

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
(ФГБОУ ВО «АмГУ»)

**СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ,
СОДЕЙСТВИЯ САМООПРЕДЕЛЕНИЮ И ТРУДОУСТРОЙСТВУ**
сборник учебно-методических материалов
для направления подготовки 44.04.02 – Психолого-педагогическое образование

Благовещенск, 2017

*Печатается по решению
редакционно-издательского совета
факультета социальных наук
Амурского государственного
университета*

Составитель: Иванова Е.А.

Современные технологии профессиональной ориентации, содействия самоопределению и трудоустройству: сборник учебно-методических материалов для направления подготовки 44.04.02 Психолого-педагогическое образование. – Благовещенск: Амурский гос. ун-т, 2017.

© Амурский государственный университет, 2017

© Кафедра психологии и педагогики, 2017

© Иванова Е.А., составление

СОДЕРЖАНИЕ

1. Краткое изложение лекционного материала	4
2. Методические рекомендации (указания) к практическим занятиям	17
3. Методические указания для самостоятельной работы студентов;	20

КРАТКОЕ ИЗЛОЖЕНИЕ ЛЕКЦИОННОГО МАТЕРИАЛА

Тема 1. Основные понятия и составные части профориентационной работы. Цели и задачи профориентационной работы

Профессиональное просвещение это специально организованный процесс формирования у оптанта конкретных знаний о мире профессий и о профессиональном выборе. Это – сообщение сведений о существующих профессиях, специальностях, о требованиях, которые они предъявляют к работнику, их характере и специфике, о рынке труда в регионах, о наиболее и наименее востребованных профессиях, о редких профессиях, о путях и условиях профессиональной подготовки. Кроме того, профпросвещение предполагает информирование людей о закономерностях профессионального самоопределения и о личностных качествах, влияющих на выбор профессии и развитие профессионала.

Профессиональное просвещение способствует формированию профессионально значимых интересов и мотивов, положительного отношения к ситуации выбора профессии и сознательного отношения к профессиональному выбору в целом. Оно также является важным условием развития склонностей и способностей к различным видам трудовой деятельности. Различают два уровня информированности о профессиях: макро- и микроинформированность. К первому уровню относятся сведения общего характера, не связанные с конкретной жизненной ситуацией, ко второму – конкретизированные знания.

Таким образом, профессиональное просвещение предполагает усвоение оптантом весьма широкого спектра знаний. Источником этих знаний могут стать конкретные люди (значимые близкие, родители, старшие приятели, педагоги и т. д.), средства массовой информации (художественные фильмы и телесериалы, режэ, книги, специальные и периодические издания), собственный жизненный опыт и примеры жизни других людей. Профконсультант может не только предоставить необходимую информацию в готовом виде или активизировать самостоятельный поиск информации клиентом. Он помогает систематизировать имеющиеся знания, разобраться в противоречивой информации.

Профпросвещение как направление профориентационной работы предполагает систему мер по профвоспитанию, профинформации, профпропаганде и профагитации, осуществляемую через публикации, беседы, лекции, другие мероприятия, проводимые для разных категорий населения.

Профессиональное воспитание – это комплекс психолого-педагогических мероприятий, направленных на формирование у учащихся личностных качеств, лежащих в основе профпригодности, таких как профессиональная направленность, ответственность, дисциплинированность, положительное отношение к труду и т. д. В процессе профессионального воспитания профессиональные интересы должны перерасти в соответствующие стремления, идеалы и призвание. Решение этой задачи в большей степени актуально на этапах допрофессионального становления личности и профессионального обучения, когда происходит социализация и усвоение культурных традиций общества. Как правило, эта работа ложится на плечи педагогов, учителей и наставников, занимающихся общеобразовательной и профессиональной подготовкой будущих работников.

Профессиональное информирование это система мероприятий, направленная на усвоение молодежью (в большей степени) необходимых знаний о социально-экономических, психологических и других условиях правильного выбора профессии. По сути, это – воздействие на психику человека с помощью информации, поэтому при ее подготовке должны соблюдаться необходимые требования: – полнота (чем более полными и исчерпывающими являются знания человека о профессии, тем осознаннее его выбор); – достоверность (неприукрашенность); – своевременность.

Для того, чтобы эффективно осуществлять профинформирование, психологпрофконсультант должен сам хорошо разбираться в классификации профессий, знать общие, типичные требования основных групп профессий, предъявляемые к человеку.

Профессиональная пропаганда это система профинформационных мероприятий, направленных на формирование или коррекцию отношения к профессии (активное воздействие на психику); это – целенаправленная деятельность школы, предприятия, СМИ по формированию общественного мнения о необходимости осваивать те или иные профессии, в том числе и о

необходимости самой профориентационной помощи. Заказчиком такой работы может быть и конкретное предприятие (например, если оно является градообразующим), и общество в целом, так как позволяет сформировать положительное отношение к профессиям, в которых имеется острая потребность.

Профессиональная агитация это средство идейного психологопедагогического воздействия на сознание и настроение молодежи, их родителей и других групп населения с целью формирования у них определенных профессиональных, нравственных и др. общественных ценностей, побуждающих к сознательному и обоснованному выбору профессии и подготовки к ней (здесь идет формирование глубинных мотивов личности). Для людей, занимающихся профпропагандой и профагитацией, важно иметь коммуникативные навыки, навыки словесного воздействия на человека, а также творческий потенциал, поскольку данная работа в чем-то сродни рекламе. Если профессиональное просвещение осуществляется в рамках отдельного учебного заведения и носит личностно-ориентированный характер, то планировать эту работу (в особенности мероприятия по профпропаганде и профагитации) целесообразно только после завершения предварительной профдиагностики.

Тема 2. Особенности профессионального самоопределения

Самоопределение – это сознательный акт выявления и утверждения собственной позиции в проблемных ситуациях. Способность к самоопределению также является проявлением субъектности личности. В пространстве профориентации личность – это субъект, самоопределяющийся в мире профессионального труда и в пространстве личностных смыслов самой трудовой деятельности.

Субъектность проявляется здесь в самостоятельном, осознанном построении перспектив своего развития в определенной трудовой деятельности и во всей жизни в целом, которая как бы составляет контекст для конкретного труда и развития человека в этом труде. Самоопределение всегда предполагает выбор.

Профессиональное самоопределение это осознанный выбор определенной профессии или сферы трудовой деятельности с учетом своих интересов, склонностей и способностей. Это – окончательное определение ответа на вопрос «Кем быть?». Причем, с одной стороны, это свободный выбор как одно из важнейших гражданских прав человека, с другой стороны, это акт самоограничения, отказ от других видов деятельности. В этом состоит парадоксальность понятия «свобода выбора». Под свободой выбора профессии понимают осознанное профессиональное самоопределение, при котором установки личности в выборе профессии, с одной стороны, согласуются с общественными потребностями, а с другой стороны, соотносятся с личными данными, т.е. с призванием, способностями и профессиональной подготовкой, образованием и психофизиологическими особенностями.

Иными словами, свобода есть осознанная необходимость, а реализация этой свободы возможна только при условии достижения личностной зрелости: достаточного уровня развития самосознания, рефлексии и саморегуляции.

Человек в процессе своего взросления обязательно сформирует избирательное отношение к трудовой деятельности. При этом его могут привлекать как моменты, непосредственно связанные с профессиональной деятельностью (трудовой процесс, предмет или результат труда), так и ее внешние стороны (общественный статус, условия труда, дополнительные возможности, которые дает профессиональная деятельность). В ранней юности у человека возникает склонность к размышлению над самим собой, он учится сосредоточивать внимание на собственных внутренних переживаниях и состояниях.

Таким образом, формируется еще одно важное качество зрелой личности: способность к рефлексии. На определенном этапе своего развития человек впервые задает себе вопрос: «Что за силы дают ему возможность творить, исследовать и изменять мир, какова природа его разума, каким законам подчиняется его душевная жизнь?». Этот вопрос знаменует собой рождение самосознания, высшего уровня развития сознания, основы самостоятельности личности в ее суждениях и действиях. Формирование «Образа Я» (знания о себе) и отношения к себе, лежащих в основе самосознания личности, а также развитие волевой сферы выводят способность к

саморегуляции, присущую всем живым существам, на уровень высшей психической функции. В структуру осознанной и произвольной саморегуляции входят следующие компоненты: принятая субъектом цель произвольной активности, модель значимых условий деятельности, программа действий, система критериев успешности деятельности, знание о достигнутых результатах, оценка результатов с помощью системы критериев, решение о необходимости и характере коррекционных действий.

Саморегуляция зрелой личности осуществляется в единстве своих энергетических, динамических и содержательно-смысловых аспектов. Обнаружение личностных смыслов и ценностей является одновременно целью и источником субъектной активности и самоопределения личности. Человек живет и развивается ради постижения смысла своего существования, но делает он это исходя из собственных представлений о том, что для него ценно и имеет смысл на данном этапе развития. По мере взросления в жизни человека все большее место занимают саморазвитие, самовоспитание, самоформирование, и соответственно больший удельный вес принадлежит внутренним условиям, через которые как бы преломляются внешние причины и влияния.

Ответственность за принятие решения также лежит на субъекте, и он готов принять любой результат своих действий, даже если действия были ошибочны, а результат нежелателен. Так формируется личность, способная находить смыслы, выбирать, действовать и нести ответственность. Зрелая личность способна определять стиль и образ своей жизни, выбирать и принимать социальные роли, органично включаться в жизнь ближайшего социального окружения и общества в целом, то есть готова стать субъектом профессионального и жизненного самоопределения.

Наиболее последовательно психологическая структура субъекта профессионального пути может быть раскрыта с позиций концепции системогенеза профессиональной деятельности, предложенной В.Д. Шадриковым. Данная концепция позволяет обозначить следующие структурно-функциональные компоненты.

