

И . И . Беседина

Программа профориентационного курса для средней школы

Основные задачи курса:

- повышение уровня информированности о социально-экономической ситуации и тенденции на рынке труда;
 - формирование информационной основы принятия решения о выборе профессионального пути, психологической готовности к деятельности в условиях рыночных отношений, мотивации к профессиональной переориентации и переподготовке как средству повышения конкурентоспособности;
1. коррекция представлений о профессиональных перспективах и адекватных социальных установках и ориентаций;
 2. получение учащимися конкретных знаний о себе и освоение ими некоторых методов и приемов психологического познания себя и другого человека.

Содействие выбору профессии, оставаясь важным элементом программы по профессиональной ориентации, не решает весь комплекс проблем профессионального становления молодого человека.

Разработанная программа направлена на формирование жизненных моделей, включающих трудовую деятельность в качестве основного элемента социальной компетентности, поведенческих установок и ценностных ориентаций, отражающих новые социальные и экономические реалии, на обеспечение социальной и профессиональной мобильности молодого поколения.

Программа включает 20 тем и рассчитана на 33 часа. Необходимо соблюдать последовательность и взаимосвязь между темами и усвоением навыков. Перед началом реализации программы профориентационной работы полезно провести беседы, консультационные семинары с родителями или совместно родителей с детьми. Объем, детализация, формы и методы изложения материала приводятся в соответствии с потребностями и возможностями школьников данного возраста конкретного (класса), а также с их предшествующим знаниями по теме:

- в 9-м классе – общая ориентировка в мире профессий и человеческих возможностей;
- в 10-м классе – самопознание в соответствии с интересами и склонностями учащихся;
- в 11-м классе – соотнесение требований будущей профессии с индивидуальными желаниями и возможностями учащихся.

Для школьников 9-х классов основной задачей является формирование общей готовности к самоопределению (в особых случаях это может быть выбор специализированных школ), а для старшеклассников и выпускников школ – это помощь в конкретном выборе. В то же время при работе со школьниками-подростками, кроме помощи в принятии конкретных решений, важное место занимает и формирование общей готовности к самоопределению.

1. Социальные ориентации и жизненные ценности (1 час).

Социальные ценности и их классификация. Социальные ценности в сфере труда. Жизненная позиция. Изменение жизненных ценностей и позиций в современных условиях.

2. Формирование образа "Я" и проблема выбора профессии (2 часа).

Образ «Я» как система представлений о себе. Структура образа «Я» (знания о себе, оценка себя).

3. Многообразие мира профессий (1 час).

Понятие профессии. Разнообразие профессий. Основные признаки профессиональной деятельности. Описание и характер трудовой деятельности. Современные требования к трудовой деятельности.

4. Анализ профессий (1 час).

Способы классификации профессий. Основные классы профессий. Характеристика профессий по общим признакам профессиональной деятельности.

5. Условия выбора профессии («хочу», «могу», «надо») (2 часа).

«Хочу» – склонности, желания, интересы личности.

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

«Надо» – потребности рынка труда в кадрах.

6. Склонности и интересы в профессиональном выборе («хочу») (2 часа).

Индивидуальные интересы. Профессиональные намерения. Потребности и мотивы как условие активности личности, виды мотивов.

7. Возможности личности в профессиональной деятельности («могу») (2 часа).

Понятие профпригодности. Профессионально важные качества. Способности общие, специальные.

8. Роль темперамента в профессиональном становлении личности (2 часа).

Общее представление о темпераменте. Психологическая характеристика основных типов темперамента, особенности их проявления в учебной и профессиональной деятельности.

9. Свойства нервной системы в профессиональной деятельности. Здоровье и выбор профессии (2 часа).

Общее представление о нервной системе и ее свойствах (сила, подвижность, уравновешенность). Ограничения при выборе некоторых профессий, обусловленные свойствами нервной системы. Типы профессий по медицинским противопоказаниям. Здоровье и профессионализм.

10. Интеллектуальные способности и успешность профессионального труда (4 часа).

Понятие интеллекта. Уровень развития интеллекта. Тип интеллекта. Роль познавательных процессов в развитии интеллекта. Общее представление о памяти.

Виды памяти. Внимание. Основные свойства внимания (объем, устойчивость, распределение, избирательность). Мышление. Виды мышления.

11. Формирование адекватного образа «Я». Ассертивность поведения (2 часа).

Типы поведения. Понятие ассертивности. Критерии ассертивного поведения. Препятствия и барьеры ассертивного поведения. Понятие адекватной самооценки.

12. Развитие компетентности в общении (2 часа).

Компетентность в общении: общие понятия, психологические закономерности, структурный анализ общения. Способы эффективного общения. Вербальный и невербальный язык общения. Особенности приема и передачи информации. Техники активного слушания.

13. Социальные проблемы труда («надо») (1 час).

Кадровое планирование. Банки данных о рабочей силе (спрос и предложения). Престиж и спрос на профессии.

14. Построение профессионального плана (2 часа).

Способы принятия решения. Типичные ошибки школьников при выборе профессии. Условия планирования профессионального будущего. Самонаблюдение. Сбор и оценка информации. Принятие и планирование достижения цели. Психологическая готовность к смене профессии.

15. Современный рынок труда и его требования к профессионалу (1 час).

Рынок труда, его функции, структура, особенности. Внутренний и внешний рынок. Субъективные и объективные факторы, влияющие на успешность адаптации к современному рынку труда.

16. Занятость населения. Безработица (1 час).

Федеральная служба занятости. Функции. Структура. Перечень предоставляемых услуг. Права и обязанности безработного. Необходимые документы. Вопросы выплаты денежных пособий.

17. Пути получения профессий (для тех, кто собирается учиться) (1 час).

Система профессионального образования. Уровни образования. Формы образования. Образовательные стандарты. Средние специальные учебные заведения. Типы высших учебных заведений, условия приема и обучения.

18. Пути получения профессий (для тех, кто собирается работать) (1 час).

Трудоустройство как правовой, законодательный акт. Права и обязанности подростка при устройстве на работу. Контракты. Правила заполнения контрактов.

19. Технология поиска работы (2 часа).

Пути поиска информации о трудоустройстве. Правильное комплектование пакета документов. Автобиография, резюме. Телефонный путь поиска работы. Собеседование. Факторы, влияющие на его успешность. Конкурсный отбор. Необходимые сведения о психологическом тестировании.

20. Профессиональная карьера (1 час).

Понятие о профессиональной карьере. Критерии профессионализма. Профессиональное прогнозирование и профессиональное самоопределение.

Тема 1. Социальные ориентации и жизненные ценности

Социальные ценности и их классификация. Социальные ценности в сфере труда. Жизненная позиция. Изменение жизненных ценностей и позиций в современных условиях. Соотнесение личного жизненного и профессионального планов.

