Неблагополучное состояние организма человека и его нервной системы. 3. Соответствие особенностей человека требованиям профессии. 5. Рабочее место человека. 7. Наука о душе, поведении и индивидуальных особенностях человека, «помощница» при выборе профессии. 9. Важнейшее условие правильного выбора профессии, выражающееся в выраженной познавательной потребности.

### Проверочная работа по теме «Конфликтология»:

#### 1 вариант

1. Какие формы завершения конфликта вы знаете?
2. Какое место в динамике конфликта занимает инцидент? Приведите пример инцидента в каком-либо конфликте.
3. Какие конфликты присущи системе образования? Прорисуйте их с точки зрения транзактного анализа.

#### 2 вариант

1. В чем различие между разрешением и урегулированием конфликта?
2. Кто такой медиатор? Кто может выполнять его работу в зависимости от типа конфликта?
3. Напишите рекомендации по поведению в конфликте для педагогов с точки зрения позиции Взрослого в транзактном анализе.

#### 3 вариант



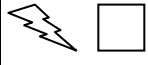



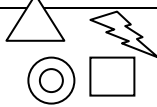
1. При каких условиях конфликт может угаснуть?
2. Какими личностными качествами должен обладать медиатор? Какое профессиональное образование может способствовать при выборе человеком позиции - медиатор?
3. Напишите рекомендации ученику, как вести себя в конфликте с точки зрения транзактного анализа.

#### 4 вариант

1. Кто и как может устранить конфликт?
2. Какие тактики медиатора в разрешении конфликта вы знаете, какие из них приемлемы для вас?
3. Как сказать «Нет!» вредным привычкам и людям, которые склоняют тебя к курению, алкоголю, противоправному поведению и другими негативным поступкам. Воспользуйтесь для объяснения схемой транзактного анализа..



Таблица «Выбор профессии на основании результатов предпрофессиональной диагностики» - так может выглядеть подготовленный для консультации с тьютором итоговый материал раздела «Я и мои индивидуальные особенности/способности».

ТЕСТ	«Я»	«Человек-человек»	«Человек-техника»	«Человек-знаковая система»	«Человек-художественный образ»	«Человек-природа»	«Человек-бизнес» Руководитель
Определение типа темперамента	Х-С	С,Х	Ф,М,С	М,Ф	М,Ф,С, Х	М,Ф,С	С,Х
КОС-1	Выс.орг., ср.комм	Выс.орг. Выс. комм	Выс.орг., ср.комм	Ср. комм, Выс.орг	Ср.комм., ср.-выс. орг.	Выс.орг., ср. комм.	Оч.выс.орг Оч. Выс комм
Тест Томаса	Сопернич. Сотруднич.	Сотруднич Компромисс	Сотрудн. Компромисс	Без требований	Без требований	Сотруднич Компромисс	Сопернич. компромисс
Тип мышления	Сл.-логич, К, А-С,	С-Л, К	Пр.-д, К	А-С	К, Н-О, А-С	Пр-Д, К, А-С	К, А-С
Числовые ряды	Высокий уровень	Требований нет	Средний уровень.	Высокий уровень	Нет требований	Высокий уровень	Высокий уровень
Выделение существенных признаков	Высокий уровень	Средний и высокий уровень	Нет требований	Высокий уровень	Нет требований	Нет требований	Высокий уровень
Психогеометрия							
Методика «Профиль»	Социально-гуманитарный	Социально-гуманитарный	технический	Технический Естественный	гуманитарный	Естественный о-научный	Технический, управленческий
Опросник Голланда	С, И,А	С	Р,О	И,О	А,И	И,Р	П,И,Р
Анкета «Ориентация»	Человек, Худ. Образ	Человек (Исполнитель, руководитель)	Техника, Знаковые системы	Знак, техника	Человек, Худ. Образ	Человек. Технология	Человек, Знак, Технология



### **Деловая игра «Кадровый вопрос»**

**Цели:** формирование информационного пространства. знакомство с новыми профессиями на рынке труда; знакомство с конкурентоспособными профессиями; развитие навыков целеполагания и планирования.

**Ведущий:** Сегодня на занятии вашему вниманию предлагается деловая игра «Кадровый вопрос». Речь пойдет о создании своего бизнеса.

