

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №310
ФРУНЗЕНСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА «СЛОВО»

ПРИНЯТА

Педагогическим советом,
протокол №1 от 30 августа 2024

УТВЕРЖДЕНА

Директор _____ И.В.Полуян
приказ № 421 от 30 августа 2024

Дополнительная общеразвивающая программа
«Профориентация»
Возраст обучающихся: 14-17 лет
Срок освоения: 1 год

Разработчик:
Лапицкая Татьяна Игоревна
педагог дополнительного образования

Пояснительная записка

Дополнительная общеразвивающая программа объединения «Профориентация» разработана в соответствии с нормативно-правовыми документами:

- Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федерального закона Российской Федерации от 14.07.2022 № 295-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации»;
- Распоряжения Правительства Российской Федерации от 31.03.2022 № 678-р «Концепция развития дополнительного образования детей до 2030 года»;
- Приказа Минобрнауки Российской Федерации от 23.08.2017 № 816 «Об утверждении Порядка применения организациями, осуществляющими образовательную деятельность, электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ»;
- Приказа Министерства просвещения Российской Федерации от 27.07.2022 № 629 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам»;
- Распоряжения Комитета по образованию от 25.08.2022 № 1676-р «Об утверждении критериев оценки качества дополнительных общеразвивающих программ, реализуемых организациями, осуществляющими образовательную деятельность, и индивидуальными предпринимателями Санкт-Петербурга»;
- Письма Департамента государственной политики в сфере воспитания, дополнительного образования и детского отдыха от 19.08.2022 № 06-1129 «Об адаптированных дополнительных общеразвивающих программах»;
- Постановления Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 28.09.2020 № 28 «Об утверждении санитарных правил «Санитарно-эпидемиологические требования организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи (СП 2.4.3648-20)»;
- Постановления Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 28.01.2021 № 2 «Об утверждении санитарных правил и норм СанПиН 1.2.3685- 21
- «Гигиенические нормативы и требования к обеспечению безопасности и (или) безвредности для человека факторов среды обитания» (рзд.VI. Гигиенические нормативы по устройству, содержанию и режиму работы организаций воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи»);
- Распоряжения Комитета по образованию от 05.09.2022 № 1779-р «Об утверждении Правил проведения независимой оценки качества дополнительных общеразвивающих программ, планируемых к реализации в рамках персонифицированного финансирования дополнительного образования детей в Санкт-Петербурге»;
- Методических рекомендаций по проектированию дополнительных общеразвивающих программ (письмо Министерства образования и науки Российской Федерации Минобрнауки России от 18.11.2015 № 09-3242),
- Методических комментариев. – ГБНОУ «СПБ ГДТЮ», 2022 «Проектирование дополнительных общеразвивающих программ»,
- Методических рекомендаций по реализации образовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования, образовательных программ среднего профессионального образования и дополнительных общеобразовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий» (письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 19.03.2020 № ГД-39/04);
- Устава Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней

общеобразовательной школы № 310 Фрунзенского района Санкт-Петербурга «Слово»;

- Положения о структурном подразделении «Отделение дополнительного образования детей ГБОУ школы №310 Фрунзенского района Санкт-Петербурга «Слово»

- Положения о проектировании рабочих программ Отделения Дополнительного Образования детей ГБОУ школы №310 Фрунзенского района Санкт-Петербурга «Слово»

- Положения о проектировании рабочих программ Отделения Дополнительного Образования детей ГБОУ школы №310 Фрунзенского района Санкт-Петербурга «Слово»

Анализ ситуации на рынке труда показал важность формирования индивидуальных траекторий жизненного и профессионального самоопределения и построения карьеры для молодых людей с учетом их интересов, способностей, личностных особенностей и требований рынка труда. Потенциальные работодатели стремятся отобрать лучших работников, способных успешно и максимально эффективно выполнять свои обязанности. В связи с этим вопрос профессионального самоопределения молодежи становится чрезвычайно важными.

Актуальность программы «Профориентация» обусловлена высокой значимостью социально – профессионального сопровождения молодежи в решении вопросов профессионального самоопределения и планирования профессиональной карьеры.

Дополнительная общеразвивающая программа «Профориентация» **социально-гуманитарной** направленности имеет **профориентационный** характер.

Новизна программы основана на системном подходе психолого-педагогического сопровождения социализации и профессионального самоопределения обучающихся в возрасте от 14 до 17 лет.

Отличительной особенностью программы является её практико-ориентированный характер.

Программа «Профориентация» создает систему педагогической, психологической, информационной и организационной поддержки обучающихся, включающей мероприятия по профессиональной ориентации и психолого-педагогической диагностики обучающихся, их анкетирование, консультирование, организацию "пробы сил", экскурсий на предприятия и учебные заведения профессионального образования, тематические часы, профориентационные игры, тренинговые занятия, мастер-классы. Профориентационная работа с обучающимися ориентирована на их индивидуализацию и с учетом реальных потребностей рынка труда.

Педагогическая целесообразность программы заключается в том, что она способствует социализации и профессиональному самоопределению обучающихся через формирование системы знаний, представлений о себе, собственных ресурсах, возможностях и способностях, представлений о рынке труда и рынке образовательных услуг, а также активизации личностной позиции обучающихся в ситуации профессионального выбора.

Программа «Профориентация» позволит школьникам получить ответы на волнующие вопросы и принять обоснованное решение о дальнейшей образовательной траектории и перспективах профессионального становления.

Цель программы – создать условия для успешной социализации и профессионального самоопределения подростков в возрасте 14 - 17 лет.

Задачи программы

Обучающие задачи

- Освоить основные понятия и категории, влияющие на выбор профессии.
- Сформировать у обучающихся систему знаний, представлений о себе, собственных ресурсах, возможностях и способностях.

Развивающие задачи

- Содействовать развитию зрелости интересов обучающихся.
- Развить у обучающихся навыки рефлексии, в том числе навыки анализа своих интересов, способностей, возможностей, анализа собственного опыта познания.

Воспитательные задачи

- Содействовать самоопределению подростков, активизировав их личностную позицию в ситуации профессионального выбора.
- Сформировать у обучающихся представления о рынке труда и рынке образовательных услуг.

Программа обеспечивает психолого-педагогическое сопровождение социализации и профессионального самоопределения подростков.

Программа рассчитана на 1 год обучения. Занятия проводятся 1 раз в неделю по 1 учебному часу. Общий объем программы 36 часов.

Возраст обучающихся 14-17 лет. Условия набора в объединение: принимаются все желающие на основе заявления.

Наполняемость в группах составляет 15 человек.

Планируемые результаты

Личностные:

- Формирование первичной мотивации к самопознанию и профессиональному самоопределению;
- Формирование уважительного отношения к людям различных профессий и результатам их труда;
- Формирование мотивации к саморазвитию.

Предметные:

Учащиеся приобретут знания

- о различных профессиях, включающие сведения о содержании профессии, требованиях профессии к личности, рейтинге профессии на рынке труда;
- об известных людях – профессионалах, о предприятиях, учреждениях, где возможно применение той или иной специальности;
- об учебных заведениях, где готовят специалистов профессиональной области.

Метапредметные:

- учащиеся приобретут опыт сотрудничества и совместной деятельности с педагогом, родителями и сверстниками; поиска общего решения и разрешения конфликтов на основе согласования позиций и учета интересов;
- учащиеся овладеют основами самоконтроля, самооценки, принятия решений и осуществления осознанного выбора в учебной и познавательной деятельности.

Формой подведения итогов является профориентационная игра «Я лучший».

Учебный план

№ п/п	Темы и занятия	Общее кол-во часов	В том числе	
			Теория	Практика
1.	Введение в курс. Знакомство. Самоопределение	1	0,5	0,5
2.	Дороги, которые мы выбираем	2	1	1
3.	Профессии с большой перспективой	6	1	5
4.	Карьера и карьерная стратегия	8	3	5

5.	Экскурсии в учебные заведения профессионального образования и предприятия	8	-	8
6.	Тренинги «Выбор за тобой»	10	-	10
7.	Итоговое занятие	1	-	1
	ИТОГО	36	5,5	30,5

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №310
ФРУНЗЕНСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА «СЛОВО»

ПРИНЯТА
Педагогическим советом
Протокол №1 от «30» августа 2024 г.

УТВЕРЖДЕНА
Директор _____ И.В. Полуян
Приказ № 421-ОД от 30 августа 2024 г.

Рабочая программа 1 года обучения

к дополнительной общеразвивающей программе
«Профориентация»
Возраст обучающихся 14-17 лет.
Срок реализации 1 год.

Календарный учебный график
к дополнительной общеразвивающей программе
«Профориентация»
Возраст обучающихся 14-17 лет. Срок реализации 1 год

Год обучения	Дата начала обучения программе	Дата окончания обучения по программе	Всего учебных недель	Количество учебных дней	Количество учебных часов	Режим занятий
1 год	2 сентября	30 мая	36	36	36	1 раз в неделю по 1 часу

Содержание программы

1. Вводное занятие

Теория. Знакомство с программой. Инструктаж по охране труда. Правила пожарной безопасности. Входная диагностика.

Для чего нужно знать свои особенности? Что заставляет человека выбирать ту или иную профессию?

Практика. Знакомство. Упражнение «Артем – артистичный». Игра «Профессия на букву». Методика «Анкета для выявления готовности к выбору профессии» (В.Б. Успенский). Рефлексия.

2. Дороги, которые мы выбираем

Теория. Определение понятий «занятие», «профессия», «специальность», «квалификация», «должность».

Составляющие «Формулы успеха». Мое будущее в моей профессии.

Практика. Упражнение «Выбор». «Схема профессионального мира». Методика Дж. Голланда «Опросник профессиональных предпочтений».