1. Мотивы профессионального пути – это внутренние побуждения человека, которые указывают на то, зачем он включается в процесс профессионализации, зачем он выбирает ту или иную профессию, зачем меняет место работы или учебное заведение и т. д.

2. Цели профессионального пути – это представления о том, что должен человек получить, достичь в процессе или в результате профессионализации. Целеполагание – процесс формирования конечных и промежуточных целей профессионального пути.

3. Планы профессионального пути – это представление о том, что, как и когда должен делать человек, чтобы достичь поставленных целей, удовлетворить потребности, интересы и т. д. Планирование – процесс создания адекватных планов, сценариев профессионального пути.

4. Принятие решения – ведущий компонент психологической структуры субъекта, позволяющий определить направление и содержание профессионального пути на основе выбора одной альтернативы из нескольких возможных. Профессионал осуществляет выбор мотивов профессионального пути (борьба мотивов), целей, критериев оценок, способов и сценариев профессионального пути и т. д.

5. Информационная основа профессионального пути – вся совокупность информации об объективных и субъективных условиях профессионального становления, необходимая для организации процесса профессионализации в соответствии с вектором «мотив – цель». Выделяется информационная основа целеполагания, планирования, принятия решения, самоконтроля и регуляции.

6. Самоконтроль профессионального пути – процесс сопоставления ожидаемых результатов с реально достигнутыми в ходе профессионализации. Самоконтроль может быть процессуальным и результативным, промежуточным и завершающим. Ведущим результатом самоконтроля является принятие решения о том, достиг профессионал поставленной цели или нет. Если цель достигнута, завершается один из этапов профессионального пути и человек начинает новый. Если цель не достигнута, включаются механизмы регулирования профессионального пути. 7. Регулирование профессионального пути – это внесение изменений в психологическую структуру деятельности субъекта, которые бы позволили достичь поставленных целей.

В ходе регулирования могут переоцениваться объективные и субъективные факторы профессионализации, уточняться принятые решения, изменяться профессиональные планы и сценарии, снижаться критерии самоконтроля. В последнюю очередь в ходе регулирования изменяются сами профессиональные цели.

Тема 3. Условия эффективного профессионального самоопределения. Этапы профессионализации.

Развитие субъекта труда в немалой степени определяется формированием его ценностно-нравственной смысловой сферы. «Смысл жизни, – пишет К.А. Абульханова, это лежащий в основе жизненной позиции и линии ценностный способ обобщения, целеполагания в жизни. Одним из важнейших психологических аспектов смысла жизни является способность субъекта переживать ценность жизни, удовлетворяться и побуждаться ею. Этому противостоит отчуждение жизни – лишение реальных действий и поступков их ценности, значимости, превращение в чисто функциональные». Наиболее ярко это проявляется в профессиональной деятельности. Осознание смысла работы дает профессионалу чувство субъектности, возможность творчества, позволяет ему не только видеть цель, но и переживать ценность своего труда, сопричастность к общественным ценностям. А.Н. Леонтьев пишет о двух этапах формирования личностной структуры сознания:

1) дошкольный возраст (в этот период возникает полимотивированность, выстраивается первая иерархия мотивов, появляется способность от чего-то отказываться);

2) подростковый возраст (молодой человек по-новому осознает свои мотивы и начинает руководить своим поведением). Н.С. Пряжников предлагает выделять еще один: ранняя зрелость (в это время происходит формирование гражданской позиции, согласование своих мотивов с общечеловеческими).

Ю.Б. Гиппенрейтер условно выделяет три этапа развития самосознания личности:

1) формирование «физического Я» личности (усвоение норм, опосредствующих физическое развитие личности);

2) формирование «социального слоя личности»;

3) формирование «духовного центра личности» (ценностно-нравственное самоопределение). Однако до сих пор остается не изученным развитие готовности профессионала задать себе вопрос: «Ради чего я живу и работаю?», и дать на него ответ. Наиболее полная периодизация, отражающая развитие человека как субъекта труда, была предложена Е.А. Климовым. Она объединяет два этапа: допрофессионального (до стадии «оптации») и собственно профессионального развития личности.

1. Стадия предыгры (от рождения до 3 лет). В этот период происходит освоение функций восприятия, движения, речи. В ходе совместной деятельности ребенка и взрослого ребенок знакомится с «именно человеческими» способами употребления предметов, с простейшими правилами поведения и моральных оценок, которые становятся основой для дальнейшего развития и приобщения человека к труду.

2. Стадия игры (от 3 до 6–8 лет). Кризис трех лет, как известно, характеризуется проявлением своеволия, упрямства, стремлением освободиться от власти взрослого. Такое поведение нередко является поводом для беспокойства родителей, но в то же время это – важнейшие признаки зарождения субъектности у ребенка. В ролевых играх происходит овладение «основными смыслами» человеческой деятельности, а также знакомство с конкретными профессиями (игры в шофера, врача и т.д.). В играх по правилам у детей формируются такие социальные качества, как умение слушать и понимать других, продуктивно взаимодействовать со сверстниками. К концу периода ребенок усваивает схему мысленного анализа труда: замысел, материал, инструмент, действия, результат. Потребность выполнять серьезную деятельность неигрового типа, способность выполнять задания и волевой саморегуляции деятельности являются основой для овладения учебной деятельностью.

3. Стадия овладения учебной деятельностью (от 6–8 до 11–12 лет). На этой стадии происходит интенсивное развитие функций самоконтроля, самоанализа, способности планировать свою деятельность и доводить дело до конца. Одним из важнейших новообразований этого периода являются способность «узнавать о своем незнании» и конструктивное отношение к

своему незнанию или неудаче. Ребенок становится субъектом по отношению к трудовой деятельности. В процессе усвоения знаний по учебным предметам ребенок получает представление об их связи с различными профессиями. Внеучебная жизнь школьника предоставляет ему возможность участия в самых разных видах деятельности, таких как обслуживание себя и других, наблюдение и уход за домашними животными и питомцами живых уголков, организация досуга и творческая деятельность. Так расширяются представления ребенка о роли и значении труда в жизни, формируется уважительное отношение к труду.

4. Стадия «оптации» (от 11–12 до 14–18). Понятие «оптация» происходит от лат. *optatio* – желание, выбор. Активное формирование самооценки, повышение ее роли в регуляции поведения, интерес к своей личности и личностным качествам других людей, к межличностным отношениям и смысла человеческой активности, стремление к самоизменению и самовоспитанию – все это процессы, характеризующие субъектное развитие подростка. Многие из них проявляют интерес к обсуждению своего будущего, «примеривают» себя к разным профессиям. Учебные интересы в этом возрасте часто связываются с мечтами о профессиональном будущем.

Таким образом, подготовка к жизни, к труду, сознательный и ответственный выбор и планирование профессионального пути – главные задачи данного этапа. Но представления подростков о будущей профессии, как правило, идеализированы, не основаны на реальных знаниях, а профессиональные планы требуют дальнейшей конкретизации. В описании первых четырех стадий развития субъекта труда автор указывает примерные возрастные границы. Действительно, задачи этих этапов тесно связаны с задачами физиологического и личностного развития. Однако следует помнить, что «оптантом» называют не только подростка.

Оптант – это человек, стоящий перед выбором профессии вообще, а данная проблема может стать актуальной не только в подростковом возрасте. Этапы дальнейшей профессионализации в меньшей степени определяются возрастными периодами и в большей степени отражают индивидуальный профессиональный путь личности. Некоторые из них человек может проходить несколько раз, а до некоторых он, может быть, никогда не дойдет.

5. Стадия адепта или стадия профессиональной подготовки (от 15–18 до 16–23 лет). Выбрав профессию, человек становится ее приверженцем или «адептом» (от лат. *adeptus* – достигший). Задача этого периода – освоение основных операциональных и ценностных характеристик выбранной профессии. Виды профессиональной подготовки разнообразны как по предметным областям, так и по срокам подготовки.

Переход от общего образования к профессиональному предполагает ряд внутренних (в сфере личности и ее самосознания) и поведенческих перестроек, поэтому его еще называют периодом учебно-производственной адаптации. В этот период молодой человек получает более объективные знания о будущей профессии, которые не всегда совпадают с его представлениями. В связи с этим нередки случаи разочарования и принятия решения об уходе из выбранной профессии. Осваивая профессиональные знания, умения и навыки, будущий специалист нередко обнаруживает, что его индивидуально-психологические особенности не позволяют ему эффективно осуществлять профессиональную деятельность. Он может либо отказаться от данной карьеры, либо развивать в себе недостающие качества, опираясь на внутренние и внешние ресурсы.

6. Стадия адаптанта. Это – период погружения в профессиональную деятельность на конкретном рабочем месте продолжительностью от нескольких месяцев до 2–3 лет. Период адаптации на трудовом посту проживают как начинающие специалисты, так и люди, сменившие работу или прошедшие переподготовку. Если на предыдущем этапе происходит экстенсивное овладение профессией (студенты, слушатели и курсанты получают большое количество новой информации), то этап адаптации характеризуется постижением профессии «вглубь» (теоретические знания находят практическое применение, изменяется качество профессионала и профессиональной деятельности). Поскольку социальные и деятельностные нормы учебного заведения и производственного коллектива различны, молодой специалист должен найти в себе силы распознать, понять, почувствовать новые, непривычные для него нормы, регулирующие поведение, образ жизни, манеры, внешний облик профессионала, и «вписаться» в контекст этих норм.

К концу периода адаптации работа обретает новый смысл, появляется понимание правильности сделанного выбора, уточняются критерии оценки себя как профессионала. Теперь есть возможность определить их не извне, как раньше, а непосредственно, находясь внутри профессии, проверяя их на себе. Эта и все последующие стадии предполагают дальнейшее вхождение человека в профессию, в систему межлических отношений в данной общности, развитие всех элементов структуры субъекта деятельности.

