ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

ДОМ ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА «НА 9-ОЙ ЛИНИИ»
ВАСИЛЕОСТРОВСКОГО РАЙОНА

САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

Программа **принята**

на педагогическом совете
протокол № 3
от 07 июня 2023

УТВЕРЖДЕНА

Приказом № 35
от 30 июня 2023
Директором ГБУ ДО
ДДТ «На 9-ой линии»

_____ И.В.Петерсон

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 09AE7736895F31EBCFBD13D0751CC543
Владелец: Петерсон Ирина Вячеславовна
Действителен: с 02.05.2023 до 25.07.2024

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ОБЩЕРАЗВИВАЮЩАЯ ПРОГРАММА «СТУДИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ «НАВИГАТОР»

Возраст обучающихся: 13-17 лет

Срок реализации: 1 год

Разработчик:
Фролов Александр Алексеевич,
педагог дополнительного образования

Пояснительная записка

Данная общеразвивающая программа «Студия профессионального самоопределения «Навигатор» (далее Программа) ***социально-гуманитарной направленности***. Программа ориентирована на профессиональное самоопределение подростков в современном социуме, развитие у них востребованных в профессиональной деятельности качеств личности.

Программа разработана согласна требованиям следующих нормативных документов:

- Федеральный Закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 No 273-ФЗ.
- Концепция развития дополнительного образования детей до 2030 года (утверждена распоряжением Правительства РФ от 31 марта 2022 г. No678-р
- Постановление Главного государственного санитарного врача Российской
- Федерации от 28.09.2020 No 28 «Об утверждении СанПиН 2.4.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организации воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодёжи».
- Приказ Министерства просвещения РФ от 09.11.2018 No 196 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам».
- Письмо Минобрнауки России No 09-3242 от 18.11.2015 «О направлении информации» (вместе с «Методическими рекомендациями по проектированию дополнительных общеразвивающих программ (включая разноуровневые программы)».

Актуальность.

Профориентация учащихся – приоритетная государственная задача, закрепленная в национальном проекте «Образование». Результаты профориентации и построения молодым человеком своего профессионального пути должны быть связаны не только с его успешной самореализацией, но и с его вкладом в экономическое развитие города, области, страны в целом.

В связи с требованиями времени реализация программы осуществляется в тесном взаимодействии с представителями промышленных предприятий и вузов города, чтобы подрастающее поколение осознанно и заинтересованно подходило к вопросу выбора будущей профессии, ставя во главу угла и свои интересы, и запросы социума, что обуславливает ***актуальность реализации*** программы.

Образовательная деятельность ведется по двум направлениям – просветительскому и тренинговому. Погружение учащихся в информационную среду, содействующую популяризации и распространению знаний о современных реалиях рынка труда и потребностях города и области в квалифицированных специалистах, условиях становления профессиональной карьеры, способствует развитию профессионального самоопределения подростков. Информация о том, будет ли он востребован на рынке труда по окончании выбранного учебного заведения, сможет ли реализовать себя как дипломированный специалист, способствует осознанному выбору подростком своей будущей профессии.

Формирование способности выбора профессиональной траектории невозможно без понимания сильных продвинутых качеств и собственных ограничений. Тренинговые занятия способствуют освоению учащимися моделей профессионального поведения, созданию условий для приобретения востребованных навыков, развития современных компетенций, получению обратной связи о себе как будущем профессионале.

Адресат программы — программа предназначена для детей и подростков 13–17 лет, обучающихся в организациях общего и дополнительного образования детей.

Содержание программы может быть использовано для формирования компетенций в области профессионального самоопределения у обучающихся с ОВЗ (лиц с нарушением опорно-двигательного аппарата) при наличии доступной среды в аудитории и сокращения количества обучающихся в группе в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 9 ноября 2018 года № 196 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам».

Уровень освоения программы —общекультурный.

Объем программы, сроки ее освоения.

Программа рассчитана на 72 часа. Срок освоения программы — 1 год. После 45 минут занятий рекомендуется устраивать перерыв длительностью не менее 10 минут для отдыха детей и проветривания помещений.

Отличительные особенности программы

Отличительной особенностью данной программы является формирование у учащихся набора soft skills – навыков, не связанных с конкретной профессиональной областью, таких как развитие креативного мышления и лидерских качеств, работа в команде, коммуникативность, тайм- менеджмент. По данным социологических исследований большинство работодателей считает soft skills, или «мягкие навыки», не менее важными, чем hard skills – «твердые» рабочие умения.

Цель и задачи программы

Цель программы — формирование у подростков ценностных ориентаций для осознанного выбора будущей профессии.

Задачи программы:

Обучающие:

- Познакомить учащихся с выбором базовых универсальных компетенций специалистов XXI века;
- Познакомить учащихся с профессиональными учебными заведениями города и условиями приёма.

Развивающие:

- Способствовать развитию коммуникативных умений и навыков делового взаимодействия;
- Содействовать развитию навыков тайм-менеджмента;
- Способствовать развитию навыков адаптации и работы в коллективе.

Воспитательные:

- Формировать мотивы выбора профессии;
- Способствовать формированию ассертивных качеств личности.

Планируемые результаты освоения программы

Личностные результаты

- готовность и способность обучающихся к саморазвитию и профессиональному личностному самоопределению;

- сформированность мотивации к непрерывному образованию и целенаправленной познавательной деятельности в целях профессионального самосовершенствования и творческой самореализации;
- готовность к формированию системы значимых социальных и межличностных отношений, ценностно-смысловых установок, отражающих гуманистические гражданские позиции в профессионально-образовательной деятельности;
- сформированность социальных компетенций, правосознания как основы профессионального самоопределения и развития;
- способность ставить профессионально-образовательные цели и строить профессинальные жизненные планы в интересах личности, государства общества;
- способность к осознанию российской идентичности на рынке труда и образования в поликультурном социуме.

Метапредметные результаты

- освоение профессионально ориентированных межпредметных понятий и универсальных учебных действий (регулятивные, познавательные, коммуникативные) в целях профессионального самоопределения;
- способность использования профессионально ориентированных межпредметных понятий в учебной, познавательной и социальной практике;
- самостоятельность планирования и осуществления деятельности, организации эффективного профессионально ориентированного сотрудничества для профессионального становления и творческой профессионально-образовательной самореализации;
- построение индивидуальной траектории профессионального становления.

Предметные результаты

- выстроить профессиональную траекторию на основе традиционных гуманистических ценностей и индивидуально-психологических характеристик, с учётом востребованности профессий на рынке труда;
- использовать возможности ИКТ в целях профессионального становления и развития;
- соблюдать профессионально-деловую культуру и этику.

Организационно-педагогические условия реализации

Язык реализации: государственный язык Российской Федерации (русский язык).

Форма обучения — очная.

Особенности реализации.

Программа состоит из тематических занятий, в каждом из которых присутствуют сквозные компоненты на развитие личностных результатов и универсальных учебных действий. Каждое занятие направлено на раскрытие темы, связанной с профориентацией. В процессе занятий применяются различные диагностические методики, направленные на изучение индивидуальных особенностей психических процессов, характера учащихся и имеющие профориентационную ценность.

Условия набора групп — в группы принимаются все желающие, по заявлению родителей, без предварительного отбора.

Форма организации занятий.

Программой предусмотрены аудиторные занятия. В процессе обучения используются коллективные, групповые и индивидуальные формы организации обучения. Коллективные формы используются в процессе проблемного или объяснительно-иллюстративного изложения материала, выполнения репродуктивных заданий. Групповые и индивидуальные формы используются при выполнении практических заданий и работе над проектами.

Форма проведения занятий.

Для реализации программы предусматривается использование следующих методов, формы работы, образовательных технологий и методик:

- лекция;
- беседа;
- психологические упражнения;
- ролевые игры;
- деловые игры;
- диспуты, дискуссия;
- творческая работа;
- групповое тестирование и анкетирование.

Материально-техническое оснащение

Для занятий подходит кабинет, удовлетворяющий санитарно-техническим нормам, оснащенный доской, проектором, экраном, выходом в Интернет и рабочими местами.

Список требуемого оборудования:

- столы, стулья;
- компьютер, проектор;
- экран, ученическая доска (флипчарт).

Кадровое обеспечение.

Реализацию данной программы осуществляет педагог дополнительного образования, имеющий высшее педагогическое образование.

Учебный план (1-ый год обучения)

72 часа

Наименование модулей и тем программы	Количество часов			Формы аттестация
	всего	теория	практика	
Вводное занятие	**2**	**1**	**1**	—
Модуль 1. Мир профессий.	**20**	**9**	**11**	—
Тема 1.1. Выбор профессии – профессиональный выбор. Возможности выбора.	2	1	1	Устный опрос
Тема 1.2. Профессиональные и жизненные планы. С чего начинается профессиональный путь	4	2	2	Анкетирование и тестирование. Деловая игра
Тема 1.3. Я выбираю профессию. Профессиональные области	2	-	2	Ролевая игра
Тема 1.4. Новое время – новые профессии	2	1	1	Устный опрос
Тема 1.5. Профессия человеку-человек-профессии	2	1	1	Устный опрос
Тема 1.6. Классификации профессий, специальностей и должностей, профессии «на стыке»	4	2	2	Анкетирование и тестирование
Тема 1.7. Популярные профессии и рынок труда	2	1	1	Устный опрос
Тема 1.8. Ваш выбор: «могу-хочу-надо»	2	1	1	Тестирование
Модуль 2. Жизненные ценности при выборе профессии.	**20**	**8**	**12**	—
Тема 2.9. Характер, личность и профессия	2	1	1	Анкетирование и тестирование
Тема 2.10. Профессионально важные качества	4	1	3	Анкетирование и тестирование
Тема 2.11. Мои интересы, способности и выбор профессии	4	2	2	Анкетирование и тестирование
Тема 2.12. Призвание и профессия. Мотивы выбора профессии	2	1	1	Анкетирование. Деловая игра
Тема 2.13. Профориентационная игра «Кто есть кто»	2	-	2	Ролевая игра
Тема 2.14. Выбор профессии: умение принимать решение	2	1	1	Анкетирование. Деловая игра
Тема 2.15. Социальный статус и профессия	2	1	1	Индивидуальная программа самовоспитания
Тема 2.16. Ошибки в выборе профессии	2	1	1	Устный опрос
Модуль 3.	**14**	**6**	**8**	—

Мы выбираем или нас выбирают?				
Тема 3.17. Виды учебных заведений	4	1	3	Карта учебных заведений, тестирование
Тема 3.18. Пути получения профессии и уровни образования в России	4	3	1	Устный опрос. Тестирование
Тема 3.19. Самообразование и повышение квалификации.	4	2	2	Творческая работа
Тема 3.20. Профориентационная игра «Вакансии»	2	-	2	Ролевая игра
Модуль 4. Необходимые навыки в работе.	**8**	**4**	**4**	—
Тема 4.21. Навыки самопрезентации. Стрессоустойчивость при прохождении испытаний	2	1	1	Тестирование
Тема 4.22. Управленческие навыки	2	1	1	Устный опрос. Тестирование
Тема 4.23. Планирование деятельности. Тайм-менеджмент	2	1	1	Устный опрос
Тема 4.24. Общение в профессиональной деятельности	2	1	1	Тестирование
Модуль 5. Моя профессиограмма.	**6**	**1**	**5**	—
Тема 5.25. Познакомьтесь - профессиограмма	2	1	1	Устный опрос
Тема 5.26. Защита проекта «Моя профессиограмма»	4	-	4	Защита проекта
Итоговое занятие	**2**	**1**	**1**	—
Итого часов по программе	**72**	**30**	**42**	

Календарный график реализации ДОП «Студия профессионального самоопределения «Навигатор» на 2023-2024 уч. год

Год обучения	**Дата начала обучения по программе**	**Дата окончания обучения по программе**	**Всего учебных недель**	**Количество учебных часов**	**Режим занятий**
1 год	06.09.2023	22.05.2024	36	72	1 раз по 2 часа в неделю

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

К ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕЙ ПРОГРАММЕ
«Студия профессионального самоопределения «Навигатор»
2023-2024 учебный год
1 год обучения

Разработчик:

Фролов Александр Алексеевич,
педагог дополнительного образования

Задачи 1-ого года обучения

Обучающие:

- Познакомить учащихся с выбором базовых универсальных компетенций специалистов XXI века;
- Познакомить учащихся с профессиональными учебными заведениями города и условиями приёма.

Развивающие:

- Способствовать развитию коммуникативных умений и навыков делового взаимодействия;
- Содействовать развитию навыков тайм-менеджмента;
- Способствовать развитию навыков адаптации и работы в коллективе.

Воспитательные:

- Формировать мотивы выбора профессии;

– Способствовать формированию ассертивных качеств личности.

Содержание обучения
72 часа

Модуль 1.
Мир профессий.

Тема 1.1. Выбор профессии – профессиональный выбор. Возможности выбора.

Теория.

Представление о мире профессий, профессии семьи, семейных династий.

Практика.

Составление словаря профессий**.**

Тема 1.2. Профессиональные и жизненные планы. С чего начинается профессиональный путь

Теория.

Диагностика «Мотивы выбора профессий», «Ориентир», «Ценностные ориентации». Знакомство с альманахом «Атлас новых профессий»**.**

Практика.

Примерки выбранной профессии из альманаха «Атлас новых профессий».

Тема 1.3. Я выбираю профессию. Профессиональные области

Практика.

Ролевая игра «Карьера».

Тема 1.4. Новое время – новые профессии

Теория.

Компетенции специалистов XXI века. Понятия soft и hardskills. История развития востребованных профессий. Профессии будущего.

Практика.

Интерактивная игра по профориентации. Разработка буклета об одной из изученных профессий.

Тема 1.5. Профессия человеку-человек-профессии

Теория.

Труд в жизни человека и общества. Разнообразие профессий. Профессиональная деятельность как способ самореализации и самоутверждения личности.

Практика.

Викторина «Профессии, которые мне подходят», игра «Ассоциация», «Угадай профессию».

Тема 1.6. Классификации профессий, специальностей и должностей, профессии «на стыке»

Теория.

Понятие профессии, специальности, специализации, квалификации; содержание, характер, процесс и условия труда; классификация профессий.

Практика.

Викторина «Профессии, которые мне подходят», игра «Ассоциация», «Угадай профес-

сию».

Тема 1.7. Популярные профессии и рынок труда

Теория.

Разнообразие профессий, профессиональная деятельность людей. Рынок труда Санкт-Петербурга.

Практика.

Ролевая игра «Кто есть кто».

Тема 1.8. Ваш выбор: «могу-хочу-надо»

Теория.

«Хочу» — склонности, желания, интересы личности; «могу» — человеческие возможности (физиологические и психологические ресурсы личности); «надо» — потребности рынка труда в кадрах.

Практика.

Распределение профессий, специальностей, должностей по соответствующим группам (предлагается перечень профессий).

Модуль 2.
Жизненные ценности при выборе профессии.

Тема 2.9. Характер, личность и профессия

Теория.

Внутренний мир человека и возможности его самопознания. Типы темперамента. Эмоции в жизни человека. Формы и виды эмоциональных состояний, их влияние на профессиональную деятельность. Стресс и дистресс. Умение контролировать свое поведение. Позитивное мышление и жизненные ценности. Что такое психодиагностика, как она помогает в выборе профессии.

Практика.

Диагностика уровня личностной и реактивной тревожности по методике Ч. Д. Спилбергер «Шкала самооценки». Игры «Десять шагов уверенности в себе, тест Баса-Дарки, модификация Резапкиной Г.В. «Эмоции».

Тема 2.10. Профессионально важные качества

Теория.

Признаки и качества, которые важны для успешного выполнения профессиональных задач работником на конкретной должности. Устойчивые, изменчивые, развиваемые качества и что это такое.

Практика.

Упражнения «Найди взаимосвязь», «Необычный рисунок», «Пишем синквейны», «6 шляп», «Название одним словом». Опросник по критическому мышлению. Творческая работа.

Тема 2.11. Мои интересы, способности и выбор профессии

Теория.

Требования к работнику: профессионализм, ответственность, коммуникабельность. Умение конструктивно разрешать конфликты. Изучение коммуникативных и организаторских способностей по методике “КОС Схема видов мышления человека. Перечень профессий, предъявляющий высокие требования к образному мышлению человека.

Практика.

Упражнения на развитие образного мышления.

Тема 2.12. Призвание и профессия. Мотивы выбора профессии
Теория.
Как понять, в чем твое призвание? С какими трудностями мы сталкиваемся при выборе дела всей жизни, и как их преодолеть, чтобы превратить призвание в профессию?
Практика.
Деловая игра «Собеседование».

Тема 2.13. Профориентационная игра «Кто есть кто»
Практика.
Ролевая игра.

Тема 2.14. Выбор профессии: умение принимать решение
Теория.
Понятие профессии, специальности, специализации, квалификации; содержание, характер, процесс и условия труда; понятие профессиограммы. Искусство принятия решений: быстрее, легче, вернее.
Практика.
Викторина «Профессии, которые мне подходят», игра «Ассоциация». Деловая игра.

Тема 2.15. Социальный статус и профессия
Теория.
Профессия, образование, доход. Социальная дифференциация. Программа и средства самовоспитания.
Практика.
Составление индивидуальной программы самовоспитания.

Тема 2.16. Ошибки в выборе профессии
Теория.
Типичные ошибки при выборе профессии. Общее понятие о профессии, специальности, должности. Личный профессиональный план.
Практика.
Ответы на вопросы: какие три специальности относятся к одной профессии? К какой профессии относятся следующие специальности: хирург, стоматолог, терапевт, невропатолог?

Модуль 3.
Мы выбираем или нас выбирают?

Тема 3.17. Виды учебных заведений
Теория.
Виды учебных заведений. Как выбрать учебное заведение.
Практика.
Составление карты учебных заведений.

Тема 3.18. Пути получения профессии и уровни образования в России
Теория.
Среднее профессиональное образование. Высшее профессиональное образование. Бакалавр, дипломированный специалист, магистр. ВУЗы Санкт-Петербурга. Поступление.
Практика.
Разработка буклета об одном из изученных ВУЗов.

Тема 3.19. Самообразование и повышение квалификации.