Вам необходимо разделиться на группы по 3-4 человека. Каждая группа получит бланки с инструкцией, с кратким описанием профессий, профессий, востребованных на рынке труда и профессий, не пользующихся спросом, а также конкурентоспособных профессий в данное время на рынке труда. Время работы – 25 минут.

**Инструкция:** 1. Из списка предложенных профессий нужно выбрать те, которые относятся к фармацевтическому бизнесу и необходимы для решения задач бизнеса. Ваш бизнес: фармацевтическое производство и продажа лекарств. Подсказка: задача выбора упрощается, если вы для начала ознакомитесь с информацией о профессиях, а затем выстроите схему «движения товара» (От производителя к потребителю. Помните, вы реализуете товар!)

На листе запишите выбранные профессии.

2. Придумайте «бренд» (торговую марку и кредо) своей компании.

Информация о «бренде» в списке профессий.

3. Вакансии выбранных вами профессий должны быть заполнены конкретными людьми. Пусть это будут ваши одноклассники, личностные качества которых отвечают требованиям выбранных профессий.

Подсказка: для того чтобы сделать выбор, необходимо оценить требования, которые профессия предъявляет к личности человека, и сопоставить с его возможностями.

4. Не забудьте об «информационном поле» – вашему делу нужна «раскрутка»! Разработайте программу рекламной акции.

5. Защита проектов.

**Ведущий:** Время вышло. Давайте послушаем первую команду.

При обсуждении ребята говорят о том, что нового они узнали из сегодняшнего занятия, делятся своими впечатлениями от работы.

Ведущий поддерживает дискуссию участников.

### **Комментарий и рекомендации:**

Занятие больше похоже на автономный игровой тренинг по развитию навыков целеполагания и планирования. Проходит в атмосфере творческого и эмоционального подъема и вызывает искренний интерес у участников. Помимо того, учащиеся знакомятся как с малоизвестными профессиями, так и с традиционными, профессиями, не пользующимися спросом, но востребованными. Учащиеся соотносят требования, которые предъявляет профессия с возможностями человека.

Информация о профессиях дана в разных ключах. Это сделано для того, чтобы учащиеся имели возможность делать осознанный выбор, сопоставляя информацию о профессиях. Для этого учащимся раздают две карточки: одна – с детализированной характеристикой профессии (например, повар-кондитер), а другая – с обобщенной (например, пиар – менеджер). Участникам необходимо выделить требования, которые предъявляет эта профессия к личности кандидата.

Для того чтобы занятие не было затянутым, ведущему необходимо быть предельно лаконичным и собранным. На этом занятии вы должны быть «командиром», отдающим «приказы», строго следить за игрой, дисциплиной, а также жестко нормировать время работы. В ходе обсуждения необходимо обратить внимание на требования профессии к личности кандидата. Выбор одноклассниками друг друга должен быть мотивированным (обоснованным).

### **Краткое описание профессий по словарю профессий.**

**Профессиональная проба.** Задание для групп учащихся: смоделировать проф.пробу в компьютерной игре или ролевом тренинге «Один день .. менеджера продаж ... учителя, агронома, авиатехника, рабочего на конвейере, повара, ландшафтного дизайнера, кассира концертного зала, диспетчера автоперевозок, биржевого брокера, театрального актера, стоматолога, дворника, участкового полицейского, руководителя футбольного клуба, журналиста, официанта, ювелира, управляющего банком, директора завода консервов» - это может быть журнал комиксов, компьютерная игра, сценарий для ролевой игры, видеофильм, игровой фильм – все это и другое (презентация и пр.) является этапным заданием

**Материал к теме 18. Проект «Игропрактика»** к теме «Профессии типа «Человек – Человек» помогает решать **актуальные** проблемы, возникающие в подростковом возрасте: недостаточную сформированность коммуникативных компетенций. Несмотря на то, что потребность в общении в подростковом возрасте является одной из самых выраженных, молодые люди часто испытывают затруднения в ситуациях установления контактов с собеседниками разных возрастных групп, в организации групповой работы.

В связи с этим, **цель** нашего проекта :

Развивать коммуникативные и организаторские компетенции учащихся 8-9 классов с помощью развивающих игр и упражнений.

Общение включает в себя три основных компонента:

- Коммуникация – обмен информацией, установление взаимопонимания.
- Перцепция – восприятие друг друга, формирование впечатления.
- Интеракция – взаимодействие в общении, динамика отношений во времени.

