

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Вожегодская средняя школа»

Рассмотрено на заседании  
педагогического совета  
(протокол №1 от 30.08.2023 г.)

Утверждаю  
Директор МБОУ  
«Вожегодская средняя школа»  
К.С. Игнатьева  
Приказ №224 от 30.08.2023 г.



**Рабочая программа**  
курса внеурочной деятельности  
«Профориентация»  
Социальное направление  
основное общее образование  
5Б класс  
Срок реализации: 2023/2024 учебный год

Составитель : Кирилова Елена Валентиновна,  
социальный педагог МБОУ «Вожегодская средняя школа»

п. Вожега, 2023

## **Пояснительная записка**

Рабочая программа по курсу внеурочной деятельности для 5-х классов «Профориентация» составлена на основе Федерального государственного образовательного стандарта основного общего образования и **нормативных документов Федерального уровня, регламентирующие организацию внеурочной деятельности**

- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с последующими изменениями);
- Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 31.05.2021 № 287 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта основного общего образования» (с последующими изменениями);
- Приказ Минпросвещения России от 18.05.2023 № 370 «Об утверждении федеральной образовательной программы основного общего образования» (далее - ФОП ООО);
- Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 22.03.2021 № 115 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования» (с последующими изменениями);
- Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 28 сентября 2020 г. N 28 "Об утверждении санитарных правил СП 2.4.3648-20 "Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи""
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 04.09.2014 № 1726-р «Об утверждении Концепции развития дополнительного образования детей».
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 24.04.2015 №729-р «План мероприятий на 2015-2020 годы по реализации Концепции развития дополнительного образования детей».

- Приказ Министерства образования и науки РФ от 29.08. 2013 №1008 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам»;
- Приказ Министерства образования и науки РФ от 25.10.2013 №1185 «Об утверждении примерной формы договора об образовании на обучение по дополнительным образовательным программам».
- Письмо Департамента общего образования Минобрнауки России от 18.08.2017 № 09-1672 «О направлении методических рекомендаций»;

**локальных нормативных документов, регламентирующие реализацию внеурочной деятельности в общеобразовательном учреждении:**

- Основная образовательная программа основного общего образования МБОУ «Вожегодская средняя школа».
- Устав МБОУ «Вожегодская средняя школа»;
- Положение о портфолио обучающихся.
- Положение об организации внеурочной деятельности.

На изучение курса внеурочной деятельности «Профориентация» в 5 классе отводится 34 часа в год (1 час в неделю, 34 учебных недель).

В последние годы все большую актуальность приобретает профориентационная работа в образовательных учреждениях. Новые экономические условия, постоянно изменяющаяся ситуация на рынке труда, широкие возможности для образования и обучения – вот лишь небольшая часть тех причин, побуждающих людей уделять все более пристальное внимание вопросам собственной профессиональной жизни и карьеры. В последние годы отмечается возрастание спроса на профориентационные услуги. В большей степени это обусловлено изменениями, которые наблюдаются на рынке труда.

Сегодня – время господства западных ценностей, когда работники стремятся быть более рациональными, готовы «продавать себя» и не считают это зазорным. Успешность на рынке – плод личных усилий и опыта, а не полученных в институте теоретических знаний. С другой стороны, работодатели оценивают работника с точки зрения выгоды и той пользы, которую он может принести организации, – тут образование кандидата рассматривается просто как галочка, необходимая, но недостаточная. Рынок труда, в своем развитии опережает рынок образовательных услуг. Каждый день появляется острая необходимость в новых специалистах, которые будут соответствовать новым, появляющимся профессиям. Но, обучаются эти специалисты, как правило, уже на рабочем месте, а не в учебном заведении, которое еще не готово дать такую профессию. Бытует мнение, что само понятие профессии, тем более профессии «на всю жизнь» начинает устаревать. Во многом это связано с тем революционным скачком, который привнесли в нашу жизнь все те же информационные технологии, добавив перечень новых специализаций и кардинально изменив старые. Сейчас актуальнее говорить о выборе сферы деятельности, т.е. выборе того, где и кем вы будете работать, нежели о выборе профессии. Люди с различными профессиями работают в одной и той же сфере деятельности или отрасли, и важнее становится не полученное образование, а способность быстро адаптироваться к новым условиям и уметь постоянно обучаться. Безусловно, в деле профориентации существует своя «классика» – трудно ставить под сомнение эффективность проведения профориентационных уроков, но современные школьники ждут новых, современных форм профориентационной работы, которые будут положительно влиять на мотивационную сторону профессионального самоопределения, активизировать их в решении данного вопроса. Выявление и анализ данных фактов обуславливают необходимость разработки новой профориентационной программы.