Теория.

Зачем стоит повышать квалификацию? Чем отличается повышение квалификации от самообразования? Самообразование как форма непрерывного повышения квалификации.

Практика.

Проектирование своего профессионального будущего.

Тема 3.20. Профориентационная игра «Вакансии»

Практика.

Ролевая игра.

Модуль 4.
Необходимые навыки в работе.

Тема 4.21. Навыки самопрезентации. Стрессоустойчивость при прохождении испытаний

Теория.

Понятие «самопрезентация». Как сделать самопрезентацию. Формы резюме. Формула выбора профессии.

Практика.

Упражнения «Стена», «Выбор профессии», «Как специалист я...». Заполнение одной из форм резюме. Самопрезентация «Я специалист будущего».

Тема 4.22. Управленческие навыки

Теория.

Понятие «лидер», «лидерство». Стили лидерства. Как избежать или разрешить конфликт. Преимущества и недостатки командной работы. Командные роли.

Практика.

Упражнения «Мы лидеры», «Дар убеждения», «Лидер – это...», «Я несу ответственность за...», «Кто во что горазд», «Командный узел». Тест «Лидерство в совместной деятельности», «Конфликтный ли я человек», тест «Навыки командной работы».

Тема 4.23. Планирование деятельности. Тайм-менеджмент

Теория.

Понятия «целеполагание», «тайм-менеджмент», «хронофаги», «прокрастинация». Техники тайм-менеджмента. Матрица Эйзенхауэра. Просмотр видео.

Практика.

Упражнения «Цели по системе SMART»,«Техники тайм- менеджмента», «Жёсткие и гибкие дела», «Чувство времени». Разработка «Плана поиска работы». Тест «Умеете ли вы управлять своим временем» или «Персональная компетентность во времени», «Насколько ты прокрастинатор».

Тема 4.24. Общение в профессиональной деятельности

Теория.

Коммуникабельность в построении деловых отношений. Просмотр отрывка из фильма. Эмоциональный интеллект молодого специалиста. Правила этики деловой переписки. Виды писем.

Практика.

Упражнения «Красивый сад», «Презентация своего соседа», «Согласованность мыслей», «Молчаливое рисование», «Цифровая биржа», «Назовите как можно больше признаков

профессии», «Что скрывает чёрный ящик», «Деловое письмо», «Обратная связь». Выполнение заданий по просмотренному отрывку. Анкета «Я – собеседник».

Модуль 5.
Моя профессиограмма.

Тема 5.25. Познакомьтесь – профессиограмма
Теория.
Что такое профессиограмма?
Практика.
Выбор профессии для составления профессиограммы.

Тема 5.26. Защита проекта «Моя профессиограмма»
Практика.
Защита проекта.

Календарно-тематический план рабочей программы «Студия профессионального самоопределения «Навигатор»

Среда

№ п/п	Наименование раздела (темы) ОП, количество часов в соответствии с учебно-тематическим планом ОП	Дата проведения занятия по плану/ фактическая	Кол-во часов			Форма занятия	Тема занятия, содержание (теоретическая и практическая часть)	Формы подведения итогов
			Теория	Практика	Всего			
1.		06.09	1	1	2	Вводное занятие	Вводное занятие. Знакомство с общеобразовательной программой. Инструктаж по технике безопасности и ПДД. Анкетирование.	Устный опрос
2.	**Модуль 1. Мир профессий.**	13.09	1	1	2	Тренинг	Выбор профессии – профессиональный выбор. Возможности выбора. ***Теория***. Представление о мире профессий, профессии семьи, семейных династий. ***Практика***. Составление словаря профессий**.**	Устный опрос, рефлексия
3.		20.09	1	1	2	Тренинг	Профессиональные и жизненные планы. ***Практика***. Диагностика «Мотивы выбора профессий», «Ориентир», «Ценностные ориентации». Знакомство с альманахом «Атлас новых профессий»**.**	Анкетирование и тестирование

4.		27.09	1	1	2	Тренинг	С чего начинается профессиональный путь. Знакомство с альманахом «Атлас новых профессий». ***Практика***. Примерки выбранной профессии из альманаха «Атлас новых профессий».	Рефлексия
5.		04.10	-	2	2	Ролевая игра	***Практика***. Ролевая игра «Карьера».	Рефлексия
6.		11.10	1	1	2	Обучающая игра	Новое время – новые профессии. Компетенции специалистов XXI века. Понятия soft и hardskills. История развития востребованных профессий. Профессии будущего. ***Практика***. Интерактивная игра по профориентации. Разработка буклета об одной из изученных профессий.	Рефлексия
7.		18.10	1	1	2	Викторина	Профессия человеку-человек-профессии. Труд в жизни человека и общества. Разнообразие профессий. Профессиональная деятельность как способ самореализации и самоутверждения личности. ***Практика***. Викторина «Профессии, которые мне подходят», игра «Ассоциация», «Угадай профессию».	Анкетирование, тестирование

8.		25.10	1	1	2	Обучающая игра	Классификации профессий, специальностей и должностей, профессии «на стыке» ***Практика***. Игра «Ассоциация», «Угадай профессию».	Рефлексия
9.		01.11	1	1	2	Тренинг	Понятие профессии, специальности, специализации, квалификации; содержание, характер, процесс и условия труда; классификация профессий. ***Практика***. Викторина «Профессии, которые мне подходят»	Рефлексия
10.		08.11	1	1	2	Ролевая игра	Популярные профессии и рынок труда. Разнообразие профессий, профессиональная деятельность людей. Рынок труда Санкт-Петербурга. ***Практика.*** Ролевая игра «Кто есть кто».	Анкетирование, тестирование
11.		15.11	1	1	2	Тренинг	Ваш выбор: «могу-хочу-надо». «Хочу» — склонности, желания, интересы личности; «могу» — человеческие возможности (физиологические и психологические ресурсы личности); «надо» — потребности рынка труда в кадрах. ***Практика.*** Распределение профессий, специальностей, должностей по соответ-	Рефлексия

							ствующим группам (предлагается перечень профессий).	
12.	**Модуль 2. Жизненные ценности при выборе профессии.**	22.11	1	1	2	Тренинг	Характер, личность и профессия**.** Внутренний мир человека и возможности его самопознания. Типы темперамента. Эмоции в жизни человека. Формы и виды эмоциональных состояний, их влияние на профессиональную деятельность. Стресс и дистресс. Умение контролировать свое поведение. Позитивное мышление и жизненные ценности. Что такое психодиагностика, как она помогает в выборе профессии. ***Практика***. Диагностика уровня личностной и реактивной тревожности по методике Ч. Д. Спилбергер «Шкала самооценки». Игры «Десять шагов уверенности в себе, тест Баса-Дарки, модификация Резапкиной Г.В. «Эмоции».	Рефлексия
13.		29.11	1	1	2	Тренинг	Профессионально важные качества Признаки и качества, которые важны для успешного выполнения профессиональных задач работником на конкретной должности. Устойчивые, изменчивые, развиваемые качества и что это такое.	Рефлексия

							Практика. Упражнения «Найди взаимосвязь», «Необычный рисунок», «Пишем синквейны», «6 шляп», «Название одним словом».	
14.		06.12	-	2	2	Творческая работа	***Практика***. Опросник по критическому мышлению. Творческая работа.	Анкетирование и тестирование
15.		13.12	1	1	2	Тренинг	Мои интересы, способности и выбор профессии. Требования к работнику: профессионализм, ответственность, коммуникабельность. Умение конструктивно разрешать конфликты. ***Практика***. Упражнения на развитие образного мышления.	Рефлексия
16.		20.12	1	1	2	Тренинг	Перечень профессий, предъявляющий высокие требования к образному мышлению человека. ***Практика***. Изучение коммуникативных и организаторских способностей по методике “КОС Схема видов мышления человека.	Рефлексия
17.		27.12	1	1	2	Деловая игра	Призвание и профессия. Мотивы выбора профессии. Как понять, в чем твое призвание? С какими трудностями мы сталкиваемся при выборе дела всей жизни, и как их преодолеть, чтобы превратить призвание в профессию? ***Практика***. Деловая игра «Собеседование».	Анкетирование и тестирование

18.		10.01	-	2	2	Обучающая игра	***Практика***. Профориентационная игра «Кто есть кто»	Рефлексия
19.		17.01	1	1	2	Тренинг	Выбор профессии: умение принимать решение. Понятие профессии, специальности, специализации, квалификации; содержание, характер, процесс и условия труда; понятие профессиограммы. Искусство принятия решений: быстрее, легче, вернее. ***Практика***. Викторина «Профессии, которые мне подходят», игра «Ассоциация». Деловая игра.	Рефлексия
20.		24.01	1	1	2	Тренинг	Социальный статус и профессия. Профессия, образование, доход. Социальная дифференциация. Программа и средства самовоспитания. ***Практика***. Составление индивидуальной программы самовоспитания.	Рефлексия
21.		31.01	1	1	2	Тренинг	Ошибки в выборе профессии Типичные ошибки при выборе профессии. Общее понятие о профессии, специальности, должности. Личный профессиональный план. ***Практика***. Ответы на вопросы: какие три специальности относятся к одной профессии? К какой профессии относятся следующие специальности: хирург, стоматолог, терапевт, невропатолог?	Рефлексия

22.	**Модуль 3. Мы выбираем или нас выбирают?**	07.02	1	1	2	Тренинг	Виды учебных заведений. Как выбрать учебное заведение. ***Практика***. Составление карты учебных заведений.	Анкетирование и тестирование
23.		14.02	-	2	2	Обучающая игра	***Практика***. Составление карты учебных заведений.	Рефлексия
24.		21.02	1	1	2	Тренинг	Пути получения профессии и уровни образования в России. Среднее профессиональное образование. ***Практика***. Разработка буклета об одном из изученных ВУЗов.	Рефлексия
25.		28.02	2	-	2	Лекция	Высшее профессиональное образование. Бакалавр, дипломированный специалист, магистр. ВУЗы Санкт-Петербурга. Поступление.	Рефлексия
26.		06.03	1	1	2	Тренинг	Самообразование и повышение квалификации. Зачем стоит повышать квалификацию? Чем отличается повышение квалификации от самообразования? ***Практика***. Проектирование своего профессионального будущего.	Анкетирование и тестирование
27.		13.03	1	1	2	Тренинг	Самообразование как форма непрерывного повышения квалификации. ***Практика***.	Рефлексия

							Проектирование своего профессионального будущего.	
28.		20.03	-	2	2	Обучающая игра	***Практика***. Профориентационная игра «Вакансии»	Рефлексия
29.	**Модуль 4. Необходимые навыки в работе.**	27.03	1	1	2	Тренинг	Навыки самопрезентации. Стрессоустойчивость при прохождении испытаний. Понятие «самопрезентация». Как сделать самопрезентацию. Формы резюме. Формула выбора профессии. ***Практика***. Упражнения «Стена», «Выбор профессии», «Как специалист я...». Заполнение одной из форм резюме. Самопрезентация «Я специалист будущего».	Анкетирование и тестирование
30.		03.04	1	1	2	Обучающая игра	Управленческие навыки. Понятие «лидер», «лидерство». Стили лидерства. Как избежать или разрешить конфликт. Преимущества и недостатки командной работы. Командные роли. ***Практика***. Упражнения «Мы лидеры», «Дар убеждения», «Лидер – это...», «Я несу ответственность за...», «Кто во что горазд», «Командный узел». Тест «Лидерство в совместной деятельности», «Конфликтный ли я че-	Анкетирование и тестирование

							ловек», тест «Навыки командной работы».	
31.		10.04	1	1	2	Тренинг	Планирование деятельности. Тайм-менеджмент. Понятия «целеполагание», «тайм-менеджмент», «хронофаги», «прокрастинация». Техники тайм-менеджмента. Матрица Эйзенхауэра. Просмотр видео. ***Практика***. Упражнения «Цели по системе SMART»,«Техники тайм- менеджмента», «Жёсткие и гибкие дела», «Чувство времени». Разработка «Плана поиска работы». Тест «Умеете ли вы управлять своим временем» или «Персональная компетентность во времени», «Насколько ты прокрастинатор».	Анкетирование и тестирование
32.		17.04	1	1	2	Обучающая игра	Общение в профессиональной деятельности**.** Коммуникабельность в построении деловых отношений. Просмотр отрывка из фильма. Эмоциональный интеллект молодого специалиста. Правила этики деловой переписки. Виды писем. ***Практика***. Упражнения «Красивый сад», «Презентация своего соседа», «Согласованность мыслей», «Молчаливое рисование», «Цифровая биржа», «Назовите как можно больше признаков профессии», «Что скрывает	Анкетирование и тестирование

							чёрный ящик», «Деловое письмо», «Обратная связь». Выполнение заданий по просмотренному отрывку. Анкета «Я – собеседник».	
33.	**Модуль 5. Моя профессиограмма.**	24.04	1	1	2	Тренинг	Познакомьтесь – профессиограмма. Что такое профессиограмма? ***Практика***. Выбор профессии для составления профессиограммы.	Устный опрос, рефлексия
34.		08.05	-	2	2	Защита проекта	***Практика***. Защита проекта «Моя профессиограмма»	Устный опрос
35.		15.05	-	2	2	Защита проекта	***Практика***. Защита проекта «Моя профессиограмма»	Устный опрос
36.	**Подведение итогов.**	22.05	1	1	2	Итоговое занятие	Итоговый контроль. Подведение итогов программы	Устный опрос
Итого:			**30**	**42**	**72**			

Рабочая программа воспитания

Цель: создание условий для формирования духовно развитой, творческой, нравственно и физически здоровой личности, способной на сознательный выбор жизненной позиции, на самостоятельную выработку идей, умеющей ориентироваться в современных социокультурных условиях.

Реализация цели может быть достигнута решением следующих **задач**:

- ✓ Формировать гражданскую и социальную позицию личности, патриотизм и национальное самосознание участников образовательного процесса посредством активизации идеологической и воспитательной работы, формировать толерантное отношение;
- ✓ Развивать творческий потенциал и лидерские качества учащихся через комплексную поддержку значимых инициатив участников образовательного процесса и активизацию деятельности детских общественных объединений;
- ✓ Создавать необходимые условия для сохранения, укрепления и развития духовного, эмоционального, интеллектуального, личностного и физического здоровья всех субъектов образовательного процесса;
- ✓ Формировать потребность к самообразованию и самовоспитанию;
- ✓ Воспитывать чувство привязанности и любви к своей Родине, к своей школе и семье;
- ✓ Формировать эстетический вкус обучающихся и их эстетические идеалы;
- ✓ Знакомить обучающихся с основными профессиями и путями их овладения;
- ✓ Формировать здоровую социальную среду в классных коллективах;
- ✓ Развивать лидерские качества и навыки обучающихся.

Формы воспитательной работы:

- Мероприятия к памятным событиям и датам;
- Просмотр фильмов;
- Беседы;
- Встречи с интересными людьми;
- Квесты;
- Игровые программы;
- Диспуты;
- Деловая и ролевая игра.

Воспитательная деятельность осуществляется по следующим направлениям:

- Духовно-нравственное развитие, нацеленное на расширение ценностно-смысловой сферы личности и приобщение к базовым национальным ценностям: Родина, Человек, Здоровье, Семья, Социальная солидарность, Закон, Труд, Знание, Культура, Природа;
- Позитивная социализация школьников в процессе общественно-полезной деятельности детско-взрослой общности;
- Поддержка жизненных устремлений, социальных инициатив и учёта индивидуальных потребностей детей и юношества, оказание помощи в трудной жизненной ситуации.

Календарный план воспитательной работы

Сроки	**Направление**	**Мероприятие**	**Место проведения**
Сентябрь	Поддержка индивидуальности	Посещение ГБУ «Вектор»	«Центр содействия занятости и профессиональной ориентации молодежи «Вектор»
Октябрь	Социально-культурная практика	Прохождение квеста в рамках празднования Юбилея Российского движения школьников	Интернет-портал learnis.ru
Ноябрь	Духовно-нравственное развитие	Беседа и викторина, посвящённые Всемирному дню борьбы со СПИДом	ДДТ «На 9-ой линии»
Ноябрь	Социально-культурная практика	Посещение добровольческого форума	Центр внешкольной работы с детьми и молодежью Калининского района Санкт-Петербурга «Академический»
Декабрь	Духовно-нравственное развитие	Встреча с представителями добровольческой сферы, посвящённая Дню добровольца.	ДДТ «На 9-ой линии»
Декабрь	Духовно-нравственное развитие	Диспут на тему «Конституция. Взгляд через века»	ГБУ СОШ №21
Март	Социально-культурная практика	Игровая программа «Своя игра»	ДДТ «На 9-ой линии»
Май	Духовно-нравственное развитие	Просмотр фильма в рамках празднования Дня Победы	ДДТ «На 9-ой линии»

ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО КОМПЛЕКСА К ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕЙ ПРОГРАММЕ «СТУДИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ «НАВИГАТОР»

I. Нормативные и концептуальные документы

- Конвенция о правах ребенка;
- Федеральный закон № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 09.11.2018 г. № 196 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам»
- Постановление Главного государственного санитарного врача РФ № 41 «Об утверждении СанПиН 2.4.4.3172-14 «Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы образовательных организаций дополнительного образования детей»;
- Закон Санкт-Петербурга № 461-83 «Об образовании в Санкт-Петербурге»;
- Распоряжение Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга №617-р от 01.03.2017 «Об утверждении Методических рекомендаций по проектированию дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ в государственных образовательных организациях Санкт-Петербурга, находящихся в ведении Комитета по образованию»;
- Концепция воспитания юных петербуржцев на 2020-2025 годы «Петербургские перспективы» согласно Распоряжению Комитета по образованию Санкт-Петербурга 16.01.2020 №105-р «Об утверждении Концепции воспитания юных петербуржцев на 2020-2025 годы «Петербургские перспективы»;
- Концепция развития дополнительного образования детей до 2030 года Распоряжение Правительства Российской федерации № 678-р от 31 марта 2022
- Рабочая программа (календарно-тематическое планирование на текущий год);
- Инструкции по охране труда и технике безопасности в соответствии с профилем детского объединения.