Игра «Цепочка профессий». Методика «Дифференциально-диагностический опросник» Е. А. Климова. Рефлексия.

3. Профессии с большой перспективой

Теория. Уровни профессионального образования: учреждений среднего и высшего профессионального образования. Понятия «Рынок труда» и его составляющие. «Продавцы», «Посредники», «Покупатели».

Новое время – новые профессии.

Профессии наших родителей

Практика. Разминка «Профессия в действиях». Мозговой штурм с упором на конспект «Востребованные профессии будущего».

Игра – эрудиция «Новые профессии сегодня». Обсуждение результатов. Рефлексия.

Профориентационная игра «Город будущего». Презентация работы команд.

Упражнение "Коллективный счет". Составление рейтинга «Самая популярна профессия родителей в нашем классе». Круглый стол «Профессий моей семьи». Презентация и защита исследовательской работы «Мини-исследование профессий моей семьи». Обсуждение. Рефлексия.

4. Карьера и карьерная стратегия

Теория. Типы таланта и интеллекта. Призвание. В поисках призвания.

Технология целеполагания. Принципы постановки карьерных целей. Правила карьерной стратегии. Ошибки и затруднения при выборе профессии.

Трудовой Кодекс РФ о трудоустройстве. Правила составления резюме. Эффективное поведение на рынке труда. Мобильные специалисты.

Практика. Беседа «Чем бы вы занимались, если бы денежные и социальные вопросы вас бы не волновали?». Визуально-рефлексивное упражнение «Призвание». Разбор восьми типов таланта и интеллекта по А. Круглову. Упражнение «Как найти свое призвание?». Рефлексия

Актуализация личного профессионального плана. Мозговой штурм «Основные шаги по принятию решения о выборе профессии». Памятка «Правила профессионального самоопределения». Методика «Постановка жизненных целей».

Отработка и закрепление практического навыка построения карьеры. Профориентационная игра «Королевские работники».

Профориентационная игра «Кадровый вопрос». Упражнение «Игра в лотерею». Игра «Цепочка профессий». Упражнение «Профессия – специальность». Рефлексия.

Деловая игра «Кадровый вопрос». Защита проектов.

Мастер-класс «Кто есть кто?» Деловая игра «Командные роли». Обсуждение результатов.

Круглый стол «Знание трудового кодекса о применении труда несовершеннолетних». Упражнение «Мое резюме».

Мастер – класс «Секреты успешного трудоустройства».

Обсуждение проблем эффективное поведение на рынке труда. Просмотр видеоролика «Секреты успешного трудоустройства».

Заполнение и анализ индивидуальных анкет. Рефлексия.

5. Экскурсии в учебное заведение профессионального образования и на предприятия

6. Тренинги

Психологическая суть профессионального самоопределения

Практика. Тренинг «Выбор за тобой». Техника «Знакомство». Техника «Составление информационной карты». Техника "Невербальное общение".

Межличностное взаимодействие

Практика. Обсуждение впечатлений от предыдущей встречи. Техника "Совместное рисование". Обсуждение.

Развитие умений по принятию решения. Этапы процесса принятия решения

Практика. Техника «Корова». Техника "Плюс, минус, интересно". Обсуждение.

Эмоциональное отношение к выбору профессии

Практика. Техника «Проективный рисунок». Игра «Шестое чувство». Резюме встречи.

Умение учитывать свои сильные и слабые стороны

Практика. Обсуждение «Окно Иогари». Техника «Мои способности». Техника на самоописание. Обсуждение.

Роль жизненных ценностей при выборе профессии

Практика. Игра «Отдел кадров». Обсуждение, основанное на примере классификации Спрэнгера. Техника «Мои ценности». Техника «Мои цели». Обсуждение.

Умение учитывать сильные и слабые стороны

Практика. Индивидуальное письменное задание «Цели». Техника «Моя личность». Техника самоописания. Обсуждение.

Планирование профессионального пути

Практика. Проективный рисунок "Я через 10 лет". Проективная техника "Мой товарищ через 10 лет". Обсуждение.

Решение проблемы выбора профессии

Практика. Ситуация по выбору профессии. Анализ своего решения по выбору профессии. Обсуждение.

Профессиональная зрелость

Практика. Ответы на вопросы письменно. Проективный рисунок «Дорога в жизнь». Техника «Эмоциональное отношение к выбору профессии». Подведение итогов встреч.

7. Итоговое занятие

Практика. Профориентационная игра «Я лучший». Разминка «Один день из жизни». Основная часть «Собеседование с работодателем». Упражнение «Моя линия жизни».

Календарно-тематическое планирование

№ п/п	Темы и занятия	Общее кол-во часов	В том числе	
			Теория	Практика
1.	Введение в курс. Знакомство. Самоопределение	1	0,5	0,5
2.	Дороги, которые мы выбираем	2	1	1
2.1.	Определение понятий «занятие», «профессия», «специальность», «квалификация», «должность».	1	1	0
2.2.	Составляющие «Формулы успеха». Мое будущее в моей профессии.	1	0	1
3.	Профессии с большой перспективой	6	1	5
3.1.	Уровни профессионального образования: учреждений среднего и высшего профессионального образования.	1	0,5	0,5
3.2.	Уровни профессионального образования: учреждений среднего и высшего профессионального образования.	1	0,5	0,5
3.3.	Понятия «Рынок труда» и его составляющие. «Продавцы», «Посредники», «Покупатели».	1	0	1
3.4.	Понятия «Рынок труда» и его составляющие. «Продавцы», «Посредники», «Покупатели».	1	0	1
3.5.	Новое время – новые профессии.	1	0	1
3.6.	Профессии наших родителей	1	0	1
4.	Карьера и карьерная стратегия	8	3	5
4.1.	Типы таланта и интеллекта.	1	1	
4.2.	Призвание. В поисках призвания.	1	0,5	0,5
4.3.	Технология целеполагания. Принципы постановки карьерных целей.	1	0,5	0,5
4.4.	Правила карьерной стратегии. Ошибки и затруднения при выборе профессии.	1	0	1
4.5.	Трудовой Кодекс РФ о трудоустройстве	1	0,5	0,5
4.6.	Правила составления резюме.	1	0,5	0,5
4.7.	Эффективное поведение на рынке труда.	1	0	1
4.8.	Мобильные специалисты.	1	0	1
5.	Экскурсии в учебные заведения профессионального образования и предприятия	8	-	8
5.1.	Экскурсии в учебные заведения профессионального образования и предприятия	1	0	1
5.2.	Экскурсии в учебные заведения профессионального образования и предприятия	1	0	1
5.3.	Экскурсии в учебные заведения профессионального образования и предприятия	1	0	1
5.4.	Экскурсии в учебные заведения профессионального образования и предприятия	1	0	1
5.5.	Экскурсии в учебные заведения профессионального образования и предприятия	1	0	1

5.6.	Экскурсии в учебные заведения профессионального образования и предприятия	1	0	1
5.7.	Экскурсии в учебные заведения профессионального образования и предприятия	1	0	1
5.8.	Экскурсии в учебные заведения профессионального образования и предприятия	1	0	1
6.	Тренинги «Выбор за тобой»	10	-	10
6.1.	Психологическая суть профессионального самоопределения	1	0	1
6.2.	Межличностное взаимодействие	1	0	1
6.3.	Развитие умений по принятию решения. Этапы процесса принятия решения	1	0	1
6.4.	Эмоциональное отношение к выбору профессии	1	0	1
6.5.	Умение учитывать свои сильные и слабые стороны	1	0	1
6.6.	Умение учитывать свои сильные и слабые стороны	1	0	1
6.7.	Решение проблемы выбора профессии	1	0	1
6.8.	Профессиональная зрелость	1	0	1
6.9.	Роль жизненных ценностей при выборе профессии	1	0	1
6.10.	Планирование профессионального пути	1	0	1
7.	Итоговое занятие	1	0	1
	ИТОГО	36	5,5	30,5

Обеспечение программы

Методическое обеспечение программы

Формами образовательного процесса являются: практическое занятие и экскурсия. На занятиях предусматриваются следующие **формы организации учебной деятельности**: индивидуальная, фронтальная, групповая, коллективная.

Реализация программы предполагает групповые **формы работы** (консультации, диагностика, тренинги, мастер-классы, игры, дискуссии, обсуждения).

Отдельную группу представляют **методы диагностики**, представленные в приложении 4 («Анкета для выявления готовности к выбору профессии (В. Б. Успенский)», методика «Определение профессионального типа личности» Дж. Голланда, методика Климова «Определение типа будущей профессии», методика «Якоря карьеры» Э. Шейна).

Ряд используемых упражнений и процедур, предусмотренных программой и приведенных в соответствующих литературных источниках, допускают внесение определенных корректировок с учетом целей соответствующего занятия и особенностей группы, в которой реализуется данная программа.

Основным **формами занятий являются**:

- тренинги;
- беседы и дискуссии;
- игры (словесные, сюжетно-ролевые, профориентационные);
- экскурсии;
- мастер-классы;
- упражнения на взаимодействие;
- диагностика.

Большое место в осуществлении данной программы принадлежит наглядным и словесным **методам обучения** (беседы, просмотр видеоматериалов, работа со специальной литературой, экскурсии).

На занятиях используются следующие педагогические технологии:

- технология группового обучения;
- технология коллективного взаимообучения;
- технология исследовательской деятельности;
- технология игровой деятельности;
- технология коллективной творческой деятельности.

Материально-техническое обеспечение

Для реализации программы на базе школы используется учебный кабинет, оснащенный всем необходимым для проведения занятий: классная доска, столы и стулья для обучающихся и педагога, компьютеры, проектор. Для знакомства с профессиональными видами деятельности используются возможности предприятий и учебных заведений, на территории которых проводятся экскурсии.