Данная развивающая программа поможет старшеклассникам определить наличие и направленность своих профессиональных интересов и склонностей, личностных и деловых качеств, необходимых для овладения определенной сферой профессионального труда; информирует о его содержании и условиях труда в рамках интересующей профессии; познакомит с правилами принятия решения и планирования своего профессионального пути.

## **Описание участников программы.**

В данной программе могут принимать участие дети разных категорий:

- дети, подросткового возраста;
- приемные дети;
  - дети с ограниченными возможностями здоровья;
- дети, оставшиеся без попечения родителей.

## **Цели и задачи программы.**

Цель программы - приобретение участниками знаний и умений, необходимых для адекватного выбора сферы трудовой деятельности, планирования своего профессионального пути и успешного продвижения в реализации намеченного плана, то есть формирование профессиональной зрелости.

Цель программы реализуется через следующие основные задачи, которые подразделяются на обучающие, воспитательные и развивающие.

Обучающие задачи:

- формирование способности самостоятельно ориентироваться в постоянно меняющейся ситуации;
- обучение способам сбора информации о рынке труда;
  - обучение приемам саморегуляции и снятия психоэмоционального напряжения;
- формирование готовности к внутренним компромиссам на пути к успеху;
- поощрение позитивных форм активности (творчества, инициативы в решении задач, установлении социальных контактов и др.);

Воспитательные задачи:

- воспитание ответственности за свои поступки;
- формирование нравственных и моральных норм поведения;
- формирование внутреннего контроля за своим развитием и мыслями ;
- формирование личности будущих специалистов, способных к динамичной социальной и профессиональной мобильности, смене деятельности, нахождению эффективных решений в сложных условиях конкурентной борьбы во всех сферах жизнедеятельности.

Развивающие задачи:

- развитие профессиональной зрелости членов группы;
- формирование позитивной «Я-концепции»;
- развитие умений, необходимых при выборе профессии, и продвижении в своем процессе принятия решения о выборе профессии;
- формирование личностных качеств, необходимых для эффективной профессиональной деятельности.
- развитие уверенности в себе, снятие тревожности;
- формирование потребности в достижениях и самостоятельном принятии решений, обладать уверенностью и предприимчивостью;
- развитие коммуникативных навыков.

## **Научные, методические и методологические основания программы.**

Программа разработана на основании компетентностного подхода, который предполагает освоение школьниками умений, позволяющим действовать в новых, неопределённых, проблемных ситуациях, для которых заранее нельзя наработать соответствующих средств. Участники программы не просто усваивают суммы сведений, а осваивают такие умения, которые позволяли бы им определять свои цели, принимать решения и действовать в типичных и нестандартных ситуациях. В современных условиях труда становятся важными не столько знания человека (которые устаревают все быстрее и быстрее), сколько его потенциал и способность обучаться. Именно за потенциалом и «охотится» большинство нынешних работодателей, устремивших свое внимание на современных выпускников. Данный подход позволяет определить потенциал человека, направленность данного потенциала, наиболее выраженные компетенции и сферу их наиболее эффективного трудового приложения. Занятия, представленные в программе, помогут участникам самим оценить свой потенциал, для его дальнейшего развития и совершенствования.

В программе реализуются четыре подхода, которые в комплексе дают максимальный эффект: активизирующий подход, информационный подход, диагностико-консультационный и развивающий подходы.

Целью активизирующего подхода является формирование у участников установку на необходимость профессионального самоопределения, побудить к активному поиску, выбору и самостоятельному решению имеющихся проблем. Данный подход реализуется через упражнения, карточные, деловые игры, обсуждения и позволяет создать положительную мотивацию к различным профориентационным процедурам.

Диагностико-консультационный подход позволяет выявить профессиональную направленность человека на основе объективных тестовых данных, и в процессе консультации решить основной профориентационный запрос человека с использованием полученной информации. В качестве дополнительного результата в рамках данного подхода можно диагностировать выраженность тех или иных компетенций, профессионально важных в рамках получаемой профессии.