II. Учебно-методический компонент программы

Контрольно-измерительные материалы для проверки уровня освоения детьми профессионального самоопределения по образовательной программе «Студия профессионального самоопределения «Навигатор»

Способом определения результативности реализации программы служит мониторинг образовательной деятельности творческого объединения. Обновление содержания образования и воспитания требует и новых подходов к оценке выполнения учебных заданий, к оценке знаний, умений и навыков. В рамках реализации программы осуществляется входной, текущий и итоговый контроль.

Входной контроль направлен на выявление мотивов выбора учащимися будущей профессии и проводится в форме анкетирования. Текущий контроль осуществляется по каждой теме в форме анализа творческой работы, анкетирования или тестирования. Итоговый контроль осуществляется в форме самопрезентации, во время которой каждый учащийся рекламирует себя как специалиста с востребованными качествами.

Для оценки эффективности занятий определены критерии и методы контроля:

Задачи	Критерии	Методы
Познакомить с набором базовых универсальных компетенций специалистов XXI века	Знает базовые универсальные компетенции специалистов XXI века. Знает методы и способы развития универсальных компетенций	Опрос. Наблюдение
Познакомить с профессиональными учебными заведениями города и с условиями приёма	Знает характеристику высших и средних учебных заведений города. Знает правила приёма и подачи документов	Опрос. Анализ творческой работы
Актуализировать знания учащихся о потребностях города и специалистов различного профиля	Знает основные направления деятельности предприятий города. Знает востребованность профессий на рынке труда города. Знает правила написания резюме	Опрос. Анализ творческой работы
Способствовать развитию коммуникативных навыков и умений делового взаимодействия	Знает компоненты эффективной коммуникации. Умеет договариваться с собеседником	Анкетирование (Анкета «Я – собеседник». Приложение 1)
Содействовать развитию навыков тайм-менеджмента	Осознаёт ценность времени. Умеет рассчитывать временные промежутки, необходимые для решения различных задач	Тестирование (Тест «Персональная компетентность во времени». Приложение 2)
Способствовать развитию навыков адаптации и работы в коллективе	Способен взаимодействовать с членами команды. Выполняет порученную командой роль	Наблюдение. Тестирование (Экспресс-тест «Навыки командной работы». Приложение 3)
Воспитывать потребность в самообразова-	Знает основные правила и методы самообразования. Способен к	Наблюдение

нии и творческой самореализации	самоконтролю результатов своей учебной и творческой деятельности	
Формировать мотивы выбора профессии	Знает группы мотивов выбора профессии. Правильно оценивает свои возможности в выборе профессии	Анкетирование (Анкета «Определение профессиональных склонностей». Приложение 4)
Способствовать формированию ассертивных качеств личности	Уверен в себе, умеет отстоять своё мнение без ущемления интересов другого человека. Умеет управлять своими эмоциями и самостоятельно регулирует свое поведение	Наблюдение. Анкетирование («Эмоциональный интеллект»: методика Н. Холла. Приложение 5)

Вспомогательные образовательные продукты, используемые при обучении профессиональному самоопределению в рамках кружка по профессиональному самоопределению.

Упражнение «Воздушный шар»:

Цель: сплочение группы, исследование коммуникативных и организаторских навыков.

Инструкция: Время – 20-25 мин. Участники садятся в круг, ведущий описывает им следующую ситуацию: «Представьте себе, что вы – экипаж научной экспедиции, которая возвращается на воздушном шаре после выполнения научных изысканий. Вы осуществили аэрофотосъемку необитаемых островов. Вся работа выполнена успешно. И вы уже готовитесь к встрече с родными и близкими. Вы летите над океаном и до ближайшей земли 500-550 км.

Но произошло непредвиденное – в оболочке воздушного шара по неизвестным причинам образовалось отверстие, через которое выходит газ. Воздушный шар из-за этого начал снижаться. Вы сразу же выбросили за борт все мешки с балластом (песком), которые были припасены на этот случай. На некоторое время снижение замедлилось, но не прекратилось.

Через 5 мин шар стал падать с прежней, очень большой скоростью. Весь экипаж собрался в центре гондолы, чтобы обсудить создавшееся положение.

Нужно принять решение, что и в какой последовательности выбрасывать за борт. Вот перечень вещей, которые остались в гондоле:

1. Канат – 50 м.
2. Аптечка с медикаментами – 5 кг.
3. Компас гидравлический – 6 кг.
4. Консервы мясные и рыбные – 20 кг.
5. Секстант (прибор для определения местонахождения по звездам) – 5 кг.
6. Винтовка с оптическим прицелом и запасом патронов – 25 кг.
7. Конфеты разные – 20 кг.
8. Спальные мешки (по одному на каждого члена экипажа).
9. Ракетница с комплектом сигнальных ракет – 8 кг.
10. Палатка 10-местная – 20 кг.
11. Баллон с кислородом – 50 кг.
12. Комплект географических карт – 25 кг.
13. Канистра с питьевой водой – 20 л.
14. Транзисторный приемник – 3 кг.
15. лодка резиновая надувная – 25 кг.

Для начала примите это важное решение самостоятельно. Для этого возьмите лист с перечнем предметов и отметьте справа степень значимости каждого предмета для вас. Нужно иметь в виду, что выбрасывается весь предмет полностью, а не какая-то его часть (например, нельзя выбросить 5 кг конфет).

Когда вы примите индивидуальное решение, нужно собраться в круг и приступить к выработке группового решения, руководствуясь следующими правилами:

1. Высказывать свое мнение может любой член экипажа;
2. Количество высказываний одного человека не ограничивается;
3. Решение принимается, когда за него проголосуют все члены экипажа без исключения
4. Если хотя бы один член экипажа возражает против принятия данного решения, то оно не принимается, и группа должна искать другой выход;
5. Решения должны быть приняты в отношении всего перечня предметов и вещей.

Деловая игра «Кадровый вопрос»

***Цель*:** знакомство с новыми профессиями на рынке труда, формирование информационного пространства.

***Ход упражнения*.**

Речь пойдет о создании своего бизнеса (учащиеся делятся на группы по 3-4 человека). Каждая группа получает бланки с инструкцией, краткое описание профессий.

***Инструкция*.**

Из списка предложенных профессий (см. ниже) нужно выбрать те, которые относятся к фармацевтического бизнесу и необходимы для решения задач бизнеса (описание профессий см. приложение). Ваш бизнес: фармацевтическое производство и продажи лекарств.

Задача выбора упрощается, если вы для начала познакомитесь с информацией о профессиях, а затем выстроите схему «движения товара» (от производства к потребителю).

1. На листе напишите выбранные профессии;
2. Придумайте «бренд» (название торговой марки и слоган);
3. Вакансии выбранных вами профессий должны быть заполнены конкретными людьми. Пусть это будут участники нашего занятия, личностные качества которых отвечают требованиям выбранных профессий;
4. Разработайте программу рекламной акции;
5.Защита и обсуждение проектов.

Перечень профессий*

1.PR-менеджер (специалист по связям с общественностью)
2.Провизор
3.Бухгалтер
4.Косметолог
5.Верстальщик
6.Социальный работник
7.Имиджмейкер
8.Аудитор
9.Бренд- менеджер
10.Продавец-кассир
11.Секретарь
12.Девелопер
13. Логист
14.Мерчендайзер
15.Промоутер
16.Дилер
17. Водитель
18.Товаровед
19.Брокер
20.Маркетолог
21.Дизайнер
22.Менеджер по продажам

23.Менеджер по закупкам
24.Экономист
25.Эспедитор
26.Юрист

Материал к деловой игре «Кадровый вопрос»

Профессия	Описание профессиональной деятельности
PR-менеджер (специалист по связям с общественностью)	деятельность PR-менеджера направлена на создание благоприятного образа как фирмы в целом, В обязанности входит формирование плана PR-активности компании; работа со СМИ; подготовка и проведение пресс-конференций; написание презентационных и пресс-материалов, докладов для спикеров компании; наполнение сайта.
Провизор	принимает рецепты и проверяет правильность их оформления; готовит сложные лекарства; делает химический анализ приготовленных лекарств; отпускает лекарства, соблюдая правила отпуска; контролирует качество лекарств; занимается административно-организаторской деятельностью.
Бухгалтер	осуществляет учет основных средств, товарно-материальных ценностей, затрат, реализации, расчетов; поставщиками и заказчиками; производит начисление и перечисление платежей в госбюджет, заработной платы, различных взносов и отчислений, составляет отчетность.
Косметолог	проводит профилактические и гигиенические мероприятия по уходу за кожей лица и тела, консультационную работу по косметологическим вопросам (правильный уход за кожей, подбор косметических средств с учетом типа кожи и индивидуальных особенностей.
Верстальщик	занимается компьютерной версткой рекламных или издательских материалов, располагает набранный текст для печати газетных полос или книжных страниц в соответствии с определенными требованиями (стандартами).
Социальный работник	организует и оказывает материально-бытовую и морально- правовую поддержку инвалидам, одиноким, престарелым людям, детям-сиротам, разрабатывает программу реабилитационных мероприятий.
Имиджмейкер	осуществляет профессиональное сопровождение карьеры, создание имиджа личности или фирмы; осуществляет имидж- сопровождение в рекламных и предвыборных кампаниях, участвует в повышении корпоративной культуры организации.
Аудитор	проводит внутренний и внешний контроль и анализ финансовой деятельности предприятий различных форм собственности, оценивает достоверность отчетности, законность совершаемых операций, принимает участие в рассмотрении исков о неплатежеспособности предприятий.
Бренд-менеджер	разрабатывает концепцию и продвижение «бренда», корректирует уже существующий, участвует в разработке нового; отслеживает изменения пристрастий покупателей – как и почему снизился уровень продаж того или иного товара, какие тенденции дизайна, тех-

	нические характеристики. и т.д.
Продавец-кассир	проверяет качество, комплектность, количественные характеристики товаров, осуществлять подготовку и размещение товаров в торговом зале и выкладку на торгово-технологическом оборудовании, обслуживает покупателей, консультирует их о качестве товаров, осуществляет контроль учета товарно- материальных ценностей, оформляет документы по кассовым операциям.
Секретарь	осуществляет прием звонков и клиентов, организует делопроизводство, переводит телефонные переговоры, организует встречи, производит прием и отправку корреспонденции.
Девелопер	это одна из специализаций профессионала по операциям с недвижимостью (риэлтера). Девелопер заказывает проект, покупает или берет в аренду участок земли, «привязывает» проект к участку; согласовывает подведение всех коммуникаций, строит объект – например, большое офисное здание.
Логист	разрабатывает схемы товародвижения, в которые входит поставка сырья, производство, транспортировка и продажа продукции, он анализирует все возможные способы взаимодействия структур, задействованных в продвижении товара, и выбирает самые дешевые и самые удобные варианты.
Мерчендайзер	это специалист по продвижению продукции в розничной торговле. Основная его задача – поддерживать положительный имидж своей фирмы, обеспечивать выгодное расположение продукции на магазинных полках, отслеживать ее постоянное наличие в продаже. Он снабжает магазины рекламой, дарит от имени фирмы сувениры.
Промоутер	(англ. - promouter-прожектер, содействующий, продвигающий) - представитель компании по сбыту: поддерживает имидж фирмы, отвечает за продвижение проектов фирмы, продвигает для продажи все производимые фирмами товары, работает с сетью магазинов, содействует продажам товара.
Дилер	(англ. - dealer - торговец (осуществляющий сделки). Лицо (фирма), осуществляющее биржевое или торговое посредничество за свой счет и/или от своего имени. Дилер биржевой: имеет свое место на бирже, получает от брокеров заявки на куплю-продажу ценных бумаг, его цель- определить курс (цену реализации ценной бумаги), по которому можно удовлетворить большинство заявок и сбалансировать спрос и предложение.
Водитель	управляет автотранспортом, устраняет мелкие неисправности, контролирует соблюдение пассажирами правил проезда, посадки и высадки, правильность крепления груза в кузове
Товаровед	изучает спрос на товары на предприятиях, в организациях торговли и общественного питания, составляет проекты договоров с поставщиками, следит за поставкой товаров определенного качества в нужном ассортименте и в установленные сроки.
Брокер	содействует совершению сделок купли-продажи между заинтересованными сторонами, действует по поручению отдельных лиц или фирм, получая вознаграждение в форме определенного процента с суммы сделки.
Маркетолог	анализирует маркетинговую ситуацию (соотношение спроса и предложения на рынке товаров или услуг), составляет планы рекламных кампаний, участвует в решении вопросов ценообразова-

Менеджер по продажам	формирует ассортимент, осуществляет переговоры с поставщиками, создает сети сбыта, оформляет контракты, определяет размеры скидок, готовит платежные документы, контролирует и выполняет условия поставки, разбирает претензии, предъявляемые покупателями к продукции, обеспечивает сервисную поддержку.
Менеджер по закупкам	контролирует наполнения склада, планирует складские запасы, выбирает поставщиков (лучшие цены и условия), размещает заказы, контролирует платежи, сроки отгрузки товара, движения грузов, решает претензионные вопросы с поставщиками (оплата недоставки и т. п.), контролирует качество продукции.
Экономист	занимается экономическим анализом и планированием путей достижения определенных экономических результатов предприятия, осуществляет учет поступающих денежных средств, товарно-материальных ценностей.
Экспедитор	(англ. - expedite - содействовать, быстро завершать) - в обязанности работника входят прием различных грузов от поставщиков, перевозка (сопровождение) и сдача их в установленные сроки заказчикам; получение, погрузка, разгрузка товаров для отправления багажом; обеспечение сохранности материальных и денежных ценностей; оформление документации на прием и сдачу грузов.
Юрист	занимается составлением договоров, различных протоколов; ведет арбитражные дела, стараясь свести к минимуму возможности возникновения конфликтов и предупредить правонарушение.
	ния, выявления эффективного места и времени сбыта, контролирует их выполнение; проводит статистическую и аналитическую обработку результатов, дает рекомендации по рекламной политике.
Дизайнер	проектирует промышленные изделия, мебель, интерьеры квартир и офисов, творчески и гармонично совмещая пользу, удобство и красоту

Профессиональная мастерская «Чемоданчик успеха»

***Цель*:** Познакомить учащихся с требованиями, которые различные профессии предъявляют к личности человека.

***Задачи*:**

1. Расширение у учащихся представлений о том, какие качества нужны человеку, чтобы освоить ту или иную специальность.
2. Дать учащимся представление, какие профессии могут подойти им в соответствии с их способностями и особенностями характера.

Ход занятия.

1. Упражнение «Веер».

Приготовление: раздаются небольшие листочки и ручки (простые карандаши).

Ребята, в верхней части листа напишите своё имя и фамилию (или просто имя), передайте затем сидящему слева от вас, он пишет профессию, которая у него ассоциируется с вами и складывает лист гармошкой так, чтобы можно было прочитать имя, а профессию закрывало. После этого передайте лист сидящему слева от вас. И так до тех пор, пока ваш лист (с вашем именем) не вернётся к вам. В помощь для выполнения этого задания я написала список специальностей.

Показать образец!

Обсуждение упражнения с предстоящим выводом, что именно данные профессии ассоциируются с конкретным человеком, потому что он обладает определёнными чертами характера, способностями, необходимых для данной профессии.

2. «Чемоданчик успеха».
Впереди вас ожидает увлекательный профессиональный путь. Давайте соберём в дорогу чемодан. В него необходимо положить прежде всего то, что понадобиться нам для освоения профессионального олимпа.
- Ребята, попрошу вас разбиться на пары.
- В этом чемоданчике успеха лежат очень много нужных всему человечеству специальностей. Сейчас каждая пара вытянет по 2 (3 или 4) названия специальностей. (ТЯНУТ) Теперь, в течении 5 минут вы должны с обратной стороны листа написать 5-7 качеств личности человека, которые необходимы ему для того, чтобы стать специалистом в этой профессии.
Список специальностей:
Автослесарь, Агроном, Юрист, Администратор, Библиограф, Режиссёр, Ландшафтный дизайнер, Ветеринар, Педагог, Военный, Дрессировщик, Инкассатор, Манекенщица, Стюардесса, Журналист, Парикмахер, Продавец, Повар, Пожарный, Следователь, Секретарь, Социальный работник, Тренер, Фармацевт, Эколог, Экскурсовод, Ювелир, Горный инженер, Фермер, Тренер.
По окончании этого задания участники в парах должны зачитать список качеств и объяснить, почему именно эти черты характера необходимы человеку, чтобы овладеть данной специальностью.
Раздаются памятки «Правила подбора качеств»
- Качества личности могут повторяться в разных специальностях;
- Начни свой рассказ со слов: «в чемоданчик успеха для ..... я прежде всего положу.....».

3. Завершение работы. Итог.
- Расскажи о своих впечатлениях.
- Что вы думаете сейчас о своём профессиональном выборе (если он есть) или с какой позиции вы будете подходить к своему профессиональному выбору.
- Кто сможет сказать несколько слов о работе нашей группы. Большое спасибо!

Профессиональная мастерская «От мечты к реальности!»
Цель занятия: развитие у учащихся навыков планирования своей деятельности.
Задачи:
1. предоставить учащимся возможность самостоятельно оценить, насколько реальны те цели, которые они ставят перед собой в жизни.
2. предоставить учащимся возможность рассмотреть собственные ресурсы в достижении поставленных целей.
3. предоставить учащимся возможность оценить те препятствия, которые их ожидают на пути достижения целей и поразмышлять над путями их преодоления.

Ход занятия.
Вопросы будут такие:
- Напишите название профессии, если оно существует.
- Что вам нужно, чтобы ваша мечта воплотилась в реальность? Напишите конкретно: какие качества характера вам будут помогать в этом, какие качества характера нужно развивать? От каких людей зависит, воплотится ли ваша мечта в жизни? Какие материальные ресурсы вам потребуются?
- Что вам может помешать воплотить свою мечту? Опять же, напишите конкретно, что это: люди, ресурсы?
- Когда вы намерены достичь воплощения своей мечты в реальность (сколько вам будет лет)?