**Задачи:**

2. научиться искать информацию по указанной теме, составить «банк развивающих игр»;
3. Научиться распределять обязанности в микрогруппе для подготовки и реализации практической части проекта;
4. Организовать игровое взаимодействие с субъектами образовательного процесса (младшими школьниками, их педагогами) во внеурочном пространстве и времени.

**Исполнители проекта:** педагоги-тьюторы, учащиеся, мотивированные к участию в проекте.

Процесс реализации проекта имеет несколько **этапов:**

1. Мотивирование к участию в проекте и подготовка учащихся 8-9 классов;
2. Работа учащихся в группах по поиску информации и отбору «банка игр»;
3. Пробная игропрактика в своей возрастной группе (контроль техники безопасности и экспертиза подбора игр – учителя физкультуры; социальный педагог );
4. Получение группами допуска и направления на игропрактику в начальные классы;

5. Достижение договоренности о проведении проекта и его реализация, получение отзыва детей и оценки педагогов.

6. Подготовка фото(видео)отчетов и анализ реализации проекта на занятии «Твоя профессиональная перспектива» по теме: «Коммуникативные и организаторские способности и

### Направление

на прохождение игропрактики в начальной школе в период с 05 по 18 апреля 2012года.

Стажеры- игропрактики \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

должны выполнить с учащимися начальной школы не менее 9-12 игр во внеурочное время и получить зачет у классного руководителя класса, с учащимися которого проводили игры:

оценка \_\_\_\_\_

Классный руководитель \_\_\_\_\_.

Руководитель игропрактики \_\_\_\_\_ Олефир Л.Н.

Игропрактика проводится уже два года, особенно актуальна она весной (апрель), в это время учащиеся получают много замечаний за нарушения правил внутреннего распорядка в школе: ссорятся друг с другом, просто бегают по школе, играют в игры, приводящие к травмам; родители нарушителей говорят, что в школе длинные перемены и детям нечем заниматься.

Всего в качестве стажеров-игропрактиков участвовали в проекте 24 старшеклассника, а играли с ними дети 1-4 классов (примерное количество около 300 человек, т. к. игропрактика проходила почти десять дней и участвовать в ней желающие могли неоднократно. ) Все группы стажеров получили отличные оценки от педагогов начальной школы.

Для нас же особенно ценно то, что во время отчета старшеклассники с эмоциональным подъемом рассказывали о своем опыте, о своих трудностях и эмоциях, связанных с ними. Практически все говорили о том, что младшим их инициатива понравилась и они просили приходить к ним еще.

Таким образом, можно сделать вывод, что проект «Игропрактика» своих целей достиг:

- с его помощью старшие подростки получили опыт легитимной игровой коммуникации в своей возрастной группе;

- научились взаимодействовать и распределять обязанности внутри группы для решения конкретной задачи;

- младшие и старшие получили позитивный коммуникативный опыт разновозрастного взаимодействия и эмоциональный контакт.

Основные **формы** проектной работы:

- сбор информации и ее систематизация для конкретной задачи;

- подбор «банка игр» с учетом возрастных возможностей;

- элементы коммуникативного и телесно-ориентированного тренинга (обучение);
- «пробы» в своей группе;
- игропрактика с младшими школьниками;
- рефлексивный анализ события;
- подготовка отчета или презентации.

#### **Рекомендуемая литература:**

1. Большаков В.Ю. Психотренинг. Социодинамика, игры, упражнения. –СПб, 1996
2. Грецов А.Г. Тренинг общения для подростков. – СПб, 2005
3. Грецов А.Г. Лучший упражнения для эффективной коммуникации.- СПб,2006
4. Жуков М.Н. Подвижные игры. – М., 2004
5. Рогов Е.И. Настольная книга практического психолога в образовании.
6. Интернет-ресурсы

#### **Информация для педагога-тьютора: использование информационно-коммуникационных технологий в организации профориентационной работы с учащимися.**

В современных условиях глобальная информатизация общества будет одной из доминирующих тенденций развития цивилизации XXI века. Благодаря стремительному развитию информационных и коммуникационных технологий возникает новая информационная среда обитания и жизнедеятельности, формируется постиндустриальное, информационное общество. Именно поэтому перед системой образования сегодня встаёт новая проблема – подготовить подрастающее поколение к самостоятельному принятию решений и ответственным действиям, профессиональной деятельности в высоко информационной среде.