Основной смысл информационного подхода – кратко, но информационно



освещать как общие тенденции на рынке труда, так и ситуацию с предпочитаемыми участниками знаний – где и кем они смогут работать в современных реалиях.

Развивающий подход реализуется через проведение упражнений, решающих различные профориентационные вопросы, а также развитие различных навыков и качеств, которые могут быть полезны в будущей профессиональной жизни.

В основу программы положена концепция о профессиональной зрелости, разработанная А. П. Чернявской[17], на основе обобщения работ Д. Сьюпера, Б. Вестбрука и проведенного эмпирического исследования в российских условиях. Профессиональная зрелость включает в себя следующие параметры: автономность, информированность, умение принимать решения, умение планировать свою профессиональную жизнь, эмоциональная вовлеченность. Рассмотрим подробнее каждый параметр.

*Автономность.* Любой человек будет удовлетворен своим профессиональным решением (выбор или смена профессии, места обучения, места работы, специализации, переобучения и т.д.) только в том случае, если он будет воспринимать это решение как свое собственное, а не навязанное извне. Какими же основными характеристиками обладает «автономный» человек?

1. Вычленение себя из мира окружающих людей. Умение отделить свои цели от целей родителей и других значимых лиц.
2. Стремление реализовать желание в практических действиях, иметь глубокие знания и навыки хотя бы в одной области. Общая ориентация на успех. Знание шагов, которые необходимо сделать для приобретения знаний и навыков. Принятие на себя ответственности за собственные действия.
3. Наличие собственного рабочего опыта, опыта решения жизненных проблем. Самостоятельный опыт по планированию своих поступков, общих дел, своего времени и т.д.
4. Умение прогнозировать профессиональный рост. Однородность профессиональных предпочтений в течение длительного времени.
5. Инициатива и изобретательность в реализации возможностей. Собственная активность в получении информации и выборе профессионального пути.
6. Уровень реализма в принятии карьерных решений.

*Информированность о мире профессий и умение соотнести информацию со своими особенностями.* При низком уровне самосознания человек не в состоянии воспринимать предлагаемую ему информацию. Поэтому первым условием развития информированности является развитие автономности.

Второе условие – полнота представления об источнике получения информации. Если человек не останавливается на одном источнике (семья, друзья и т.д.), то у него возникает возможность принять более объективное и обоснованное решение. Для того чтобы стать профессионально зрелой личностью, человек должен обладать значительным объемом информации на двух уровнях.

1. Информация о мире профессий в целом. В круг этой информации входят: а) осознание разделения профессий по предмету и целям труда, орудиям производства;
- б) знание общетрудовых и общепроизводственных понятий (культура труда, трудовая дисциплина, принципы планирования производства, структура предприятия, принципы оплаты);
- в) знание отдельных профессий;
- г) знание или практическое умение по приобретению профессии; по поиску и поступлению на работу; о требуемом уровне образования для различных профессий; о том, как удержаться на работе, как совершенствовать свой профессионализм и продвигаться по профессиональной лестнице.

2. Информация об отдельных профессиях или группах профессий. В практике профконсультирования обычно диагностируется:
  - а) уровень знакомства клиента с различными профессиями по «Схеме описания профессии»;
  - б) его знания о способах овладения предпочитаемой профессией;
  - в) знание социально-экономических потребностей общества, конкретного региона и потребности в кадрах отдельных предприятий.

В «Схему описания профессии» входят следующие разделы:

1. Условия работы (физические и социально-экономические).
2. Требования профессии к человеку (особенности психофизиологической сферы, познавательной сферы и личности).
3. Требования к уровню образования и конкретные места получения образования.

#### 4. Перспективы профессионального роста.

Кроме того, важным является вопрос об источниках получения профессиональной информации. Именно с незнанием этих источников связаны основные трудности и ошибки в выборе профессии, а в дальнейшем

– сложности в формировании профессиональной зрелости.

Но все же основная проблема, встающая при обсуждении влияния информированности на адекватный выбор профессии, заключается в том, как человек усваивает поступающую информацию и соотносит ее со своими особенностями. Исследователи, занимающиеся вопросами профессиональной информации, сходятся на мысли, что информация не будет иметь эффекта, пока человек не будет готов принять ее. Человек с высоким уровнем профессиональной зрелости не накапливает информацию, а ищет ее дополнительно для вынесения суждения о соответствии специфики личности специфике профессиональной деятельности.