Упражнение «Чужие коленки»
Цель: тренировка концентрации внимания, подготовка к восприятию новой темы.
Инструкция: Время – 10 мин. Участники группы садятся в круг плотно, так, чтобы стулья касались друг друга, а участники могли дотянуться до коленей соседей. Правая рука каждого участника ложится на левую коленку соседа, а левая – на правую коленку. Сама игра заключается в том, чтобы руки хлопали по коленкам последовательно, не обгоняя друг друга. Тот, чья рука пропустила ход, убирает свою руку. Выбывает тот участник, который ошибся дважды. Для того, чтобы сменить направление движения, можно хлопнуть по коленке соседа дважды.
Начинает движение ведущий, дает инструкцию и предупреждает: «Сейчас мы потренируем быстроту реакции и координацию движений». В процессе игры ведущий увеличивает темп движений.
Комментарии: Очень важно в ходе выполнения упражнения не снижать темп. Закончить разминку следует тогда, когда группа стабильно успешна и новые условия не меняют положения. Ведущий разворачивает направление движения, а когда оно доходит до его второй руки, делает хлопок в ладоши, таким образом заканчивая игру.
Игра-дискуссия «Да - Нет»
Цель: формирование учащимися собственных позиций по отношению к проблеме выбора профессии.
Инструкция: В помещении, где проводятся занятия, определяются места, фиксирующие два противоположных полюса: «согласен», «не согласен», посередине – «сомневаюсь». Ведущий зачитывает утверждения по одному, учащиеся переходят к табличке, которая отражает их позицию, и обосновывают свою точку зрения (желательно, каждый). Ведущий может задавать уточняющие вопросы, затем подводит итог после каждого обсуждения. Важно подчеркнуть для участников, что нет правильных или неправильных точек зрения, есть лишь разные мнения.
Утверждения:
• Для достижения успеха в профессиональном плане достаточно иметь глубокие знания и навыки в одной области;

- Родители ошибаются, когда навязывают ребенку свой выбор;
- Простой труд менее ценен, чем высококвалифицированный;
- Если профессия малооплачиваемая, то человеку не стоит работать по этой специальности, даже при наличии ярко выраженных способностей или призвания к ней; • Необходимым условием для правильного выбора профиля обучения является интерес к профилирующим предметам;
- При выборе профессии лучше прислушаться к мнению родителей;

- Выбор «за компанию» может быть удачным;
- Невозможно выбрать профессию в 15 лет;
- Главное при выборе профессии – уровень дохода специалистов данной области;
- Не нужно строить планы, жизнь всё расставит по своим местам;
- Если есть мечта, то нужно к ней идти и прилагать усилия.

  Комментарии: В игре используются так называемые «спорные суждения». Множество мнений, которые высказывают участники дискуссии, способствуют расширению личной позиции каждого, а, следовательно, больше возможностей для выбора. Ведущему необходимо следить за соблюдением правил поведения в групп, принятыми в начале занятий, напомнить об их соблюдении участникам, помогать пассивным участникам высказаться, помогать формулировать мысли, резюмировать, уточнять. При необходимости ведущий может высказывать свое отношение к проблеме.

Упражнение «Равновесие»
Цель: сплочение группы, включение участников в работу.
Инструкция: Время – 10 мин. Группа делится на пары. Перед каждой парой ведущий кладет палочку. По сигналу ведущего участникам нужно взять палочку указательными пальцами правой руки. Подняв палочку, нужно обойти круг по классу, не уронив её, и положить на место. Время круга – 1 мин. Когда время заканчивается, ведущий говорит : «Стоп» и предлагает всем участникам занять свои места.
Комментарии: Можно наградить пары, сумевшие донести палочку, шуточными призами. В общем кругу обсуждается, что было легко делать, а что – трудно, почему, с точки зрения, участников, возникли эти трудности.

Упражнение в группах: «Какие виды профессионального обучения есть в РФ»
Цель: развитие навыков самостоятельной работы над темой.
Инструкция: Время – 10 мин. Группа делится на две части. Каждой группе дается задание написать, какие образовательные учреждения они знают. Выделить среди образовательных учреждений те, в которых получают профессиональное образование. Затем каждая группа докладывает, что у них получилось.
Комментарии: Можно добавить в упражнение момент соревновательности, то есть заранее сказать, что выиграет та группа, которая напишет больше.

Упражнение «На золотом крыльце сидели...»
Цель: развитие коммуникативных навыков.
Инструкция: Время – 15 мин. Ведущий предлагает участникам подобрать друг другу профессию и обосновать свой выбор. Один участник бросает другому мяч и называет профессию, которая, с его точки зрения, может подойти партнеру и обосновывает свой выбор. Например, он говорит: «Таня, ты будешь врачом, потому что ты очень внимательна к людям». Таня, в свою очередь, может согласиться с предложением или отклонить его. В первом случае она говорит: «Я согласна», в другом – «Я подумаю». Профессии могут быть самые фантастические, но не обидные.
Комментарии: Ведущий следит за тем, чтобы мяч прилетел к каждому участнику. В противном случае, он может кинуть мяч сам.

Работа в группах: «Как выбирать учебное заведение»
Цель: актуализация темы.
Инструкция: Время – 20 мин. Учащиеся делятся на три группы. Каждой группе дается задание. Нужно ответить на 3 вопроса:

1. На что следует обращать внимание при выборе учебного заведения? 2. Какие источники информации следует использовать?
3. С кем обсуждать полученную информацию?
После того, как каждая группа ответила на все три вопроса, выбирается докладчик, который сообщает о результатах.
Ведущий обобщает и дополняет ответы, выдает методические материалы по теме.

Ролевая игра «Встреча с приемной комиссией»
Цель: тренировка навыка проходить собеседование, формулировать и задавать вопросы.
Инструкция: Время – 15 мин. Ведущий предваряет ролевую игру следующими словами: «Представьте, что вы выбрали день и время и приехали на День открытых дверей в вузе (колледже и т.п.). Вас встречает ответственный из приемной комиссии. Давайте выберем, кто это будет. Теперь нужен доброволец, который будет абитуриентом. Теперь задача абитуриента задать все интересующие его вопросы и выяснить ситуацию «как оно на самом деле», а задача ответственного из приемной комиссии так разрекламировать свой вуз/колледж, чтобы в него захотелось попасть.

Комментарии: Если желающих на пост ответственного из приемной комиссии нет, то ведущий может поучаствовать сам в этой роли. Ведущий следит за временем, чтобы игра не затягивалась. В конце игры дается слово каждому участнику – «абитуриенту» и «ответственному», а потом и всем участникам группы. Участники группы – «наблюдатели» отвечают на вопрос: «Все ли, с их точки зрения, выяснил абитуриент?», «Что они могли бы сделать по-другому?».

Упражнение «Составление профессионального плана»
Цель: Познакомить учащихся с навыками целеполагания и планирования в технике SMART.
Инструкция: Познакомить учащихся с технологией SMART.
Информационный блок:
Технология SMART задает критерии качества цели, которых необходимо придерживаться при целеполагании. Цель – это то, к чему стремятся, чего хотят достигнуть; назначение, смысл предпринимаемых действий; желаемое на данный момент состояние какого-либо проекта в результате выполненной работы. Название технологии является аббревиатурой, составленной из первых букв английских слов, называющих соответствующие критерии качества целей:
• *S – Specific – Конкретные.*
• *M –Measurable – Измеримые.*
• *A - Attainable/Assignable – Достижимые, Определенные.*
• *R - Result-oriented/Relevant – Ориентированные на результат, Соотносимые.* •*T - Timeable/Tangible – Определенные во времени.*
Конкретные цели (S) – каждая цель должна быть описана как четкий, конкретный результат. Вы должны четко сформулировать цель. Иначе в конечном итоге может быть достигнут результат, отличающийся от запланированного. К примеру, мало просто хотеть денег - надо точно знать, какие именно вы хотите деньги.
Измеримые цели (M) – цель должна быть измеримой с помощью конкретных индикаторов и стандартных процедур измерения. Если у цели не будет каких-либо измеримых параметров, то будет невозможно определить, достигнут ли результат. Опять же выражение «Много денег» для разных людей означает разное их количество, потому точно определите какое количество того, что вы хотите получить.
Достижимые цели (A) – цель должна быть в принципе достижимой, неслучайной, обоснованной, доказанной, жизненно необходимой для человека. Не нужно ставить такие цели, которые наоборот приводили бы к увеличению стрессов в вашей жизни. Стоит ставить достаточно сложные цели, предполагающие усилия, но при этом иметь в виду, что они должны быть достижимыми. К примеру, при среднемесячном доходе в 400 долларов цель «зарабо-

тать один миллион долларов завтра к обеду» вряд ли достижима, в вероятность достижения цели «заработать один миллион долларов за десять лет» - гораздо ближе к реальности.
Ориентированные на результат, Соотносимые цели (R) – цель не должна противоречить другим целям и обязана давать какой-либо полезный результат. Можно поставить себе цель приходить на работу на час раньше, но если при этом не определить ожидаемый от этого результат, то этот час можно провести попивая кофе или просто болтая. С другой стороны, поставив себе цель приходить на работу на час раньше, чтобы выполнять необходимую работу быстрее остальных, вы сможете добиться большего расположения руководства или раньше уходить с работы.
Цели, соотносимые с конкретным сроком (T) – цель должна быть четко определена во времени, должны быть конкретные сроки (и контрольные точки) ее достижения. «Когда-нибудь у меня будет много денег!» - не является целью. Это лишь желание. Цель будет звучать так: «За следующие 10 лет я заработаю один миллион долларов.»

Основы целепостановки.

1. Цель должна всегда формироваться с глаголом совершенного вида, т.е. отвечать на вопрос ***Что сделать?***
2. Цель должна формироваться без частицы «не». То есть вместо «Не быть толстым» записывайте: «Стать худым!».
3. Цель должна быть максимально позитивна. Исключите из целепостановки слова «сломать», «разрушить», «уничтожить».
4. Цель не должна противоречить другим целям. Если вы с детства приучены считать, что богатство - грех, и одна из ваших целей - быть праведным человеком, то достижение цели «быть богатым» просто обречено на конфликт с вашими идеалами.
5. Ваша цель должна быть реалистичной.
6. Для достижения максимального успеха цель должна быть значимой для вас и ваших близких.
7. Сортируйте цели по времени и критериям достижимости: «Первая цель - к DD.MM.YYYY увеличить доход до XXXX долларов и купить машину марки «ZZZ», вторая цель - к DD.MM.YYYY увеличить доход до XX XXX долларов и купить квартиру»

Технология SMART предназначается для контроля над качеством уже сформулированных целей, но может быть использована и как способ целеполагания. Алгоритм проверки или постановки целей с помощью системы SMART выглядит следующим образом:

1. пишется список возможных целей и проводится спецификация результата (точное его описание) (S);
2. каждая из целей обосновывается, человек оценивает значимость каждой цели для его деятельности, причем для этого могут быть разработаны отдельные критерии для оценивания важности целей (например, по 10-балльной шкале) (A);
3. человек прогнозирует и оценивает степень достижимости целей (R), вплоть до применения числовых оценок вероятности достижения целей, различных коэффициентов достижимости и т.п. (например, также по 10-балльной шкале);
4. для каждой из целей выбирается по 3–5 критериев измерения и контроля достижения (M). Важно, чтобы эти критерии измерения промежуточных результатов были достаточно удобными. Одним из таких распространенных критериев измеримости цели являются финансовые показатели.
5. для выбранных целей указываются точные сроки их достижения, затем пишется план, в котором выделяются промежуточные этапы достижения целей (T).

В идеальном варианте алгоритм оценки и постановки целей с помощью системы SMART оперирует с избыточным количеством целей, постепенно на каждом этапе целеполагания отбрасывая слабые цели, получившие наиболее низкие или негативные оценки. Так, на первом этапе отбрасываются цели, которые невозможно преобразовать в конкретный результат; на втором этапе сокращаются незначимые для деятельности человека цели; на третьем – «недостижимые» цели (имеющие высокий уровень риска, требующие больших ресурсных затрат и др.); на четвертом этапе исключаются цели, выполнимость которых трудно или невозможно контролировать. На последнем, пятом, этапе целеполагания остается небольшое число «хороших» целей (как правило, 5–7) и происходит своего рода переход от стратегического (долгосрочного) целеполагания к оперативному.

Следующие ключевые моменты позволяют Вам эффективно определить Ваше желаемое состояние. Все начинается с того, в каком состоянии Вы сейчас находитесь. Иногда мы называем эту модель Хорошо Сформулированным Результатом.

1) Сформулируйте цель позитивно.

Опишите текущее состояние и сравните его с желаемой будущей целью.

- Где Вы сейчас находитесь?
- Где Вы хотите быть?
- Чего Вы хотите?
- Сохраняйте позитивность. (Чего Вы хотите достичь).
- К чему Вы стремитесь?

2) Конкретизируйте цель.

- Что Вы увидите, услышите, почувствуете и т.д., когда это случится?
- Какие шаги или этапы необходимы для достижения этой цели?
- Разбили ли Вы Вашу цель на более мелкие цели, каждую из которых можно достичь?

3) Конкретизируйте цель, чтобы она стала для Вас неотразимой.

- Привлекательна ли цель?
- Притягивает ли она Вас?

4) Сделайте проверку Вашей цели, чтобы убедиться, что она Вас устраивает во всех областях Вашей жизни.

- Подходит ли Вам Ваша желаемая цель во всех контекстах и обстоятельствах Вашей жизни?
- Устраивает ли Вас Ваша цель во всех Ваших личных отношениях с людьми?
- Что даст Вам достижение Вашей цели из того, чего у Вас нет сейчас?
- Что Вы будете вынуждены потерять, когда достигнете цели?
- Достижима ли Ваша цель?
- Не нарушает ли она Ваше здоровье, отношения и т.д.

5) Начинающаяся и поддерживающаяся самостоятельно.

- Ваша цель должна быть такой, чтобы Вы могли начать и продолжать ее самостоятельно. Она не должна зависеть от действий других людей.
- Убедитесь, что Ваша цель включает в себя то, на что Вы можете непосредственно повлиять. Является ли она тем, что Вы можете начать сами и сами поддерживать?

6) Определите контекст, в котором находится цель.

• Где, когда, как, с кем и т.д. Вы достигнете эту цель? 7) Состояние и ресурсы, необходимые для достижения цели.

- Какие ресурсы Вам нужны, чтобы достичь этой цели?
- Кем Вам придется стать?
- На кого еще повлияет эта цель?
- Вы уже когда либо делали это раньше?
- Вы знаете кого-нибудь, кто уже это сделал?
- Что мешает Вам двигаться по направлению к цели и достижения ее прямо

сейчас?

8) Процедура очевидности.

- Как Вы узнаете о том, что Вы достигли цели?
- Что позволит Вам понять, что Вы достигли желаемого состояния?

В выданных табличках нужно вписать три самые важные для вас цели на будущее (можно и больше). Далее, следуя плану, расписать эти цели более подробно.

Цель	Важность цели для меня (отметить на шкале)	Достижимость цели (отметить на шкале)	Что я должен/- на сделать для того, чтобы достичь цели (конкретные шаги)	К какому сроку я это сделаю (точная дата)

Комментарии: Далее после заполнения таблицы учащиеся анализируют свои цели, конкретизируют их и т.д.

Упражнение «Идеальный кандидат»

Цель: знакомство с требованиями к современным профессиям, а так же с понятиями «профессиональная пригодность» и «профессионально важные качества (ПВК)»; ориентировочный анализ своих возможностей для освоения той или иной профессии.

Ход упражнения.

Участникам предлагается посмотреть на плакат с надписью **«Даже индюков можно научить лазать по деревьям, но лучше для этих целей нанять белок. К. Дайсон».**

Как вы думаете, чему посвящена тема сегодняшнего занятия?

Если вы когда-нибудь читали объявление о приглашении на работу, то наверняка, обращали внимание на пункт «требования к соискателю». Сегодня мы выясним насколько важно при выборе профессии соответствовать предъявляемым требованиям, а также узнаем, чем отличаются понятия «профессиональная пригодность» и «профессионально важные качества».

Профессиональная пригодность – совокупность психических и психофизиологических особенностей человека, необходимых для достижения эффективности в той или иной профессии.

Как вы считаете, профессионально важные качества даны человеку при рождении или он приобретает их в процессе обучения?

Конечно, вопрос о профессиональной пригодности необходимо рассматривать индивидуально и конкретно. Жизнь знает много классических примеров профессиональной непригодности. Достаточно вспомнить Бетховена, которых был глух, или Мильтона, который был слеп. Хотя, эти примеры скорее исключения.

А вам известны люди, которые добились жизненного успеха вопреки жизненным обстоятельствам?

Конечно во многом, за профессиональную пригодность 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 рассматривание мелких деталей, напряжение глаз, то тем, кто страдает нарушением зрения, такой труд противопоказан.

многие профессии выдвигают значительные требования к состоянию

Все люди отличаются один от другого по своим личным качествам. И среди этих качеств есть такие, которые называют профессионально важными.

Профессионально важные качества – это индивидуальные качества субъекта труда, влияющие на эффективность профессиональной деятельности и успешность ее усвоения.

Что ни говори, а хирургу, электрогазосварщику, скрипачу важна высокая культура движений, животновод должен быть заботливым и дальновидным, чертежник – скрупулезно акку-

ратным и т.д. А бывает и так – профессионально важное качество в одной профессии – будет противодействовать успешной работе в другой. 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.

Рассмотрим степени профессиональной пригодности.
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;
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, а так: 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.

Упражнение «Портрет специалиста»
Цель: расширить представления о профессионально важных качествах в различных типах профессиональной деятельности.
Ход упражнения.
Один из учащихся выполняет задание у доски, остальные работают на местах. После завершения упражнения происходит обсуждение. Право высказаться первым у учащегося у доски.

Перечисляемые ведущим качества необходимо соотнести с теми профессиями, для которых они являются профессионально важными.
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, целеустремлённость, 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

Автослесарь	Психолог	Цветовод-дизайнер	Менеджер по продажам

Перечислите универсальные качества, отличающие успешного специалиста в любой области.

После завершения задания, проводится обобщённый анализ портретов полученных специалистов. Выслушиваются мнения учащихся по поводу полученных «портретов».