7. Стадия «интернала». Это – период вхождения в профессию в качестве полноценного коллеги, способного стабильно и качественно работать. «Интернал» (от англ. internal – внутренний) – это специалист, которого сотрудники воспринимают, как «своего среди своих», человек, который вошел в профессию, стал представителем профессионального сообщества. Опытный, «натеревший» в своем деле работник любит свое дело и может самостоятельно и надежно справляться с основными профессиональными функциями на данном трудовом посту. Профессиональная деятельность насыщается личностными проявлениями и перерастает уровень формально осуществляемого ремесла, работник овладевает технологическими тонкостями дела. В свою очередь, профессиональная деятельность оказывает влияние на профессиональное развитие личности.

Ежедневно осуществляемые функции формируют профессиональные привычки, профессиональные особенности личности и профессиональное самосознание, выражающееся в осознании своей профессиональной принадлежности, отношении к себе как к профессионалу, знании своих сильных и слабых сторон, а также о путях самосовершенствования и возможных зонах успехов и неудач.

8. Стадия мастера. Мастером называют работника, который заметно выделяется на общем фоне, он лучший среди обычных хороших работников. Мастер способен решать и простые, и самые трудные профессиональные задачи, которые не все коллеги могут выполнить. Он обладает какими-то специальными качествами, умениями, широкой ориентировкой в профессиональной области и имеет неповторимый индивидуальный стиль деятельности. На этой стадии работник становится в чем-то незаменимым (невоспроизводимым), что может выражаться, в том числе, и в формальных показателях квалификации (разряде, категории, звании). Ему присущи высокий уровень профессиональной рефлексии, критическая и адекватная оценка многообразия сторон собственной личности, деятельности, интересов, знаний и умений. Со временем совершенствуются отдельные, профессионально востребованные психические функции, например, избирательность внимания, зрительная или слуховая память, цветовосприятие и т.д. Профессиональное развитие позволяет по-новому, творчески решать производственные задачи, находить неординарные решения в любой сфере деятельности.

9. Стадия авторитета. Это – продолжение стадии мастерства, когда работник стал лучшим среди мастеров. Он известен в собственном профессиональном кругу и даже за его пределами, в том числе и на межотраслевом уровне, в стране и за рубежом. В зависимости от принятых в данной профессии форм аттестации он имеет те или иные высокие формальные показатели квалификации (разряд, категорию, «чин», звание, ученую степень и пр.), награды и знаки отличия. С мнением авторитета считаются коллеги и руководители. Несмотря на снижение физических сил и энергии, он также эффективно, а иногда и более успешно решает профессиональные задачи за счет большого опыта, умения организовать свою работу и окружить себя помощниками. Человек, развивающийся последовательно, достигает уже второй «творческой кульминации»: он может обобщить свой жизненный опыт, упорядочить его и активно использовать его в работе. В связи с этим появляются новые творческие и организаторские способности, незаменимые для руководящих должностей.

10. Стадия наставника. Наставник в широком смысле слова – это человек, у которого коллеги готовы поучиться, перенять опыт. Эта стадия является продолжением стадии авторитета и высшим проявлением стадии мастерства. Работник становится не просто великолепным специалистом в своей области, но и Учителем, способным передать свой опыт ученикам и воплотить в них часть своей души. Профессионал, ставший Учителем-Наставником, является носителем профессиональной культуры. Немногие люди достигают такого уровня профессионального развития. Как правило, это происходит в зрелом или преклонном возрасте, когда многие психические функции угасают и

физическая активность уменьшается. Но социальная активность в этом случае не только не снижается, но часто позитивно влияет на физическое состояние человека. Продолжение профессионального творчества, анализ, обобщение и передача своего профессионального опыта делают жизнь наполненной, осмысленной и перспективной.

Тема 4. Организационные и методические особенности профориентации за рубежом.

В Германии профориентационная работа с учащимися ведётся с помощью опросов, тестов, консультаций, совместных мероприятий с организациями родителей. Каждый ребёнок заполняет рабочую тетрадь, где пишет о своей семье, личных интересах, склонностях, профессиональных намерениях и предварительном выборе профессии.

Рабочая тетрадь вместе с дополнительными данными об успеваемости и итогами тестирования служит основой для консультаций. В случае необходимости специалист может прибегнуть к помощи психологов или даже медиков.

Впоследствии работодатель нанимает выпускника в качестве ученика, который может выбрать «общий» или «специализированный» путь дальнейшего обучения. «Общий» позволяет поступить в вуз, «специализированный» — получить профессиональные навыки в школьных мастерских и на производственных практиках.

В Канаде при каждом университете есть свой центр профориентации, который помогает выпускнику в самоопределении через тестирование и семинары. Обычно самоопределение человека в профессии проходит шесть этапов:

1. Студент сам принимает решение о выборе профессии. Если он не уверен, ему предлагают подумать ещё.

2. Выпускник определяет, какие личные качества ему потребуется развить, чтобы соответствовать принятому решению.

3. Соотнесение выбора с тенденциями рынка труда.

4. Поиски альтернативных путей, если выбранная профессия по каким-то причинам не совсем подходит студенту.

5. Производственная практика.

6. Окончательное решение.

На каждом этапе студента не оставляют наедине с его выбором, а проводят активную психологическую и профессиональную диагностику, оказывают консультации.

Отличительная черта системы профориентации в Японии — она почти полностью сосредоточена в средней школе, а не в специализированных центрах. Профориентация здесь глубоко интегрирована в учебный процесс и составляет ядро учебных программ для средней школы.

В Японии профориентирование начинается с седьмого класса. Каждый год учащийся должен опробовать себя в 16 профессиях, причем в самых разных областях: бизнес, сельское хозяйство и так далее. При этом ведётся специальный мониторинг деятельности учащегося, на основании которого затем даются рекомендации и предлагается индивидуальная программа по профессиональной самореализации.

Тема 5. Современные технологии профессиональной ориентации

Роль практической профориентации в нашей стране приобретает особую актуальность и значимость. Данные услуги все больше востребованы населением, и этому есть ряд причин. Во-первых, мир профессий стал более дифференцированным, количество вузов и направлений работы увеличилось в разы. Поэтому для многих сделать профессиональный выбор стало все сложнее, соответственно, актуальность помощи в этом возросла. Во-вторых, постепенно сформировалось доверие со стороны населения к профориентационным и психологическим услугам, понимание необходимости их прохождения в молодом и взрослом возрасте, осознание важности этого этапа профессионального самоопределения.

Профориентацию школьников чаще инициируют родители, перед которыми стоит вопрос высшего образования своего ребенка. Сами взрослые чаще обращаются для решения вопросов по профессиональным проблемам, перепрофилированию, получению нового образования, а также за карьерным консультированием. В любом случае, от специалиста-консультанта, занимающегося практической профориентацией, требуется немало знаний и усилий для получения главного

результата достижения клиентом успеха и удовлетворенности от своей профессиональной жизни. Консультант должен хорошо ориентироваться в рынке труда, вузах и других учебных заведениях, владеть навыками консультирования и хорошо знать применяемый метод профориентации. Но и этого бывает мало – в разных ситуациях бывает важно подобрать необходимый подход, который даст оптимальный результат. Выбор подхода зависит от запроса клиента, ситуации профориентации, количества людей и т.д.

На сегодняшний день существует четыре подхода к профориентации:

- а) информационный;
- б) диагностико-консультационный;
- в) развивающий;
- г) активизирующий.

Рассмотрим эти четыре основных подхода подробнее.

Информационный подход. Его цель - обеспечение клиента разнообразной достоверной информацией о современных профессиях, учебных заведениях и организациях, предоставляющих рабочие места, о рынке труда и о том, как планировать свою карьеру.

Примеры:

- образовательные выставки, дни открытых дверей, ярмарки вакансий, встречи со специалистами, представителями различных вузов и организаций, презентации, семинары, посвященные профориентационной тематике;
- справочники, статьи в СМИ, видеоматериалы;
- сайты, содержащие информацию об учебных заведениях, описания профессий, полезные статьи, рейтинги вузов и специальностей, обзоры рынка труда, интернет-форумы;
- поисковые системы в интернете - банки вакансий для соискателей и работодателей

Сегодня недостатка в информации нет. Бурно развивается интернет, обширный и постоянно обновляемый источник сведений обо всем, включая профессии, вузы и организации-работодатели. У человека, выбирающего профессию или место работы, есть все для самостоятельного поиска информации, главное – это уметь искать и четко понимать, что же ему нужно.

Диагностико-консультационный подход. Его цель - установление соответствия клиента тому или иному виду деятельности путем сопоставления особенностей клиента и требований к профессиям.

Примеры:

- интервью-собеседование и анкетирование;
- профориентационное и психологическое консультирование;
- профориентационные тесты и комплексы тестирования, оценивающие потенциал обследуемых и их профессионально важные качества (компетенции).

Этот подход применяется в профориентации для выбора профильного обучения, учебного заведения, профессии, сферы деятельности, карьерного консультирования и т.п.; также диагностико-консультационные методы применяются в сфере HR для отбора кандидатов, аттестации сотрудников, формирования команды, исследования степени удовлетворенности персонала и т.п. В случае компьютерной диагностики максимальная результативность этого метода достигается благодаря индивидуальной консультации психолога по результатам тестирования.

Развивающий подход. Его цель – формирование различных знаний, умений и навыков, необходимых для овладения той или иной профессией и успешного трудоустройства.

Примеры:

- тренинги и мастер-классы, развивающие отдельные компетенции, необходимые для успешного освоения профессии или для оптимизации обучения;
- деловые оргдеятельностные игры, позволяющие примерить на себя различные профессиональные роли и воспроизвести ситуацию трудовых отношений и решения специфических задач в группе;
- коучинг;

- психотехнические упражнения, развивающие навыки саморегуляции (авторы - Н.Дзен, Ю.Пахомов и др.);

- компьютерные программы;

- обучающие консультации, формирующие навыки эффективного поиска работы, составления резюме, самопрезентации и адаптивного поведения на современном рынке труда.