*Умение принимать решения.* Все крупные и важные шаги человека в профессиональной жизни объединяет одно: всегда есть альтернатива для оценки и принятия на этой основе решения. Именно наличие нескольких возможных путей решения приводит к тому, что человек воспринимает ситуацию как требующую принятия решения.

Важным условием умения принимать решение является автономность и самостоятельность человека, когда он принимает на себя ответственность за решение и его последствия, когда он в состоянии самостоятельно выдвигать и оценивать альтернативу. Таким образом, уровень умений по принятию решения неразрывно связан с уровнем профессиональной зрелости личности. Кроме того, важно знать алгоритм принятия решения. Он состоит из следующих этапов:

1. Сбор возможных вариантов решения. На этом этапе задачей человека становится сбор как можно большего числа решений – глобальных и частных, реальных и нереальных, имеющих под собой основу и не имеющих. Все идеи лучше записать и подвергнуть первичному анализу.
2. Сбор информации по каждому варианту решения. Чем полнее собранная информация, тем с большей уверенностью можно будет принять или отвергнуть путь решения проблемы. На этапе сбора информации некоторые идеи уже отвергаются.
3. Исследование шансов успешности в каждой альтернативе. На этом этапе

человек ищет ответ на вопрос: «Могу ли я на деле осуществить данный вариант?»).

4. Связь каждой альтернативы с целями и ценностями человека. Иногда наиболее успешный путь решения конкретной проблемы не соответствует общим принципам человека, его этическим нормам или жизненным целям. Поэтому на данном этапе идут поиски такого решения, которое учитывало бы все эти факторы.

5. Разработка конкретного плана действий и определение факторов, способствующих или препятствующих данному варианту решения проблемы.

6. Формулировка плана действий для новых возможностей и развития. Человек должен всегда иметь перспективные цели. Только в этом случае его развитие не остановится. Поэтому решать частные проблемы необходимо в русле перспективного развития, и их решение не должно препятствовать развитию.

Для того чтобы принимать эффективные решения, учитывающие все важные факторы настоящей ситуации и перспективы, человек должен обладать определенными качествами, способностями, знаниями и навыками. Основными среди них являются:

- любознательность, любопытство – желание и умение собирать и накапливать информацию;
- предвидение, предусмотрительность – способность предвосхищать проблемы и заранее готовить альтернативы;
- здравый смысл, проницательность – способность соотнести имеющуюся информацию с рассматриваемой проблемой и оценить ее;
- решительность – способность поручиться за принятое решение и взять на себя ответственность за него;
- делегирование полномочий – умение эффективно разделить авторитет и ответственность с коллегами;
- планирование – умение разработать реальный, конкретный и действенный план решения проблемы;
- оценка риска – способность оценить потенциальный риск принятого решения;
- ответственность за риск – способность оценить риск и взять

ответственность на себя;

- контроль – способность контролировать решение проблемы и получить именно тот результат, который планировался.

*Умение планировать свою профессиональную жизнь.* Как показывает опыт, наиболее типичными и доступными единицами анализа измерения жизненного пути являются события (поступление на учебу, выбор и смена работы и т.д.).

Событие – это узловой момент человеческой биографии, имеющий границы во времени и значимый для развития личности с точки зрения ее самой или окружающих людей. Анализ или прогноз конкретных событий позволяют человеку составить целостное представление о своей жизни, о ее прошлом, настоящем и будущем. Составление общего представления и понимание взаимосвязи событий служит ключом к планированию.

Можно дать несколько определений слову «план»: а) заранее намеченный порядок, последовательность осуществления какой-либо программы; б) основные вехи; в) способ подхода к чему-либо или построения чего-либо.

Планирование жизненного пути идет, скорее всего, согласно второму определению – как наметки основных вех. Причем вехи эти могут быть разные: временные (например, «к 30 годам встать на ноги», хотя путь к этому не указан); событийные (к примеру, «стать врачом», «окончить вуз» – без четкого указания возраста человека при совершении события). Крайне редко человек планирует одновременно и событие, и время его достижения, хотя бы приблизительно (например, «получить диплом врача не позднее 25 лет»).

*Эмоциональная включенность в ситуацию решения.* Период принятия решений, как и профессиональный путь, всегда связан с эмоциями, что проявляется в эмоциональном отношении к разным профессиям и профессиональным группам (частный случай – к конкретным людям, представителям той или иной профессии) и к необходимости принятия решения о выборе профессии.