Дидактическое обеспечение

Для обеспечения учебного процесса необходимы *наглядно-иллюстративные и дидактические материалы*:

- методические разработки,
- методическая литература,
- раздаточный материал,
- пособия,
- профориентационные игры,
- тестовый материал,
- видеоролики,
- презентации.

Мониторинг образовательных результатов

Педагогический контроль обучающихся осуществляется в несколько этапов: **входной**, промежуточный и итоговый контроль.

Все виды контроля предусматривают выполнение тестовых работ по тематике курса.

Для отслеживания результативности образовательного процесса используется «Анкета для выявления готовности к выбору профессии (В. Б. Успенский)». Методика проводится в начале и в конце обучения.

Показателем результативности образовательного процесса по ДОП «Профориентация» и эффективности курса является тенденция к среднему и высокому уровням готовности к выбору профессии обучающихся при конечном замере.

Количественные показатели были переведены и проинтерпретированы в соответствии с нормативной шкалой:

0-6	7-12	13-18	19-24
Неготовность	Низкая готовность	Средняя готовность	Высокая готовность

Полученные результаты оформляются в сводной таблице показателей результативности образовательного процесса по методике В. Б. Успенского «Опросник для выявления готовности школьников к выбору профессии».

№ учащегося	Возраст учащегося	1 замер (начало года)	Начальный уровень готовности	2 замер (конец года)	Конечный уровень готовности	Результат готовности (наличие тенденции)

Список литературы

Литература для педагогов:

1. Бендюков, М., Соломин И. Ты и твоя профессия. – Санкт-Петербург : ООО «Издательский дом «Рост», 2001.
2. Бурнард, Ф. Тренинг межличностного взаимодействия. – Санкт-Петербург : Питер 2002
3. Грецов, А.Г. Выбираем профессию (советы практического психолога). – Санкт-Петербург: Питер, 2005
4. Зеер, Э. Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов. – 2-е изд., перераб., доп. – Москва : Академический проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. – 330с. – (Gaudeamus).
5. Зеер, Э.Ф. Психология профессий. Учебное пособие. Москва : Академический проект; Фонд «Мир», 2005.
6. Климов, Е.А. Психология профессионального самоопределения. – Москва : Академа, 2004. – 304с
7. Пряжников, Н.С. Психология труда и человеческого достоинства /Н.С. Пряжников, Е.Ю. Пряжникова. – Москва : Академа, 2003. – 480с.
8. Психология популярных профессий/ Под ред. Л.А. Головей. – Санкт-Петербург : Речь, 2003. – 252 с.
9. Самоукина, Н.В. Психология профессиональной деятельности: Учебное пособие. – 2-е изд. Санкт-Петербург : Питер, 2004. – 220 с.

Литература для обучающихся:

1. Аверкин, В.Н. Путевка в жизнь: Образование. Профессия. Карьера: Учебно-справочное пособие. – Москва : Просвещение, 2005. – 112с.
2. Леонтьев, Д.А. Профессиональное самоопределение как построение образов возможного будущего / Д.А Леонтьев, Е.В. Шелобанова // Вопросы психологии. – 2001. – №1. – С.57-65.
3. Махлин, Е. Лабиринты будущего. // Маруся. – 2002. – №11. – С.42-43.
4. Прошина, Л. Не ошибись, выбирая пути. // Смена. – 2001. – №10. – С.254-257. О выборе профессии.
5. Рогов, Е. И. Выбор профессии: Становление профессионала. – Москва: Владос-Пресс, 2003. – 333с. – (Азбука психологии).
6. Сафонов, А. Кем бы ни работать...// Бумеранг. – 2003. – №2. – С.31.
7. Энциклопедия для детей: Выбор профессии: Дополнительный том / Гл. ред. Е. Ананьева, отв.ред. В. Белоусова; Худож. Е. Дукельская. – Москва : Аванта+, 2003. – 428с.: ил.

Интернет-источники:

Гид по профессиям URL: <http://www.profguide.ru> (Дата обращения 25.08.2023)

Методический кабинет по профориентации URL: <http://www.metodkabi.net.ru> (Дата обращения 25.08.2023)

Определение профессиональных склонностей URL: <https://proforientatsia.ru/test/opredelenie-professionalnyh-sklonnostej/> (Дата обращения 25.08.2023)

Психология личности и профессиональное самоопределение URL: <https://nsportal.ru/shkola/psikhologiya/library/2019/10/24/psihologiya-lichnosti-i-professionalnoe-samoopredelenie> (Дата обращения 25.08.2023)

Профессионально важные качества и успешность профессионального труда URL: <http://metodkabi.net.ru/index.php?id=2> (Дата обращения 19.11.2023)

Приложение 1

Опросник для выявления готовности школьников к выбору профессии (подготовлен профессором В.Б.Успенским).

Цель: определение готовности учащихся к выбору профессии.

Инструкция: вам будут предложены утверждения, на которые вы должны выразить свое мнение ответами «да» или «нет».

1. Вы уже твердо выбрали будущую профессию.
2. Основной мотив выбора – материальные интересы.
3. В избранной профессии Вас привлекает, прежде всего, сам процесс труда.
4. Вы выбираете профессиональное учебное заведение потому, что туда пошли учиться Ваши друзья.
5. Вы выбираете место работы (учебы) потому, что оно недалеко от дома.
6. Если Вам не удастся получить избираемую профессию, то у Вас есть запасные варианты, которые устраивают Вас.
7. Вы читаете литературу, связанную с будущей профессией.
8. Вам известны противопоказания, которые существуют для избранной профессии.
9. Не важно, кем работать, важно, как работать.
10. Вы думаете, что с выбором профессии не надо спешить, сначала следует получить аттестат.
11. Вам известно, каких качеств, важных для будущей профессиональной деятельности, вам не хватает.
12. Вы занимаетесь развитием профессионально значимых качеств.
13. Согласны ли Вы с тем, что здоровье не влияет на выбор профессии?
14. Учителя одобряют Ваш выбор будущей профессии.
15. Вы знаете о неприятных сторонах будущей профессии.
16. Вам удалось осуществить пробу сил в деятельности, близкой к будущей профессии.
17. Вы консультировались о выборе профессии у врача.
18. Главное в выборе профессии – возможность поступить в профессиональное учебное заведение.
19. Вы знаете об условиях поступления в выбранное учебное заведение.
20. Вам известно о возможностях трудоустройства по избираемой профессии.
21. Вы уверены, что родственники помогут Вам устроиться на работу (учебу).
22. Вы знаете о возможных заработках у представителей избираемой Вами профессии.
23. Если не удастся поступить в избранное учебное заведение, то Вы будете пытаться еще раз.
24. Для правильного выбора профессии достаточно Вашего слова «хочу».

Обработка и интерпретация результатов: поставьте полученные варианты ответов в два столбца следующим образом:

«Да»: 1, 2, 3, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23.

«Нет»: 4, 5, 10, 13, 24.

Подсчитайте в первой строке сумму ответов «да», во втором – сумму ответов «нет». Сложите полученные суммы и определите уровень готовности школьников к выбору профессии по следующей шкале:

0 – 6 баллов – неготовность;

7 – 12 баллов – низкая готовность;

13 – 18 баллов – средняя готовность;

19 – 24 балла – высокая готовность.

Методическая разработка тренинга «Выбор за тобой»

Занятие 1. Психологическая суть жизненного и профессионального самоопределения.

Цели: знакомство участников группы; введение в проблему профессионального и жизненного самоопределения.

Задачи:

- познакомить с правилами ведения группы;
- ввести в проблему профессионального самоопределения;
- заполнить информационную карту — формирование первых умений по анализу необходимой информации.

Техники:

"Знакомство", "Составление информационной карты", "Невербальное общение".

Необходимое оборудование: тетради для записей и выполнения заданий, с которыми участники группы будут приходить на каждое занятие, ручки.

Ход занятия

1. Вступление (10-15 мин)

Вступление посвящено ознакомлению участников группы с принципами организации подобных групп и правилами их ведения. Задача вступления: добиться возникновения у участников группы формирования начал мотивации на работу по самопознанию и на активное участие в ней.

"Первый вопрос, который, наверное, возник у многих из вас, — почему мы с вами расположились не за столами, а по кругу. Дело в том, что только находясь лицом друг к другу, имея возможность видеть каждого, мы сможем серьезно, обстоятельно разобраться в проблемах, которые будем обсуждать. В этом случае каждый будет чувствовать себя равноправным членом нашего круга. Вступление в профессию предполагает и вхождение в мир взрослых как равного. У многих молодых людей процесс этот проходит очень болезненно и растягивается иногда на долгие годы. В школе и среди родителей у вас мало возможностей понять законы общения на равных. Чаще всего люди, особенно подростки и юноши, принимают крайние роли — подчиняющихся или повелевающих. К этому их вынуждает положение.

Наш круг, его члены, дадут вам возможность понять, каков каждый из вас в равном общении. Таким образом постепенно у нас возникнет как бы модель взрослого общества, в которое вы очень скоро вступите. Вы и сейчас являетесь членами разных групп — школьного класса, своей дружеской компании, кружка или секции, где занимаетесь. В каждой группе вы ведете себя по-разному: в одной из них вас принимают, вы нужны другим, в другой вы находитесь в роли подчиненного, в третьей вовсе не интересуются вами как человеком, а лишь требуют от вас знаний и т.д. В силу своего малого опыта вы часто не в состоянии понять, почему, по каким причинам вас принимают в одном кругу и отвергают в другом. А понять это необходимо, чтобы уметь выстраивать свои отношения с другими людьми. Дело в том, что на протяжении всей жизни вы всегда будете членом какой-либо группы.