Цель:

- дать понятие жизненных стратегий;
- помочь в осознании и корректировке своих жизненных ценностей, жизненных ориентаций.

Методическое обеспечение – бланки методик.

Рекомендуемая форма проведения – дискуссия.

Методические рекомендации

Первое занятие проводится как вводная часть ко всему курсу. Знакомство, представление цели и задач курса. Главная задача этой темы – помощь в осознании ближайших жизненных планов с точки зрения долговременных целей и ожиданий, касающихся не только профессиональной, но и других сфер жизни. При этом следует учитывать возрастную специфику: «образы будущего» в юности ориентированы прежде всего на результат, а не на средства его достижения, то есть жизненные цели не подкрепляются в конкретной мере жизненными планами. «Ядром» жизненной перспективы являются ценностные ориентации, жизненные цели и жизненные планы. Система ценностей – это совокупность представлений о том, что наиболее важно, приоритетно для конкретной личности. Шкала ценностей – это последовательность, в которой они классифицируются. Ценности довольно трудно выявить, так как о них не принято говорить. Они бывают достаточно смутны и не всегда совпадают с официально пропагандируемыми в обществе. Практика показывает, что не все учащиеся в одинаковой степени могут четко представить, чего они хотят, чаще могут сказать, что они отвергают.

Учащимся необходимо осознать различие между этими понятиями и уметь согласовать их при формировании жизненной перспективы.

Для определения типа ценностной ориентации рекомендуется использовать методику Е.И.Головахи, опросник Н.С.Пряжникова. Методика Е.И.Головахи содержит ряд суждений о ценностях, которые реализуются в профессиональной, за счет профессиональной, вне профессиональной деятельности. Список предлагаемых ценностей соответствует критерию отношения ценности к сфере профессиональной деятельности. Активизирующий опросник «Личная профессиональная перспектива» Н.С.Пряжникова представляет собой открытый

опросник (14 вопросов), используемый для обобщения и оценки (самооценки) перспектив профессионального и личностного развития. Работа с методикой занимает около 30 минут.

На основе полученных результатов целесообразно построить дискуссионное обсуждение. Хорошим началом для дискуссии могут послужить вопросы из методики Н.С.Пряжникова, где часть вопросов сформулирована в эмоционально провокационном плане. Особенность активизирующих методик Н.С.Пряжникова заключается и в том, что они позволяют проговаривать (кратко обозначать) в аудитории подростков те вопросы, которые в непосредственном общении могут восприниматься как морализаторство. При обсуждении стоит обратить внимание на такие вопросы: *какие жизненные ценности сегодня являются доминирующими для большинства людей? изменились ли они за последние годы?* Важно показать школьникам, что они и сами немало знают. Для достижения этой цели нужно задавать активизирующие вопросы типа: «Что вы об этом думаете?», «Подскажите, как это называется?»

ЛИТЕРАТУРА

1. Как построить свое «Я» / Под. ред. В.П.Зинченко. М., 1991.
2. Головаха Е. И. . Жизненная перспектива и профессиональное самоопределение молодежи. Киев, 1988.
3. Пряжников Н.С. Профессиональное и личностное определение. М.; Воронеж, 1996.
4. Тест сложной жизненных ситуаций. М., 1995.
5. Франкл В. Человек в поисках смысла. М., 1990.
6. Пряжников Н.С. Активизирующие опросники профессионального и личностного самоопределения . М.; Воронеж, 1977.

Тема 2. Формирование образа «Я» и проблема выбора профессии

Образ «Я» как система представлений о себе. Структура образа «Я» (знания о себе, оценка себя).

Цель:

- прояснить понятие адекватной самооценки;
- диагностика личностных особенностей.

Методическое обеспечение – бланки тестов.

Методические рекомендации

Главная задача этой темы – психологическое просвещение, направленное на формирование образа «Я», представление о себе как личности и субъекте профессиональной деятельности. Особенно это важно для молодежи, так как молодым людям необходимо оценить ближайшие жизненные планы с точки зрения долговременных целей и ожиданий, касающихся не только профессиональных, но

и других сфер жизни. Разделение между этой темой и предыдущей весьма условно, они тесно взаимосвязаны.

Образ «Я» – система представлений личности о себе как о субъекте деятельности. Включает три основные составляющие:

- а) совокупность знаний о своих индивидуальных психологических особенностях;
- б) наличие определенного оценочного отношения к себе;
- в) возможность управления собственным поведением.

Прямым следствием неадекватного восприятия образа «Я» является неправильная самооценка, завышенный или заниженный уровень притязаний, которые опосредованно влияют на выбор, в том числе и в сфере труда. У молодежи самооценка несколько завышена, что, в целом, играет положительную роль, позволяя ставить цели более высокого уровня и активно стремиться к их достижению. Однако существенно завышенная или заниженная самооценка негативно влияет на адекватность профессионального выбора.

С помощью методики «Самооценка индивидуальных особенностей», разработанной Л.Н.Кабардовой, можно выявить образ «Я» учащегося и соотнести его с профессиональными сферами труда. Анкета самооценки содержит 25 вопросов. В ней описаны различные жизненные ситуации, виды деятельности человека, которые прямо или косвенно связаны с определенными профессиональными сферами. Каждое качество необходимо оценить по шкале от 1 до 10 баллов.

Для более глубокого психологического исследования и в зависимости от возраста учащихся (10–11-е классы) провести тестирование по личностным опросникам (Кеттел, Люшер, подростковый вариант ММРІ).

Можно предложить школьникам мини-игру. Двум группам учащихся предлагается выбрать из своих групп двух школьников, определить для них подходящую профессию или сферу профессиональной деятельности и обосновать свой выбор. Описать особенности этой профессии, соотнести индивидуальные качества с требованиями названной профессии. Проанализировать, насколько собственная самооценка совпадает с мнением своих сверстников.

Прогнозы школьников относительно профессионального будущего своих одноклассников нередко оказываются более точными, чем прогнозы их учителей и родителей. Вероятно, нужно больше доверять мнению одноклассников о своих профессиональных перспективах.

ЛИТЕРАТУРА

1. Зинченко В.П. Как построить свое «Я». М., 1991.
2. Климов Е. Как выбрать профессию. М., 1990.
3. Технология профессионального консультирования молодежи в службе занятости / Рос. учеб. центр. М., 1995.
4. Самоукина Н. Игры на работе и дома // Психотехнические упражнения и коррекционные программы. М.: Новая школа, 1993.

5. Степанов А. Бендюков М., Соломин И. Азбука профориентации. СПб., 1995.
6. Пряжников Н. Профориентационные игры, проблемные ситуации, задачи, карточные методики. М., 1991.
7. Руководство практического психолога (психологические программы развития личности в подростковом и старшем школьном возрасте) / Под ред. И.В.Дубровиной. М., 1997.