Роль эмоционального фактора в ситуации карьерного решения практически не исследована, поэтому можно основываться лишь на самых общих положениях.

Эмоциональное отношение, или эмоциональная включенность, оказывает на принятие решения большое влияние. Это не только отношение к различным вариантам при выборе, но и отношение к планированию, к тому, что надо принять какое-то решение, отношение к ответственности за решение и планирование, к

тому, что при этом надо проявлять активность, идти на компромисс и т.д. Некоторые исследования говорят о том, что негативное отношение к необходимости принять решение, касающееся будущего, может надолго удлинить этот процесс и в результате может быть принято ошибочное решение. Таким образом, эмоциональный компонент профессиональной зрелости проявляется в общем настрое человека и тесно связан с эмоциональным компонентом зрелости личности в целом, который проявляется в положительном эмоциональном настроении, жизненном оптимизме, эмоциональной уравновешенности и переносимости неудач.

## **Обоснование необходимости реализации данной программы для достижения указанных целей и задач.**

В представленной программе используются адаптированные для современных условий методы и техники, которые учитывают потребности современных подростков, их интересы и увлечения. Сегодня, подростков трудно чем-то удивить и мотивировать их на посещение профориентационных занятий. Применение оригинальных форм проведения и организации занятий позволяет эффективно достигать поставленные цели и задачи.

### **Структура и содержание программы.**

Программа представляет собой продолжительную деловую игру, которая называется «Миссия выполнима». На занятиях они выполняют игровые задачи и параллельно решают задачи профессионального самоопределения. Программа состоит из четырех блоков

– уровней. Каждый раздел направлен на рассмотрение определенного аспекта профессионального самоопределения. Рассмотрим более подробно каждый блок.

1 блок - личностный, «Попади в спецотряд!». Тип профессиональной деятельности должен совпадать с личностным складом, характерологическим типом. В этом блоке участники анализируют свои личностные особенности, оценивают свои возможности, прогнозируют сферы деятельности, в которых они могут максимально их реализовать.

2 блок – изучение мира профессий, «Агентурная разведка». На этом этапе участники анализируют потребности общества в кадрах, знакомятся с классификацией профессий, изучают особенности современного рынка труда, рассматривают пути получения профессий.

3 блок – планирование профессионального пути, «Путь к победе». Блок направлен на формирование навыка планирования деятельности, участники выявляют свои ценности, учатся ставить цели, выбирать пути их достижения.

4 блок – принятие решения «Руководство к действию». Участники усваивают алгоритм принятия решения, для дальнейшего перенесения этого умения на ситуацию выбора сферы профессиональной деятельности.

### **Модель проведения занятия:**

1. Вводная часть. Цель вводной части занятия - настроить группу на совместную работу, установить эмоциональный контакт между всеми участниками. В этой части занятия ведущий знакомит участников с игровой задачей, дает описание занятия, в случае необходимости проводятся разминки.
2. Основная часть. На эту часть приходится основная смысловая нагрузка всего занятия. В нее входят применение диагностических методик, упражнения, игры, направленные на формирование профессионального самоопределения, достижение целей программы,
3. Заключительная часть. Основной целью этой части занятия является рефлексия участников, выяснение отношения участников к содержанию занятия, формулирование выводов. Здесь предусматривается высказывание каждого участника по кругу. На этом этапе детям дается домашнее задание, связанное с темой текущего или следующего занятия.

### **Используемые методики и технологии.**

1. Деловые игры. Деловые игры дают возможность получить опыт самостоятельной деятельности, способствуют самоопределению личности, формированию инициативности, самостоятельности, условий для успешной социализации. Кроме того, игры, как правило, становятся мотивом для участника узнать больше о той



профессиональной деятельности, которую он сумел почувствовать на игре.

2. Психодиагностические методики. Диагностическое направление является неотъемлемой частью профориентационной работы. Основано оно на использовании психологических тестов для оценки профессионально важных качеств человека. В программе применяются профориентационные диагностические методики «Ориентация»(И.Л. Соломин), «Профессиональная зрелость» (А.П.Чернявская), «Опросник профессиональных предпочтений» (Дж. Холланд), «Якоря карьеры» (В. А. Чикер), методики представленные в компьютерной разделе «Профориентация», компьютерной программы EFFECTON STUDIO, версия 2006.