Человек формируется, развивается и живет в обществе. Вне общества развитие невозможно. Даже школьники могут развиваться либо посредством чтения книг (ранее созданных обществом), либо познавая окружающий мир теми способами, которые они усвоили в детстве, опять-таки среди других людей. Но при этом личностью обычно считается человек, не утративший собственной индивидуальности и неповторимости. Нащупать баланс между общественным и личным сознанием непросто. Наш круг, в котором все отношения будут более открыты и сконцентрированы, даст вам такую возможность. Не для всех понимание себя как члена общества окажется радостным, но польза будет для каждого — оно даст четкое и ясное направление для самосовершенствования. Задача занятий — дать вам способы развития себя.

Наша группа небольшая, поэтому вы сможете услышать и понять каждого и получить мнение о себе (или, как мы говорим, обратную связь) от всех. Иногда обсуждение может показаться немного затянувшимся, но только такое неспешное общение поможет нам понять себя и других. Круг — редкая для современного человека возможность неторопливого общения, в котором вы сможете воспринять себя в разных ситуациях, понять свои отношения с другими и к самому себе, приобрести активный опыт поведения в обществе и смоделировать некоторые ситуации, которые могут возникнуть в вашей жизни.

Половина занятий посвящена лучшему пониманию себя, другая половина — развитию умений и навыков, необходимых при выборе профессии и в продвижении по профессиональному пути. Но, участвуя в занятиях, всегда помните, что все правила, приемы, знания по выбору профессии вы сможете применить в любой другой жизненной ситуации. Принципы и законы выбора, которые мы будем обсуждать, едины для всех ситуаций. Поэтому на модели выбора профессии мы будем тренироваться в совершении любого жизненного выбора, касающегося семьи, ваших будущих детей, работы, места

Техника "Знакомство"

Задачи: познакомить участников группы друг с другом; дать им возможность почувствовать, какие они при общении в первичной ситуации.

Ведущий может фиксировать основные факты с тем, чтобы выйти на последующее общение в непривычной ситуации и объяснить психологическую суть профессионального самоопределения.

Инструкция. "Каждый из нас, включая и ведущих, в течение 3-5 мин расскажет о себе то, что хотел бы сказать незнакомому человеку. После того как мы выслушаем рассказ одного человека, каждый из нас может задать ему вопросы". Ведущие могут задавать уточняющие вопросы.

- Расскажите о своих сильных и слабых сторонах.
- Что вы можете рассказать о своих интересах и увлечениях?
- Назовите свое имя, сколько вам лет, где вы учитесь?
- Почему вы пришли на эти занятия, что вы надеетесь здесь получить или узнать?
- Расскажите о своих мыслях, связанных с выбором профессии и т.д.

В ходе обсуждения каждый должен ответить на следующие вопросы:

- 1) Как вы себя чувствовали, рассказывая о себе?
- 2) Чем вызвано такое поведение?
- 3) Как вы себя чувствовали, задавая вопросы другому человеку о нем самом?
- 4) Что легче — рассказывать о себе или самому задавать вопросы? Чем это вызвано?
- 5) При рассказе о себе удавалось ли анализировать свое поведение?
- 6) Понравилось ли вам собственное поведение, манера и суть рассказа о себе? С чем это связано? Обсуждение лучше делать после небольшого перерыва

Психологическая суть профессионального самоопределения (10-15 мин)

Задачи: повысить ответственность в профессиональном самоопределении; дать понять, что профессиональное самоопределение — алгоритм, который можно освоить, а освоив, использовать его и избежать при этом множества ошибок.

Слово ведущего. "Основная тема наших встреч — понять свои особенности, цели в жизни и на основе этого понимания сделать выбор профессии. Поэтому сейчас мы поговорим о том, что такое выбор профессии с психологической точки зрения, какова его структура. Но начнем мы с понятия "профессиональный путь". Существует такое мнение, что, выбирая профессию, человек выбирает себе еще и образ жизни. Это мнение подкрепляется многочисленными примерами.

Достаточно назвать уже хрестоматийные. Так, когда мы говорим: "Он работает геологом (или полярником)", то мысленно выстраиваем себе и образ жизни такого человека. На "Бухгалтерский учет" экономического факультета очень часто (гораздо чаще, чем на другие) поступают девушки, абсолютно не интересующиеся экономикой и математикой.

Они выбирают образ профессии — спокойную, не требующую большой отдачи профессию бухгалтера, которая позволит им быть еще и женщиной — женой, матерью, хозяйкой дома. Таким образом, уже в самом начале, на этапе выбора, они выстраивают не только свой профессиональный, но и жизненный путь.

Речь идет не только о выборе профессии, но и о прогнозировании того, что ждет каждого из вас дальше, после того, как вы начнете работать или учиться. Если анализировать человеческие жизни, то они оказываются похожими друг на друга: все мы рождаемся, учимся, вступаем или нет в общественные организации, имеем друзей, создаем семью, работаем, уходим на пенсию и т.д. Таким образом, жизнь каждого из нас складывается, с одной стороны, из стандартных событий, с другой стороны — из индивидуальных, являющихся вехами на пути только данного конкретного человека.

В то же время к стандартным событиям каждый человек относится по-разному. К примеру, если мы попросим нескольких взрослых людей рассказать, почему они поступили именно на эту работу, то услышим различные ответы: "Больше некуда было податься", "Друг посоветовал", "Попал по распределению" или полное перечисление причин выбора своей работы.

Попробуем разобраться в возможных причинах такого объяснения своего выбора. О чем говорит высказывание "Больше некуда было податься"? Отнюдь не о безвыходности положения, а о том, что человек не анализировал ситуацию и прежде всего не собирал сведений (информацию) о возможных местах приложения своих сил. Только человек, владеющий информацией, может принимать реальные решения. Это относится не только к выбору профессии, но и к любой сфере нашей жизни. Сказать конкретно, какая информация нужна при выборе профессии, очень сложно. Но обязательно нужны знания, во-первых, о мире профессий в целом: его сферах, законах, по которым он живет, и, во-вторых, специфические для данного человека: какие области мира профессий соответствуют интересам, способностям, знаниям личности; что нужно сделать, чтобы осуществить свой выбор.

Таким образом, первый "кирпичик" структуры профессионального выбора — наличие информации, или информированность.

Фраза "Больше некуда было податься" говорит о пассивном отношении человека к своей судьбе. Он не чувствует себя хозяином своей жизни, не ценит себя как человека, как личность. Разбору причин такого отношения к себе у нас будет посвящено несколько встреч. А сейчас мы усвоим только одно: человек не ценит себя, если не чувствует своей автономности. Что такое автономность? Коротко говоря, это понимание, с одной стороны, своей принадлежности к миру людей, а с другой — того, что каждый человек и "Я" в том числе — индивидуален и неповторим; понимание своих сильных и слабых сторон; умение определить их в себе и использовать наилучшим образом, знать, как ими управлять; понимание, что только сам человек — хозяин своей судьбы, только он в состоянии сделать себя счастливым и удачливым и добиться всего, что наметил. Узнавая себя, человек получает возможность формировать себя в соответствии со своими намерениями. Автономность — второй "кирпичик" структуры профессионального выбора.

От уровня автономности зависит умение принимать решения. По сути, выбор профессии — это решение, которое принимает человек. Но принимать решение, т. е. брать на себя ответственность, может только автономный человек. Принимая решение, человек на основе анализа выбирает путь для дальнейшего развития и совершенствования. Отказ от принятия решения, желание пустить дела на самотек всегда ведет к регрессу и деградации личности. У принятия решения есть свой алгоритм. Его разбору и применению будет посвящена отдельная встреча. Сегодня мы с вами просто запомним, что третий "кирпичик" — это умение принимать решение.

Мы уже говорили о том, что жизнь человека — это непрерывный процесс. Каждый настоящий момент — результат всего уже происшедшего с нами и он обязательно влияет на будущее. Поэтому нельзя рассматривать выбор профессии как нечто отдельное, ни с чем

не связанное. Принимая решение, мы анализируем прошлое, но при этом мы обязательно заглядываем и в будущее, т. е. планируем. Во всем цивилизованном мире существует термин "планирование жизни, планирование профессионального пути". Не надо воспринимать его как жесткое расписание, хотя и такой вариант возможен. Наиболее типичен другой вид планирования — определение образа жизни, какого человек хочет достичь в 30, 40, 50 лет, и путей (конкретных) его достижения, а также промежуточных сроков.

Чтобы было яснее, разберем пример. Молодой человек хочет к 35-40 годам быть преуспевающим врачом — хорошим специалистом, к которому трудно попасть на прием, и обеспеченным человеком. Это планируемый образ. Теперь планируемые шаги: поступление в медицинский вуз, успешная учеба в нем и успешное окончание; поступление на работу либо в солидную клинику, где есть возможность продвижения, либо туда, где возможна обширная самостоятельная практика. Причем это надо сделать к 25-26 годам, иначе к желаемому сроку не накопится достаточный опыт. Повышение квалификации. Это все относится к профессионализму. Для достижения материального благополучия надо иметь либо ученую степень, либо заняться частной практикой. Кроме того, в имидж преуспевающего человека входит еще и наличие счастливой семьи. И так далее. Таким образом, четвертым "кирпичиком" является умение планировать. И наконец пятый "кирпичик" — эмоциональное отношение к выбору. Каким тоном можно произнести фразу "Больше некуда было податься"? Скорее всего, удрученным, как минимум безразличным.

Страх перед выбором, страх перед началом самостоятельной жизни, безразличие, излишняя восторженность препятствуют адекватному выбору. Более полезно ровное отношение, радость от достигнутого, то, что называется "здоровая злость, здоровый азарт" и т.д. Они увеличивают силы человека".

Техника "Составление информационной карты" (30 мин)

Задачи: практически закрепить полученные знания; повысить активность участников группы в поиске необходимой информации.

Упражнение выполняется письменно.