Тема 3. Многообразие мира профессий

Понятие профессии. Разнообразие профессий. Основные признаки профессиональной деятельности. Описание и характер труда. Современные требования к труду.

Цель:

- дать определение профессии;
- показать критерии различия между профессиональной деятельностью и трудовой.

Методическое обеспечение – плакаты, схемы, доска, раздаточный материал, видеомagneтoфон, видеопрофессиограммы.

Методические рекомендации

Дать подробное определение профессии. Сделать небольшой обзор истории возникновения понятия «профессия». Если позволяет техническая оснащенность школы, то рекомендуется использовать видеопрофессиограммы профессий.

Рассказать, что принадлежность к определенной профессии – это один из многих общественных признаков человека, наряду с национальной или семейной принадлежностью. На примере показать, что по профессиональному признаку люди могут объединяться в категории или группы людей, занимающихся одинаковым видом трудовой деятельности. Следовательно, выбрать себе профессию – значит не только выбрать себе работу, но и быть принятым в определенную группу людей, принять ее этические нормы, правила, принципы, ценности, образ жизни.

В ходе беседы, дискуссии выяснить, чем отличается трудовая деятельность от профессиональной? чем профессионал отличается от дилетанта и любителя? какие новые профессии появились сейчас? каковы условия профессиональной деятельности? какая деятельность в условиях рыночных отношений будет цениться дороже? Материалы по этой теме представлены в «Азбуке профориентации» (С. 17–33).

ЛИТЕРАТУРА

1. Климов Е. Введение в психологию труда. М., 1988.
2. Степанов А., Бендюков М., Соломин И. Азбука профориентации. СПб., 1995.
3. Хараш А. Человек рынка // Общественные науки и современность. 1992. ² 5.
4. Климов Е. Психологическое содержание труда и вопросы воспитания. М., 1984.

5. Беседина И.И., Рудольф С.Е. Комплект методик для профориентационной работы со школьниками. Саратов, 1996.

Тема 4. Анализ профессий

Основные признаки профессиональной деятельности. Предмет труда. Цели труда. Средства труда. Классификация профессий. Способы классификации профессий. Характеристика профессий по общим признакам профессиональной деятельности.

Цель:

- ознакомить учащихся с пятью типами профессий (по предмету труда) («человек–человек», «человек–техника», «человек–художественный образ», «человек–природа»);
- по характеру труда (исполнительские, творческие).

Методическое обеспечение – плакаты, схемы.

Методические рекомендации

Разделение между этой темой и предыдущей весьма условно, так как они тесно взаимосвязаны. Целесообразнее построить предыдущую тему как теорию с последующим практическим заданием. Предложить учащимся самостоятельно заполнить следующую таблицу:

<i>² п/п</i>	<i>Типы и подтипы профессий</i>	<i>Перечислить профессии данного типа</i>	<i>Перечислить требования, предъявляемые профессией к человеку</i>
Пример	«человек-природа»	микробиолог, ветеринар, лесовод, агроном	наблюдательность, способность ориентироваться в условиях напряженности, выносливость, терпимость к недостаткам комфорта и др.

По собственному желанию школьники разбиваются на две группы. Каждая группа коллективно заполняет таблицу, обсуждая внутри группы все связанные с этим вопросы. Результаты выполненного задания обсуждаются при участии профориентатора.

Помощь учащимся в заполнении таблицы может оказать Приложение 2 («Азбука профориентации»), где подробно представлена общая характеристика профессий, требования к индивидуальным особенностям специалиста, медицинские противопоказания, требования к профессиональной подготовке, пути получения профессии.

ЛИТЕРАТУРА

1. Самоукина Н. Игры на работе и дома // Психотехнические упражнения и коррекционные программы . М.: Новая школа, 1993.
2. Климов Е. Как выбрать профессию. М., 1984.
3. Степанов А., Бендюков М., Соломин И. Азбука профориентации. СПб., 1995.
4. Климов Е. Развивающийся человек в мире профессий. Обнинск, 1993.
5. Беседина И.И., Рудольф С.Е. Комплект методик для профориентационной работы со школьниками. Саратов, 1996.

Тема 5. Условия выбора профессии («хочу», «могу», «надо»)

«Хочу» – склонности, желания, интересы личности. «Могу» -человеческие возможности (физиологические и психологические ресурсы личности), профессиональные способности. «Надо» – потребности рынка в кадрах. Общее понятие о профессии, специальности, должности.

Цель:

- дать общее представление об основах выбора профессии;
- практическая оценка своих склонностей и возможностей.

Методическое обеспечение – схема основных условий выбора профессии «хочу», «могу», «надо».

Методические рекомендации

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

«Могу» – указывает на свойства личности, которые являются потенциальными и актуальными способностями для определенной профессии. «Могу» – личные

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

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

В качестве наглядного пособия можно использовать схему условия выбора профессии, которая представлена в «Азбуке профориентации» (С. 50). Дана схема условий выбора профессии «хочу», «могу», «надо».

Для того, чтобы узнать о своих профессиональных склонностях, а также какое представление имеют учащиеся о своих профессиональных способностях, необходимо предложить заполнить анкету «Ориентация». Она позволяет достаточно быстро узнать насколько желания подростков по выбранной профессии совпадают или разнятся с уровнем развития способностей.

ЛИТЕРАТУРА

1. Степанов А., Бендюков М., Соломин И. Азбука профориентации. СПб., 1995.
2. Климов Е. Как выбирать профессию: Книга для учащихся старших классов средней школы. М., 1990.
3. Климов Е. Развивающийся человек в мире профессий. Обнинск, 1993.
4. Овчарова Р. Справочная книга школьного психолога. М., 1993.
5. Беседина И.И., Рудольф С.Е. Комплект методик для профориентационной работы со школьниками. Саратов, 1996.

Тема 6. Склонности и интересы в профессиональном выборе («хочу»)

Индивидуальные интересы. Профессиональные намерения. Потребности и мотивы как условия активности личности. Виды мотивов.

Цель:

- выявить профессиональную направленность учащихся;
- дать представление о мотивах выбора профессии.

Методическое обеспечение – бланки тестов.

Методические рекомендации

При изучении личности в целях профессиональной ориентации большое внимание следует уделить изучению профессиональной направленности. Направленность личности проявляется в ее интересах, склонностях, потребностях, мотивах. Необходимо особо остановиться на таких вопросах: чем отличаются интересы от способностей? что между ними общего?

С помощью методик ДДО, ОПГ выявить направленность учащихся на один или несколько типов профессий, соответствующих классификации профессий по предмету труда. Кроме того, они позволяют составить «карты интересов» или «веер возможностей». Методика Дж.Хол-ланда, основанная на классификации типов личности, соответствующих определенной профессиональной среде, дает возможность выявить профессиональную направленность школьников через степень выраженности у него того или иного типа личности.