### **Описание сфер ответственности, основных прав и обязанностей участников программы.**

Программу реализует педагог-психолог.

Специалист обязан заручиться согласием родителей или самих детей на профориентационную работу, обязан информировать родителей о результатах и динамике в развитии детей. Специалист проводит занятия систематически и в полном программном объёме.

Специалист имеет право самостоятельно планировать сроки реализации программы. Может менять содержание программных занятий с учётом индивидуальных особенностей детей. Может выбирать диагностические методики по своему усмотрению.

Программа реализуется для формирования профессионального самоопределения подростков.

Ребёнок обязан посещать весь комплекс занятий в системе и регулярно. Родители /законные представители/ обязаны обеспечить посещаемость ребёнка на развивающие занятия, исполнять рекомендации специалиста.

Родители /законные представители/ имеют право присутствовать на занятиях, интересоваться результатами, отказаться от занятий по своему усмотрению. В случае если детям уже исполнилось четырнадцать лет, родители могут присутствовать на занятиях, только с согласия детей.

Специалисты, проводящие занятия в группе, должны иметь

соответствующее образование и быть компетентны в области психологии подросткового возраста, вопросах формирования профессионального самоопределения, знать и применять принципы психодиагностического обследования.

Принципы организации профориентационных занятий сходны с принципами организации социально-психологического тренинга [10]. Среди них можно выделить принципы активности участников, исследовательской позиции, объективации поведения, партнерского общения.

1. Принцип активности. В ходе занятия люди вовлекаются в совершенно особый вид активности. Как правило, это специально разработанные действия. Активность возрастает, если членам группы дается установка на готовность включиться в совершаемые действия в любой

момент. Особенно эффективны те действия и упражнения, которые позволяют активно участвовать в них всем членам.

Принцип активности, в частности, опирается на известную из области экспериментальной психологии идею: человек усваивает 10% того, что он слышит, 50% того, что видит, 70% того, что проговаривает, и 90% того, что делает сам.

2. Принцип исследовательской творческой позиции. Суть его заключается в том, что в ходе тренинга участники группы осознают, обнаруживают, открывают идеи, закономерности, уже известные в психологии, а также, что особенно важно, свои личные ресурсы, особенности.

Если исходить из этого принципа, то работа ведущего (тренера) заключается в том, чтобы придумать, сконструировать такие ситуации, которые давали бы возможность членам группы осознавать и тренировать новые способы поведения, экспериментировать с ними.

В тренинговой группе создается креативная среда, основными характеристиками которой являются проблемность, неопределенность, принятие, безоценочность. Реализация этого принципа порой вызывает достаточно сильное сопротивление со стороны участников. Люди, которые приходят в группу тренинга, имеют определенный опыт обучения в школе, где, как правило, им предлагались те или иные правила, модели, которым надо

следовать. Сталкиваясь с другими, непривычными для них способами обучения, люди проявляют недовольство, иногда в достаточно сильной, даже агрессивной форме. Подростки, конечно, меньше страдают от влияния прочных стереотипов, но и в их поведении наблюдается сопротивление. Преодолеть его помогают ситуации, позволяющие участникам тренинга осознать важность и необходимость формирования у них готовности и в дальнейшем, после окончания тренинга, экспериментировать со своим поведением, творчески относиться к жизни и к самому себе.

3. Принцип объективации (осознания) поведения. В процессе занятий поведение подростков переводится с импульсивного на объективный уровень, позволяющий производить изменения в тренинге. Универсальным средством объективации поведения является обратная связь, т.е. выраженная словами или действиями реакция на слова, мысли или действия человека. Создание условий для эффективной обратной связи в группе — важная задача тренерской работы.

В тех видах тренинга, которые направлены на формирование умений, навыков, установок, используются дополнительные средства объективации поведения, например аудио- или видеозапись поведения подростков.

4. Принцип партнерского общения. Партнерским общением является такое, при котором учитываются интересы других участников взаимодействия, а также их чувства, эмоции, переживания.

Реализация этого принципа создает в группе атмосферу безопасности, доверия, открытости, которая позволяет участникам группы экспериментировать со своим поведением, не стесняясь ошибок. Этот принцип тесно связан с принципом творческой, исследовательской позиции участников группы.