Поэтому информатизация современного образовательного процесса одно из важнейших направлений.

Информатизация – комплекс мер, направленных на обеспечение полного использования достоверного, исчерпывающего и оперативного знания во всех видах человеческой деятельности. Главную роль в этом процессе играет интеллект и знания.

В связи с переходом российского образования к профильному обучению, проблема личностного и профессионального самоопределения школьников активизировалась.

Выбор профессии – одно из важнейших решений, принимаемых человеком в жизни, поскольку все хотят, чтобы работа соответствовала интересам и возможностям, приносила радость и достойно оплачивалась. На выбор профессии оказывает влияние множество факторов – это и собственные интересы и способности, и мнение друзей и родителей. Одно из самых серьёзных препятствий для самостоятельного выбора профессии – это недостаток информации о различных специальностях и тех учебных заведениях, где можно получить необходимое образование.

Но практика показывает, что далеко не все учащиеся 10-11 классов могут самостоятельно размышлять над вопросом профессионального выбора. Поэтому роль профориентационной работы выросла и потребовала нового подхода к её организации, что во многом связано с усложнением труда, расширением диапазона профессий и повышением их наукоёмкости.

В настоящее время «профориентацию» понимают как целенаправленную разноаспектную комплексную деятельность по подготовке молодёжи к обоснованному выбору в соответствии с личными интересами, способностями и общественными потребностями в кадрах различных профессий и разного уровня квалификаций.

Растут проблемы профориентации, но и расширяются возможности. Задача педагогов, работающих по профориентации повысить мотивацию учащихся к самостоятельному профессиональному самоопределению. Здесь могут помочь информационно-коммуникационные технологии. Бурно развивающаяся компьютерная техника и Интернет являются реальным ресурсом для обновления форм и принципов профориентационной работы.

Использование информационных технологий во внеурочной деятельности обеспечивает свободный доступ к интересующей информации, активизирует интерес учащихся, как к психологическим занятиям, так и к компьютерным технологиям:

- ориентирует на активную самостоятельную деятельность;
- помогает старшеклассникам формировать готовность к самостоятельному анализу своих основных склонностей и способностей;
- даёт возможность ориентировочно выявить свои личностные и профессиональные интересы и склонности;
- формирует представление о профессии, как важнейшем виде социальной деятельности современного человека, о тех требованиях, которые профессия предъявляет человеку;
- помогает задать себе жизненные и ценностные ориентиры.

Таким образом современный подход к организации профориентационной работы со старшеклассниками в учреждениях дополнительного образования детей связан с необходимостью развития средств продуктивного обучения на творческой, поисково-исследовательской основе, что напрямую связано с необходимостью активной информатизации учебного процесса, повышения ИКТ-компетенции обучающихся, как информационной основы их профессионального самоопределения, использования преимуществ Интернет для творческого поиска научной информации и активного использования информационно-коммуникационных технологий.

Используя Интернет можно решить различные задачи по организации профориентационной работы. Всемирная сеть позволяет комплексно решать задачи профессионального самоопределения. Здесь можно пройти профориентационное тестирование, получить рекомендации по приоритетным профессиям и изучить сайты, где находятся описания данных профессий, с целью определения своих способностей и личных качеств. Так же на сайтах публикуются различные статьи о буднях профессионалов.

Особое значение имеют сайты, предоставляющие информацию об учебных заведениях, особенностях поступления и обучения. В сети Интернет достаточно много информации о рейтингах учебных заведений, востребованности их выпускников, форумах, на которых разворачиваются дискуссии о качестве образования.

Кроме того, Интернет в настоящее время становится мощным не только информационным, но и образовательным ресурсом. В последнее время всё большую популярность приобретает возможность дистанционного образования, сейчас эта система уже реализована.

В результате можно выделить следующие группы сайтов в Интернет, которые выполняют функцию профориентации и могут использоваться не только психологами и педагогами, работающими в этой области, но и школьниками и их родителями для самостоятельного сбора информации:

1. сайты, посвящённые вопросам профориентации.
2. образовательные порталы, предоставляющие различную информацию для школьников и их родителей по вопросам поступления в различные учебные заведения.