Прогнозируемая степень удовлетворенности человека своей деятельностью во многом зависит от того, насколько его ожидания соответствуют реальным особенностям профессии. Обмануться в своих ожиданиях легче всего в молодом возрасте. Для того, чтобы понять мотивацию и помочь осознать, что движет выбором молодого человека, необходимо выявить мотивационные факторы. Для экспресс-диагностики мотивов выбора профессии можно воспользоваться опросником «Мотивы выбора профессии» (автор Р.В.Овчарова), позволяющим выявить внутреннюю и внешнюю мотивацию, а также положительные и отрицательные мотивы. К положительным мотивам относятся заработок, стремление к престижу, возможность продвижения по службе, а к отрицательным – боязнь осуждения, наказания, давления, критики.

ЛИТЕРАТУРА

1. Павлюченков Е. Формирование мотивов выбора профессии. Киев, 1980.
2. Психологические средства выявления особенностей личностного развития подростков и юношества: Сб. науч. тр. М., 1990.
3. Технология профессионального консультирования молодежи в службе занятости. М., 1995.
4. Комплексная методика диагностики профессионального самоопределения личности школьника. Ярославль, 1993.

Тема 7. Возможности личности в профессиональной деятельности («могу»)

Способности общие, специальные. Понятие профпригодности.
Профессионально важные качества.

Цель:

- дать определение профпригодности;
- помощь в определении профессионально важных качеств исходя из профессиональной направленности учащихся и требований конкретной профессии.

Рекомендуемая форма проведения – тестирование, беседа, дискуссия.

Методическое обеспечение – бланки тестов.

Методические рекомендации

Рекомендуется в ходе обсуждения с учащимися повторить из чего складывается одна из составляющих выбора профессии «могу». Выяснить, чем отличаются общие способности от специальных.

Профессионально важные качества – индивидуальные особенности человека, обеспечивающие успешность профессионального обучения и осуществления профессиональной деятельности. Любая профессия имеет свой специфический набор профессионально важных качеств. При заполнении на предыдущих занятиях профориентационных методик ДДО, ОПГ, Холланда были выявлены один или несколько типов профессий («человек–человек», «человек–знак», «человек–техника», «человек–художественный образ», «человек–природа»).

Исходя из полученных результатов необходимо выделить, какие требования предъявляют профессии этой группы к психическим функциям человека и какие профессионально важные качества необходимы для успешного освоения профессий этого типа.

Определяя личностные особенности подростков, ориентированных на группу профессий «человек–техника», «человек–человек», «человек–знак», необходимо использовать методики, направленные на выявление соответствующих ей личностных качеств: тест Кеттела, личностный опросник Айзенка, КОС (Б.Федоришин и В.Синявский).

Психологическая пригодность определяется по соответствию индивидуальных психологических и психофизиологических особенностей человека требованиям определенной профессии, позволяющая при наличии специальных знаний, умений, навыков успешно осуществлять профессиональную деятельность.

Используя описание профессий, представленных в Приложении 2 («Азбука профориентации»), вместе с учащимися выяснить, насколько их выбор профессии соответствует требованиям, предъявляемым к индивидуальным особенностям специалиста.

ЛИТЕРАТУРА

1. Технология профессионального консультирования молодежи в службе занятости. М., 1995.
2. Степанов А., Бендюков М., Соломин И. Азбука профориентации. СПб., 1995.
3. Система методов профессиональной ориентации. Кн. 2. Методы профориентационной работы. Киев, 1993.

Тема 8. Роль темперамента в профессиональном становлении личности

Общее представление о темпераменте. Психологическая характеристика основных типов темперамента, особенности их проявления в учебной и профессиональной деятельности.

Цель:

- дать представление о темпераменте;
- определение типа темперамента и соотнесение его с трудовой и учебной деятельностью.

Рекомендуемая форма проведения – беседа, дискуссия.

Методическое обеспечение – бланки тестов.

Методические рекомендации

Рассказать о типах темперамента. Дать психологическую характеристику каждому типу. Выявить психологические различия между экстравертами и интровертами (типичные эмоции, преобладающее настроение, обучение и память, особенности принятия решения, характер общения, отношение к новому, содержание неблагоприятных обстоятельств). Дать определение эмоциональности. Описать признаки высокой и низкой эмоциональности у экстравертов, интровертов.

Указать на ряд качеств личности, которые могут осложнить работу по профессиям «человек–человек», «человек–знак», «человек–техника». К ним относятся сильно выраженные экстраверсия или интроверсия, а также тревожность, импульсивность, излишняя медлительность или, наоборот, суетливость и т.д. Обсудить, какой отпечаток накладывает профессия на характер человека. Требования профессии к человеку. Вместе с учащимися выяснить, каковы типичные представления о характере учителя, следователя, бухгалтера, музыканта и т.д.

Темой для обсуждения могут служить результаты, полученные по личностному опроснику Айзенка, типологическому опроснику темперамента Д.Кейрси (для выявления типологических особенностей), методике Х.Сми-шека. В основу методики взята концепция К.Леонгарда акцентуированных личностей. Опросник Смишека может успешно применяться на подростках 14–16 лет с целью выявления склонности характера к различным видам деятельности.

ЛИТЕРАТУРА

1. Степанов А., Бендюков М., Соломин И. Азбука профориентации. СПб., 1995.
2. Система методов профессиональной ориентации. Кн. 2. Методы профориентационной работы. Киев, 1993.
3. Знаете ли вы себя? (55 популярных тестов). М., 1989.
4. Комплексная методика диагностики профессионального самоопределения личности школьника. Ярославль, 1993.
5. Беседина И.И., Рудольф С.Е. Комплект методик для профориентационной работы со школьниками. Саратов, 1996.

Тема 9. Интеллектуальные способности и успешность профессиональной деятельности

Понятие интеллекта. Уровень развития интеллекта. Тип интеллекта. Роль познавательных процессов в развитии интеллекта. Общее представление о памяти. Виды памяти. Внимание. Основные свойства внимания (объем, устойчивость, распределение, избирательность). Мышление. Виды мышления.

Цель:

- ознакомить с понятием интеллекта;
- дать общее представление об основных психических процессах (мышление, память, внимание);
- ознакомить учащихся с требованиями, предъявляемыми профессией к психическим функциям человека.

Методическое обеспечение – бланки тестов.

Методические рекомендации

Ознакомить учащихся с понятием интеллекта. Важно подчеркнуть, что группа способностей, связанная с умственным развитием, необходима, во-первых, для успешного обучения, усвоения знаний, приобретения навыков внимания, памяти и мышления, которые нужны для овладения широким кругом профессий, во-вторых, для успешного решения профессиональных задач в области творческих специальностей.