### **Ресурсы, необходимые для реализации программы.**

Для эффективной реализации программы необходимо следующее материально-техническое обеспечение:

- отдельное помещение площадью не менее 15м<sup>2</sup>. Важно, чтобы в пространстве помещения была выделена зона для групповой работы за столом, групповой работы в кругу, индивидуальной работы за столом.
- магнитофон, аудиозаписи — для проведения психологической

- разгрузки, сопровождения упражнений;
- демонстрационный и раздаточный печатный материал, бланки для заполнения психодиагностических методик. (Приложения)
  - мультимедийная установка;
  - ноутбуки или компьютеры на каждого участника;
  - доступ в Интернет;
  - ксерокс;
  - листы ватмана, маркеры, листы формата А4 для записей, ручки, фломастеры, цветные карандаши;

### **Сроки и этапы реализации программы.**

Программа включает 34 занятий продолжительностью 40 минут.

Сроки реализации программы - 1 год.

Основная форма проведения занятий - групповая.

### **Ожидаемые результаты реализации программы.**

В результате реализации программы, подростки приобретают знания и умения, необходимые для адекватного выбора сферы трудовой деятельности, планирования своего профессионального пути и успешного продвижения в реализации намеченного плана, то есть у подростков формируется профессиональная зрелость. Подростки приобретают навыки конструктивного общения, обучаются способам релаксации и методам саморегуляции. Участники программы получают навык поиска информации в различных источниках (в СМИ, и Интернете), развивают умение самопрезентации.

### **Система организации внутреннего контроля за реализацией программы.**

Внутренний контроль за реализацией программы осуществляется через проведение промежуточной и итоговой аттестации участников занятий.

### **Критерии оценки достижения планируемых результатов.**

Оценка достижения планируемых результатов осуществляется по следующим критериям:

**Количественные:** На начальной и итоговой стадии проводится обследование степени сформированности профессиональной зрелости. Сравнение результатов методики «Профессиональная готовность». Опрос проводится перед первым занятием и в конце последнего. Полученная разница баллов свидетельствует о произошедших изменениях.

**Качественные:**

Критерии профессиональной зрелости:

-

Автономность, оценка которой, кроме проведения диагностической методики, возможна через анализ высказываний участников о самих себе. При высоком развитии автономности преобладают высказывания об обобщенных личностных качествах, устойчивых особенностях поведения, направленности, интересах и увлечениях, отношении к себе, отношении к лицам противоположного пола, своих мнений с мнениями других.

Косвенным показателем уровня развития автономности могут служить описания работы, которую хотел бы иметь человек. О высоком уровне автономности будут говорить такие описания. Как «творческая», «интересная», «с возможностью показать себя».

-

Информированность. При оценке информированности можно ориентироваться на характер рассказа о будущей профессии – тон рассказа, уточняющие вопросы, полнота рассказа. О развитии уровня информированности можно судить при сравнении первоначальных описаний и рассуждений о профессии и сделанных на заключительных этапах.

-

Принятие решения. Развитие умений по принятию решения можно оценить по высказываниям ребят во время занятий.

-

Планирование. О сформированности этого умения также можно судить по самоотчетам и высказываниям.

-

Эмоциональное отношение. Об отношении к ситуации выбора направления профессиональной деятельности можно судить по рисункам, высказываниям, суждениям в процессе обсуждения.

Таким образом, можно отследить, как на протяжении занятий формируется профессиональная зрелость участников занятий.

Аттестация обучающихся проводится в три этапа: начальная, промежуточная и итоговая.

На последнем занятии участники представляют эссе.

Во время промежуточной аттестации и на последнем занятии членам группы предлагается опросник, цель которого — выяснить, чем помогли им занятия.

Организованные виды совместной деятельности:

- экскурсии;
- чтение литературы;
- просмотр фильмов;
- поисковая деятельность;
- исследовательская деятельность;
- беседы с представителями различных профессий;
- ролевые игры;

Структура занятий:

1. Разминка (задания, рассчитанные на проверку сообразительности, быстроты реакции, готовности памяти).
2. Знакомство с профессией, которой посвящен урок (коллективное обсуждение): ·что я знаю об этой профессии; ·что должны уметь люди, занимающиеся этой профессией; ·какие изучаемые предметы помогают обрести эту профессию; ·что нового я узнал об этой профессии от родителей, знакомых, из книг, телепередач.
3. Выполнение развивающих упражнений в соответствии с рассматриваемой способностью и профессией.
4. Рефлексия. Самооценка своих способностей (что получилось, что не получилось и почему).