3. собственные сайты школ, колледжей и ВУЗов, на которых представлена вся информация для студентов и абитуриентов относительно данного учреждения.

Ниже представлена информация о наиболее посещаемых и интересных ресурсах сети.

1. Сайты, посвящённые вопросам профориентации.

«Профориентация: кем стать?» - [www.ht.ru/prof](http://www.ht.ru/prof) - сайт Центра тестирования и развития МГУ «Гуманитарные технологии», где можно найти массу полезной информации о профессиях, получить оперативные новости о «днях открытых дверей» и образовательных выставках, пройти краткий профориентационный тест, получить ответ специалиста на форуме. На этом сайте содержится много тематических статей по вопросам выбора профессии. Можно познакомиться с рассказами опытных психологов-консультантов о том, что влияет на выбор профессии, какие типичные ошибки совершают молодые люди. Приводится описание большого количества профессий, которые по различным рейтингам являются наиболее востребованными на современном рынке труда. Отдельный раздел составляют описания ВУЗов, профильных школ, подготовительных курсов, а также представлена информация о способах поступления.

«Профессии» - [www.ucheba.ru/prof](http://www.ucheba.ru/prof) - раздел сайта «Учёба.ру». Здесь представлено более 600 описаний, наиболее востребованных на сегодняшний день профессий, рассортированных по разделам. Кроме того, этот сайт – крупнейший портал, посвящённый обучению и образованию, содержащий информацию о лучших ВУЗах, школах, лицеях, детских садах г. Москвы и других городов России, об образовании за рубежом, о рейтингах учебных заведений, предложениях от репетиторов.

«Краткий словарь новых профессий» - [www.vde.infobus.ru/dictionary.html](http://www.vde.infobus.ru/dictionary.html) - на сайте Управления федеральной государственной службы занятости населения по Воронежской области. Это словарь профессий, составленный по материалам периодической печати с учётом востребованности специалистов данных профессий на современном рынке труда. Словарь содержит более 70 специальностей.

«Профориентация, образование, занятость» - [www.acareer.ru](http://www.acareer.ru) – сайт, на котором содержится большой банк описаний профессий, информация о ВУЗах и особенностях поступления. Можно принять участие в форуме по обсуждению общих вопросов профориентации и поступления.

1. Образовательные порталы.

«Всё о высшем образовании» - [www.examen.ru](http://www.examen.ru) – база данных по ВУЗам г. Москвы с информацией о вступительных экзаменах, подготовительных курсах, специальностях, наличии военной кафедры и отсрочки от армии, изучаемых иностранных языках и материально-технической базе и др., информация об организациях, занимающихся обучением за рубежом, а также публикации, нормативные документы и новости, относящиеся к высшему образованию.

«Открытый колледж. Мир знаний» - [www.college.ru](http://www.college.ru) – образовательный Интернет-портал, включающий обучение школьников и курсы для профессионального образования. В проект также входят сайты [www.mathematics.ru](http://www.mathematics.ru), [www.physics.ru](http://www.physics.ru), [www.chemistry.ru](http://www.chemistry.ru), [www.biology.ru](http://www.biology.ru).

«Знания.ру: образование в г. Москва и за рубежом» - [www.obrazovaniemoskve.ru](http://www.obrazovaniemoskve.ru) – информационно-поисковая система по вопросам образования в г. Москва и за границей. Поиск учебных заведений по уровням образования, факультетам, специальностям, направлениям, методикам обучения и т. д.

«Allbest.ru» - [www.allbest.ru](http://www.allbest.ru) – поисковая система, online-библиотеки, рефераты, образовательные тесты, иностранные языки. Эффективный рейтинг образовательных, научных и информационный проектов.



## 1. Собственные сайты школ и ВУЗов.

На сегодняшний день абсолютное большинство ВУЗов и множество школ имеют свои собственные странички в Интернет, и найти их бывает довольно просто при помощи известных поисковых систем либо по базам данных на общеобразовательных порталах. Именно на персональном сайте ВУЗа или школы можно узнать наиболее подробную и достоверную информацию о правилах приёма, экзаменах, направленности классов в школах, наличии курсов и специальности в ВУЗах, учебных планах и др.