Обратить внимание учащихся на тот факт, что уровень интеллекта не является постоянным. С одной стороны, он зависит от природных задатков, с другой – он определяется жизненным опытом, знаниями, навыками, содержанием, уровнем образования, мотивами, чертами характера. Уровень интеллекта можно измерить с помощью краткого ориентировочного теста оценки общих умственных способностей (КОТ) (адаптация методики Вандерлика), теста оценки интеллекта Д.Векслера, психологических тестов оценки типа интеллекта («Аналогии», «Числовые ряды», «Узоры»), представленных в книге «Азбука профориентации».

Многие профессии предъявляют повышенные требования и к различным психическим функциям человека. По желанию учащихся можно провести дополнительное тестирование. Например, для изучения свойств памяти (как кратковременной, так и долговременной) важных для группы профессий «человек–знак», «человек–техника», используются такие методики, как «Механическая память», «Память на слова», «Смысловая память», субтест «шифровка» из теста Д.Векслера.

Для определения свойств внимания рекомендуется использовать «Корректирную пробу» (таблицы Бурдона), черно-красные таблицы (Шульце) «Перепутанные линии». Эти методики дают возможность исследовать такие важные характеристики внимания, как объем, распределение, переключение, устойчивость. Многие профессии группы («человек–знак», «человек–техника») предъявляют специфические требования к особенностям мышления, таким, как

аналитические способности, критичность в отношении перерабатываемого материала, поиск логических взаимосвязей и т.д. В зависимости от интереса к конкретной профессии, особенности мышления можно исследовать при помощи либо теста технической сообразительности Беннета, либо «Числовые ряды» (для определения особенностей одного из основных видов мышления – вербального), либо «Отыскания закономерностей» (для исследования логического мышления).

ЛИТЕРАТУРА

1. Степанов А., Бендюков М., Соломин И. Азбука профориентации. СПб., 1995.
2. Система методов профессиональной ориентации // Методы профориентационной работы. Кн. 2. Киев, 1993.
3. Технология профессионального консультирования молодежи в службе занятости. М., 1995.
4. Комплексная методика диагностики профессионального самоопределения личности школьника. Ярославль, 1993.
5. Беседина И.И., Рудольф С.Е. Комплект методик для профориентационной работы со школьниками. Саратов, 1996.

Тема 10. Свойства нервной системы в профессиональной деятельности. Здоровье и выбор профессии

Общее представление о нервной системе и ее свойствах (сила, подвижность, уравновешенность). Ограничения при выборе некоторых профессий, обусловленные свойствами нервной системы. Типы профессий по медицинским противопоказаниям. Здоровье и профессионализм.

Цель:

- ознакомить с особенностями и свойствами нервной системы;
- ознакомить с комплексами требований, предъявляемых различными специальностями к человеку.

Методическое обеспечение – бланк теста.

Рекомендуемая форма проведения – тестирование, беседа.

Методические рекомендации

Дать общее представление о нервной системе и ее особенностях (сила, уравновешенность процессов возбуждения-торможения, подвижность). Вместе с учащимися, исходя из полученных ранее знаний по различным типам профессий, выяснить, какие профессии наиболее подвержены психоэмоциональным нагрузкам.

Например, при обсуждении отрицательных последствий выбора конкретной профессии, можно ознакомить учащихся с результатами научных исследований. в частности, с результатами исследования английских ученых, которые установили,

в какой степени представители различных профессий подвержены стрессам и некоторым заболеваниям. Ознакомить учащихся с понятием «стресс». Распространенность заболеваний сердечно-сосудистой системы наиболее высока среди административно-управленческого персонала. Ведущим фактором при этом являются психоэмоциональные перегрузки. Именно для этих профессий (предприниматели, управленческий персонал, инженерно-технические работники) свойственна большая продолжительность рабочего дня, эмоциональная, информационная и интеллектуальная перегрузки.

Для исследования свойств нервной системы рекомендуется применять: опросник определения основных свойств нервной системы человека: уровень процесса возбуждения, торможения, уровень подвижности, силы по возбуждению (Я.Стреляу), методику определения импульсивности В.А.Лосенкова. Методика предназначена для измерения импульсивности как относительно устойчивой личностной черты. Опросник включает 20 утверждений, согласие или несогласие с которыми должен высказать испытуемый.

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

На конкретных примерах («Азбука профориентации», Приложение 2) определить группы профессий, неразрывно связанных с неблагоприятными факторами воздействия на организм. Необходимо учащимся показать, что здоровье и карьера в условиях рыночной экономики тесно связаны между собой.

ЛИТЕРАТУРА

1. Система методов профессиональной ориентации. Киев, 1993.
2. Каппони В., Новак Т. Сам себе психолог. СПб., 1994.
3. Гуревич К.М. Профессиональная пригодность и основные свойства нервной системы. М., 1970.
4. Степанов А., Бендюков М., Соломин И. Азбука профориентации. СПб., 1995.
5. Психолого-физиологические и медицинские основы профориентации и профотбора молодежи на рабочие специальности. М., 1989.
6. Первичная психологическая профконсультация. Врачебная профконсультация. Метод. реком. Л., 1988.
7. Холдеева Л. Физические критерии профессиональной пригодности здоровых подростков к различным профессиям. М., 1968.

Тема 11. Формирование адекватной самооценки. Ассертивность поведения

Понятие адекватной самооценки. Понятие ассертивности, типы поведения, критерии ассертивного поведения. Препятствия и барьеры ассертивного поведения.

Цель:

- определить понятие адекватной самооценки и ассертивного поведения;

- развить умение формирования положительной самооценки;
- ознакомить с техникой ассертивного поведения;
- формирование навыков ассертивного поведения в сфере труда.

Рекомендуемая форма проведения – беседа, мини-игра.

Методические рекомендации

Занятие проводится как подведение итогов того, что о себе узнали учащиеся. Дать представление о видах самооценки (завышенный или заниженный уровень притязаний).

Личные права человека создают основу для ассертивного (уверенного) поведения человека. Ассертивное поведение – это уверенное выражение того, что человек думает, чувствует, во что верит, и отстаивание (утверждение) своих прав при уважении прав других. Рассказать о барьерах, препятствующих ассертивному поведению. Например, неумение или страх уверенно выражать свои мысли, чувства и позволение другим нарушать свои права. Агрессивное поведение – это выражение себя посредством запугивания, унижения других людей, попрания их прав.

Привести примеры ситуаций, в которых необходимо проявить ассертивное поведение. Это ситуации, когда необходимо предъявить требования к другим людям; высказать просьбу о чем-либо для себя; найти правильную стратегию поведения в ситуации отказа в чем либо; при негативной оценке (работы, личности, деятельности); в ситуации, когда вы подвергаетесь агрессии со стороны других. С помощью упражнений стимулируется потребность заново оценить свои слабые и сильные стороны, с помощью игровых упражнений отрабатываются навыки ассертивного поведения. Пример упражнения: «Кто я?» В течение 10–15 минут, используя для этой цели 20 слов или предложений, каждый член группы должен рассказать о своих положительных качествах. О том, что он любит, ценит, принимает в себе, что дает ему чувство внутренней уверенности. Чем больше слов или предложений, тем выше уровень самопрезентации. Преподаватель и все остальные должны следить за тем, чтобы говорящий не допускал самокритики и самоосуждения. Руководитель объясняет, почему при этом у говорящего возникают трудности, что мешает ему быть уверенным в себе.