Игровое упражнение «Кто есть кто?»
Цель: дать возможность участникам соотнести свой образ с различными профессиями на основании знания учащихся друг о друге.
Ход упражнения.
- 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).
Комментарий: 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. 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.

Игровое упражнение «Автопортрет»
Цель: повысить у учащихся способность соотносить внешние характеристики и образы людей с различными профессиями.
Ход упражнения.
Каждый участник должен нарисовать на листке самого себя (сделать автопортрет). Рисунок должен быть на всю страницу, по центру, только лицо. Желательно нарисовать его быстро, «на одном дыхании». Подписывать листок не надо.
Ведущий быстро собирает листочки с автопортретами и демонстративно их перемешивает, как бы показывая, что ему не важно кто именно на них нарисован.
Тут же ведущий раздает игрокам листочки, но уже в случайном порядке.
Далее он предлагает посмотреть внимательно на изображение и постараться 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 проделайте 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».
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.
Комментарий: 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.
Иногда подростки из озорства могут выписывать на обратной стороне листочков неприличные виды труда (например, старший помощник младшего дворника и т.п.). Ведущему надо быть внимательнее при зачитывании профессий, а неприличные записи просто оставлять без внимания, как будто ничего и не было. А тот, кто сделал «ради хохмы» веселую запись сам почувствует себя «дурачком», поскольку его «творческую находку» даже не заметят...
Будет лучше, если ведущий сам нарисует свой автопортрет и поиграет вместе со школьниками. Это даст ему возможность при подведении итогов начать со своего собственного изображения, ведь лучше, когда начнут смеяться над рисунком и соответствующими рисунку профессиями сначала над самим психологом, даже если такой смех бывает очень добрым и дружеским. Психологу это даст дополнительную возможность в установлении со школьниками доверительных отношений, а школьников сохранит от риска быть первыми при очень даже веселом подведении итогов.

Игровое упражнение «Советчик»

Цель: получение обобщенных представлений о профессиональных качествах каждого из участников на основании групповых рекомендаций.
Ход упражнения.
Ведущий раздаёт листы бумаги и просит участников разделить его на три равные колонки (см.ниже).
Каждый участник выписывает в своем бланке фамилии и имена всех присутствующих в группе под диктовку ведущего. Важно, чтобы все присутствующие были выписаны в одном и том же порядке.
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. На все это отводится примерно 7-10 минут.
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.

Дискуссия «Как я буду выбирать учебное заведение»

Участникам предлагается разделиться на 3 группы. Каждой группе дается задание - нужно ответить на 3 вопроса.

1. На что следует обратить внимание при выборе учебного заведения?
2. Какие источники информации следует использовать?
3. С кем обсуждать полученную информацию?

После того, как каждая группа ответила на все три вопроса, выбирается докладчик, который сообщает о результатах.
Ведущий обобщает и дополняет ответы, выдает методические материалы по теме.

Игровое упражнение «Приемная комиссия»

Цель: развитие навыка прохождения собеседования при поступлении в учебное заведение, расширение представлений о структуре профессионального образования в России.

Ход упражнения.
Представьте, что вы выбрали день и приехали на День открытых дверей в выбранное учебное заведение. Вас встречает ответственный из приемной комиссии. Давайте выберем кто это будет. Теперь нужен доброволец, который будет абитуриентом. Задача абитуриента задать все интересующие его вопросы и выяснить ситуацию, а задача ответственного из приемной комиссии так разрекламировать свое учебное заведение, чтобы в него захотелось попасть.
В конце игры дается слово каждому участнику «абитуриенту» и «ответственному», а потом всем участникам группы. Участники группы - отвечают на вопрос «Все ли, с их точки зрения, выяснил абитуриент?», «Что они могли бы сделать по –другому?»
Комментарий: если желающих на пост ответственного из приемной комиссии нет, то ведущий может поучаствовать сам в этой роли.

Упражнение «Презентация учебного заведения»
Цель: расширить представление у учащихся о типах учебных заведений и программах обучения в С-Петербурге.
Ход упражнения.
На столе представлены рекламные буклеты учебных заведений СПб. Группа делится на подгруппы по 3-4 человека и выбирает учебное заведение, которое будет представлять. Далее готовится презентации (необходимо рассказать о программах обучения, перечни вступительных экзаменов, преимуществах перед другими, перспективы трудоустройства и карьерного роста и т.д.). Учащиеся выбирают лучшую презентацию, обсуждение.

Занятие «Мои интересы»
Цель: научиться оперировать понятиями интересы, склонности, способности; научиться применять изученный материал на практике.
Ход занятия.
Информационный блок «Интересы, склонности, способности».
Сегодня мы поговорим о том, как интересы и склонности влияют на выбор профессии, а также:
Чем интерес отличается от склонности? Обладают ли люди способностями от рождения? Как найти свое призвание?
Интерес. Каждый по своему опыту знает, что не ко всем событиям мы относимся с равным вниманием. Одни нас привлекают, другие оставляют равнодушными. Одних людей больше интересует политика, других – спорт, третьих – компьютеры, четвертых – кино.
Интерес – это форма проявления познавательной потребности.
Она выражается в направленности внимания на получение информации в определенной области. При этом информация вызывает положительные эмоции. Но как всякая потребность, она на некоторое время угасает после получения очередных сведений, но затем вспыхивает вновь. Интерес может быть непосредственный, когда занимаются любимым делом, но может быть и опосредованным. Представьте, что надо прочитать сообщение на иностранном языке и волей неволей приходится учить его. Интерес к языку в этом примере опосредованный.
Склонность – это пристрастие к занятиям определенными видами деятельности.
Можно иметь склонность к вышиванию, игре на флейте, чтению. Идеально, когда интересы и склонности совпадают.
Способностями называют индивидуальные физиологические и психологические особенности человека, являющиеся условием успешного выполнения той или иной деятельности. Мало иметь к ней склонность, нужны и способности. Они основаны на природных задатках, которые можно развить в результате деятельности, систематического упражнения.
Поясним примером. Предположим, что у человека от рождения большие кисти рук, длинные пальцы, отличные музыкальный слух и чувство ритма. Все это – задатки, идеальные для обучения игре на фортепиано.

Но задатки так и останутся задатками, если они не будут востребованы. Способному человеку потребуется меньшее время на овладение профессией, он скорее достигнет мастерства в своем деле, но без работы его способности не проявятся и угаснут, так и не развившись. Обычно способности и склонности совпадают. Но бывает и так: человек имеет все задатки для того, чтобы стать хорошим пианистом, но вот желания посвятить себя музыке у него нет. Следовательно, его задатки и его склонности не совпадают. Поэтому, прежде чем выбрать профессию, подумайте, нравится ли вам дело, которым вы собираетесь заниматься, и если да, то есть ли у вас способности, чтобы заниматься им успешно.

Каждый человек имеет определенные способности и склонности, к какому либо виду деятельности. Некоторые даже наделены более щедрым даром природы – талантом. Главная задача каждого человека – найти, открыть и развивать в себе заложенные изначально склонности и способности.

Все способности человека можно поделить на 2 типа:

- *общие*, которые проявляются во многих видах деятельности;
- *специальные*, проявляются в одном конкретном виде деятельности.

  Кроме того, способности разделяют на физические (связанные с особенностями строения тела) и умственные (интеллектуальные).

  В пределах одной способности могут выделять разные их уровни: низкий, достаточный и высокий. Высокий уровень специальных способностей – это талант.

  Склонность же, это лишь желание, стремление к какому-либо виду деятельности. При этом способностей к этому виду деятельности у человека может и не быть. Хотя чаще всего склонности и способности проявляются одновременно и соответствуют друг другу.

  Именно склонности и способности помогают человеку выбрать себе профессию по душе. Главное – вовремя заметить эти интересы и заняться их развитием. Ни одна способность не принесет результат, если к ее развитию не приложить хоть немного труда и усердия.

  Кстати, проявиться та или иная склонность может в любом возрасте, не обязательно в детстве. Например, человек, всю жизнь проработавший бухгалтером, может вдруг начать писать стихи, а любитель футбола вдруг обнаружит в себе склонность к изучению иностранных языков. Конечно, чем позже обнаруживается способность, тем тяжелее сделать ее главной в жизни.

Игровое упражнение «Поиск интересов»

Цель: выявление интересов участников, расширение знаний о личных особенностях друг друга.

Ход упражнения.

Участники сидят в кругу, каждый по очереди называет свой интерес (хобби, любимый предмет и т.д.) после чего все те, кто обладает названным признаком встают (можно подпрыгивать). В завершении каждый называет участника, который имеет наибольшее количество схожих интересов.

Игровое упражнение «Рекомендация»

Цель: формирование навыков уверенного поведения в ситуации публичной презентации, повышение самооценки и уверенности в себе.

Ход упражнения.

Учащимся необходимо подготовить рекомендацию на самого себя. В ней нужно отразить свои главные достоинства, сильные стороны, представить себя в самом привлекательном виде. На что именно обратить внимание, участники решают самостоятельно, но следует напомнить им, что речь должна идти о реальных, а не вымышленных фактах и достоинствах.

Обсуждение: Что нового и интересного удалось узнать друг о друге при выполнение этого упражнения? Какие презентации лучше всего запомнились, почему? Если у кого-то возникли затруднения, то с чем они связаны, как их можно преодолеть?

Занятие «Внимание, память, мышление»
Цель: информирование учащихся о ведущих познавательных процессах человека и их роли в формировании профессионального пути.

Игровое упражнение «Левый берег желтой реки»
Цель: активизация у учащихся процесса внимания.
Ход упражнения.
Участники садятся в круг. Ведущий говорит: «Завтра я поеду на левый берег Желтой реки. Там модно носить...» – и называет какую-нибудь деталь одежды своего соседа слева. Потом спрашивает у него: «А ты поедешь со мной на левый берег Желтой реки? Что там модно носить?» Тот быстро, не задумываясь, отвечает: «Поеду. Там сейчас модно...» – и называет деталь одежды своего соседа слева. Если он назвал одежду верно, водящий говорит: «Да, ты поедешь на левый берег Желтой реки». Если игрок ошибается, то ему говорят, что он не поедет. Потом водящий задает те же вопросы другим игрокам. Условие: игроки должны отвечать на вопросы быстро, не разглядывая соседа подолгу.
Как вы считаете, на что было направленно данное упражнение?
Итак, тема нашего занятия – познавательные процессы и их роль в профессиональной деятельности
Информационный блок «Внимание, память, мышление».
Внимание, память, мышление - познавательные психические процессы.
Внимание – это произвольная или непроизвольная направленность и сосредоточенность психической деятельности на каком-либо объекте восприятия. Внимание является необходимым условием овладения любыми видами деятельности. В зависимости от активности личности выделяют три вида внимания: *Непроизвольное внимание* – часто называют *пассивным,* так как оно возникает и поддерживается независимо от сознания человека.
Произвольное внимание управляется сознательной целью, связано с волей человека. Его еще называют *волевым, активным* или *преднамеренным.*
Послепроизвольное внимание также носит целенаправленный характер и первоначально требует волевых усилий, но затем сама деятельность становится настолько интересной, что практически не требует от человека волевых усилий для поддержания внимания.
Внимание обладает определенными параметрами и особенностями, которые во многом являются характеристикой человеческих способностей и возможностей. К **основным свойствам внимания** обычно относят следующие:
концентрированность – это показатель степени сосредоточенности сознания на определенном объекте
устойчивость – способность длительное время поддерживать высокие уровни концентрированности и интенсивности внимания; определяется типом нервной системы, темпераментом, мотивацией (новизна, значимость потребности, личные интересы), а также внешними условиями деятельности человека;
объем – количественный показатель объектов, находящихся в фокусе внимания (у взрослого человека – от 4 до 6, у ребенка – не более 1–3); объем внимания зависит не только от генетических факторов и от возможностей кратковременной памяти индивида, имеют также значение характеристики воспринимаемых объектов и профессиональные навыки самого субъекта;
распределение – способность сосредоточивать внимание на нескольких объектах одновременно
переключение – способность к более или менее легкому и достаточно быстрому переходу от одного вида деятельности к другому и сосредоточению на последнем.
Память – это форма психического отражения, заключающаяся в закреплении, сохранении и последующем воспроизведении прошлого опыта.
К **процессам памяти** относятся следующие:

1) *запоминание* – такой процесс памяти, в результате которого происходит закрепление нового путем связывания его с приобретенным ранее; запоминание всегда избирательно – в памяти сохраняется не все, что воздействует на наши органы чувств, а только то, что имеет значение для человека или вызвало его интерес и наибольшие эмоции;
2) *сохранение* – процесс переработки и удержания информации;
3) *воспроизведение* – процесс извлечения из памяти сохраненного материала;
4) *забывание* – процесс избавления от давно полученной, редко используемой информации.
Работа разных видов памяти подчиняется некоторым общим законам.
Закон осмысления: чем глубже осмысление запоминаемого, тем легче последнее закрепляется в памяти.
Закон интереса: интересное запоминается быстрее, потому что на это затрачивается меньше усилий.
Закон установки: запоминание происходит легче, если человек ставит перед собой задачу восприятия содержания и его запоминания.
Закон первого впечатления: чем ярче первое впечатление от запоминаемого, тем прочнее и быстрее его запоминание.
Закон контекста: информация легче запоминается, если ее соотнести с другими одновременными впечатлениями.
Закон объема знаний: чем обширнее знания по определенной теме, тем легче запоминается новая информация из данной области знаний.
Закон объема запоминаемой информации: чем больше объем информации для одновременного запоминания, тем хуже она запоминается.
Закон края: лучше запоминается то, что сказано (прочитано) в начале и конце ряда информации, хуже запоминается середина ряда.
Закон повторения: повторение способствует лучшему запоминанию.
Для лучшего запоминания были предложены разнообразные *приемы мнемоники.* Приведем примеры.
Метод ассоциаций: чем больше возникает разнообразных ассоциаций при запоминании информации, тем легче информация запоминается.
Метод связок: объединение информации в единую, целостную структуру с помощью опорных слов, понятий и т. д.
Метод мест основан на зрительных ассоциациях; ясно представив предмет запоминания, нужно мысленно объединить его с образом места, который легко извлекается из памяти; например, для того чтобы запомнить информацию в определенной последовательности, необходимо разбить ее на части и каждую часть соотнести с определенным местом в хорошо известной последовательности, например маршрутом на работу, расположением мебели в комнате, расположением фотографий на стене и т. д.
Общеизвестен способ запоминания цветов радуги, где начальная буква каждого слова ключевой фразы является первой буквой слова, обозначающего цвет:
каждый – **к**расный
охотник – **о**ранжевый
желает – **ж**елтый
знать – **з**еленый
где – **г**олубой
сидит– **с**иний
фазан – **ф**иолетовый
Мышление – это высший познавательный процесс, порождение нового знания. Классификация видов мышления
Предметно-действенное мышление осуществляется во время действий с предметами при непосредственном восприятии предмета в реальности.
Наглядно-образное мышление происходит при представлении предметных образов. *Абстрактно-логическое* мышление является результатом логических операций с

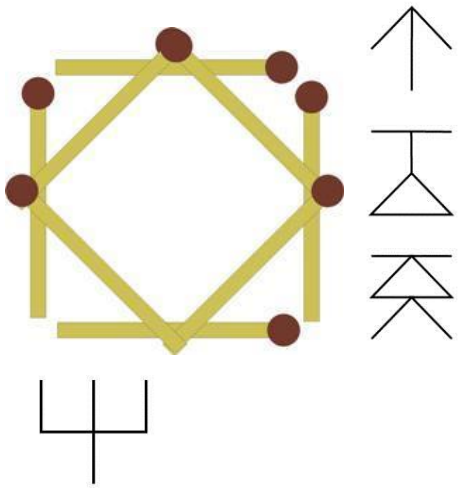
понятиями. Мышление носит *мотивированный* и *целенаправленный характер,* все операции мыслительного процесса вызваны потребностями, мотивами, интересами личности, ее целями и задачами.
К основным *мыслительным операциям* относятся:

- - *анализ* – мысленное разделение целостной структуры объекта отражения на составляющие элементы;
- - *синтез* – воссоединение отдельных элементов в целостную структуру;
- - *сравнение* – установление отношений сходства и различия;
- - *обобщение* – выделение общих признаков на основе объединения сущностных свойств или сходства;
- - *систематизация* (или *классификация)* – мысленное распределение предметов или явлений по определенным группам, подгруппам.
  Основные качественные *характеристики мышления* таковы: самостоятельность, инициативность, глубина, ширина, быстрота, оригинальность, критичность и др. С мышлением неразрывно связано понятие интеллекта.

Игровое упражнение «Найди различия»
Цель: расширение у учащихся представлений об индивидуальных свойствах памяти.
Ход упражнения.
Ведущий делит участников на две команды. Первой из команд предлагается 1 задание – в течение одной минуты запомнить композицию из 7 предметов, находящихся на столе. Далее участники отворачиваются, а ведущий вносит изменения (переставляет, добавляет, убирает предметы). Затем играющие из первой команды, поочередно, подходят по одному к композиции и молча приводят в исходное положение все изменения (задача ведущего фиксировать предлагаемые варианты) Ведущий объявляет победителя 1-го задания «лучшая зрительная память».

Ведущий объявляет 2 задание и предлагает второй команде, определить представителя для участия в данном упражнении. Задача представителя составить и записать танцевальный комплекс из 7 упражнений - а затем станцевать его вместе со своей командой в течение 15 секунд (желательно под музыку). Далее участники второй команды по очереди, повторяют движения танцора как можно точнее. По результатам 2 задания определяется победитель «лучшая двигательная память».