Развивающий подход актуален как для подростков, так и для взрослых. Подросткам он помогает преодолеть неуверенность в себе, чувство неопределенности, разобраться в себе. К таким формам развивающих методов относятся тренинги личностного роста, тренинги повышения учебной и трудовой мотивации, профориентационные тренинги.

Взрослые, уже работающие специалисты могут получить практические знания и навыки, необходимые для построения успешной карьеры, пройдя тренинги профессионального роста, тренинги командообразования, тренинги продаж и переговоров, тренинги публичных выступлений; развить коммуникативные способности и способы самопрезентации, научиться составлять успешные резюме.

Компьютерные программы, улучшающие различные способности и психические функции, и психотехнические упражнения, формирующие навыки саморегуляции, актуальны в любом возрасте.

Эффективность развивающих методов можно проверить путем сопоставления результатов тестирования по проблемным факторам до и после применения этих методов.

Активизирующий подход. Его цель – формирование внутренней готовности к самостоятельному и осознанному построению своего профессионального и жизненного пути.

Этот подход, ведущим представителем которого является профессор Н.С.Пряжников, пользуется большой популярностью среди школьных психологов, хотя рассчитан на самые разные возрастные категории клиентов.

Основная особенность этого подхода заключается в том, чтобы путем использования элементов игры, нестандартных вопросов и провокаций вызвать у клиента интерес к проблематике профессионального самоопределения, по-новому взглянуть на привычные явления, заставить задуматься о себе, о явных и скрытых особенностях профессий, о жизненных ценностях и их связи с предполагаемым путем профессионального развития. Именно эти размышления и открытия позволяют более осознанно делать выборы.

Примеры:

- активизирующие опросники;
- активизирующие карточные игры;
- активизирующие настольные игры;
- системы принятия решений.

К активизирующе-развивающим подходам также можно отнести прохождение практики, стажировки и т.п., в процессе которой человек может попробовать себя в нескольких областях и выбрать наиболее предпочтительную. Данный прием используется во многих западных компаниях в стажировке молодых специалистов.

Таким образом, все направления должны быть системно представлены в комплексе профориентационных услуг, в противном случае существует опасность, что выбор будет сделан недостаточно осознанно или не будет сделан вовсе.

Если человека, еще толком не научившегося выделять значимые критерии выбора, снабдить подробной информацией обо всех вузах его города, то есть большая вероятность, что такой объем сведений только еще больше запутает его и в итоге больше навредит, чем поможет. Иными словами, мы должны также научить этой информацией пользоваться и принимать на ее основе решения. Это невозможно без достаточного уровня самопонимания, без навыков анализа сложных ситуаций с множеством вариантов и факторов выбора.

Тема 6. Основные способы поиска работы. Источники информации. Алгоритм поиска работы и подготовка к его реализации

В первую очередь нужно оповестить как можно больше своих знакомых о том, что человек ищет работу. При этом надо четко знать свои пожелания, возможности и изложив их знакомым

просить их оказать содействие в трудоустройстве. Положительной стороной обращения к друзьям является то, что человек приобретает самых заинтересованных помощников, и их информация зачастую бывает «из первых рук». Отрицательным же моментом может быть то, что человек может потерять время, посещая бесперспективные собеседования только потому, что неудобно отказать хлопотавшему человеку. Кроме того, устроившись на работу «через знакомого» (и особенно «к знакомому»), можно попасть в весьма щекотливую ситуацию, поскольку происходит смешивание разного рода отношений.

Другим направлением в поиске работы является обращения в кадровые агентства. Кадровые агентства можно разделить на два принципиально разных типа – агентства по трудоустройству, которые взимают плату с соискателей и рекрутинговые агентства, которые выполняют заказы компаний на подбор персонала, и соответственно именно компании оплачивают их услуги.

Агентства по подбору персонала (рекрутинговые агентства).

Рекрутинговые агентства выполняют заказы фирм-заказчиков, поэтому услуги для соискателей бесплатны. Агентства ищут подходящую кандидатуру под определенную вакансию фирмы-заказчика. Поиск работы, через кадровые агентства достаточно эффективный, однако надо учесть, что подавляющее большинство заявок, поступающих рекрутинговым агентствам, предъявляют следующие требования к кандидатам:

- Возраст – 25-35 лет, иногда до 40 лет и очень редко до 45 лет.
- Образование – профильное, государственное, в Вузе с хорошей репутацией.
- Стаж работы по профилю – от 2 лет, без перерывов, в «хороших» фирмах.
- Знание иностранного языка если не обязательно, то очень желательно.
- Если человек не отвечает хотя бы одному из этих требований, его шансы получить работу через рекрутинговые компании значительно уменьшаются.

У большинства кадровых агентств существует база данных кандидатов. Чтобы агентство занесло человека в компьютерную базу данных достаточно принести резюме в агентство. В резюме необходимо четко выделить вакансию, на которую человек претендует и номер телефона. Большинство агентств универсальны, они берутся за выполнение любой вакансии. Поиск работы через агентство – процесс всегда вероятностный независимо от солидности самого агентства или профессиональной компетентности претендента. В условиях трудоустройства через кадровое агентство большое значение имеет сочетание всех условий: и что бы вакансия была, и что бы требования соответствовали квалификации человека. В то же время необходимо, что специалисты агентства по трудоустройству могут только представить кандидатуру претендента на рабочее место, все остальное зависит от того, как претендент на рабочее место сможет проявить себя на собеседовании, от мнения работодателя и от поворота судьбы.

Агентства по трудоустройству.

Агентства по трудоустройству, в отличие от агентств по подбору персонала, ищут вакансию под определенного человека, а не наоборот. Услуги таких агентств платные для претендента на рабочее место. Как правило, эффективность трудоустройства через агентство по трудоустройству гораздо выше, чем через рекрутинговое агентство. В случае обращения в агентство по трудоустройству важно отличить эффективно работающие агентства от неэффективных и даже жульнических агентств. Несколько советов, на что нужно обратить внимание при работе с платными агентствами:

Необходимо дозвониться в агентство и узнать об условиях обслуживания. Если не будет четкого и ясного ответа, когда, за что и сколько нужно будет платить, это должно сразу стать основанием для размышлений.

По прибытии в кадровое агентство посмотрите, не являетесь ли вы единственным клиентом этого агентства, если агентство работает активно, то в течение получаса можно увидеть двух-трех клиентов.

Обратите внимание на количество сотрудников, минимальное количество сотрудников для эффективной работы агентства – четыре человека (хотя возможны и отклонения).

Следует обратить внимание на то, чем занимаются сотрудники. Трудоустройство дело трудоемкое, и если агентство работает, то у сотрудников нет времени на посторонние занятия.

Желательно, чтобы договор на обслуживание был бессрочным; не ограничивал число предлагаемых вакансий; не предусматривал бы оплаты в той или иной форме за каждое направление. Важны условия возврата средств, внесенных за трудоустройство. Вполне корректна формулировка, предполагающая безусловный возврат средств, если человек не трудоустроен. В том случае, если такой возврат обусловлен отсутствием необходимых вакансий, можно говорить об определенной некорректности договора.

Если можно, то человеку нужно найти пару положительных отзывов об агентстве, и можно смело туда обращаться.

Поиск работы с помощью изданий по трудоустройству.

Рассчитывая найти работу с помощью газеты, необходимо осознавать, что такой поиск может принести успех, но далеко не всем. Начиная поиск работы по газетам, нужно, прежде всего, сориентироваться во всем многообразии соответствующих изданий.

Чтобы составить собственное мнение об изданиях, достаточно купить каждое из них хотя бы 1-2 раза, а затем уже решить какое из них подходит для человека. Газеты публикуют как вакансии от прямых работодателей, так и вакансии, предлагаемые кадровыми агентствами, а также некоторые из них публикуют вакансии службы занятости населения. Одним из направлений дающим шанс попасть в поле внимания работодателей - это публикация объявления о поиске работы от самого соискателя.

В объявлении необходимо указать все самое необходимое, чтобы избежать недоразумений.

Дни карьеры, ярмарки вакансий.

Поиск работы с помощью дней карьеры, ярмарок вакансий наиболее эффективен для учащейся молодежи и выпускников. Преимущества такого способа поиска работы: во-первых, можно узнать дополнительную информацию об интересующей компании, непосредственно пообщаться с работодателем; во-вторых, работодатели понимают, что у студента или выпускника не может быть солидного опыта работы; в-третьих, можно оставить свои данные сразу в нескольких фирмах. Недостатками такого рода мероприятий, является ограниченное число компаний, от общего числа существующих.

Прямое обращение к работодателю.

Прямое обращение к работодателю, возможно только лишь, если у человека имеются данные, позволяющие предположить, что той или иной фирме требуются специалисты определенного профиля. Первое обращение к работодателю должно быть сделано по телефону. Дозвонившись, и убедившись, что вакансия действительно есть, можно попросить работодателя о личной встрече.

Если будет предложено приехать на собеседование, необходимо уточнить дату и время, с кем будет происходить собеседование, адрес. Если же договориться о встрече не удастся, необходимо попросить разрешение представить свое резюме, а, получив разрешение, выслать его как можно скорее.

В случае повторных звонков каждый раз нужно представляться полностью (работодатель не обязан помнить всех соискателей).

Достоинствами такого рода поиска работы является то, что если человеку грамотно удастся провести разговор и вызвать к себе интерес у работодателя, это даст хороший результат, и о человеке вспомнят, как только потребуется специалист данного профиля. Однако недостатком является, скорее всего, придется долго ждать, напоминая о себе, но можно так ничего и не дожидаться; подобное обращение требует достаточного мастерства в общении; велика возможность отказа.