ЛИТЕРАТУРА

1. Байярд Р., Байярд Д. Ваш беспокойный подросток. М., 1991.
2. Каппони В., Новак Т. Как обрести уверенность в себе. СПб., 1994.
3. Каппони В., Новак Т. Сам себе психолог. СПб., 1994.
4. Паркинсон С.Н. Законы Паркинсона. М., 1989.
5. Прихожан А.М. Психологический справочник как обрести уверенность в себе. СПб., 1994.
6. Бернс Р. Развитие «Я-концепции» и воспитание. М.: Прогресс, 1986.

7. Руководство практического психолога (психологические программы развития личности в подростковом и старшем школьном возрасте) / Под ред. И.В.Дубровиной. М., 1997.

Тема 12. Развитие компетентности в общении

Компетентность в общении: общие понятия, психологические закономерности, структурный анализ общения. Способы эффективного общения. Вербальный и невербальный языки общения. Особенности приема и передачи информации. Техники активного слушания.

Цель:

- ознакомить с психологическими закономерностями общения;
- освоение невербальных средств общения;
- развитие способности эффективного взаимодействия;
- формирование умения адекватно выражать свои чувства.

Методическое обеспечение – набор диалогов на карточках, отражающих различные позиции «Я» (по Э.Берну).

Рекомендуемая форма проведения – тренинг общения, ролевые игры.

Методические рекомендации

Рассказать о разных состояниях «Я» человека в процессе общения и их основных особенностях, демонстрируя диаграммы взаимодействия (Родитель, Взрослый, Дитя) и иллюстрируя их примерами. Это можно сделать следующим образом. Каждый учащийся зачитывает диалог на карточке и анализирует его с позиций тех или иных состояний, определяя характер взаимодействия. Остальные либо соглашаются с его аргументацией, либо предлагают свою. Преподаватель должен высказать свое мнение, четко обосновывая его. Вместе с учащимися обсуждают важность ролевого взаимодействия, анализируют свое ролевое поведение в повседневной жизни, насколько оно оправдано и адекватно (роли «обиженного», «козла отпущения», «взрослого», «ребенка», «лидера» и т.д.). Учащимся предлагается обратить внимание в общении на следующие элементы и запомнить их: позы, жесты, произвольное движение рук, мимика и т.д.

Занятие по этой теме можно провести в форме традиционного тренинга общения, методика которого хорошо разработана. Рекомендуется наряду с обычными для формирования навыков коммуникационной культуры играми и упражнениями выбирать и такие, которые имели бы отношение к сфере труда (начальник – подчиненный, собеседование при приеме на работу и др.).

ЛИТЕРАТУРА

1. Берн Э. Игры, в которые играют люди... М.: Прогресс, 1988.
2. Добрович А.Б. Общение: наука и искусство. М., 1971.

3. Иствуд А. Я вас слушаю. М., 1988.
4. Крижанская Ю.С., Третьяков В.П. Грамматика общения. Л., 1990.
5. Петровская Л.А. Компетентность в общении: социально-психологический тренинг. М., 1990.
6. Толстых А.В. Наедине со всеми: о психологии общения. М., 1990.
7. Руководство практического психолога (психологические программы развития личности в подростковом и старшем школьном возрасте) / Под ред. И.В.Дубровиной. М., 1997.

Тема 13. Социальные проблемы труда («надо»)

Кадровое планирование. Банки данных о рабочей силе (спрос и предложение).
Престиж и спрос на профессии.

Цель:

- ознакомить с основными условиями, действующими на рынке труда;
- ознакомить с профессиями, пользующимися спросом и невостребованными на современном рынке труда.

Методические рекомендации

Ознакомить учащихся с четырьмя условиями действующими на современном рынке труда:

- а) соотношение предложения и спроса рабочей силы,
- б) цена товара – рабочей силы,
- в) конкуренция «работоискателей»,
- г) динамичность, изменчивость условий на рынке труда.

Раньше экономика была плановой, и учебные заведения набирали столько учащихся, сколько государство могло трудоустроить. Теперь экономика стала рыночной, и гарантировать трудоустройство может только спрос со стороны работодателей. А этот спрос может изменяться. Сегодня невозможно с уверенностью сказать, какие профессии перестанут пользоваться спросом через 5 или 10 лет. Но уже сейчас можно точно узнать, какие специалисты на сегодняшний день требуются, а какие нет.

Узнать об этом можно из вакансий, которые есть в каждом районном центре занятости. Необходимо выделить те профессии, которые пользуются постоянным спросом и определить какие специалисты не востребованы. К какому классу профессий они относятся? Что нужно для того, чтобы овладеть этой профессией (знания, образование, опыт)?

Показать какие существуют расхождения между популярностью, модой на профессии и реальным спросом на них.

ЛИТЕРАТУРА

1. Степанов А., Бендюков М., Соломин И. Азбука профориентации. СПб., 1995.
2. Степанов А., Бендюков М., Соломин И. Ищу работу. СПб., 1995.

Тема 14. Построение профессионального плана

Способы принятия решения. Типичные ошибки школьников при выборе профессии. Условия планирования профессионального будущего. Самонаблюдение. Сбор и оценка информации. Принятие и планирование достижения цели. Психологическая готовность к смене профессии.

Цель:

- показать способы принятия решений при построении своего профессионального плана;
- указать на типичные ошибки при выборе профессии;
- формирование навыков построения профессионального плана.

Методические рекомендации

Рекомендуется в ходе группового обсуждения повторить те знания об условиях выбора профессии («хочу», «могу», «надо»), которые были получены на предыдущих занятиях, но теперь с точки зрения построения профессионального плана. Разобрать, что входит в первый этап:

1. Самонаблюдение (определение и оценка своих «хочу» и «могу») – определение профессии.
2. Сбор и оценка информации (о профессиях и содержании труда, о трудоустройстве, о перспективах, об обучении и т.д.).
3. Принятие решения и планирование достижения цели (определить цель, определить средства, возможные варианты, возможность неудачи и дальнейшие действия, принятие решения, обсуждение с авторитетным человеком, принятие окончательного решения).