Игровое упражнение «Логические задачки»
Цель: тренировка навыков логического мышления.
Ход упражнения.
Участникам предлагается решить логические задачки. По завершению упражнения организуется обсуждение
Трудно ли было решить задачи? Как вы считаете почему?
Какими методами решения вы воспользовались?
Примеры логических задач
Один получил свое имя за свои габариты, другой - за способность давать информацию, третий - за свою дислокацию, а четвертый и вовсе предпочитает оставаться инкогнито. А как зовут пятого?
Ответ: Мизинец. Речь идет о пальцах на руке
Разместите 8 спичек таким образом, чтобы образовалось ровно 2 квадрата и 4 треугольника
Ответ:
На тренинге по искусству презентации лектор рассказывает о необходимости думать нешаблонно и чертит на доске три картинки:
Выходит прекрасная девушка-менеджер и рисует фигуру:



«Тааак... - говорит лектор, - все правильно, а теперь объясните - почему?» Девушка объясняет: «Это дорожные знаки: первый - стрелка с направлением движения, второй - перевернутая рюмка, третий - перевернутая чашка с идущим от нее паром, наверное следующий знак будет вилка». Лектор впадает в недоумение: «Первый раз за шесть лет преподавания вижу, что абсолютно неправильные выводы приводят к совершенно правильному результату...». Так что на самом деле нарисовал лектор?

Ответ: Это цифры, которые пишутся на конвертах и добавленное к ним их же зеркальное отражение (первая картинка - 1, вторая картинка - 2 и т. д.). На последней картинке цифра 4 и добавленная отзеркаленная 4.

Упражнение «Кроссенс»

Цель: тренировка мыслительных процессов, развитие умения находить «общее в различном», находить аналогии между несхожими на первый взгляд предметами.

Ход упражнения.

Кроссенс – интеллектуальная игра. Участникам предлагается 6 слов (изображений) нужно придумать, как можно объединить любые 2 соседних из них*.

Упражнение выполняется в группах по 2-3 человека. Участники делятся

предложенными решениями.

Когда принцип игры понят, участникам предлагается придумать (нарисовать) собственный кроссенс, который дается для решения другой подгруппе. Важно - при придумывании не просто предложить любые предметы, а обязательно придумать собственный вариант решения. Далее участники озвучивают варианты решений.

Занятие «Индивидуальные особенности личности. Характер. Темперамент»

Цель: знакомство учащихся с понятиями «индивидуальные особенности личности», «характер», «темперамент».

Информационный блок «Индивидуальные особенности личности. Характер. Темперамент».

Наблюдая за другими людьми, за тем, как они трудятся, учатся, общаются, переживают радости и горе, мы, несомненно, обращаем внимание на различия в их поведении. Одни – быстры, порывисты, подвижны, склонны к бурным эмоциональным реакциям, другие – медлительны, спокойны, невозмутимы, с незаметно выраженными чувствами и т.д. Причина подобных различий роется в *темпераменте* человека, присущем ему от рождения.

Темперамент – это врожденные особенности человека, которые определяют степень эмоциональной возбудимости и уравновешенности, особенности приспособления к окружающей среде. Нет лучших или худших темпераментов – каждый из них имеет свои положительные стороны, поэтому главные усилия должны быть направлены не на переделку темперамента (что невозможно вследствие врожденности темперамента), а на разумное использование его отрицательных граней.

САНГВИНИК – человек, обладающий данным типом темперамента свойственна высокая активность, психическая энергичность, работоспособность. Отличается быстротой и живостью движений, разнообразием мимики, быстрым темпом речи. Стремиться к частой смене впечатлений, легко и быстро отзывается на окружающие события. Общителен. Эмоции у человека с данным типом темперамента преимущественно положительные – быстро возникают и быстро сменяются. Такой человек сравнительно легко и быстро переживает свои неудачи.
ХОЛЕРИК – человек, отличающийся быстрой ходьбой, сильными, быстро возникающими чувствами, ярко выражающимися в действиях, речи, жестах и мимике Экспрессивен, общителен (неуравновешенный). Быстро увлекается новыми видами деятельности и быстро охладевает к ним.
ФЛЕГМАТИК – человек, обладающий медлительностью, спокойствием, ровным настроением, слабым проявлением чувств. Мало экспрессивен, активен. С трудом переключается с одного вида деятельности на другой. Начатое дело, как правило, доводит до логического конца. Сложно адаптируется к новым условиям и обстоятельствам.
МЕЛАНХОЛИК – человек, отличающийся низким уровнем активности, медлительностью движений, действий. Сдержан в мимике, жестах и речи. Быстро утомляется. Присуще высокая эмоциональная чувствительность, глубина и устойчивость эмоций.
Проявление типа темперамента человека на примере случайной ситуации.

Характер – индивидуальное сочетание наиболее устойчивых особенностей личности, проявляющихся в поведении человека, в определенном отношении:
1) **к себе** (степень требовательности, критичности, самооценки);
2) **к другим людям** (индивидуализм или коллективизм, эгоизм или альтруизм, жестокость или доброта, безразличие или чуткость, грубость или вежливость, лживость или правдивость и т.п.);
3) **к порученному делу** (лень или трудолюбие, аккуратность или неряшливость, инициативность или пассивность, усидчивость или нетерпеливость, ответственность или безответственность, организованность и т. п.);
4) в характере отражаются **волевые качества**: готовность преодолевать препятствия, душевную и физическую боль, степень настойчивости, самостоятельности, решительности, дисциплинированности.
Какова связь темперамента с характером? **Характер** человека – это сплав врожденных свойств высшей нервной деятельности с приобретенными в течение жизни индивидуальными чертами. Правдивыми, добрыми, тактичными или, наоборот, лживыми, злыми, грубыми бывают люди с любым типом темперамента. Однако при определенном темпераменте одни черты приобретаются легче, другие труднее. Например, организованность, дисциплинированность легче выработать флегматику, чем холерику; доброту, отзывчивость – меланхолику. Быть хорошим организатором, общительным человеком проще сангвинику и холерику.

Однако недопустимо оправдывать дефекты своего характера врожденными свойствами, темпераментом. Отзывчивым, добрым, тактичным, выдержанным можно быть при любом темпераменте.

Игровое упражнение «Волшебная лавка»
Цель: расширение у учащихся представлений о себе и своих личностных особенностях.
Ход упражнения.
-Я хочу предложить вам упражнение, которое даст вам возможность посмотреть на самих себя. Устройтесь удобнее и расслабьтесь. А теперь представьте, что вы идете по узенькой тропинке через лес. Вообразите окружающую вас природу. Осмотритесь вокруг. Сумрачно или светло в окружающем вас лесу? Что вы слышите? Какие запахи вы ощущаете? Что вы чувствуете? Внезапно тропинка поворачивает и выводит вас к какому- то старому дому. Вам становится интересно, и вы заходите внутрь. Вы видите полки, ящики. Повсюду стоят сосуды, банки, коробки. Это старая лавка, она волшебная. Теперь представьте, что продавец. Здесь вы можете приобрести что-нибудь, но не вещи, а черты характера, способности-все, что пожелаете. Но есть еще одно правило: за каждое качество, ваше желание, вы должны отдать что-либо, другое качество или от чего-то отказаться. Тот, кто пожелает воспользоваться волшебной лавкой, может подойти ко мне и сказать, что он хочет. Задам вопрос: « А что ты отдашь за это?» он должен решить, что это будет. Обмен состоится, если кто-либо из группы захочет приобрести это качество, способность, умение, то, что отдается, или если мне, хозяину лавку, покажется этот обмен равноценным, понравится эта способность, умение. Через некоторое время ко мне может подойти участник группы. В заключении мы обсудим, что каждый из нас пережил.

Занятие «Мы такие разные. Творческий потенциал»
Цель: расширение у учащихся представлений о понятии «творческий потенциал», его роли в выборе профессии.

Информационный блок «Творческий потенциал».
Творческие способности - это индивидуальные особенности качества человека, которые определяют успешность выполнения им творческой деятельности различного рода.
Так как элемент творчества может присутствовать в любом виде деятельности, то справедливо говорить не только о художественных творческих способностях, но и о технических творческих способностях, о математических творческих способностях, и т.д.
Показателем творческого развития является креативность - комплекс интеллектуальных и личностных особенностей индивида, способствующих самостоятельному выдвижению проблем, генерированию большого количества оригинальных идей и нешаблонному их решению.
Игровое упражнение «Оригинальное использование»
Цель: самооценка учащихся личного творческого потенциала, развитие творческого мышления, креативности.
Ход упражнения.
Участники делятся на подгруппы. Задача участников придумать как можно больше разнообразных способов использования предметов:

- - листы бумаги
- - старая газета
- - бутылочная пробка
- - порванные колготки
- - перегоревшая лампочка
- - пластиковая бутылка
- - алюминиевая банка

Каждой подгруппе выдается по 4 предмета.

✓ Как распределись роли? (кто был лидер)

✓С какими качествами личностями участников связано именно такое распределение?

✓ Ведут ли себя участники в жизни, так как в этом упражнении

Оценивание ответов

• Кто выдвигал больше всего ответов (беглость) • Оригинальность

• Гибкость (разное применение предметов)

Игровое упражнение «Фотозагадки»

Цель: обучение восприятия новых, неожиданных ракурсов материалов, развитие воображения и творческого мышления.

Ход упражнения.

Участникам, сидящим в кругу демонстрируют фото с необычными предметами (его часть).

- - Что это?
- - Из чего сделано?
- - Как это можно использовать?

Повторяться нельзя. Какие ответы запомнились участникам больше всего, вызвало ли это упражнение какие-то сложности?

Упражнение «Что общего....?»

Цель: развивать у учащихся навыки нестандартного мышления, умение находить сходство между признаками различных объектов.

Ход упражнения.

Найдите сходство между приведенными ниже объектами. Например: «Что общего между слоном и бананом?». Возможные ответы: толстая кожа, живут в жарком климате и т.д. На каждую пару отводится по три минуты.

1. Что общего между кофе и жителями Лапландии?
2. Что общего между шнурками для обуви и поездами?
3. Что общего между горой и шоколадом?
4. Что общего между ходьбой и говорением?

Упражнение «Необычные ситуации»

Цель: развитие навыков генерации творческих идей, развитие творческого мышления.

Ход упражнения.

Участникам предлагается описание странных ситуаций. Задача участников, выдвигая идеи, объяснить возникновение этой ситуации. Идеи должны быть правдоподобными, откровенно фантастические варианты не принимаются. Упражнение выполняется в командах по 2-3 человек, время для обсуждения-5 минут на ситуацию. Представители от каждой команд рассказывают о выдвинутых идеях.

Примеры ситуаций

1. Мы гуляли в лесу, и на опушке наше внимание привлекло одно молодое дерево. Прямо на его верхушку была нацеплена алюминиевая банка. Как ее туда надели? Высота дерева метров 5,но оно явно слишком тонкое, особенно у верхушки, чтобы выдержать вес залезающего на него человека...
2. Я видел весьма странную дорожную аварию. У обочины стоит помятая легковая машина, а на крыше у нее ещё одна машина, колеса свисают в воздухе. Поблизости только ровное шоссе, нет ни перекрестков, ни резких поворотов. Как же могла произойти такая авария?
3. Вернувшись с загородного пикника, мы стали рассматривать сделанные нами фотографии. И вдруг обнаруживаем на одной из них что-то загадочное. В небе, на фоне закатного неба, виден темный диск, напоминающий по форме «летающую тарелку». А за ним – яркая светлая полоса. Что же то такое?

Какие варианты объяснений представляются наиболее творческими, с чем это связано? Какие варианты были наиболее правдоподобными? Совпадает ли одно с другим?

Игровое упражнение «Покажи профессию»
Цель: развитие творческого мышления, артистизма, расширение знаний о содержании профессиональной деятельности представителей тех или специальностей.
Ход упражнения.
Участники объединяются в подгруппы по 3-4 человека, предлагаются списки из нескольких профессий. Их задача - подготовить небольшие драматические этюды, которые позволили бы зрителям угадать, что это за профессии. Этюды не должны включать речь и демонстрацию атрибутов профессиональной деятельности, профессии показываются путем мимики, движений, взаимодействия участников между собой. Время на подготовку 15-20 минут.
Каждая из подгрупп поочередно представляют свои этюды, а другие подгруппы угадывают эти профессии.
Что этюды отражали в большей степени – реальное отражение труда представителей соответствующих профессий или только внешнюю сторону их деятельности?
Какие особенности в каждой профессии можно было бы отметить ещё?
Занятие «Лидерские качества. Коммуникативные и организаторские способности»
Цель: познакомить учащихся с понятием «лидерские качества», совершенствовать умение анализировать индивидуальные коммуникативные и организаторские способности.
Информационный блок.
Нельзя обозначить лидерство какой-то формулой. Это искусство, мастерство, умение, талант. Некоторые люди обладают им от природы. Другие – обучаются этому. А третьи никогда этого не постигают.
В конце концов каждый находит свой стиль. Один динамичен, обаятелен, способен воодушевлять других. Другой спокоен, сдержан в речи и поведении. Однако оба они могут действовать с равной эффективностью – внушать к себе доверие и добиваться того, чтобы работа выполнялась быстро и качественно. Но некоторые общие характерные черты присущи лидерам различных стилей.
Можно выделить 2 блока лидерских качеств и навыков – личностно- нравственные и управленческие.
Личностно-нравственные качества:

- оптимизм
- тактичность и внимательность
- честность
- честолюбие (ориентация на свершения, карьеру, индивидуальный успех)
- уравновешенность
- уверенность в себе

Управленческие качества:

- коммуникативные способности
- творческое мышление
- способность к принятию решения
- навыки убеждения
- организаторские способности

На сегодняшнем занятии я предлагаю вам познакомиться с понятиями «коммуникативные и организаторские способности».Это базовые способности лидера именно благодаря им формируются управленческие навыки.

Коммуникативные навыки - умение правильно передавать информация и правильно понимать других, используя вербальные и невербальные средства.
Организаторские умения - навыки создания эффективной команды, организация ее деятельности.

Упражнение «Моя проблема в общении»

Цель: развивать у учащихся умение анализировать индивидуальные коммуникативные способности.
Ход упражнения.
Участники группы пишут на отдельных листах бумаги в краткой, лаконичной форме ответ на вопрос: «В чем заключается моя основная проблема в общении?» Листки не подписываются. Листки сворачиваются и складываются в общую кучу. Затем каждый участник произвольно берет любой листок, читает его и пытается найти прием, с помощью которого он смог бы выйти из данной проблемы. Группа слушает его предложение и оценивает, правильно ли понята соответствующая проблема и действительно ли предлагаемый прием способствует ее разрешению. Допускаются высказывания критикующие, уточняющие или расширяющие ответ.

Упражнение « Объединяемся»
Цель: развитие и совершенствование организаторских и коммуникативных способностей учащихся, обучение анализу, навыкам активного слушания и обратной связи.
Ход упражнения.
Члены группы делятся на пары. Каждая пара должна найти для себя какую-то совместную цель (представление проекта).
Далее каждая из пар должна для себя ответить на вопрос «Что мы можем придумать, чтобы другая пара захотела вместе с нами развивать нашу деятельность, работать на нашу цель?»
После того как каждая пара ответила для себя на этот вопрос, парам предлагается пообщаться друг с другом и выбрать тех, кто готов с ними объединиться. Если какая-то из пар не хочет объединяться, то она должна обосновать свой отказ. Привлекать к себе в объединение можно любое количество пар. Выигрывает то объединение, которое собрало под свою цель самое большое количество участников группы.
Какую цель каждая пара выбрала для себя и почему?
Каким образом уговаривали другие пары примкнуть к себе? Какие доводы приводились во время отказа?
Почему большинство приняло именно эту цель?

Упражнение «Вавилонская башня»
Цель: развитие умения работать в команде.
Ход упражнения.
Каждому участнику выдаются индивидуальные задания: кратко прописаны на отдельных листах, каждый лист является строго конфиденциальным для одного участника. Например, «Башня должна иметь 10 этажей» – листок с такой надписью вручается одному участнику, он не имеет права никому его показывать, обязан сделать так, чтобы нарисованная совместно башня имела именно 10 этажей! Второе задание: «Вся башня имеет коричневый контур» – это задание для следующего участника. «Над башней развивается синий флаг», «В башне всего 6 окон» и т.д.
Условия: участникам запрещено разговаривать и вообще как-нибудь использовать голос. Необходимо совместно нарисовать Вавилонскую башню. Можно включить секундомер.

Упражнение «Герб группы»
Цель: развитие организаторских навыков и умений по созданию команды, консолидация группового опыта.
Участникам группы дается задание создать герб своей группы. При этом устанавливаются правила создания герба:

- справа и слева должно быть изображения в виде рисунка,
- отображающие основные достижения группы
- в центре должно быть изображение в виде рисунка - «кто мы сейчас»
  Под гербом должен быть девиз группы. Обсуждаются следующие вопросы

- ✓ Кто руководил процессом?
- ✓ Чьи идеи принимались в первую очередь и почему?
- ✓ Все ли идеи были услышаны и воплощены?
- ✓ Насколько всех в группе устраивает то, что в итоге создали?

Упражнение «Мой герб»

Цель: развитие навыков планирования образовательного маршрута с учётом профессиональных и жизненных ценностей.

Ход упражнения.

Когда-то в древних графских и герцогских родах было принято иметь свои гербы, которые отражали то, чем гордился род, главные его особенности, значительные достижения.

Попробуйте нарисовать свой собственный герб, в котором может отразиться ваше отношение к себе, или ваши ценности, или то, чем вы гордитесь, или чего хотите достичь. Это может быть нравящийся вам девиз или высказывание, просто некое изображение, имеющее для вас символическое значение.

Не важно, если вы не умеете рисовать.

Главное, чтобы этот герб был именно ваш (или вашей семьи), давал представление о том, кто вы.

В завершение каждому участнику предлагается назвать хотя бы одно событие, которое бы сделало его будущую жизнь более ценной и важной.

Упражнение « Хочу-могу-надо»

Цель: закрепление и обобщение знаний об основных факторах выбора профессии, применение этих факторов к ситуации личного выбора профессионального пути.

Ход упражнения.

1. Составление участниками списка факторов выбора профессии.

Ведущий Как вы думаете, на что ориентируется человек, выбирая ту или иную профессию? (группа делится на подгруппы, им дается задание – **составить перечень факторов, значимых для выбора профессии**).

От каждой группы выдвигается делегат, который зачитывает эти факторы, ведущий записывает их на доске (способности, интересы, знания, востребованность).

2. Распределение всех названных факторов на 3 группы.

Ведущий предлагает разложить все факторы по группам. В конечном варианте должны остаться три группы соответствующие 3 факторам.