Инструкция. "Только что мы говорили о тех знаниях и качествах, которые необходимы при выборе. А теперь от абстрактных знаний перейдем к конкретному анализу. Начнем с первого "кирпичика" - информированности. Возьмите ручки и тетради и заполните таблицу как можно подробнее и четче, поскольку дальше мы продолжим работу с ней.

Информационная карта оценки мира профессий:

Что мне интересно знать или делать?

В какой профессии я этого смогу достичь?

Что мне нужно для получения этой профессии?

Записи в таблице должны располагаться блоками "интерес — профессия — необходимые шаги". Сейчас вы пишете все ваши интересы независимо от того, реальны они или нет. Вы определяете максимально широкое поле ваших интересов. В ходе последующих занятий это поле мы будем сужать, дополнять, изменять. Эта таблица — заготовка для нашей будущей работы. На работу вам отводится 25 мин. Если будут возникать вопросы — задавайте их сразу".

В ходе работы ведущие отвечают на вопросы, просят вспомнить все, что интересовало человека в детстве и юности, все его мечты, связанные с профессией. Если остается время, можно провести краткое обсуждение наиболее часто встречавшегося вопроса или провести игру "Полет фантазии": участники дополняют фразу "Я хочу..." и набирают как можно больше вариантов. Выигрывает тот, кто набрал и записал наибольшее количество вариантов. При низкой активности группы с этой игры можно начать заполнение таблицы. Но важно, чтобы кроме фантастических, в таблице присутствовали и реальные варианты.

Техника "Невербальное общение"- (15 мин)

Задачи: дать общее представление о роли невербального общения; использовать двигательную технику для поддержания интереса и внимания. Если не остается времени, упражнение не выполняется.

Вступление ведущего. "А теперь мы с вами вернемся к началу нашего разговора, когда мы говорили о том, что члены круга послужат как бы зеркалом для каждого из нас. Наш образ самого себя формируется в общении с другими людьми. Но очень часто люди совершают ошибку, считая общением лишь разговоры. Огромную часть сигналов о своем состоянии, отношениях мы подаем жестами, движениями, мимикой, т. е. невербально.

Примеры невербального общения: а) противоречие жеста и слов; б) некоторые типичные позы (1-2 примера истолкования поз). Для того чтобы понять невербальное общение глубже, мы выполним одно упражнение".

Инструкция. "Одного из нас мы выберем ведущим. Мы завяжем ему глаза. Его задача: придумать, каким образом, по какому признаку можно разделить людей на две группы, не разговаривая с ними. После того как он придумает основание для классификации, он вытянет руки вперед, ладонями вверх. Задача всех остальных — по очереди подойти к ведущему и положить ему на ладони свои. Делать все это надо в полной тишине, чтобы ведущий не понял, кто именно перед ним".

Детей разделяют на две группы — налево и направо. Ощупывать ладони или делать какие-то еще движения при этом нельзя.

В качестве ведущих должны побывать 3-4 человека. Ведущие группы также участвуют в упражнении.

Обсуждение после этого ведется по нескольким пунктам.

1) Основания классификации и что за психологический смысл несут выдвигаемые классификации. Например: "руки дрожат — не дрожат" — боязнь оценочных ситуаций; "руки кладут уверенно — неуверенно" — особенности характера, которые за этим кроются.

2) Каждый ли из присутствующих был согласен с тем, что его определили в данную группу?

3) Согласны ли были все, что данный человек попал именно в эту группу?

Резюме (1-2 мин)

В нем стоит кратко повторить основные из обсуждавшихся тем, а также выразить надежду, что хотя первое занятие могло показаться несколько затянутым, оно было познавательным и способствовало тому, чтобы и дальше быть участником группы.

В конце каждого занятия участники группы получают домашнее задание.

Домашнее задание.

Еще раз проанализировать информационную карту и дополнить ее пунктом: какие книги необходимо прочитать для знакомства с наиболее интересующими вас профессиями. Прочитать хотя бы одну книгу.

Диагностические методики

1. Опросник для выявления готовности школьников к выбору профессии (подготовлен профессором В.Б.Успенским).

Цель: определение готовности учащихся к выбору профессии.

Инструкция: вам будут предложены утверждения, на которые вы должны выразить свое мнение ответами «да» или «нет».

1. Вы уже твердо выбрали будущую профессию.
2. Основной мотив выбора – материальные интересы.
3. В избранной профессии Вас привлекает, прежде всего, сам процесс труда.
4. Вы выбираете профессиональное учебное заведение потому, что туда пошли учиться Ваши друзья.
5. Вы выбираете место работы (учебы) потому, что оно недалеко от дома.
6. Если Вам не удастся получить избираемую профессию, то у Вас есть запасные варианты, которые устраивают Вас.
7. Вы читаете литературу, связанную с будущей профессией.
8. Вам известны противопоказания, которые существуют для избранной профессии.
9. Не важно, кем работать, важно, как работать.
10. Вы думаете, что с выбором профессии не надо спешить, сначала следует получить аттестат.
11. Вам известно, каких качеств, важных для будущей профессиональной деятельности, вам не хватает.
12. Вы занимаетесь развитием профессионально значимых качеств.
13. Согласны ли Вы с тем, что здоровье не влияет на выбор профессии?
14. Учителя одобряют Ваш выбор будущей профессии.
15. Вы знаете о неприятных сторонах будущей профессии.
16. Вам удалось осуществить пробу сил в деятельности, близкой к будущей профессии.
17. Вы консультировались о выборе профессии у врача.
18. Главное в выборе профессии – возможность поступить в профессиональное учебное заведение.
19. Вы знаете об условиях поступления в выбранное учебное заведение.
20. Вам известно о возможностях трудоустройства по избираемой профессии.
21. Вы уверены, что родственники помогут Вам устроиться на работу (учебу).
22. Вы знаете о возможных заработках у представителей избираемой Вами профессии.
23. Если не удастся поступить в избранное учебное заведение, то Вы будете пытаться еще раз.
24. Для правильного выбора профессии достаточно Вашего слова «хочу».

Обработка и интерпретация результатов: поставьте полученные варианты ответов в два столбца следующим образом:

«Да»: 1, 2, 3, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23.

«Нет»: 4, 5, 10, 13, 24.

Подсчитайте в первой строке сумму ответов «да», во втором – сумму ответов «нет».

Сложите полученные суммы и определите уровень готовности школьников к выбору профессии по следующей шкале:

- 0 – 6 баллов – неготовность;
- 7 – 12 баллов – низкая готовность;
- 13 – 18 баллов – средняя готовность;
- 19 – 24 балла – высокая готовность.

Итоги теста лучше подвести в наглядной форме. Дети сами могут прокомментировать свои результаты.

2. «Определение профессионального типа личности» Дж. Голланда

Изучая индивидуальные особенности людей, психолог Голланд разработал методику для определения социальной направленности личности (социального характерологического типа), выделив шесть типов:

- Реалистический тип (Р)
- Интеллектуальный тип (И)
- Социальный тип (С)
- Конвенциальный тип (К)
- Предприимчивый тип (П)
- Артистический тип (А)

Инструкция: "Из каждой пары профессий нужно указать одну, предпочитаемую. Всего 42 выбора".

Тест

№	а	б
1	инженер-техник	инженер-контролер
2	вязальщик	санитарный врач
3	повар	наборщик
4	фотограф	зав. магазином
5	чертежник	дизайнер
6	философ	психиатр
7	ученый-химик	бухгалтер
8	редактор научного журнала	адвокат
9	лингвист	переводчик художественной литературы
10	педиатр	статистик
11	организатор воспитательной работы	председатель профсоюза
12	спортивный врач	фельетонист
13	нотариус	снабженец
14	перфоратор	карикатурист
15	политический деятель	писатель
16	садовник	метеоролог
17	водитель	медсестра
18	инженер-электрик	секретарь-машинистка
19	маляр	художник по металлу
20	биолог	главный врач
21	телеоператор	режиссер
22	гидролог	ревизор
23	зоолог	зоотехник
24	математик	архитектор
25	работник ИДН	счетовод
26	учитель	милиционер

27	воспитатель	художник по керамике
28	экономист	заведующий отделом
29	корректор	критик
30	завхоз	директор
31	радиоинженер	специалист по ядерной физике
32	водопроводчик	наборщик
33	агроном	председатель сельхозкооператива
34	закройщик-модельер	декоратор
35	археолог	эксперт
36	работник музея	консультант
37	ученый	актер
38	логопед	стенографист
39	врач	дипломат
40	главный бухгалтер	директор
41	поэт	психолог
42	архивариус	скульптор

Ключ к тесту

☐	Реалистический	тип
1а, 2а, 3а, 4а, 5а, 16а, 17а, 18а, 19а, 21а, 31а, 32а, 33а, 34а.		
☐	Интеллектуальный	тип:
1б, 6а, 7а, 8а, 9а, 16б, 20а, 22а, 23а, 24а, 31б, 35а, 36а, 37а.		
☐	Социальный	тип:
2б, 6б, 10а, 11а, 12а, 17б, 29б, 25а, 26а, 27а, 36б, 38а, 39а, 41б.		
☐	Конвенционный	тип:
3б, 7б, 10б, 13а, 14а, 18б, 22б, 25б, 28а, 29а, 32б, 38б, 40а, 42а.		
☐	Предприимчивый	тип:
4б, 8б, 11б, 13б, 15а, 23б, 28б, 30а, 33б, 35б, 37б, 39б, 40б.		
☐	Артистический	тип:
5б, 9б, 12б, 14б, 15б, 19б, 21б, 24а, 27б, 29б, 30б, 34б, 41а, 42б.		

Интерпретация

Каждый тип личности характеризуется некоторыми особенностями:

- определенными чертами характера и складом ума;
- способностями к определенным видам деятельности;
- предпочтениями определенного рода занятий;
- содержанием увлечений;
- профессиональными возможностями.