Следует обратить внимание учащихся на ошибки, которые имеют место при подготовке и принятии решения о выборе профессии. Все ошибки, допускаемые обычно учащимися, можно разделить на две группы:

- неправильное отношение к труду и выбору профессии (неуважительное отношение к одним и преклонение перед другими профессиями, перенос отношения к человеку на саму профессию, увлечение внешней стороной профессии, не учитывая ее содержания);
- недостаток знаний, необходимых для правильного выбора, отсутствие жизненного опыта (ориентация сразу на высокую квалификацию, выбор профессии «за компанию», отождествление учебного процесса с профессией, соответствие желаниям родителей).

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

Особое внимание следует уделить проблеме формирования мотивации и постоянной психологической готовности человека к смене профессии,

переориентации на новую деятельность. Выбирая профессию, нужно расширять диапазон своих профессиональных возможностей, иметь представление о сквозных, смежных профессиях. Ориентация на одну профессию недостаточна, а профессиональная переориентация должна стать обязательной составляющей всего профессионального пути человека.

Большую помощь в подготовке к занятию окажет «Аз-бука профориентации» (Гл. 6, С. 132, Гл. 7, С. 143), в которой приведены анкеты, где поэтапно описаны основные шаги, которые должны помочь учащемуся правильно обосновать и принять решение в конкретном выборе профессии.

Итогом занятия является составление профессионального личностного плана.

ЛИТЕРАТУРА

1. Климов Е. Как выбирать профессию. М., 1984.
2. Степанов А., Ткачев М., Соломин И. Азбука профориентации. СПб., 1995.
3. Самоукина Н. Игры на работе и дома // Психотехнические упражнения и коррекционные программы. М., 1993.
4. Пряжников Н. Профессиональное и личностное самоопределение. М.; Воронеж, 1996.
5. Науман Э. Принять решение – но как? М., 1987.
6. Голубев Е. Какое принять решение. М., 1990.
7. Как построить свое «Я» / Под ред. В.П.Зинченко. М., 1991.
8. Беседина И.И., Рудольф С.Е. Комплект методик для профориентационной работы со школьниками. Саратов: Изд-во Поволж. межрегион. учеб. центра, 1996.
- 9.

Тема 15. Современный рынок труда и его требования к профессионалу

Рынок труда, его функции, структура, особенности. Внутренний и внешний рынок. Субъективные и объективные факторы, влияющие на успешность адаптации к современному рынку труда.

Цель:

- дать представление о рынке труда и его современных особенностях;
- дать представление о возможных видах предприятий и формах собственности;
- ознакомить с факторами конкурентоспособности на рынке труда.

Рекомендуемая форма проведения – лекция, беседа.

Методические рекомендации

Дать представление о современном рынке труда и его особенностях. Показать различия между внутренним рынком труда (город, район: потребности в тех или иных профессиях) и внешним (страна, регион). Обсудить в группе факторы,

влияющие на конкурентоспособность на рынке труда, разделить их на объективные и субъективные. Рассказать о новых формах социально-экономического поведения: самозанятость, предпринимательство. Специальная информация адресуется тем, кто хотел бы завести собственное дело и тем, кто хотел бы работать за границей.

Рыночные отношения меняют характер и цели труда: возрастает его интенсивность, усиливается напряженность, требуется высокий профессионализм, выносливость, ответственность. Обратить внимание подростков на необходимость овладения универсальными знаниями и навыками, которые необходимы для достижения успеха во многих сферах профессиональной деятельности. Обсудить, какие для этого нужны знания и умения. Рассмотреть профессиограммы некоторых профессий. Например, профессия секретаря-референта подразумевает владение следующими навыками: машинопись, компьютерная грамотность, знание офисной техники, делопроизводство, искусство делового общения, владение иностранными языками. И уровень требований к специалистам постоянно растет.

ЛИТЕРАТУРА

1. Степанов А., Бендюков М., Соломин И. Ищу работу. СПб., 1995.
2. Поляков В. Технология карьеры. М., 1995.
3. Социальные ориентиры обновления: общества и человека / Под ред. Т.И.Заславской. М., 1990.
4. Харащ А. Человек рынка // Общественные науки и современность. 1992. ² 5.

Тема 16. Занятость населения.

Безработица

Федеральная служба занятости. Функции. Структура. Перечень предоставляемых услуг. Права и обязанности безработного. Необходимые документы. Вопросы выплаты денежных пособий.

Цель:

- ознакомить учащихся со структурой службы занятости (областная, районные);
- рассказать о перечне предоставляемых услуг;
- ознакомить с правами и обязанностями безработного в соответствии с Законом о занятости.

Методические рекомендации

На занятие по этой теме можно пригласить работника службы занятости или проконсультироваться со специалистом по профориентации молодежи, чтобы подробно узнать, кто является клиентом службы занятости, какие услуги может получить подросток в районных центрах занятости, в каком порядке подросток может получить статус безработного, может ли служба занятости направлять на

обучение, какие документы необходимо предъявить для получения статуса безработного, права на получение подростком пособия по безработице, какие профессии сейчас пользуются наибольшим спросом и т.д.

ЛИТЕРАТУРА

1. Степанов А., Бендюков М., Соломин И. Ищу работу. СПб., 1995.
2. Кодекс законов о труде Российской Федерации. М., 1995.
3. Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» // Человек и труд. 1996. ² 6. С. 4–15.

Тема 17. Пути получения профессий (для тех, кто собирается учиться)

Система профессионального образования. Уровни образования. Формы образования. Образовательные стандарты. Средние специальные учебные заведения. Типы высших учебных заведений, условия приема и обучения.

Цель:

- ознакомить с основными формами образования;
- дать информацию о путях получения среднего специального, высшего образования.

Методические рекомендации

В этой теме целесообразно рассказать о потребностях рынка труда в специалистах со средним специальным и высшим образованием. Попытаться вместе с учащимися проанализировать востребованность той или иной выбранной профессии через 5–10 лет.

Даются разъяснения по поводу различных форм дальнейшего профессионального обучения. Остановиться на основных формах образования: начальное (общее, среднее) и профессиональное (начальное, среднее, высшее). В форме свободной беседы вместе с учащимися уточнить: что такое государственные и негосударственные профессиональные учебные заведения? какие бывают формы профессионального образования? что такое государственные стандарты? где можно получить информацию о профессиональных образовательных учреждениях? что необходимо знать при выборе учебного заведения? Ответы на это вопросы можно найти в «Азбуке профориентации» (Гл. 4).

ЛИТЕРАТУРА

1. Бендюков М., Соломин И., Ткачев М. Азбука профориентации. СПб., 1997.
2. Справочник профессий (специальностей) учебных заведений Саратовской области. Саратов, 1993.

3. Справочник для поступающих в высшие учебные заведения. М.: Высшая школа, 1997.

Тема 18. Пути получения профессий (для тех, кто собирается работать)

Трудоустройство как правовой, законодательный акт. Права и обязанности подростка при устройстве на работу. Контракты. Правила заполнения трудовых контрактов.

Цель:

- ознакомить с правами и обязанностями подростка при устройстве на работу;
- ознакомить с правилами заполнения контрактов.