Тема 7. Психологическая и профессиональная адаптация. Правовые нормы трудоустройства

В современном обществе повышаются требования к профессионализму специалистов, работающих в социальной сфере (специалистов по социальной работе): к выполнению ими социально-технологических, исследовательских, управленческих и социально-проектных

функций, конструктивному преодолению трудных ситуаций в профессиональной деятельности. Сложнее всего приходится молодым специалистам, которые адаптируются к изменившимся условиям жизни (они втягиваются в трудовую деятельность), привыкают к профессиональным обязанностям, к различным аспектам профессионального взаимодействия с коллегами и клиентами. От успешного преодоления адаптационных затруднений во многом зависит удовлетворенность собственной деятельностью, чувство принадлежности к профессиональному сообществу, уверенность в правильном выборе профессии, что и свидетельствует о успешном завершении профессиональной адаптации. Признавая актуальность проблемы профессиональной адаптации для представителей разных сфер деятельности, в данной статье мы хотели бы рассмотреть вопросы профессиональной адаптации специалистов, занимающихся социальной работой в учреждениях социальной защиты населения, комплексных центрах социального обслуживания населения, работающих социальными педагогами в детских домах и школах. Поэтому в данной статье мы хотели бы решить несколько задач: определить сущность и основные характеристики профессиональной адаптации, обозначив особенности протекания этого процесса у специалистов, занимающихся социальной работой; с помощью анкетирования выявить основные проблемы молодых специалистов социальной сферы, обучавшихся на факультете социального образования Челябинского государственного педагогического университета. Термин «адаптация» (adapto — «приспособление», «прилаживание организма к новым условиям») давно вошел в научный обиход и является междисциплинарным. Он имеет универсальное значение, отражая всеобщее свойство живой материи приспосабливаться к изменению окружающей среды. Адаптацию чаще всего рассматривают как активный процесс, включающий самоизменение, самокоррекцию в соответствии с требованиями среды, определяемый целями деятельности, социальными нормами, способами их достижения и санкциями за отклонение от этих норм со стороны социальной среды

Эффективность любого предприятия, больше чем на половину, зависит не от оборудования и технологий, а от персонала. Это справедливо по отношению к любой организации, особенно – к учреждениям социальной сферы. Поэтому проблема «человеческих ресурсов», которая включает в себя вопросы занятости, безработицы, трудоустройства, кадровой политики, так важна на современном этапе развития экономики.

Для начала определимся в терминах. Адаптация (От лат. adaptatio – приспособление) – приспособление организма, индивидуума, коллектива к изменяющимся условиям внешней среды или к своим внутренним изменениям, что приводит к повышению эффективности их существования и функционирования. Профессия – род трудовой деятельности человека, предмет его постоянных занятий, а также свидетельство наличия у него знаний, умений и опыта, позволяющих квалифицированно выполнять определенный вид работ. Профессиональная среда – включает в себя объект и предмет труда, средства труда, цели и профессиональные задачи, условия труда и социальную среду.

В данном случае профессиональная адаптация рассматривается как составная компонента общей схемы адаптации, включающей, психофизиологический, социально-психологический, организационный и собственно профессиональный аспекты. Термин «профессиональная адаптация» используется применительно к назначенному на должность работнику, как привлеченному по внешним источникам найма, так и в порядке внутренней ротации. Объектом адаптации является работник-специалист, процесс вхождения в должность которого, подразумевает уровень компетенции с требованиями к кандидату как минимум высшего образования.

Профессиональная адаптация – вхождение в профессию, освоение новой социальной роли, профессиональное самоопределение, формирование личностных и профессиональных качеств, опыт самостоятельного выполнения профессиональной деятельности. Некоторые профессиональные ресурсы могут оказаться здесь невостребованными, в то время как другие, напротив, потребуют дальнейшего развития и совершенствования. Необходимо, чтобы сотрудник хорошо понимал свои профессиональные перспективы на новой работе: обучение, карьерный рост, новые масштабы задач, другой уровень сложностей

Учитывая важность процедуры профессиональной адаптации, рассмотрим нормативно-правовые источники, обеспечивающие этот процесс.

Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с Конституцией РФ осуществляется законами РФ федерального уровня, а также законами субъектов РФ, поскольку Конституция РФ относит трудовое законодательство к совместному ведению РФ и субъектов России (п.1 ст.72). Трудовой Кодекс РФ является основным кодифицированным источником трудового права России общего значения. Далее в иерархии следует трудовое законодательство (включая законодательство об охране труда) и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права (например, «Закон РФ о занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991 г. № 1032-1). К подзаконным нормативным актам относятся: указы и распоряжения Президента РФ; постановления Правительства РФ; нормативные акты (постановления, инструкции, разъяснения, правила, положения) Министерства здравоохранения и социального развития РФ и других министерств и ведомств; акты органов местного самоуправления; локальные нормативные акты предприятий и организаций, содержащие нормы трудового права.

Развитие законодательства в социально-трудовой сфере осуществляется с учетом влияния роли международно-правовых норм, – в частности, конвенций и резолюций Международной Организации Труда на формирование социальной политики, трудового и социального права. Международные источники трудового и социального права, реализуемые в российском законодательстве, призваны способствовать усилению гарантий социальной защищенности всех категорий населения. Всеобщая декларация прав человека – основополагающий документ международного права, содержащий изложение в систематизированном виде комплекса основных прав человека (принята ООН 10 декабря 1948 г.). Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (принят ООН 16 декабря 1966 г.) законодательно закрепил права: на труд и справедливые, благоприятные условия труда; равную для всех возможность продвижения по службе в зависимости от трудового стажа и квалификации; равную оплату за равный труд для мужчин и женщин.

Основополагающим источником российского права в целом, в том числе и трудового, является Конституция РФ, принятая 12 декабря 1993 г. Она обладает высшей юридической силой и является правовой основой текущего законодательства. В Конституции РФ закреплены основные трудовые права граждан как субъектов трудового права и отражены его принципы, а также законоположения, запрещающие любые формы дискриминации (ст. 19). Ст. 37 Конституции РФ закрепляет за гражданами основные трудовые права, такие как: свобода труда, право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, запрет принудительного труда.

Основными нормативными документами, регулирующими отношения в трудовой сфере, являются «Закон РФ о занятости населения в Российской Федерации» и Трудовой кодекс РФ.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ (УКАЗАНИЯ) К ПРАКТИЧЕСКИМ ЗАНЯТИЯМ

Основная цель проведения практического занятия заключается в закреплении знаний полученных в ходе прослушивания лекционного материала.

Практические занятия проводятся в форме дискуссии и предполагают обсуждение конкретных ситуаций, раскрывающих и характеризующих тему занятия. Обсуждение направлено на освоение научных основ, эффективных методов и приемов решения конкретных практических задач, на развитие способностей к творческому использованию получаемых знаний и навыков.

Практическое занятие по данной дисциплине проводится также в форме устного опроса студентов по плану практических занятий, предполагающего проверку знаний усвоенного лекционного материала.

В ходе подготовки к практическому занятию студенту следует просмотреть материалы лекции, а затем начать изучение учебной литературы. Следует знать, что освещение того или иного вопроса в литературе часто является личным мнением автора, построенным на анализе различных источников, поэтому не следует ограничиваться одним учебником, научной статьей или монографией, а рассмотреть как можно больше материала по интересующей теме, представленного в системе ЭБС.

Обязательным условием подготовки к практическому занятию является изучение нормативной базы. Для этого следует обратиться к любой правовой системе сети Интернет (Консультант Плюс, Гарант и т.д.). В данном вопросе не следует полагаться на книги, так как законодательство претерпевает постоянные изменения и в учебниках и учебных пособиях могут находиться устаревшие данные.

В ходе подготовки к практическому занятию студенту необходимо отслеживать научные статьи в специализированных изданиях, а также изучать статистические материалы, соответствующей каждой теме.

Студенту рекомендуется следующая схема подготовки к практическому занятию:

1. Проработать конспект лекций;
2. Прочитать основную и дополнительную литературу, рекомендованную по изучаемому разделу;
3. Ответить на вопросы плана практического занятия;
4. Выполнить домашнее задание;
5. Проработать тестовые задания и задачи;
6. При затруднениях сформулировать вопросы к преподавателю.

При подготовке к практическим занятиям следует руководствоваться указаниями и рекомендациями преподавателя, использовать основную литературу из представленного им списка. Для наиболее глубокого освоения дисциплины рекомендуется изучать литературу, обозначенную как «дополнительная» в представленном списке.

При подготовке доклада на практическое занятие желательно заранее обсудить с преподавателем перечень используемой литературы, за день до практического занятия предупредить о необходимых для предоставления материала технических средствах, напечатанный текст доклада предоставить преподавателю.

Если при изучении отдельных вопросов возникнут трудности, студент может обратиться к преподавателю за консультацией (устной или письменной).

Таим образом, значительную роль в изучении предмета выполняют практические занятия, которые призваны, прежде всего, закреплять теоретические знания, полученные в ходе прослушивания и запоминания лекционного материала, ознакомления с учебной и научной литературой, а также выполнения самостоятельных заданий. Тем самым практические занятия способствуют получению наиболее качественных знаний, помогают приобрести навыки самостоятельной работы.

Практические занятия

Тема 1. Основные понятия и составные части профориентационной работы. Цели и задачи профориентационной работы

1. Основные концептуальные положения.
2. Профессиональное информирование, профессиональная агитация, профессиональная пропаганда, профессиональное консультирование.
3. Профотбор и профподбор.
4. Профессиональная диагностика и консультация.
5. Социально-профессиональная адаптация.
6. Профессиональное воспитание учащихся.
7. Основные цели и задачи профессиональной работы с учащимися.
8. Психологическое сопровождение профессионального становления личности.
9. Введение в профессиоведение.
10. Профориентация как составляющая профориентологии.