Каждому типу личности соответствует определенный тип профессий. В том случае, если человек выбирает профессию, соответствующую типу его личности, то он может достичь в ней наибольших успехов и получить наибольшее удовлетворение от работы.

Ниже, в таблице 1 приведены описания каждого из шести типов личности. Однако сделать однозначный вывод о принадлежности к одному определенному типу личности

можно только, в том случае, если оценка по этому типу на несколько баллов выше, чем оценки по другим типам.

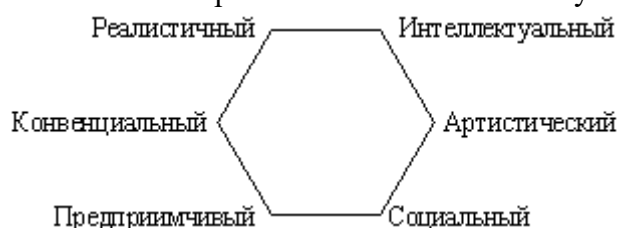
Таблица 1.

Типы профессиональной направленности личности

Типы	Психологические характеристики, особенности личности, способности	Ориентация, направленность, предпочтения	Профессиональная среда	Конкретные профессии
Р	Активность, агрессивность, деловитость, настойчивость, рациональность, практическое мышление, развитые двигательные навыки, пространственное воображение, технические способности	Конкретный результат, настоящее, вещи, предметы и их практическое использование, занятия, требующие физического развития, ловкости, отсутствие ориентации на общение	Техника, сельское хозяйство, военное дело. Решение конкретных задач, требующих подвижности, двигательных умений, физической силы. Социальные навыки нужны в минимальной мере и связаны с приемом – передачей ограниченной информации.	механик, электрик, инженер, фермер, зоотехник, агроном, садовод, автослесарь, шофер и т.д.
И	Аналитический ум, независимость и оригинальность суждений, гармоничное развитие языковых и математических способностей, критичность, любознательность, склонность к фантазии, интенсивная внутренняя жизнь, низкая физическая активность	Идеи, теоретические ценности, умственный труд, решение интеллектуальных творческих задач, требующих абстрактного мышления, отсутствие ориентации на в деятельности, информационный характер общения	Наука. Решение задач, требующих абстрактного мышления и творческих способностей. Межличностные отношения играют незначительную роль, хотя необходимо уметь передавать и воспринимать сложные идеи	физик, астроном, ботаник, программист и др.
С	Умение общаться, гуманность, способность к сопереживанию, активность, зависимость от окружающих и общественного мнения, приспособление, решение проблем с опорой на эмоции и чувства, преобладание языковых способностей	Люди, общение, установление контактов с окружающими, стремление учить, воспитывать, избегание интеллектуальных проблем	Образование, здравоохранение, социальное обеспечение, обслуживание, спорт. Ситуации и проблемы, связанные с умением разбираться в поведении людей, требующие постоянного личного общения, умения убеждать.	врач, педагог, психолог и т.п.

К	Способности к переработке числовой информации, стереотипный подход к проблемам, консервативный характер, подчиняемость, зависимость, следование обычаям, конформность, исполнительность, преобладание математических способностей	Порядок, четко расписанная деятельность, работа по инструкции, заданным алгоритмам, избегание неопределенных ситуаций, социальной активности и физического напряжения, принятие позиции руководства	Экономика, связь, расчеты, бухгалтерия, делопроизводство. Деятельность, требующая способностей к обработке рутинной информации и числовых данных	бухгалтер, финансист, экономист, канцелярский служащий и др.
П	Энергия, импульсивность, энтузиазм, предприимчивость, агрессивность, готовность к риску, оптимизм, уверенность в себе, преобладание языковых способностей, развитые организаторские способности	Лидерство, признание, руководство, власть, личный статус, избегание занятий, требующих усидчивости, большого труда, двигательных навыков и концентрации внимания, интерес к экономике и политике	Решение неясных задач, общение с представителями различных типов в разнообразных ситуациях, требующих умения разбираться в мотивах поведения других людей и красноречия	бизнесмен, маркетолог, менеджер, директор, заведующий, журналист, репортер, дипломат, юрист, политик и т.д.
А	Воображение и интуиция, эмоционально сложный взгляд на жизнь, независимость, гибкость и оригинальность мышления, развитые двигательные способности и восприятие	Эмоции и чувства, самовыражение, творческие занятия, избегание деятельности, требующей физической силы, регламентированного рабочего времени, следования правилам и традициям	Изобразительное искусство, музыка, литература. Решение проблем, требующих художественного вкуса и воображения	музыкант, художник, фотограф, актер, режиссер, дизайнер и т.д.

Более точный вывод о профессиональной направленности личности можно сделать, учитывая не максимальную оценку по одному из типов, а определив три типа, имеющие наибольшие оценки. Дело в том, что в соответствии с теорией Дж.Голланда шесть типов личности сгруппированы друг с другом по степени сходства в форме шестиугольника (см. рис.) Каждый тип наиболее сходен со своими соседями по шестиугольнику и наиболее отличается от противоположного в шестиугольнике типа личности.



Например, социальный тип наиболее похож на предприимчивый и артистический, смежные с ним, и наиболее отличается от реалистического, находящегося по другую сторону шестиугольника.

В том случае, если три типа, получившие наибольшие оценки, являются смежными, то есть находятся с одной стороны шестиугольника, то ваш профессиональный выбор наиболее обоснован и последователен. При этом вы можете отдать предпочтение не только типу, имеющему максимальную оценку, но также тому типу, который находится посередине между двумя остальными.

Если же три наиболее предпочитаемых типа находятся по разные стороны шестиугольника, то сделать выбор гораздо сложнее. В этом случае будет разумным привлечь для своего решения другие основания, например другие тесты, книги или консультации.

Типы профессиональной направленности личности, определяемые по методике Голланда, в некоторой мере соответствуют классификации профессий по предмету труда. Так, «реалистичный» тип личности в наибольшей степени соответствует профессиям типа «человек-техника» и «человек – природа» и характеризует направленность на рабочие и инженерно-технические специальности и должности. «Интеллектуальный» тип личности в большей степени связан со сферой общественных и естественных наук, то есть с профессиями типа «человек – человек» и «человек – природа». «Социальный» тип определяет склонность к профессиям в сфере обслуживания, образования и медицины типа «человек – человек». «Конвенциональный» тип характеризует склонность к информационным профессиям типа «человек – знаковая система». «Предприимчивый тип однозначно не связан с каким-либо одним предметом труда, может проявляться в любом из них, хотя ориентация на управленческие профессии и должности более тесно связывает представителей этого типа с профессиями типа «человек- человек». Наконец, «артистический» тип личности без проблем можно отнести к профессиям типа «человек – художественный образ».

3. «Определение типа будущей профессии» Е. А. Климова

Цель – выявить тип профессиональной деятельности, в которой учащийся наиболее успешен.

Инструкция: Прочитай данные утверждения. Если ты согласен с ними, то перед цифрой в таблице поставь "+", если нет, поставь перед цифрой " - ". Если ты сомневаешься, зачеркни цифру.

Стимульный материал и ключ

№ п/п	Утверждения для самооценки	1 Природа	2 Техника	3 Знак	4 Искусство	5 Человек
1.	Легко знакомлюсь с людьми					1
2.	Охотно и подолгу могу что-нибудь мастерить		1			
3.	Люблю ходить в музеи, театры, на выставки				1	
4.	Охотно и постоянно ухаживаю за растениями, животными	1				
5.	Охотно и подолгу могу что-нибудь вычислять, чертить			1		
6.	С удовольствием общаюсь со сверстниками или малышами					1

7.	С удовольствием ухаживаю за растениями и животными	1				
8.	Обычно делаю мало ошибок в письменных работах			1		
9.	Мои изделия обычно вызывают интерес у товарищей, старших		2			
10.	Люди считают, что у меня есть художественные способности				2	
11.	Охотно читаю о растениях, животных	1				
12.	Принимаю участие в спектаклях, концертах				1	
13.	Охотно читаю об устройстве механизмов, приборов, машин		1			
14.	Подолгу могу разгадывать головоломки, задачи, ребусы			2		
15.	Легко улаживаю разногласия между людьми					2
16.	Считаю, что у меня есть способности к работе с техникой		2			
17.	Людам нравится моё художественное творчество				2	
18.	У меня есть способности к работе с растениями и животными	2				
19.	Я могу ясно излагать свои мысли в письменной форме			2		
20.	Я почти никогда ни с кем не ссорюсь					1
21.	Результаты моего технического творчества одобряют незнакомые люди		1			
22.	Без всякого труда усваиваю иностранные языки			1		
23.	Мне часто случается помогать даже незнакомым людям					2

24.	Подолгу могу заниматься музыкой, рисованием, читать книги и т.д.				1	
25.	Могу влиять на ход развития растений и животных	2				
26.	Люблю разбираться в устройстве механизмов, приборов		1			
27.	Мне обычно удаётся склонить людей на свою точку зрения					1
28.	Охотно наблюдаю за растениями и животными	1				
29.	Охотно читаю научно-популярную, критическую литературу, публицистику			1		
30.	Стараюсь понять секреты мастерства и пробую свои силы в живописи, музыке и т.п.				1	
	Результаты					

По каждому столбцу подсчитай алгебраическую, то есть с учётом знаков, сумму, зачёркнутые цифры не считай. Запиши в строку "Результаты".

Наибольшая полученная сумма или суммы (по нескольким столбцам) указывают на наиболее подходящий для тебя тип профессии.

Малые отрицательные суммы указывают на типы профессий, которых тебе следует избегать при выборе. Максимальное число баллов в каждом столбце - 8.