В последнее время Интернет становится всё более насыщенным и доступным для использования информационным источником. Однако нужно заметить, что эта информация имеет свойство быстро изменяться или устаревать и постоянно нуждается в уточнении. Большой объём информационных материалов по вопросам образования и профориентации может стать серьёзным подспорьем в работе педагогов, психологов, а также помочь старшеклассникам и их родителям оптимально решать вопросы, связанные с обучением в школе и подготовкой к поступлению в ВУЗ.

На профориентационных занятиях в образовательном процессе можно использовать готовые программные продукты с различными психологическими тестами. Такими как:

- карта интересов (профориентация);
- тест Йовайши (профориентация);
- тест Шмишека (тест на определение уровня акцентуализации характера);
- тест темперамента Айзенка;
- тест профессионального предпочтения;
- тест на коммуникативные и организаторские способности и многие другие.

Преимущества такого вида организации профориентационных занятий заключается в том, что не все подростки, учитывая их психологические особенности, легко входят в контакт, что затрудняет процесс общения между ребёнком и психологом.

Ещё учащихся привлекает и тот факт, что результаты тестирования можно сразу посмотреть и, если захочется, проконсультироваться с педагогом или психологом. Данные результаты ребёнок рассматривает как личное достижение. И, если они сходны с его внутренним состоянием и предпочтениями, он доволен вдвойне.

**Материал к теме 35.** Раздаточный материал для занятия «Проектирование того, что я мечтаю сделать во время летних каникул» (групповая работа со взаимоконсультированием)

Твоя самая главная цель (задача) на эти летние каникулы:

### **Развитие – самореализация ...**


Твоя самая главная цель (задача) на эти летние каникулы:

### **Изучение – альтернативное обучение...**


Твоя самая главная цель (задача) на эти летние каникулы:

### **Приобретение навыков и умений...**


Твоя самая главная цель (задача) на эти летние каникулы:

### **Выстраивание- налаживание отношений...**


Твоя самая главная цель (задача) на эти летние каникулы:

### **Совершение поступков...**


### **Используемые диагностики:**

1. Психологические тесты. – М.,1998.
2. Методики и диагностики из программы И.П.Басовой «Я и профессия»
3. Тест Г.Айзенка (темперамент и интеллект), интерпретация Г. Маталиной
4. Тест К. Леонгарда
5. Тест Томаса
6. Тест Спилбергера
7. Тест Лири
8. Сборник профориентационных игр Н.С.Пряжникова.
9. Матрица «Выбор профиля» Г. В.Резапкиной.
10. Статистические, аналитические и диагностические материалы Комитета по труду и занятости Санкт-Петербурга.
11. Материалы (бланки, проспекты и видео) вузов и ссузов Санкт-Петербурга.
12. Интернет-ресурсы.

### **Список используемой литературы:**

1. Артюхова И. Предпрофильная подготовка учащихся 9 классов // Школьный психолог.- 2005.- №20.
2. Гутерман Л.А., Моргуль Е.В. Тьюторство в современном инновационном образовании (Организационные аспекты тьюторской деятельности): пособие слушателя курсов повышения квалификации.- ПИ ЮФУ, 2009.- 69с.
3. Ковалева Т.М. Открытые образовательные технологии как ресурс тьюторской деятельности в современном образовании// интернет-статья
4. Кочюнас Р. Основы психологического консультирования.-М.: Академический проект, 1999.- с.18-21
5. Мамардашвили М.К. Современная европейская философия (XXвек) // Логос: философско-литературный журнал. 1991.№ 2.с.115
6. Степанов А., Бендюков М. Азбука профориентации.- СПб.: Литера плюс, 1995.-220 с.
7. Предпрофильная подготовка: Элективные ориентационные курсы для 9-х классов школы: гуманитарный цикл: учебно-методическое пособие / Авт.-сост. Н.И. Элиасберг. – СПб.: СПБАППО, 2005. – 86с. - (Петербургский опыт общего образования.)
8. Резапкина Г. Уроки выбора профессии. – Школьный психолог.- 2006.-№14.

9. Савченко М.Ю. Профориентация. Личностное развитие. Тренинг готовности к экзаменам: 9-11 классы.- М.: ВАКО, 2008.- 240 с.

10. Твоя профессиональная карьера: 8-9 кл.: Программа . М.: Просвещение, 1997.- 96 с.

11. Пряжников Н.С. Профориентация в школе и колледже: игры, упражнения, опросники..- М.: ВАКО, 2008.- 280 с.