Тема 2. Особенности профессионального самоопределения

1. Самоопределение: основные понятия.
2. Типы и этапы самоопределения.
3. Модели профессионального самоопределения.
4. Конфликты профессионального самоопределения.
5. Возрастные особенности профессионального самоопределения.
6. Типы профессиональных планов и предпочтений.
7. Условия эффективного профессионального самоопределения.

Тема 3. Условия эффективного профессионального самоопределения. Этапы профессионализации.

1. Согласованность физиологических и психологических возможностей человека с содержанием и требованиями профессиональной деятельности.
2. Сформированность у личности способности адаптироваться к изменяющимся социально-экономическим и социально-политическим условиям в связи с устройством своей жизненной и профессиональной карьеры.
3. Процесс образования, развития и проявления необходимых качеств личности, мотивационных установок и навыков, которые обеспечивали бы ей возможность сознательно и обоснованно избрать вид профессиональной деятельности.
4. Профориентационные игры. Активизирующие профориентационные опросники.
5. Формирование трудолюбия и потребности быть полезными людям.
6. Формирование общественно значимых мотивов выбора профессии, интереса к конкретным трудовым действиям.
7. Формирование знаний и умений ориентироваться в мире профессии, мотивированного интереса к конкретному профилю профессиональной подготовки, адекватной самооценки профессионально важных личностных качеств с позиции избираемой профессии.
8. Приобретение компетентности в сфере профессионального самоопределения – профессиональная ориентация на рынке профессий массового труда.
9. Овладение учащимися профессионально значимыми знаниями и навыками, необходимые в определенной профессии.
10. Успешная адаптация к трудовому коллективу.

Тема 4. Организационные и методические особенности профориентации за рубежом.

1. Профориентационная работа – важнейшая часть социальной и экономической политики государств в зарубежных странах.
2. Системная модель профориентации.
3. Специальные агентства, центры профориентации и трудоустройства молодежи.
4. Особенности профориентации в разных западных (США, Канада, Великобритания, Франция и др.) странах.
5. Особенности профориентации в разных восточных (Япония, Китай, Индия) странах.

Тема 5. Современные технологии профессиональной ориентации.

1. Проектирование профессионально-ориентированной технологии обучения.
2. Технология профессиональной ориентации школьников.
3. Принципы планирования профориентационной работы.
4. Виды профориентационных планов. ЛПП.
5. Принципы организации профконсультации и профотбора.

Тема 6. Основные способы поиска работы. Источники информации. Алгоритм поиска работы и подготовка к его реализации.

1. Наиболее распространенные пути поиска работы.
2. Методы трудоустройства.
3. Причины безуспешного поиска работы.
4. Правила эффективного поведения при поиске работы.
5. Недостатки и преимущества молодого специалиста.
6. Подготовка документов для трудоустройства (Составление резюме по заданной форме, а также с учетом специфики работодателя. Составление сопроводительного письма и объявления о поиске работы. Составление автобиографии).

Тема 7. Психологическая и профессиональная адаптация. Правовые нормы трудоустройства.

1. Понятие «адаптация». Формы и способы адаптации. Поведение на рабочем месте.
2. Изменение стереотипов и уклада жизни в связи с трудоустройством.
3. Перечень требований соискателя к работе.
4. Юридические аспекты трудоустройства.
5. Общие права и обязанности работодателя и работника в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

Для работы со студентами рекомендуют к применению следующие формы самостоятельной работы.

Работа с литературой

Важной составляющей самостоятельной внеаудиторной подготовки является работа с литературой ко всем занятиям: семинарским, практическим, при подготовке к зачетам, экзаменам, тестированию, участию в научных конференциях.

Один из методов работы с литературой – повторение: прочитанный текст можно заучить наизусть. Простое повторение воздействует на память механически и поверхностно. Полученные таким путем сведения легко забываются.

Более эффективный метод – метод кодирования: прочитанный текст нужно подвергнуть большей, чем простое заучивание, обработке. Чтобы основательно обработать информацию и закодировать ее для хранения, важно провести целый ряд мыслительных операций: прокомментировать новые данные; оценить их значение; поставить вопросы; сопоставить полученные сведения с ранее известными. Для улучшения обработки информации очень важно устанавливать осмысленные связи, структурировать новые сведения.

Изучение научной учебной и иной литературы требует ведения рабочих записей. Форма записей может быть весьма разнообразной: простой или развернутый план, тезисы, цитаты, конспект.

План – структура письменной работы, определяющая последовательность изложения материала. Он является наиболее краткой и потому самой доступной и распространенной формой записей содержания исходного источника информации. По существу, это перечень основных вопросов, рассматриваемых в источнике. План может быть простым и развернутым. Их отличие состоит в степени детализации содержания и, соответственно, в объеме.

Выписки представляют собой небольшие фрагменты текста (неполные и полные предложения, отделы абзацы, а также дословные и близкие к дословным записи об излагаемых в нем фактах), содержащие в себе квинтэссенцию содержания прочитанного. Выписки представляют собой более сложную форму записи содержания исходного источника информации. По сути, выписки – не что иное, как цитаты, заимствованные из текста. Выписки позволяют в концентрированной форме и с максимальной точностью воспроизвести наиболее важные мысли автора, статистические и даталогические сведения.

Тезисы – сжатое изложение содержания изученного материала в утвердительной (реже опровергающей) форме. Отличие тезисов от обычных выписок состоит в том, что тезисам присуща значительно более высокая степень концентрации материала. В тезисах отмечается преобладание выводов над общими рассуждениями. Записываются они близко к оригинальному тексту, т.е. без использования прямого цитирования.

Аннотация – краткое изложение основного содержания исходного источника информации, дающее о нем обобщенное представление. К написанию аннотаций прибегают в тех случаях, когда подлинная ценность и пригодность исходного источника информации исполнителю письменной работы окончательно неясна, но в то же время о нем необходимо оставить краткую запись с обобщающей характеристикой.

Резюме – краткая оценка изученного содержания исходного источника информации, полученная, прежде всего, на основе содержащихся в нем выводов. Резюме весьма сходно по своей сути с аннотацией. Однако, в отличие от последней, текст резюме концентрирует в себе данные не из основного содержания исходного источника информации, а из его заключительной части, прежде всего выводов. Но, как и в случае с аннотацией, резюме излагается своими словами – выдержки из оригинального текста в нем практически не встречаются.

Конспект представляет собой сложную запись содержания исходного текста, включающая в себя заимствования (цитаты) наиболее примечательных мест в сочетании с планом источника, а также сжатый анализ записанного материала и выводы по нему.

При выполнении конспекта требуется внимательно прочитать текст, уточнить в справочной литературе непонятные слова и вынести справочные данные на поля конспекта. Нужно выделить

главное, составить план. Затем следует кратко сформулировать основные положения текста, отметить аргументацию автора. Записи материала следует проводить, четко следуя пунктам плана и выражая мысль своими словами. Цитаты должны быть записаны грамотно, учитывать лаконичность, значимость мысли.

В тексте конспекта желательно приводить не только тезисные положения, но и их доказательства. При оформлении конспекта необходимо стремиться к емкости каждого предложения. Мысли автора книги следует излагать кратко, заботясь о стиле и выразительности написанного. Число дополнительных элементов конспекта должно быть логически обоснованным, записи должны распределяться в определенной последовательности, отвечающей логической структуре произведения. Для уточнения и дополнения необходимо оставлять поля. Необходимо указывать библиографическое описание конспектируемого источника.

Самостоятельная работа студентов является обязательной для каждого студента, а её объём определяется учебным планом. Формы самостоятельной работы студентов определяются содержанием учебной дисциплины, степенью подготовленности студентов.

Самостоятельная работа – одна из важнейших форм овладения знаниями. Самостоятельная работа включает многие виды активной умственной деятельности студента: слушание лекций и осмысленное их конспектирование, глубокое изучение источников и литературы, консультации у преподавателя, написание реферата, подготовка к практическим занятиям, экзаменам, самоконтроль приобретаемых знаний и т.д.

Изучение дисциплины следует начинать с проработки настоящей рабочей программы, особое внимание уделяя целям и задачам, структуре и содержанию курса.

Тематика заданий для самостоятельной работы включает в себя вопросы для самостоятельной работы, темы рефератов и темы эссе.

Вопросы для самостоятельной работы:

1. Понятие, цели и задачи профориентационной работы.
2. Характеристика составных частей профориентационной работы.
3. Понятие «профессиональное самоопределение».
4. Возрастные особенности профессионального самоопределения
5. Научные основы профессионального самоопределения. Конфликты профессионального самоопределения.
6. Субъекты профессионального самоопределения.
7. Формы и методы профориентационной работы.
8. Принципы организации и проведения профконсультации и профотбора.
9. Этапы профессионализации.
10. Условия успешного профессионального самоопределения.
11. Типы профессиональных планов.
12. Профессиональная ориентация в ведущих странах Востока.
13. Профориентация в современных странах Западной Европы.
14. Современные технологии профессиональной ориентации.
15. Виды рынка труда. Спрос и предложение на рынке труда. Конкуренция на рынке труда.
16. Основные способы поиска работы.
17. Условия успешной реализации карьерных устремлений.
18. Алгоритм составления резюме. Анализ типичных ошибок при составлении резюме.
19. Понятие «технология эффективного трудоустройства».
20. Межличностное взаимодействие в ситуации трудоустройства.
21. Типичные ошибки в ходе интервью и меры по их предупреждению в дальнейшем трудоустройстве.
22. Правила прохождения интервью, алгоритм деловой беседы.
23. Техника самопрезентации.
24. Порядок действий при приеме на работу.
25. Подготовка документов при поступлении на работу

26. Трудовая мотивация и ее особенности в условиях рыночной экономики. Качество трудовой жизни.