В соответствии с данной классификацией, предложенной профессором Б.А. Климовым, мир современных профессий можно разделить на 5 основных типов:

- 1 - "Человек - природа"
- 2 - "Человек - техника"
- 3 - "Человек - знаковая система"
- 4 - "Человек - художественный образ"
- 5 - "Человек - человек"

Тип профессии указывает на то, с чем человеку приходится иметь дело в процессе своей профессиональной деятельности, то есть на предмет труда. По предмету труда можно выделить пять типов профессий:

- к профессиям типа "человек-человек" относятся профессии, связанные с медицинским обслуживанием (врач, медсестра, санитарка); обучением и воспитанием (воспитатель, няня, учитель, преподаватель, тренер); бытовым обслуживанием (продавец, проводник, официант); правовой защитой (юрист, следователь, участковый инспектор). Профессии этого типа предъявляют высокие требования к таким качествам работника как умение устанавливать и поддерживать деловые контакты, понимать состояние людей, оказывать влияние на других, проявлять выдержку, спокойствие и доброжелательность, речевые способности.
- тип "человек-техника" включает в себя профессии, связанные с созданием, монтажом, сборкой и наладкой технических устройств (каменщик, монтажник,

сварщик, инженер-конструктор); эксплуатацией технических средств (водитель, кочегар, крановщик, токарь, швея-мотористка); ремонтом техники (слесарь-ремонтник, механик, электромонтёр по ремонту оборудования). Этот тип профессий требует от работника высокого уровня развития наглядно-образного мышления, пространственных представлений, технической осведомленности и сообразительности, хороших двигательных навыков, ловкости.

- тип "человек - знаковая система" объединяет профессии, связанные с текстами (корректор, машинистка, переводчик, библиотекарь), с цифрами, формулами и таблицами (программист, экономист, бухгалтер, кассир), с чертежами, картами, схемами (штурман, чертёжник), со звуковыми сигналами (радист, телефонист). Профессии этого типа требуют от человека способности к отвлечённому мышлению, оперированию числами, длительному и устойчивому сосредоточению внимания, усидчивости.
- к типу "человек - художественный образ" можно отнести профессии, связанные с созданием, проектированием, моделированием художественных произведений (художник, журналист, модельер, композитор); с воспроизведением, изготовлением различных изделий по эскизу, образцу (ювелир, актёр, закройщик, реставратор, столяр-краснодеревщик, цветовод-декоратор). От человека в профессиях этого типа требуется развитый художественный вкус, высокая эстетическая чувствительность, богатое и яркое воображение.
- к типу "человек-природа" можно отнести профессии, связанные с изучением живой и неживой природы (микробиолог, агрохимик, геолог); с уходом за растениями и животными (лесовод, овощевод, зоотехник); с профилактикой и лечением заболеваний растений и животных (ветеринар). Этот тип профессий предполагает наличие у человека хорошей наблюдательности, способности ориентироваться в условиях непредсказуемости и отсроченности результатов, менять цели в зависимости от условий, выносливости и терпеливости к недостатку комфорта.

4. «Якоря карьеры» Э. Шейна

Ценностные ориентации в карьере

1. Профессиональная компетентность

Прежде всего, они ориентированы на развитие своих способностей и навыков в областях, непосредственно связанных с их специальностью. Важнейшими критериями карьеры для них является постоянное совершенствование их опыта и знаний и признание их профессионализма. Вряд ли их заинтересует даже значительно более высокая должность, если она не связана с их профессиональными компетенциями. Так как они талантливы и любят, что к ним относятся как к знатокам своего дела, люди этой категории испытывают чувство причастности, возникающее из содержания их работы, развивают и совершенствуют свои навыки.

2. Менеджмент

Эти люди рассматривают свою специализацию как ловушку и признают, что важно знать несколько функциональных областей. Они развивают знания и опыт на уровне своего бизнеса или своей отрасли. Возможности для лидерства, высокого дохода, повышенных уровней ответственности и вклад в успех своей организации являются ключевыми ценностями и мотивами. Самое главное для них – управление: людьми, проектами, любыми бизнес-процессами – это в целом не имеет принципиального значения. Центральное понятие их профессионального развития – власть, осознание того, что от них зависит принятие ключевых решений. Причем для них не является принципиальным управление собственным проектом или целым бизнесом, скорее наоборот, они в большей степени ориентированы на построение карьеры в наемном менеджменте, но при условии, что им будут делегированы значительные полномочия.

3. Автономия (независимость).

Люди данной категории испытывают трудности, связанные с ограничением, установленными правилами, процедурами, рабочим днем, дисциплиной и т.д. Они любят выполнять работу своим способом, темпом и по собственным стандартам. Они не любят, когда работа вмешивается в их частную жизнь, поэтому предпочитают делать независимую карьеру собственным путем. Они скорее выберут низкосортную работу, чем откажутся от автономии и независимости. Для них первоочередная задача развития карьеры - получить возможность работать самостоятельно, самому решать, как, когда и что делать для достижения тех или иных целей. Карьера для них - это, прежде всего, способ реализации их свободы, поэтому любые рамки и строгое подчинение оттолкнут их даже от внешне привлекательной позиции.

4. Стабильность работы.

Эти люди испытывают потребность в безопасности, защите и возможности прогнозирования и будут искать постоянную работу с минимальной вероятностью увольнения. Эти люди отождествляют свою работу со своей карьерой. Их потребность в безопасности и стабильности ограничивает выбор вариантов карьеры. Авантурные или краткосрочные проекты и только становящиеся на ноги компании их, скорее всего, не привлекают. Они очень ценят социальные гарантии, которые может предложить работодатель, и, как правило, их выбор места работы связан именно с длительным контрактом и стабильным положением компании на рынке. Такие люди, как правило, отличаются невысоким уровнем притязаний.

5. Стабильность места жительства.

Для них важнее остаться на одном месте жительства, чем получить повышение или новую работу на новой местности. Переезд для них неприемлем, и даже частые командировки являются для них негативным фактором при рассмотрении предложения о работе.

6. Служение

Данная категория описывает людей, занимающихся делом по причине желания реализовать в своей работе главные ценности. Они часто ориентированы больше на ценности, чем на требующиеся в данном виде работы способности. Они стремятся приносить пользу людям, обществу, для них очень важно видеть конкретные плоды своей работы, даже если они и не выражены в материальном эквиваленте. Основной тезис построения их карьеры - получить возможность максимально эффективно использовать их таланты и опыт для реализации общественно важной цели. Люди, ориентированные на служение, общительны и часто консервативны.

7. Вызов.

Эти люди считают успехом преодоление непреодолимых препятствий, решение неразрешимых проблем или просто выигрыш. Для одних людей вызов представляет более трудная работа, для других это — конкуренция и межличностные отношения. Они ориентированы на решение заведомо сложных задач, преодоление препятствий ради победы в конкурентной борьбе. Они чувствуют себя преуспевающими только тогда, когда постоянно вовлечены в решение трудных проблем или в ситуацию соревнования. Карьера для них - это постоянный вызов их профессионализму, и они всегда готовы его принять.

8. Интеграция стилей жизни.

Для людей этой категории карьера должна ассоциироваться с общим стилем жизни, уравновешивая потребности человека, семьи и карьеры. Они хотят, чтобы организационные отношения отражали бы уважение к их личным и семейным проблемам. Выбирать и поддерживать определенный образ жизни для них важнее, чем добиваться успеха в карьере. Развитие карьеры их привлекает только в том случае, если она не нарушает привычный им стиль жизни и окружение. Для них важно, чтобы все было уравновешено - карьера, семья, личные интересы и т.п. Жертвовать чем-то одним ради другого им явно не свойственно. Такие люди обычно в своем поведении проявляет

конформность (тенденция изменять свое поведение в зависимости от влияния других людей, с тем, чтобы оно соответствовало мнению окружающих)

9. Предпринимательство. Этим людям нравится создавать новые организации, товары или услуги, которые могут быть отождествлены с их усилиями. Работать на других - это не их, они - предприниматели по духу, и цель их карьеры - создать что-то новое, организовать свое дело, воплотить в жизнь идею, всецело принадлежащую только им. Вершина карьеры в их понимании - собственный бизнес.

Бланк методики "Якоря карьеры"

ФИО _____

Насколько важным для Вас является каждое из следующих утверждений?
(Обведите, пожалуйста, выбранный балл кружком).

1 – абсолютно не важно		
10 – исключительно важно		
1	Строить свою карьеру в пределах конкретной научной или технической сферы	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
2	Осуществлять наблюдение и контроль над людьми, влиять на них на всех уровнях	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
3	Иметь возможность делать все по-своему и не быть стесненным правилами какой-либо организации	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
4	Иметь постоянное место работы с гарантированным окладом и социальной защищенностью	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
5	Употреблять свое умение общаться на пользу людям, помогать другим	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
6	Работать над проблемами, которые представляются почти неразрешимыми	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
7	Вести такой образ жизни, чтобы интересы семьи и карьеры взаимно уравновешивали друг друга	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
8	Создать и построить нечто, что будет всецело моим произведением или идеей	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
9	Продолжать работу по своей специальности, чем получить более высокую должность, не связанную с моей специальностью	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
10	Быть первым руководителем в организации	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
11	Иметь работу, не связанную с режимом или другими организационными ограничениями	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
12	Работать в организации, которая обеспечит мне стабильность на длительный период времени	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
13	Употребить свои умения и способности на то, чтобы сделать мир лучше	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
14	Соревноваться с другими и побеждать	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
15	Строить карьеру, которая позволит мне не изменять своему образу жизни	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
16	Создать новое коммерческое предприятие	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

17	Посвятить всю жизнь избранной профессии	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
18	Занять высокую руководящую должность	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
19	Иметь работу, которая представляет максимум свободы и автономии в выборе характера занятий, времени выполнения и т.д.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
20	Оставаться на одном месте жительства, чем переехать в связи с повышением	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
21	Иметь возможность использовать свои умения и таланты для служения важной цели	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Насколько Вы согласны с каждым из следующих утверждений?