Методическое обеспечение – бланки трудовых контрактов.

Методические рекомендации

Ознакомить учащихся с льготами для подростков при устройстве на работу, предусмотренными Законом о труде Российской Федерации («Азбука профориентации», Глава 9).

Рассказать о том, где можно получить специальность за короткий срок обучения. Адреса учебных центров для профессиональной подготовки и переподготовки незанятого населения.

Обратить особое внимание учащихся на содержание трудового контракта. Разобрать его содержание. Остановиться на практических рекомендациях по его составлению и заключению. Примерную форму трудового контракта можно найти в «Азбуке профориентации». Вместе с учащимися заполнить его.

ЛИТЕРАТУРА

1. Степанов А., Бендюков М., Соломин И. Ищу работу. СПб., 1995.
2. Гостюшин А. Индивидуальная защита от безработицы. М., 1992.
3. Парунов А. Клуб ищущих работу (пособие для руководителей). Н. Новгород, 1995.
4. Как добиться успеха / Под общ. ред. В.Хруцкого. М., 1991.

Тема 19. Технология поиска работы

Пути поиска информации о трудоустройстве. Правильное комплектование пакета документов. Резюме. Телефонный путь поиска работы. Собеседование,

факторы, влияющие на его успешность. Конкурсный отбор. Необходимые сведения о психологическом тестировании.

Цель:

- развить навыки эффективного общения с работодателем по телефону и на собеседовании;
- дать представление о структуре и содержании резюме.

Методическое обеспечение – образец резюме.

Рекомендуемая форма проведения – дискуссия, ролевая игра.

Методические рекомендации

Рассмотреть основные источники информации о вакантных рабочих местах: государственная служба занятости, коммерческие биржи труда, средства массовой информации, специальные издания «Трудинформ», «Работа для Вас», «Кому что», «Карьера» и т.д. Например, свежий список предприятий и организаций можно найти в телефонном справочнике «Весь Саратов». Рассказать как можно большему числу людей об имеющейся проблеме, причем из различных сфер деятельности.

Обсудить важность оформления документов при поиске работы. Дать представление о том, что такое резюме, структура его написания. Это может быть либо плакат, либо раздаточный материал в виде примерного образца для каждого. Текст должен быть машинописным или набранным на компьютере. Особое внимание следует обратить на трудности при написании резюме у выпускников, студентов, так как у них небольшой опыт работы. Можно указать в резюме временную работу, работу по совместительству, курсы, например, операторов ЭВМ, знание иностранного языка и др. Так как резюме не является юридическим документом, то следует обратить внимание на то, что возможны варианты, главное, чтобы кратко, конкретно, выгодно и эффективно представляло бы положительные стороны кандидата. Важно отметить, что чем больше знаний, умений он будет иметь, тем выше его конкурентоспособность.

Обратить внимание учащихся на две основные фазы поиска работы: пассивную подготовительную (сбор информации, подготовка пакета документов) и активную (организация встреч с работодателем).

В режиме дискуссии возможно обсудить, как использовать все знания и навыки, полученные на предыдущих занятиях. Важность самопрезентации при поиске работы.

Обсудить пути поиска работы. Достоинства и недостатки телефонных звонков. Желательно отработать навыки общения по телефону при собеседовании. Провести ролевую мини-игру «Прием на работу». Ролевая игра приема на работу может отрабатываться в парах. Каждый учащийся может пройти ее в роли «безработного»; в роли «работодателя» может выступить либо преподаватель, либо сами учащиеся. Разобрать ошибки. Возможно применение видеотехники.

В режиме дискуссии обсудить вопрос «Что такое собеседование?».

Собеседование при приеме на работу – это спланированный диалог между работодателем и претендентом на рабочее место. В результате дискуссии необходимо прийти к выводу, что собеседование в достаточной степени предсказуемо и к нему можно подготовиться. Собеседование может быть отсеивающее (из всех соискателей выбирают реальных кандидатов, то есть это предварительный разговор, после которого приглашаются на следующее

собеседование). Отборочное – это решающая беседа, к которой работодатель оценивает квалификацию, цели, решимость, энтузиазм. Это самое подробное и всеобъемлющее собеседование. Групповое собеседование проводит группа лиц, оно проводится для того, чтобы выявить поведение соискателя в напряженной обстановке. Это собеседование с реальными кандидатами на рабочее место.

Необходимые сведения о собеседовании (внешний вид, возможные вопросы и др.) в конкурсном отборе, психологическом тестировании можно найти в книге «Азбука профориентации» (Глава 8, С. 173–187).

ЛИТЕРАТУРА

1. Степанов А., Бендюков М., Соломин И. Азбука профориентации. СПб., 1995.
2. Поляков В. Технология карьеры. М.: Дело Лтд, 1995.
3. Как добиться успеха / Под общ. ред. В.Е.Хруцкого. М., 1991.
4. Индивидуальная защита от безработицы. М., 1992.

Тема 20. Профессиональная карьера

Понятие о профессиональной карьере. Критерии профессионализма. Профессиональное прогнозирование и профессиональное самоопределение.

Цель:

- ознакомить с понятием профессиональной карьеры;
- определить условия успешной карьеры;
- ознакомить с критериями профессионализма.

Рекомендуемая форма проведения – беседа, дискуссия.

Методические рекомендации

Рассказать, что при условии рынка труда работа по специальности среди обучившейся молодежи и дальнейшая профессионализация будут составлять лишь небольшой процент. Экономисты пришли к выводу, что в дальнейшем будет происходить сдвиг от менее квалифицированного и низкооплачиваемого труда к высокооплачиваемым профессиям, требующим большого профессионализма. Поэтому, чтобы достичь профессиональных высот и соответственно быть востребованным, необходимы три составляющие: образование, квалификация (постоянный профессиональный рост), карьера (принятие и осуществление новых решений для дальнейшего успеха).

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

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

Подробнее остановиться на основных факторах профессионализма:

1. Специальные знания и навыки в своей предметной области.
2. Владение информацией: сбор, структурирование, использование.
3. Организация коммуникационной сети – завоевание репутации, отношения с коллегами, смежниками, работодателями, клиентами и заказчиками.
4. Владение основами менеджмента и самоменеджмента (организация своего труда и работы других).
5. Владение искусством делового общения, особенностями и правилами этикета в своей профессиональной среде.

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

ЛИТЕРАТУРА

1. Ксенчук Е., Киянова М. Технология успеха. М.: Дело ЛТД, 1993.
2. Швальбе Б., Швальбе Х. Личность. Карьера. Успех. (Психология бизнеса). М.: Прогресс, 1993.
3. Морган Р. Искусство продавать: как стать профессионалом. М.: КОНСЭКО, 1994.

Поляков В. Технология карьеры. М.: Дело Лтд, 1995.