27. Условия успешного прохождения испытательного срока.

28. Профессиональная адаптация. Условия успешной адаптации в организации.

29. Правовые нормы трудоустройства.

30. Права и обязанности работника и работодателя в трудовом договоре.

Требования к написанию реферата

Реферат по данному курсу является одним из методов организации самостоятельной работы студентов. Темы рефератов являются дополнительным материалом для изучения данной дисциплины.

Реферат должен быть подготовлен согласно теме, предложенной преподавателем. Допускается самостоятельный выбор темы реферата, но по согласованию с преподавателем.

Информация по реферату должна не превышать 10 минут. Выступающий должен подготовить краткие выводы по теме реферата для конспектирования студентов.

Рекомендации к написанию реферата.

Реферат (от лат. *refereo* – сообщаю) – краткое изложение в письменном виде или в форме публичного доклада содержания научного труда (трудов), литературы по теме.

Написание реферата – одна из основных форм организации самостоятельной формы работы студентов. Реферат по дисциплине «Современные технологии профессиональной ориентации, содействия самоопределению и трудоустройству» предусматривает раскрытие студентам определенной проблемы на основе глубокого изучения нескольких первоисточников, предлагаемых на семинарских занятиях или для самостоятельного ознакомления.

Примерная тематика рефератов, изложенная ниже поможет сориентироваться студентам. Выбор темы реферата целесообразно производить в начале изучения курса. При ее определении полезно обратиться к тем проблемам, которые близки интересам студента, направлению его исследовательской работы (курсовой или дипломной). Это способствует более глубокому проникновению к истокам проблемы, выявлению разных концепций, подходов, мнений.

Цели и задачи реферата.

Реферат обычно пишется в процессе изучения одной из важных учебных проблем дисциплины «Современные технологии профессиональной ориентации, содействия самоопределению и трудоустройству». Цели реферата при этом – показать как осмысленна данная проблема. Реализация этой цели достигается путем осуществления следующих задач:

- выработка навыков самостоятельной учебно-исследовательской работы;
- обучение методике анализа, обобщения, осмысления информации;
- проверка знаний студентов по изученной дисциплине.

Структура написания реферата:

1. Изучение литературы по намеченному вопросу.
2. Сбор и обобщение материала.
3. Составление плана реферата.
4. Написание реферата.
5. Оформление реферата.

Реферирование предполагает, главным образом, изложение чужих точек зрения, сделанных другими учеными выводов, однако, не возбраняется высказывать и свою точку зрения по освещаемому вопросу хотя бы в гипотетической форме как предположение, которое может быть исследовано, доказано и аргументировано впоследствии. Более того, реферат преследует цель выработки своего отношения к изучаемой проблеме.

Реферат отличается от курсовой и дипломной работы тем, что степень творчества в реферате меньше. В реферате дается только первичное осмысление и обобщение определенного объема информации, накопленной учеными и изложенная в литературе.

Обязательными требованиями к оформлению реферата являются:

- данные о студенте: Ф.И.О., курс, группа
- данные о преподавателе: Ф.И.О., должность, звание
- название дисциплины и тема

- план изложения материала с указанием страниц, глав, разделов
- содержание: обоснование выбранной темы, ее теоретические основы, непосредственное изложение содержания

- выводы
- библиография
- приложения (при необходимости)

План реферата позволяет студенту выделить основные вопросы, подобрать труды педагогов, внесших в решение проблемы определенный вклад, соблюсти хронологию в изложении материала и т.д.

Приступая непосредственно к изложению содержания реферата, в соответствии с планом, полезно предварить его кратким определением понятий, которые могут быть сформулированы с современной точки зрения и позволят студенту актуализировать знания, полученные из других учебных курсов и сосредоточить внимание на тех исторических идеях, которые существенно повлияли на развитие образования и педагогической мысли, либо выявить те, что остались вне поля ее зрения. Определение основных понятий даст возможность студенту выбрать те составные части проблемы, на которых они хотят остановиться подробнее, что может быть специально оговорено в реферате.

Изложение содержания проблемного реферата может быть оформлено по-разному. Легче всего для студентов представить взгляды на проблему разных педагогов, но, как правило, подобная форма грешит стремлением только перечислять факты, а не сравнивать различные подходы. В таком случае реферат в заключительной части должен содержать достаточно обширные, обоснованные, доказательные выводы. Целесообразнее пойти по другому пути: выделить отдельные вопросы и изложить взгляды на них педагогов различных временных эпох. В этом случае обычно возникает необходимость в промежуточных выводах, на основе которых можно сделать общее заключение.

При оформлении списка литературы необходимо руководствоваться общими требованиями. При этом следует указать все первоисточники со ссылкой на то, откуда они взяты (хрестоматия, избранные сочинения, собрания сочинений и т.д.).

При оформлении рефератов можно использовать рисунки, иллюстрации, схемы, таблицы, помогающие четко и образно изложить материал.

Сбор материала.

В процессе изучения литературы используют методы конспектирования и выписок. Конспект – это краткое выражение основного содержания статьи или книги, главного смысла, пересказанного своими словами или в виде цитат.

Конспекты бывают нескольких видов:

- плановые,
- текстуальные,
- свободные,
- тематические.

Плановые конспекты – это конспектирование книги по ее плану, по разделам, главам и параграфам; такой конспект полностью отражает структуру произведения; его можно строить в форме вопросов и ответов. Второй вид конспекта представляет собой собрание цитат, которые дают основное содержание книги через авторские высказывания наиболее важных идей. Третий вид конспекта – комбинированный – сочетает цитаты с пересказом своими словами содержания отдельных разделов. Четвертый предполагает подбор цитат из разных источников или пересказ чужих мыслей, разнесенных по рубрикам, по пунктам плана, раскрывающим содержание плана.

Метод конспектирования применяют в том случае, если по теме реферата имеется одна или две монографии, которые нужно изучить полностью, от начала до конца.

Метод выписок используется в случае, если литературы по теме реферата много. Тогда отбирают самые фундаментальные работы для обстоятельного изучения и конспектирования, остальные же просматривают, делая выписки в тех случаях, когда обнаруживают необходимые для раскрытия содержания темы мысли, идеи, высказывания.

Выписки, относящиеся к выбранной теме, можно складывать в отдельный конверт, папку, а при работе на компьютере – в отдельный файл. Туда же помещают собственные мысли и соображения, которые приходят в голову в связи с чтением литературы.

Составление плана реферата

План реферата отражает в концентрированном виде его суть. Это схематическое выражение того, что хочет сказать автор. Учитывая ограниченный объем внимания человека, план должен быть лаконичным, чтобы можно было, взглянув на него, легко понять, что стоит за ним, что будет раскрыто в тексте.

План может составляться разными способами:

- 1) взять за исходную точку избранную тему и, исходя из нее, сформулировать цели и задачи, они дадут название разделов и параграфов реферата;
- 2) исходить из собранного материала, логика которого подскажет структуру изложения;
- 3) смешанный, сочетающий оба подхода.

Обычная структура планов включает в себя:

1. Введение, в котором содержится обоснование темы и ее значимости, объяснение причин почему выбрана именно данная тема, тем обусловлен интерес к ней. Затем, дается обзор литературы по выбранной теме. Желательно, чтобы была предложена классификация существующих точек зрения на проблему, если она достаточно хорошо изучена. Если же она изучена плохо, не привлекала к себе внимание ученых, то это нужно отметить, так как возможность для творчества здесь увеличивается. Во введении должна быть четко сформулирована цель, которую студент ставит перед собой и задачи, с помощью которых он будет эту цель реализовывать.

2. Основная часть реферата, которая обычно состоит из двух разделов:

- А) теоретического осмысления проблемы;
- Б) изложение эмпирического материала, который аргументировано подтверждает изложенную в первом разделе основной части теорию.

При этом нужно отметить, что цитата с оценочным суждением не считается аргументом. Основная часть должна соотноситься с поставленными задачами. Возможна разбивка основной части на столько параграфов, сколько поставлено задач.

3. Заключение содержит результаты осмысления проблемы, выводы к которым приходит автор реферата, а также оценку значимости этих выводов для практики или дальнейшего изучения проблемы (так как не редко реферат перерастает в курсовую или дипломную работу). Выводы должны соответствовать поставленным задачам.

Правила оформления.

Реферат выполняется на стандартных листах формата А4, которые сшиваются любым способом слева и помещаются в обложку. Реферат может быть выполнен от руки (разборчивым почерком), на пишущей машинке или на компьютере на одной стороне листа (кегель 12 через 1,5 межстрочный интервал, поля по 2 см со всех сторон). Страницы реферата должны быть пронумерованы, на титульном листе номер страницы не указывается, но он учитывается в общем числе страниц. Примерный объем реферата 20 страниц. Ссылки на использованную литературу обязательны, так как в этом проявляется культура уважения к чужой мысли. Существуют правила цитирования:

- заключать чужой текст в кавычки;
- в случае, если чужая мысль дана в пересказе своими словами в этом случае так же необходима ссылка;
- цитата должна быть законченным по содержанию отрывком текста, если фраза сокращена, то опущенные элементы заменяются многоточием;
- допускается замена устаревших форм написания современными, с обязательной оговоркой;
- если из цитируемого отрывка не понятно о ком или о чем идет речь, возможна вставка с пояснением (в круглых скобках) с указанием на лицо или предмет, после чего следует пометка инициалов автора реферата.

Библиографическое описание выполняется в соответствии с принятыми правилами.

Критерии оценки реферата

За две недели до защиты студент подает работу преподавателю на рецензию.

1. Работа оценивается преподавателем или рецензентом по 5-бальной системе.