1 – совершенно не согласен		
10 – полностью согласен		
22	Единственная действительная цель моей карьеры – находить и решать трудные проблемы, независимо от того, в какой области они возникли	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
23	Я всегда стремлюсь уделять одинаковое внимание моей семье и моей карьере	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
24	Я всегда нахожусь в поиске идей, которые дадут мне возможность начать и построить свое собственное дело	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
25	Я соглашусь на руководящую должность только в том случае, если она находится в сфере моей профессиональной компетенции	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
26	Я хотел бы достичь такого положения в организации, которое давало бы возможность наблюдать за работой других и интегрировать их деятельность	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
27	В моей профессиональной деятельности я более всего заботился о своей свободе и автономии	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
28	Для меня важнее остаться на нынешнем месте жительства, чем получить повышение или новую работу в другой деятельности	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
29	Я всегда искал работу, на которой мог бы приносить пользу другим	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
30	Соревнование и выигрыш – это наиболее важные и волнующие стороны моей карьеры	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
31	Карьера имеет смысл только в том случае, если она позволяет вести жизнь, которая мне нравится	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
32	Предпринимательская деятельность составляет центральную часть моей карьеры	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
33	Я бы скорее ушел из организации, чем стал заниматься работой, не связанной с моей профессией	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
34	Я буду считать, что достиг успеха в карьере только тогда, когда стану руководителем высокого уровня в солидной организации	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
35	Я не хочу, чтобы меня стесняла какая-нибудь организация или мир бизнеса	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
36	Я бы предпочел работать в организации, которая обеспечивает длительный контракт	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
37	Я бы хотел посвятить свою карьеру достижению важной и полезной цели	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

38	Я чувствую себя преуспевающим только тогда, когда я постоянно вовлечен в решение трудных проблем или в ситуацию соревнования	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
39	Выбрать и поддерживать определенный образ жизни важнее, чем добиваться успеха в карьере	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
40	Я всегда хотел основать и построить свой собственный бизнес	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
41	Я предпочитаю работу, которая не связана с командировками	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Бланк методики "Якоря карьеры"

ФИО _____

Ценностные ориентации в карьере	Степень важности (max 10)
1. Профессиональная компетентность Эта ориентация связана с наличием способностей и талантов в определенной области. Люди с такой ориентацией хотят быть мастерами своего дела, они бывают особенно счастливы, когда достигают успеха в профессиональной сфере, но быстро теряют интерес к работе, которая не позволяет развивать их способности. Вряд ли их заинтересует даже значительно более высокая должность, если она не связана с их профессиональными компетенциями. Они ищут признания своих талантов, что должно выражаться в статусе, соответствующем их мастерству. Они готовы управлять другими в пределах своей компетенции, но управление не представляет для них особого интереса. Поэтому многие из этой категории отвергают работу руководителя, управление рассматривают как необходимое условие для продвижения в своей профессиональной сфере.	
2. Менеджмент. Для этих людей первостепенное значение имеет ориентация личности на интеграцию усилий других людей, полнота ответственности за конечный результат и соединение различных функций организации. С возрастом и опытом эта карьерная ориентация проявляется сильнее. Возможности для лидерства, высокого дохода, повышенных уровней ответственности и вклад в успех своей организации являются ключевыми ценностями и мотивами. Самое главное для них – управление: людьми, проектами, любыми бизнес-процессами – это в целом не имеет принципиального значения. Центральное понятие их профессионального развития – власть, осознание того, что от них зависит принятие ключевых решений. Причем для них не является принципиальным управление собственным проектом или целым бизнесом, скорее наоборот, они в большей степени ориентированы на построение карьеры в наемном менеджменте, но при условии, что им будут делегированы значительные полномочия. Человек с такой ориентацией будет считать, что не достиг цели своей карьеры, пока не займет должность, на которой будет управлять различными сторонами деятельности предприятия.	
3. Автономия (независимость). Первичная забота личности с такой ориентацией – освобождение от организационных правил, предписаний и ограничений. Они испытывают трудности, связанные с установленными правилами, процедурами, рабочим	

днем, дисциплиной, формой одежды и т.д. Они любят выполнять работу своим способом, темпом и по собственным стандартам. Они не любят, когда работа вмешивается в их частную жизнь, поэтому предпочитают делать независимую карьеру собственным путем. Они скорее выберут низкосортную работу, чем откажутся от автономии и независимости. Для них первоочередная задача развития карьеры - получить возможность работать самостоятельно, самому решать, как, когда и что делать для достижения тех или иных целей. Карьера для них - это, прежде всего, способ реализации их свободы, поэтому любые рамки и строгое подчинение оттолкнут их даже от внешне привлекательной позиции. Такой человек может работать в организации, которая обеспечивает достаточную степень свободы.	
4. Стабильность работы. Эти люди испытывают потребность в безопасности, защите и возможности прогнозирования и будут искать постоянную работу с минимальной вероятностью увольнения. Эти люди отождествляют свою работу со своей карьерой. Их потребность в безопасности и стабильности ограничивает выбор вариантов карьеры. Авантюрные или краткосрочные проекты и только становящиеся на ноги компании их, скорее всего, не привлекают. Они очень ценят социальные гарантии, которые может предложить работодатель, и, как правило, их выбор места работы связан именно с длительным контрактом и стабильным положением компании на рынке. Такие люди ответственность за управление своей карьерой перекладывают на нанимателя. Такие люди, как правило, отличаются невысоким уровнем притязаний.	
5. Стабильность места жительства. Для них важнее остаться на одном месте жительства, чем получить повышение или новую работу на новой местности. Переезд для них неприемлем, и даже частые командировки являются для них негативным фактором при рассмотрении предложения о работе.	
6. Служение. Данная категория описывает людей, занимающихся делом по причине желания реализовать в своей работе главные ценности. Они часто ориентированы больше на ценности, чем на требующиеся в данном виде работы способности. Они стремятся приносить пользу людям, обществу, для них очень важно видеть конкретные плоды своей работы, даже если они и не выражены в материальном эквиваленте. Основной тезис построения их карьеры - получить возможность максимально эффективно использовать их таланты и опыт для реализации общественно важной цели. Люди, ориентированные на служение, общительны и часто консервативны. Человек с такой ориентацией не будет работать в организации, которая враждебна его целям и ценностям.	
7. Вызов. Эти люди считают успехом преодоление непреодолимых препятствий, решение неразрешимых проблем или просто выигрыш. Они ориентированы на то, чтобы “бросать вызов”. Для одних людей вызов представляет более трудная работа, для других это — конкуренция и межличностные отношения. Они ориентированы на решение заведомо сложных задач, преодоление препятствий ради победы в конкурентной борьбе. Они чувствуют себя преуспевающими только тогда, когда постоянно вовлечены в решение трудных проблем или в ситуацию соревнования. Карьера для них - это постоянный вызов их профессионализму, и они всегда готовы его принять. Социальная ситуация чаще всего рассматривается с позиции “выигрыша – проигрыша”. Процесс	

борьбы и победа более важна для них, чем конкретная область деятельности или квалификация. Новизна и разнообразие и вызов имеют для них очень большую ценность, и, если все идет слишком просто, им становится скучно.	
8. Интеграция стилей жизни. Для людей этой категории карьера должна ассоциироваться с общим стилем жизни, уравнивая потребности человека, семьи и карьеры. Они хотят, чтобы организационные отношения отражали бы уважение к их личным и семейным проблемам. Выбирать и поддерживать определенный образ жизни для них важнее, чем добиваться успеха в карьере. Развитие карьеры их привлекает только в том случае, если она не нарушает привычный им стиль жизни и окружение. Для них важно, чтобы все было уравновешено - карьера, семья, личные интересы и т.п. Жертвовать чем-то одним ради другого им явно не свойственно. Такие люди обычно в своем поведении проявляет конформность (тенденция изменять свое поведение в зависимости от влияния других людей, с тем, чтобы оно соответствовало мнению окружающих)	
9. Предпринимательство. Этим людям нравится создавать новые организации, товары или услуги, которые могут быть отождествлены с их усилиями. Работать на других - это не их, они - предприниматели по духу, и цель их карьеры - создать что-то новое, организовать свое дело, воплотить в жизнь идею, всецело принадлежащую только им. Вершина карьеры в их понимании - собственный бизнес.	

Ключ к методике "Якоря карьеры"

№	Карьерная ориентация	Номера вопросов	Кол-во вопросов
1	Профессиональная компетентность	1, 9, 17, 25, 33	5
2	Менеджмент	2, 10, 18, 26, 34	5
3	Автономия (независимость)	3, 11, 19, 27, 35	5
4	Стабильность работы	4, 12, 36	3
5	Стабильность места жительства	20, 28, 41	3
6	Служение	5, 13, 21, 29, 37	5
7	Вызов	6, 14, 22, 30, 38	5
8	Интеграция стилей жизни	7, 15, 23, 31, 39	5
9	Предпринимательство	8, 16, 24, 32, 40	5

Следует просуммировать баллы по каждой ориентации и разделить на количество вопросов. Ориентация считается ярко выраженной, если показатель превышает 6 баллов.

**Сводная таблица показателей результативности образовательного процесса
по методике В. Б. Успенского
«Опросник для выявления готовности школьников к выбору профессии»**

№ учащегося	ФИО	1 замер (начало года)	Начальный уровень готовности	2 замер (Середина года)	Конечный уровень готовности	Результат готовности (наличие тенденции)
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						

0 – 6 баллов – неготовность;
7 – 12 баллов – низкая готовность;
13 – 18 баллов – средняя готовность;
19 – 24 балла – высокая готовность.