3. Информирование об основах выбора профессии.

Фактор «хочу»- желания, интересы, склонности.

Фактор «могу»- способности, таланты, материальные, транспортные, психические, возможности, состояние здоровья (противопоказания).

Фактор «надо» - востребованность профессии на рынке труда, ее полезность для общества.

4.Анализ возможных ошибок выбора.

Ведущий Как вы думаете, всегда ли человек выбирает профессию, учитывая все эти факторы. Участникам предлагается обсудить, что будет, если один из факторов выпадет:

- если совпадет «хочу» и «надо», но отсутствует фактор «могу». Каковы последствия такого выбора? Сможет ли человек стать специалистом в своей области?
- если совпадет «хочу» и «могу», но профессия не востребована. Какие трудности будут у человека в этом случае?
- если выпадает «хочу». Представьте себя человека, который выбрал профессию и у него способности к ней работать, но работать ему там неинтересно, будет человек счастлив в профессиональном плане?

Таким образом, необходимо, чтобы при выборе профессии были найдены

возможные для каждого человека согласования трех факторов. Выбирая профессию, необходимо задать себе 3 вопроса:

1. Хочу ли я связать свою жизнь с этой профессией?
2. Хватит ли у меня способностей, возможностей, чтобы получить эту профессию и в дальнейшем работать?
3. Где я смогу работать после учебы?
4.

Занятие «Мои профессиональные ценности»

Цель: рассмотреть с учащимися ценности, реализуемые через профессиональную деятельность.

Мы определили, что ценность – это то, что важно. Попробуем подойти с этой точки зрения к профессии.

Упражнение «Мои ценности»

Цель: расширение у учащихся представлений о взаимосвязи между жизненными ценностями и выбором профессии.

Ход упражнения.

Ведущий предлагает участникам группы записать перечень из шести личных жизненных ценностей, далее проводится ранжирование- первое место присваивается наиболее значимой для вас ценности, второе – второй по значимости, шестое – наименее значимой. Напишите, какие из профессий, наиболее, соответствуют главным для вас ценностям жизни (указать не менее 10 профессий). В завершении упражнения проводится обсуждение.

Игровое упражнение «Отдел кадров»

Цель: расширение представлений у учащихся о том, что делая выбор будущей профессии необходимо ориентироваться на индивидуальные ценности.

Ход упражнения.

Из участников группы формируются 2-3 пары, остальные – в роли наблюдателей. Задача парам: один станет начальником отдела кадров, второй – пришедшим к нему на прием. Цель второго человека – узнать, какие рабочие места могут ему предложить и насколько эти предложения соответствуют его представлениям о желаемой работе. Он не обязательно остановит свой выбор на предлагаемых ему вакансиях, может поискать и в другом месте. Цель начальника отдела кадров – узнать, что за человек перед ним, подходит ли он по своим качествам данному предприятию или учреждению, а также грамотно и квалифицированно ответить на вопросы, задаваемые претендентом, и рассказать об имеющихся вакансиях.

Время работы каждой пары – не больше 5-7 мин. Перед началом игры каждая пара договаривается, на каком предприятии или учреждении происходит их диалог, и сообщает об этом наблюдателям.

Задача наблюдателей: фиксировать все, о чем пойдет разговор, с тем, чтобы в ходе последующего обсуждения ответить на вопросы:

1. Насколько разговор соответствует целям, поставленным перед начальником и претендентом?
2. Как полно в нем отражены критерии, по которым выбирают профессию и место работы?
3. Вели ли себя участники в соответствии со своими ролями и в чем проявилось их поведение?

Обсуждение. В начале педагог просит каждого из участников, по кругу, ответить на два вопроса:

- - Какой темы не коснулись в диалоге?
- - О чем в первую очередь спросил бы я, устраиваясь на работу?» *Комментарий:* ответы участников на второй вопрос дадут толчок обсуждению темы «Ценности, реализуемые в профессии». Человек выбирает себе ту работу, на которой он может реализовать присущие ему ценности. Моделирующая игра «Отдел кадров» дает возможность не только организовать дискуссию по теме «Ценности», но и обсудить поведе-

ние человека в определенных ролях. В данном случае – роли начальника и претендента на должность т. е. человека в зависимом положении. Важно, чтобы участники группы почувствовали, что поведение каждого из них в зависимости от роли меняется

Занятие «Мотивы выбора профессии»
Цель: познакомить учащихся с понятием «мотивация», определить личные мотивы выбора будущей профессии.

Методика «Актуальные потребности»
Цель: расширение у учащихся представлений о мотивах и потребностях.
Ход упражнения.
Представьте, что вы страдаете от жажды, а в это время вам рассказывают о перспективах нанотехнологий. Вы не спали двое суток, а вас приглашают в ресторан. Вы хотите есть, а вас тянут в консерваторию. Мы испытывает дискомфорт и раздражение от того, что наши актуальные потребности игнорируются.
Перед вами – список потребностей разного уровня. Пронумеруйте их, то есть поставьте рядом с самой важной для вас No1, рядом с менее важной - No2, и так далее до No15 рядом с самой незначимой для вас на данный момент потребностью.

1. Избавление от боли
2. Возможность вволю чесать там, где чешется
3. Утоление голода или жажды
4. Отдых после тяжелой работы
5. Смена температурного режима (с холода - в тепло, из жары - в прохладу)
6. Общение с друзьями, интересными людьми
7. Вкус победы (в спорте, творческих конкурсах, научных олимпиадах)
8. Признание твоих заслуг и достоинств (награда, похвала, комплименты)
9. Чтение интересной книги, просмотр хорошего фильма
10. Получение подарков
11. Дарение подарков
12. Бескорыстная помощь людям
13. Сознание хорошо выполненной работы
14. Чувство вдохновения в работе
15. Примирение с близкими

В первую пятерку входят физиологические потребности.
Следующая пятерка – душевные, или социальные потребности.
Если в верхней части вашего списка встречаются потребности из последней пятерки, вероятно, вы находитесь на верхней ступени «пирамиды потребностей». Это здорово, но мало достичь этого уровня - надо суметь удержаться на вершине.

Информационный блок «Ценности, мотивы, стремления».
В основе любой деятельности лежат цели, мотивы и потребности. Человек делает что-то только тогда, когда есть побудительная причина – мотив.
Мотивация – процесс управляющий поведением человека, определяющий его направленность, способность человека деятельно удовлетворять свои потребности.
Известный психолог А.Маслоу предложил восходящий принцип потребностей:

- физиологические потребности (питание, сон, сексуальные потребности)
- экзистенциальные потребности (чувство безопасности)
- социальные потребности (привязанность, принадлежность к определенной социальной или профессиональной группе)
- потребность в уважении (служебный рост, уважение, успех, статус)
- духовные потребности

По Маслоу, потребности удовлетворяются в определенном порядке. Физиологические потребности и потребность в безопасности – это первичные потребности, которые должны быть удовлетворены прежде, чем потребности более высокого уровня смогут определять по-

ведение. Например, чувство голода ставит потребность в пище на центральное место в поведении человека, отодвигая в сторону другие (например, удовлетворяющие потребности в собственном развитии). Если потребности одинаковы по силе, то доминирует потребность более низкого уровня.

С точки зрения профессиональной деятельности можно выделить следующие виды мотивации:

Ценностная («работа важна и интересна сама по себе»);

Смешанная («работа дело важное, но есть вещи, которые занимают меня гораздо больше»);

Инструментальная, в том числе *материальная* (работа - источник средств к существованию);

Статусная мотивация (работа - средство достижения успеха, положения в обществе);

Мотивация *развития и самореализации* (работа - средство самовыражения).

Демотивация, или отсутствие мотивации (работа - неприятная обязанность, если бы я мог, то вообще бы не работал).

✓ Какие из этих видов мотивации, по-вашему, наиболее эффективны и почему?

✓ Какие из перечисленных подходов вам ближе всего?

✓ Предложите свои методы повышения мотивации.

Упражнение «Лучший мотив»

Цель: помочь участникам на практике понять особенности осознанного выбора профессии.

Ход упражнения.

- Наша задача - выбрать наиболее правильный мотив выбора профессии, то есть ту главную причину, по которой все люди должны выбирать себе профессию. Для этого я буду зачитывать по 2 мотива. Вы путем обсуждения и, возможно, голосования должны прийти к мнению, какой мотив лучше.

Список мотивов включает 16 фраз:

1. Возможность получить известность, прославиться.
2. Возможность продолжать семейные традиции.
3. Возможность продолжать учебу со своими товарищами.
4. Возможность служить людям.
5. Заработок.
6. Значение для экономики страны, общественное и государственное значение профессии.
7. Легкость поступления на работу.
8. Перспективность работы.
9. Позволяет проявить свои способности.
10. Позволяет общаться с людьми.
11. Обогащает знаниями.
12. Разнообразная по содержанию работа.
13. Романтичность, благородство профессии.

14. Творческий характер труда, возможность делать открытия.
15. Трудная, сложная профессия.
16. Чистая, легкая, спокойная работа.

Ведущий зачитывает 1-й и 2-й мотив, 3-й и 4-й ... 15-й и 16-й. После этого у него остается список из 8 мотивов, из которого он опять зачитывает 1-й и 2-й мотив, 3-й и 4-й и т.д.

Упражнение «Что думаю я»

Цель: соотнесение мотива достижения каждым участником со своим идеалом, со своими основными духовными ценностями.

Ход упражнения.

Упражнение проводится при помощи тестового материала из методики Шмальта (см. приложение 37). Всем участникам раздается картинка с темой достижения и перечень восемнадцати утверждений («Он считает, что справится с этим» и т.д.); затем каждый по очереди выбирает то утверждение, которое, на его взгляд, соответствует изображению на картинке; после этого ведущий предоставляет участникам полученные результаты.

Занятие «Я принимаю решение»

Цель: формирование умений у учащихся принимать самостоятельные решения, освоение алгоритма принятия решения с целью его применения при выборе профессии.

В жизни каждого человека возникают ситуации, когда нужно принимать самостоятельное решение.

Принятие самостоятельных решений многим людям дается сложно. Здесь играет роль и определенные черты характера (нерешительность, неуверенность),и слабая информированность, и неумение взвесить все «за» и «против»- и остановиться на единственном, наиболее приемлемом варианте решения.

Дискуссия «Легко ли вам принимать решения?»

- ✓ Что иногда заставляет долго колебаться, прежде чем прийти к решению?
- ✓ Почему некоторые люди ожидают, чтобы кто-то другой принял за них решение?
- ✓ Приходилось ли вам брать ответственность на себя в каком-либо вопросе?

Упражнение «Я сам»

Цель: развитие у учащихся навыков принятия решения, умение отстаивать собственное мнение.

Ход упражнения.

Сейчас мы разобьемся на две группы (участники в группе разделяются по принципу цветов, расчет по порядку, но вместо цифр они называют цвета.). Например: «красный»- «желтый». Группа «красных» должна предложить ситуации, требующие принятия решений, и дать свой вариант поведения в каждой ситуации.

Каждый участник «желтых» должен согласиться с принятым решением или дать свое. (в течение упражнения группы меняются ролями). В конце упражнения необходимо ответить на вопрос «Почему я согласился с мнением 1-й группы или настоял на своем решении?»)

Выбор профессии - это принятие решения при большом количестве альтернативных вариантов и необходимости учитывать различные факторы. Существует алгоритм принятия решений, которому можно научиться.

Алгоритм принятия решений можно применить к любой ситуации, где требуется сделать выбор.

Упражнение «Я принимаю решение....»

Цель: определить у учащихся степень развития навыка принятия решения в различных ситуациях.

Ход упражнения.

Продолжите фразу любыми словами, которые только придут вам в голову, какими бы абсурдными они вам ни казались. Составьте список не менее чем из 10 подобных утверждений.
1.Я принимаю решение _____
2. Я принимаю решение _____
3. Я принимаю решение _____
4. _____
5. _____
6. _____
7. _____
8. _____
9. _____
10. _____

Алгоритм принятия решений.

1. **Ориентация.** Придумать ситуацию и осознать проблему выбора.
2. **Определение проблемы.** Определите, что является для вас проблемой в выборе профессии (выбор учебного заведения, профессии и т.д.).
3. **Выдвижение альтернативных решений.** Необходимо продумать (лучше под запись) как можно больше возможных вариантов, кажущихся на первый взгляд нереальными.
4. **Отбор наиболее подходящих решений.** По каждому из выдвинутых вариантов следует сделать вывод, насколько он является подходящим. Нужно также продумать возможные
последствия этого решения.
5. **Осуществление** (оценивание происходит со временем)

Техника «Продажа лошади»

Цель: развивать у учащихся умение аргументировать свою точку зрения в принятии того или иного решения

Ход упражнения.

Учащимся предлагается задача:

Ковбой купил лошадь за 8 тысяч долларов год на ней ездил, работал, потом по материальным соображениям решил ее продать. Продал за 10 тысяч долларов. Год жил без лошади, мучился, решил снова ее купить. Пошел на рынок, увидел там свою лошадь и купил ее уже за 11тысяч долларов. Через год снова продал за 13 тысяч долларов. Выиграл, проиграл или остался при своих ковбой в результате всех операций купли – продажи? Если выиграл или проиграл, то насколько? (Инфляцию, амортизацию и т.д. не учитывать).

Далее каждый участник самостоятельно решает задачу, записывает только получившийся ответ и затем сдает его ведущему.

Затем, по очереди, вызывается пары участников в круг. Задача вызванной пары - прийти к общему результату, задача остальных участников – наблюдать за взаимодействием данной пары.

У каждого участника группы уточняется, какой у него в результате ответ и какова степень уверенности в данном ответе (от 0 до 100%).

Предлагается обсудить группе ответ, чтобы у всех степень уверенности в ответе была 100%.

Группа сообщает о своей готовности, ведущий еще раз проводит блиц- опрос: ответ каждого участника и степень уверенности в ответе.

Обсуждение. Даже в решении достаточно простой задачи изначально возникли разные варианты её решения. Мы уже говорили сегодня о процессе принятия решения. Рассмотрим ещё раз поэтапно данный процесс на примере выполненного задания.

Какие нами производились действия на каждом этапе решения задачи в соответствии с алгоритмом?

На первом этапе мы решали мы решали задачу самостоятельно, без посторонней помощи – это *ориентация*. На втором (когда выступали участники со своими ответами) мы осознали *проблему* - оказалось, что помимо того единственного варианты появились - *альтернатив-*

ные решения. И совсем не обязательно, что они менее обоснованные, и имеющие право на существование, чем ваш вариант. Поле размышлений значительно расширилось, поэтому следующим шагом стал *отбор наиболее подходящих решений.*
Далее обсуждается, как принималось групповое решение, что помогло, что мешало принятию.
Примечание: ведущий формирует пары для обсуждения ответов таким образом, чтобы у участников были максимально отличающиеся ответы.

Упражнение «Моё решение»
Цель: развитие у учащихся навыка принятия ответственных решений в сложных ситуациях.
Ход упражнения.
Участники делятся на 2 подгруппы, каждой подгруппе выдается карточка с проблемной ситуацией (см. ниже). Далее участники каждой подгруппы вырабатывают альтернативное решение и обсуждают его в группе. Важно аргументировать свои ответы. Если в подгруппе есть человек, который не согласен с мнением группы, ему тоже предоставляется слово после подгруппового обсуждения.
Проблемная ситуация. Гена играл в футбол во дворе школы и вдруг услышал звук разбиваемого стекла. Он побежал на звук и увидел трех парней, приятелей старшего брата, которые, разбив стекло, проникли в помещение школы и переворачивали столы, раскрывали шкафы, крушили все подряд в его классе. Гена видел, что парни унесли ноутбук и телевизор. В понедельник утром в класс пришел директор и спросил, не знают ли ребята, кто разгромил и обокрал класс?
Вопросы для проведения обсуждения:

- Должен ли Гена рассказать директору о том, что он видел?
- Если участники считают «да», то что, если:
    - брат Гены просил его молчать;
    - брат Гены пригрозил избить его, если он проболтается? ✓ Если участники считают, что Гена должен молчать, то:
    - что, если директор пообещает не выдавать Гену;
    - что будет с Геной, если он: а) расскажет; б) промолчит?
- Должен ли Гена говорить? Почему?
- Если директор пообещает вознаграждение, то меняет ли это что-либо для Гены?
- Если Гена соберется рассказать, то кому он должен рассказать?
- Если бы Вы были Геной, как бы поступили?

Занятие «Искусство убеждать»
Цель: формирование у учащихся навыков убеждающего воздействия, развитие умения применять данный навык в ситуациях профессионального самоопределения.

Упражнение «Дар убеждения»
Цель: расширение у участников понимания того, что такое убедительная речь, развитие навыков убедительной речи.
Ход упражнения
Вызываются два участника. Каждому из них ведущий дает спичечный коробок, в одном из которых лежит цветная бумажка. После того, как оба участника выяснили, у кого из них в коробке лежит бумажка - каждый начинает доказывать «публике» то, что именно у него в коробке лежит бумажка. Задача публики решить путем консенсуса, у кого же именно лежит в коробке бумажка. В случае, если «публика» ошиблась - ведущий придумывает ей наказание (например, на протяжении одной минуты попрыгать).
Во время обсуждения важно проанализировать те случаи, когда «публика» ошибалась - какие вербальные и невербальные компоненты заставили ее поверить в ложь.

«Как убедить собеседника»

Цель: знакомство учащихся с приемами убеждения собеседника.

1. Будьте вежливы.

Прежде всего, не играйте с самолюбием человека: не стоит его обижать, унижать и переходить на личности, так вы ему ничего не докажете и он уйдет в защитную позицию отрицания всего на свете (антагонизм). А переубедить человека в таком состоянии уже практически невозможно.

2. Первым делом сильные аргументы.

Сначала говорите самые сильные и веские аргументы вашей позиции. Не нужно начинать с мелочей.

3. Заслужите доверие.

Приводите доводы того, что вы это знаете, что вы занимаетесь этим уже долгое время и получили конкретные результаты.

4. Слушать собеседника.

Важно в беседе сказать следующее: «Да-да, вот в этом именно ты прав, это хорошая мысль, но вот в этом ты совсем не прав...» Когда человек чувствует, что его мысли заметили, он может прислушаться уже и к вашим.