#### Учебно-тематический план

№ п/п	Наименование темы, название занятия	Кол-во часов
<b>Первый уровень</b>		
1	Введение	1
2	Способности, как фактор выбора профессии.	1
3	Условия развития способностей	1
4	Диагностика общих способностей.	2
5	Учет личностных особенностей при выборе профессии.	1
6	Общение. Деловое общение.	1

7	Успешная команда.	1
8	Межличностное взаимодействие.	1
9	Здоровье и выбор профессии	1
10	Экскурсия	1
<b>Второй уровень</b>		
11	Мир профессий.	2
12	Современные новые профессии.	1
13	Современный рынок труда.	1
14	Беседа «Профессии наших родителей»	1
15	Пути получения профессии.	1
16	Ошибки при выборе профессии	1
17	Экскурсия	1
<b>Третий уровень</b>		
18	Планирование профессионального пути.	2
19	Анализ ценностных ориентаций.	2
20	Жизненные цели.	1
21	Склонности и интересы	1
22	Планирование жизненного пути.	2
23	Методы саморегуляции.	1
24	Экскурсия	1
<b>Четвертый уровень</b>		
25	Принятие решения.	1
26	Экскурсия	1
27	Заключение «Миссия выполнена!»	1
28	Защита проектов «Профессии моих родителей»	2





## Литература.

1. Воробьев А. М. Тренинг интеллекта. — М., 1989.
2. Выбираем профессию: 100 вопросов и 100 ответов. — М., 1990.
3. Иванов Д. Компетентности и компетентностный подход в современном образовании – Учебное издание Воспитание. Образование. Педагогика. Библиотечка «Первого сентября». №6 (12). 2007
4. Климов Е. А. Как выбирать профессию? — М., 1990.
5. Климов Е. А. Введение в психологию труда. — М., 1988.
6. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения. — М.: 1990.
7. Козловский О.В. Выбор профессии: методики, тесты, рекомендации/ О.В.Козловский. – Ростов Н/Д: Феникс; Донецк: издательский центр «Кредо», 2006. – 800с. - (библиотека выпускника) Ростов-на-Дону, 1996.
8. Лукина А. К. Методы психодиагностики. Методическое пособие из серии «Библиотечка профконсультанта» Красноярск, 2005.
9. Павлова Т.Л. Профориентация старшеклассников: Диагностика и развитие профессиональной зрелости. – М.: ТЦ Сфера, 2005. – 128с – Библиотека практического психолога.
- 10.Петровская Л.А. Компетентность в общении. — М., 1989.
- 11.Прошицкая Е. Н. Выбирайте профессию. — М., 1990.
12. Пряжников Н.С. Профориентация в школе: игры, упражнения, опросники. — М.: Вако, 2005.
- 13.Павлютенков Е.М. Кем быть? — Киев, 1989.
14. Резапкина Г.В. Психология и выбор профессии.Рабочая тетрадь учащегося.4-у изд. – М.: генезис, 2010.
15. Резапкина Г.В. Психология и выбор профессии: программа предпрофильной подготовки: Учебно-методическое пособие для психологов и педагогов. - 4-е изд. - М.: Генезис, 2010
16. Романова Е.С. 99 популярных профессий. Психологический анализ и профессиограммы. 2-е изд. СПб.: Питер, 2007. – 464с.: ил.

17. Рудестам К. Групповая психотерапия. — М., 1990.
18. Сенсорная комната – волшебный мир здоровья: Учебно-методическое пособие /Под ред. В.Л.Женеврова, Л.Б.Баряевой, Ю.С.Галлямовой. – СПб.: ХОКА, 2007
19. Чернявская А.П. Развитие уровня готовности личности к выбору профессии// Психологическая наука: проблемы и перспективы. — Киев, 1990.
20. Чернявская А.П. Психологическое консультирование по профессиональной ориентации. – М.: Из-во ВЛАДОС – ПРЕСС, 2001 – 96с. – (Психология для всех).

#### **Интернет-ресурсы:**

21. <http://www.moeobrazovanie.ru/6>
22. <http://azps.ru/training/indexlr.html> 23. [teletesting.ru](http://teletesting.ru)
24. <http://www.kommersant.ru> 25. <http://www.e-xecutive.ru>
26. <http://gtmarket.ru/news/state/2010/01/15/2482> 27. <http://gazeta.ru>