5. Лесть.

Хвалите человека! Комплименты, а особенно неожиданные комплименты удивят и порадуют каждого, а это именно то, что вам и нужно – расслабить вашего оппонента, снизить его контроль над ситуацией.

6. Последовательность согласия.

Правило последовательности: сначала говорите человеку то, с чем он согласен (даже если это абсолютно очевидные вещи), а затем вашу точку зрения. Вероятность согласия в таком случае повышается во много раз.

7. Уводите разговор от опасных тем.

Избегайте «острых углов» и тем, которые могут увеличить конфликт, а также тем, которые являются для вас слабым местом.

Если что-то подобное всплывает, срочно сверните разговор с этого, скажите: «Мы сейчас не об этом, а о ...», «это не имеет никакого отношения к делу, к делу относится только ...».

8. Замечайте каждую мелочь.

Следите за невербальным поведением человека, оно может показать многое. Невербальное поведение – это поза, жестикуляция и мимика. Если вы заметили, что после какого-то аргумента у человека дернулся глаз, тут же продолжайте раскрывать этот аргумент дальше и в больших подробностях – это ваш самый сильный аргумент и человек это понимает и нервничает.

9. Люди любят пользу и выгоду.

Убедите человека, что то, что вы ему говорите, очень полезно и даже выгодно для него, а его позиция наоборот не принесет ему ничего кроме «просто своей позиции».

10. Проявите неожиданную внимательность и уважение.

Внимательно слушайте вашего собеседника, даже если он вас раздражает: любой человек заметит, что к нему внимательны, а особенно это заметит тот, кто знает, что несмотря на то, что вы с ним не согласны, вы внимательны к нему. Таким образом, вы сможете выделиться на фоне других людей, с кем он когда-либо спорил.

Упражнение «За и против»

Цель: познакомить учащихся с аргументами «за» и «против», отработка приемов убеждения в диалоге, развивать умение оценивать ситуации как положительно и отрицательно.

Ход упражнения.

Участники делятся по парам, каждой паре выдается карточка с ситуацией (см. ниже). Далее участник пары определяется с тем, какую позицию он занимает - «за» или «против» (предоставляется время на подготовку аргументации). Задача участников - убедить оппонента в па-

ре в правильности своего высказывания, лимит времени не ограничен, важно, чтобы был получен ответ «Ты меня убедил». Затем второй участник пары высказывает свою позиции.
Перечень ситуаций:

1. 1.Мальчик останавливает вас на улице и просит 100 рублей, говоря, что он голоден. Дадите ли вы ему то, что он просит?
2. Один человек, живущий в вашем районе, обрывает фрукты с деревьев во дворе вашего дома. Однажды вы проходите рядом с его домом и видите, что он загорелся. Дом стоит отдельно, и нет опасности, что пожар перекинется на другие дома. Поможете ли вы ему потушить пожар?
3. По дороге в школу вы встречаете старушку, которая просит вас помочь ей нести тяжелую сумку. Если вы поможете ей, то опоздаете в школу, и тогда, скорее всего, учитель отправит вас выяснять это к директору. Поможете ли вы ей?
4. Хорошо ли, что строят небоскребы?
5. Хорошо ли, что изобрели телевидение?
6. Хорошо ли, что изобрели самолеты?

Обсуждение.

✓ Какие приемы убеждения помогли вам отстоять свою позицию?

✓ Какие приемы вашего оппонента были наиболее убедительными?

Игровое упражнение «Убеди родителей»

Цель: обучение участию самопрезентации в «пространстве» профессиональной роли, отработка коммуникативных навыков, развитие толерантности в диалоге с «родители».
Ход упражнения.
Представьте, что пришло время овладеть каким-либо ремеслом.
Ремесло, которое вы выбрали, не нравится вашим родителям, и они не хотят вас благословлять. Вам нужно сделать так, чтобы родители согласились с вашим выбором.
Группа делится на 2 группы (дети и родители)
Задача детей убедить родителей в правильности вашего выбора
Задача родителей попытаться переубедить ребенка предлагая ему другие варианты.
Когда ребенок переубеждает родителя, то он дает ему благословение.
В ходе диалога на какой-либо аргумент противоположной стороны важно приводить свой довод, обязательно чем-то обоснованный. По моему сигналу вы поменяетесь ролями. На каждую роль по 7 минут.
Обсуждение результатов

- Какие способы убеждения были неэффективными?
- Какие аргументы приводили участники в роли ребенка?
- В какой момент ребенок переубедил родителя?
- Кто не смог договориться и что было причиной тому?
- Что помогло ребенку убедить родителя? Какие способы убеждения были наиболее эффективными?
  Участникам предлагается выделить и охарактеризовать приемы, которые помогают быть убедительными.
  Цель: развитие умения преодолевать препятствия к достижению цели.

Игровое упражнение «Рафтинг»

Цель: выявление жизненных позиций участников, реализуемых при движении к своим целям.
Ход упражнения.
Участники встают в две шеренги напротив друг друга таким образом, чтобы расстояние между стоящими напротив составляло около метра, а между расположенными боком друг к другу - не более полуметра. Лучше встать не по прямой, а образовав 1-2 изгиба. Каждый участник поочередно проходит между двумя шеренгами, закрыв глаза. Остальные направляют его, слегка подталкивая ладонями, в сторону, противоположную тому концу шеренг, от-

куда он начал движение. Следите, чтобы толчки не стали слишком сильными. Когда участник доходит до конца, он вновь встает в шеренгу.
Участникам игровая ситуация следующим образом: «Есть такой экстремальный вид спорта - рафтинг. Это сплав по бурным горным рекам на лодках или плотах. Представьте себе, что наши шеренги - такие бурные реки, а вы - те, кому предстоит по ним сплавляться. Вам нужно будет поочередно, закрывая глаза, совершить этот спуск. Другие участники станут, изображая течение реки, направлять вас своими руками в нужном направлении. Доверьтесь им!
Обсуждение.

✓ У кого какие впечатления возникли по ходу «спуска»?

✓ А при нахождении в составе «берегов реки»?

✓ Кому было комфортно в той и другой роли, кому не очень, с чем это связано?

Занятие «Движение к целям»

✓ Как вы чаще всего действуете- ждете, пока течение само вынесет, или же двигаетесь к своим целям активно и самостоятельно?

Упражнение «До черты»
Цель: обучение регуляции поведения и принятию решения в условиях риска.
Ход упражнения.
Участников просят, закрыв глаза, вслепую дойти до финишной черты,
расположенной на расстоянии 5-6 м от старта, и остановиться тогда, когда они, с их точки зрения, окажутся максимально близко к ней, но не переступят ее. Ведущий следит, чтобы участники не отклонились от прямолинейной траектории движения, не столкнулись с чем-либо. Победителем считается тот, кто остановился максимально близко от черты, но не заступил за нее. Если позволяет время, желательно дать участникам по 2 попытки.
Обсуждение.

- ✓ ·Кто чем руководствовался, принимая решение о том, в какой именно момент остановится?
- ✓ ·Осторожные люди, останавливающиеся заранее, имеют мало шансов на победу, а те, кто идет далеко действуют по принципу «или победить, или проиграть». С какими особенностями личностями, с точки зрения участников, это связано?

  ✓В каких жизненных ситуациях важно умение «дойти до черты»,т.е.приблизиться с каким-либо ограничениям или источникам опасности, но вовремя остановится?

Упражнение «Ресурсы»
Цель: повышение уверенности и позитивной переоценке своего жизненного опыта.
Ход упражнения.
Участникам дается задание построить каллаж, отражающий ресурсы-факторы, помогающие преодолевать жизненные трудности и достигнуть поставленных целей, в данном случае, профессиональное становление.
Выделяют следующие группы ресурсов:
1. Внутренние: личностные, интеллектуальные и волевые качества, знания и умения, различные элементы жизненного опыта.
2.Социальные: люди, способные помочь в преодолении трудностей и достижении поставленных целей.
3. Внешние: место жительство, материальные возможности, место учебы.
Участники используют максимально разнообразный набор изобразительных материалов, время работы- 25-30 минут, далее участники проводят презентацию своих композиций.
Обсуждение.

✓ Какие выводы сделал каждый участник лично для себя из этого упражнения?

✓ Что за ресурсы представляются наиболее важными, кто и для чего планирует их использовать?

Игровое упражнение «Ловушки-капканчики»*

Цель: повышение уровня осознания возможных препятствий (ловушек) на пути к профессиональным целям и представления о путях преодоления этих препятствий.

Ход упражнения.

Процедура включает следующие этапы:

Совместно с группой определяется конкретная профессиональная цель (поступление в конкретное учебное заведение; окончание данного заведения, оформление на конкретное место работы или конкретное профессиональное достижение, включая построение карьеры и получение наград, премий и прочего...).

В группе выбирается доброволец, который будет «представлять» какого-то вымышленного человека (если доброволец пожелает, то он может представлять и самого себя...). При этом для вымышленного человека необходимо сразу же определить его основные характеристики: пол, возраст (желательно, чтобы возраст соответствовал возра- сту большинства присутствующих, что сделает упражнение более актуальным: для играющих), образование, семейное положение и др. Но таких характеристик не должно быть слишком много!

Общая инструкция: «Сейчас каждый, уже зная, к каким целям стремится наш главный (вымышленный или реальный) герой, должен будет определить (или придумать) для него некоторые трудности на пути к профессиональной цели. Особое внимание обращаем на то, что трудности могут быть как внешними, исходящими от других людей или от каких-то обстоятельств, так и внутренними, заключенными в самом человека (например, в нашем главном герое) и именно об этих, внутренних трудностях многие часто забывают... Желательно определить даже две-три таких трудностей-ловушек на случай, если похожие трудности придумают другие участники (чтобы не повторяться). Выделяя такие трудности, каждый обязательно должен подумать и о том, как преодолеть их. Главному игроку также дастся время, чтобы он выделил несколько наиболее вероятных трудностей на пути к своей цели и также подготовился ответить, как он собирается их преодолевать.

После этого по очереди каждый будет называть по одной трудности-ловушке, а главный игрок сразу же (без размышления) должен будет сказать, как можно было бы эту трудность преодолеть. Игрок, назвавший данную трудность также должен будет сказать, как можно было бы се преодолеть. Ведущий с помощью группы определит (с помощью голосования или других процедур), чей вариант преодоления данной трудности оказался наиболее оптимальным. Победителю (главному игроку или представителю группы) будет проставлен приз – знак «плюс». Если к концу игры у главного игрока окажется больше плюсов, то значит, он сумел преодолеть основные трудности (ловушки-капканчики) на пути к своей цели».

Далее игроки, включая главного героя, выделяют на своих листочках основные трудности на пути к намеченной цели. Напоминаем, что трудности бывают не только внеш- ними, но и внутренними (последние часто оказываются даже более существенной преградой-ловушкой на пути к своим целям...).

Сразу же главный игрок говорит, как он собирается ее преодолеть.

После него о своем варианте преодоления трудности говорит игрок, назвавший эту трудность.

Ведущий с помощью остальных игроков определяет, чей вариант преодоления трудности оказался более оптимальным, интересным и реалистичным.

Наконец, подводится общий итог (сумел главный герой преодолеть названные трудности или нет). При общем подведении итогов можно также посмотреть, сумел ли еще на подготовительном этапе главный игрок выделить те трудности (на своем листочке), которые уже в игре предлагали ему остальные участники.

Занятие «Лестница успеха»

Цель: развитие навыков профессионального прогнозирования и самоопределения, формирование умения составлять индивидуальный профессиональный план, расширение представлений о понятие «профессиональная карьера».
Информационный блок «Профессиональная карьера».
В переводе с французского языка «карьера»- это быстрое достижение успехов в служебной или какой-нибудь другой деятельности материальной выгоды, благополучия.
Термин «карьера» вошло в русский язык в 30-40 гг XIX века.
Профессиональная карьера – это последовательность ступеней, которую может пройти сотрудник по служебной лестнице. Карьера тесно связана с профессиональным ростом и мастерством, освоением новых должностных обязанностей.
Схема профессионального развития личности выглядит следующим образом:
Типы карьеры.
Вертикальная - подъем на более высокую ступень (продвижение по служебной лестнице).
Горизонтальная - расширение и усложнение задач в рамках занимаемой должности (повышение мастерства).
Этапы становления карьеры.

От 14 до 15(17) лет	Предварительный	Учеба в школе, дополнительное образование, выявление дополнительных способностей, ознакомление с разнообразными профессиями, профессиональное самоопределение
От15(17) до 25 лет	Начало карьеры	Обучение в специальном профессиональном учебном заведении, поиски работы, поступление на работу, адаптация на новом месте
От 25 до 30 лет	Становление	Совершенствование навыков, достижение компетентности, повышение квалификации, самоутверждение
От30 до 45 лет	Продвижение	Продвижение по служебной лестнице, приобретение новых навыков, накопление практического опыта, рост квалификации, самовыражение, достижение более высокого статуса, анализ достижений, переоценка ценностей
От 45 до 50(55) лет	Сохранение	Достижение мастерства, пик совершенствования квалификации, творческое самовыражение, подъем на новые служебные ступени, обучение молодых сотрудников, подведение итогов карьеры
От 50(55) до 55(60) лет	Завершение	Подготовка к уходу на пенсию, самовыражение, уважение, поиски, замены и обучение кандидата на свое место
После 55(60) лет	Пенсионный	Занятие новым видом деятельности в соответствии с возрастом и здоровьем

Подготовка к карьере – длительный процесс, который начинается с осознания своего места в обществе и продумывания плана построения карьерного роста.

Упражнение «Лестница успеха»
Цель: развитие у учащихся навыков планирования и целеполагания.
Ход упражнения.
Участников просят подумать о какой-либо цели, связанной с выбором профессия,
которой им хотелось бы достигнуть в течении ближайшего года, и кратко записать ее. Далее участники на листе А 4 чертят таблицу-лесенку из 4- х ступенек (см.ниже).Нижняя ступенька обозначает состояние на текущий момент времени, верхняя- когда она осуществиться полностью. Участникам необходимо записать около каждой ступеньки по 2-3 признака, обозначающие особенности данной позиции.
Когда эта часть работы завершена, перед участниками ставится главный вопрос: что конкретно нужно сделать, чтобы подняться в достижении цели на одну ступеньку выше?
В заключении задается еще один вопрос: когда конкретно каждый из участников сделает то, что ему нужно, чтобы приблизиться в достижении цели на одну ступеньку?
Обсуждение.

Участников просят высказаться, какие выводы они сделали лично для себя при выполнении этого упражнения, а также в каких жизненных ситуациях, с их точки зрения, целесообразно применять подобные техники. При желании несколько участников могут более подробно рассказать какую цель они поставили и какие действия запланировали для ее достижения.

Упражнение «Прошлое, будущее, настоящее. Личный профессиональный план»
Цель: отработка навыка построения личного профессионального плана.
Ход упражнения.
Ведущий предлагает участникам написать желаемый план своего будущего.
- Для начала вам необходимо выделить основные сферы, присутствующие в жизни каждого человека: семейная, профессиональная. В каждой сфере необходимо наметить главные достижения, которых вы хотели бы добиться, события, которые могут произойти или вы бы хотели, чтобы они произошли. Постарайтесь поставить более менее реальные цели и спрогнозировать реальные события.
Далее необходимо выделить ближние и ближайшие цели, как этапы и пути достижения дальних целей.
Можно расположить их в хронологическом порядке и даже написать приблизительные даты. Обратите внимание, нет ли противоречия между целями и событиями из разных областей вашей жизни? Может они помогают друг другу, или не оказывают друг на друга никакого влияния. Постарайтесь согласовать их, используя следующее:

- оцените свои собственные достоинства и недостатки, которые могут повлиять на успешность достижения различных целей;
- определите пути преодоления этих недостатков;
- отметьте все внешние препятствия на пути к вашим целям;
- определите пути преодоления внешних препятствий;
- оцените возможность резервных вариантов в разных сферах жизни (на случай непреодолимых препятствий или глубокого противоречия между целями из разных сфер жизни);
- с каких целей вы начнете практическую реализацию своего плана. Укажите конкретную дату?

Список литературы

1. Афанасьева Н.В., Малухина Н.В., Пашнина М.Г. Профориентационный тренинг для старшеклассников «Твой выбор»/ под ред. Н.В. Афанасьевой. – СПб.: Речь, 2008.
2. Бендюков М.А., Соломин И.Л. Ступени карьеры: азбука профориентации. СПб, Речь, 2006.
3. Завьялова Ж.В., Фарба Е.О., Каденильяс-Нечаева Е., Авдюнина М.Н. Энергия бизнес-тренинга. Путеводитель по разминкам: Пособие для практикующего бизнес- тренера. – СПб.: Речь, 2008.
4. Немов Р.С. психология. Учеб. для студентов высш. пед. учеб. заведений. В 3 кн. Кн. 2. Психология образования. – 2-е изд. – М.: Просвещение, ВЛАДОС, 1995.
5. Планируемые результаты начального общего образования/ [Л.Л. Алексеева, С.В. Анащенкова, М.З. Биболетова и др.]; под. Ред. Г.С. Ковалевой, О.Б. Логиновой. – 3- е изд. – М.: Просвещение, 2011.
6. Психология: Учебник/ В.М. Аллахвердов, С.И. Богданова и др.; Отв. ред. А.А. Крылов.- 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ТК Верби, изд-во Проспект, 2004.
7. Резапкина Г.В. Психология и выбор профессии. Программа предпрофильной подготовки. http://metodkabi.net.ru/index.php?id=strat_rin#ur
8. Тундалева В. «Как выбрать профессию в 17 лет». - Ростов н/Д: Феникс, 2013.
9. Шеховцова Л., Шеховцов О. «Психологическое сопровождение выбора профессии в школе: Учебное пособие» - СПб, 2006.
10. Фундаментальное ядро содержания общего образования/ Рос. акад. образования; под. Ред. В.В. Козлова, А.М. Кондакова. – 4-е изд., дораб. – М.: Просвещение, 2011
11. Федеральный образовательный стандарт. Официальный сайт: http://standart.edu.ru/.