2. При оценке работы рецензент учитывает объем библиографии (книги, статьи, документы, письма и т.д.) и объем текста. Учитывается, сумел ли автор подобрать достаточный список литературы, необходимый для осмысления вопроса, обозначенного в качестве темы. Работы с объемом библиографии менее 3-х единиц и объемом текста менее 6 машинописных листов к рассмотрению не принимаются.

3. Содержание реферата оценивается по следующим критериям:

3.1. Составление логически обоснованного плана, соответствующего сформулированной цели и поставленным задачам.

3.2. Полнота раскрытия темы (удалось ли ему собрать необходимый материал и осмыслить его правильно).

3.3. Соответствие содержания и отобранной литературы заявленной теме.

3.4. Наличие основной идеи (звучит во введении, заключении и проходит «красной нитью» через основную часть).

3.5. Использование научной терминологии, а также использование первоисточников.

3.6. Умение сравнивать, сопоставлять взгляды, позиции, анализировать фактический материал, проследить преемственность, развитие идей, выявлять аналогии или альтернативы современным точкам зрения и науке и практике.

3.7. Наличие собственных оценок, мнений.

3.8. Общая структура реферата: правильное распределение времени на введение, основную часть, заключение.

3.9. Достаточная обоснованность выводов, их полнота и соответствие поставленным задачам.

3.10. Какие методы в работе над рефератом студент использовал.

3.11. Соответствие работы требованиям объективности, корректности, грамотности, логичности, аргументированности, доказательности, ясности стиля и четкости изложения.

4. Наличие наглядности.

5. Правильное оформление реферата в целом, ссылки на использованные источники, список литературы.

Темы рефератов:

1. Профессиональная ориентация как социальная проблема

2. Возрастные особенности и проблема самоопределения.

3. Проблема выбора профессии учащейся молодежи.

4. Выбор профессии и профессиональная карьера.

5. Выбор профессии и рынок труда.

6. Личность и профессии.

7. Образование и профессии.

8. Опыт народной педагогики в подготовке детей к жизни и труду.

9. Открытая социальная среда в профессиональном становлении.

10. Национальные виды труда в жизненном и профессиональном становлении.

11. Основы профессиональной ориентации.

12. Принципы профессиональной ориентации.

13. Функции профессиональной ориентации.

14. Компоненты профессиональной ориентации.

15. Профессиональное просвещение.

16. Компоненты модели профессионального самоопределения образ «Я»-анализ профессии – профессиональные пробы.

17. Выбор профессии как социальная проблема.

18. Выбор профессии как экономическая проблема.

19. Выбор профессии как психолого-педагогическая проблема.
20. Выбор профессии как физиологическая проблема.
21. Факторы, влияющие на процесс выбора личностью будущей профессии.
22. Характеристика ситуаций выбора личностью будущей профессии.
23. Ошибки и затруднения при выборе личностью будущей профессии.
24. Мотивация при выборе профессионального самоопределения.
25. Учет интересов и склонностей при выборе профессии.
26. Методы изучения личности в целях профориентации.
27. Цель и задача в каждом возрастном этапе.
28. Диагностика в возрастных и индивидуальных особенностей учащихся в целях профориентации.
29. Организация профориентационной работы.
30. Планирование профориентационной работы.

Методические рекомендации для написания эссе

Эссе – самостоятельная творческая письменная работа, по форме эссе обычно представляет собой рассуждение – размышление (реже рассуждение – объяснение), поэтому в нём используются вопросно-ответная форма изложения, вопросительные предложения, ряды однородных членов, вводные слова, параллельный способ связи предложений в тексте.

Особенности эссе:

- наличие конкретной темы или вопроса;
- личностный характер восприятия проблемы и её осмысления;
- небольшой объём;
- свободная композиция;
- непринуждённость повествования;
- внутреннее смысловое единство;
- афористичность, эмоциональность речи.

Цель эссе состоит в развитии навыков самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных мыслей. Писать эссе чрезвычайно полезно, поскольку это позволяет автору научиться четко и грамотно формулировать мысли, структурировать информацию, использовать основные категории анализа, выделять причинно-следственные связи, иллюстрировать понятия соответствующими примерами, аргументировать свои выводы; овладеть научным стилем речи.

Требования, предъявляемые к эссе

1. Объём эссе не должен превышать 1–2 страниц
2. Эссе должно восприниматься как единое целое, идея должна быть ясной и понятной.
3. Необходимо писать коротко и ясно. Эссе не должно содержать ничего лишнего, должно включать только ту информацию, которая необходима для раскрытия вашей позиции, идеи.
4. Эссе должно иметь грамотное композиционное построение, быть логичным, четким по структуре.
5. Каждый абзац эссе должен содержать только одну основную мысль.
6. Эссе должно показывать, что его автор знает и осмысленно использует теоретические понятия, термины, обобщения, мировоззренческие идеи.
7. Эссе должно содержать убедительную аргументацию заявленной по проблеме, позиции.

Структура эссе

Структура эссе определяется предъявляемыми к нему требованиями:

- мысли автора эссе по проблеме излагаются в форме кратких тезисов (Т);
- мысль должна быть подкреплена доказательствами – поэтому за тезисом следуют аргументы (А).

Тезис – это сужение, которое надо доказать. Аргументы – это факты, явления общественной жизни, события, жизненные ситуации и жизненный опыт, научные доказательства, ссылки на мнение ученых и др. Лучше приводить два аргумента в пользу каждого тезиса: один аргумент кажется неубедительным, три аргумента могут «перегрузить» изложение, выполненное в жанре,

ориентированном на краткость и образность. Таким образом, эссе приобретает кольцевую структуру (количество тезисов и аргументов зависит от темы, избранного плана, логики развития мысли):

- вступление
- тезис, аргументы
- тезис, аргументы
- заключение.

Рассмотрим каждый из компонентов эссе.

Вступление – суть и обоснование выбора темы. На этом этапе очень важно правильно сформулировать вопрос, на который вы собираетесь найти ответ. Во вступлении можно написать общую фразу к рассуждению или трактовку главного термина темы или использовать перифразу (главную мысль высказывания), например: «для меня эта фраза является ключом к пониманию...», «поразительный простор для мысли открывает это короткое высказывание...».

Основная часть – ответ на поставленный вопрос. Здесь необходимо изложить собственную точку зрения и ее аргументировать.

Один параграф содержит: тезис, доказательство, иллюстрации, подвывод, являющийся частично ответом на поставленный вопрос.

Для выдвижения аргументов в основной части эссе можно воспользоваться так называемой **ПОПС** – формулой:

П – положение (утверждение) – Я считаю, что ...

О – объяснение – Потому что ...

П – пример, иллюстрация – Например, ...

С – суждение (итоговое) – Таким образом, ...

Высказывайте своё мнение, рассуждайте, анализируйте, не подменяйте оценку пересказом теоретических источников.

Заключение, в котором резюмируются главные идеи основной части, подводящие к предполагаемому ответу на вопрос или заявленной точке зрения, делаются выводы.

При написании эссе важно также учитывать следующие моменты:

- Вступление и заключение должны фокусировать внимание на проблеме (во вступлении она ставится, в заключении – резюмируется мнение автора).

- Необходимо выделение абзацев, красных строк, установление логической связи абзацев: так достигается целостность работы.

- Стиль изложения: эссе присущи эмоциональность, экспрессивность, художественность.

- Специалисты полагают, что должный эффект обеспечивают короткие, простые, разнообразные по интонации предложения, умелое использование «самого современного» знака препинания – тире. Впрочем, стиль отражает особенности личности, об этом тоже полезно помнить.

Приветствуется использование:

– Эпиграфа, который должен согласовываться с темой эссе (проблемой, заключенной в афоризме); дополнять, углублять лейтмотив (основную мысль), логику рассуждения вашего эссе.

– Пословиц, поговорок, афоризмов других авторов, также подкрепляющих вашу точку зрения, мнение, логику рассуждения.

- Мнений других мыслителей, ученых, общественных и политических деятелей. — Риторические вопросы.

- Непринужденность изложения.

Возможные лексические конструкции:

• По моему мнению...; я думаю...; на мой взгляд; автор (этого высказывания), хотел сказать о том, что...; имел в виду...; обозначил проблему...

• Я согласен (сна) с автором (имя, фамилия)...; не могу не согласиться...; я совершенно согласен...; я не во всем согласен...; к сожалению, я не совсем согласен с точкой зрения, (мнением, позицией)...

• Это высказывание представляется мне спорным... • Правота этого утверждения очевидна (не вызывает сомнения).

• Недаром народная мудрость гласит... (далее пословица, поговорка).

• Конечно, существуют другие мнения..., одним из них является точка зрения философа (мыслителя и т. Д.)

• В доказательство своей точки зрения (позиции...) я хотел бы привести пример из... В истории нередко можно найти примеры того... (тому...)

• В связи с этим, мне вспоминается (случай, телепередача, событие...)

Завершая свое эссе (размышление), я бы хотел еще раз сделать акцент... В завершение своего эссе я хотел бы вернуться к идее (мысли), обозначенной в эпиграфе...

Алгоритм написания эссе

1. Внимательно прочтите тему.

2. Определите тезис, идею, главную мысль, которую собираетесь доказывать.

3. Подберите аргументы, подтверждающие ваш тезис:

а) логические доказательства, доводы;

б) примеры, ситуации, случаи, факты из собственной жизни или из литературы;

с) мнения авторитетных людей, цитаты.

4. Распределите подобранные аргументы.

5. Придумайте вступление (введение) к рассуждению (опираясь на тему и основную идею текста, возможно, включив высказывания великих людей, крылатые выражения, пословицы или поговорки, отражающие данную проблему. Можно начать эссе с риторического вопроса или восклицания, соответствующих теме).

6. Изложите свою точку зрения.

7. Сформулируйте общий вывод.

При написании эссе:

1) напишите эссе в черновом варианте, придерживаясь оптимальной структуры;

2) проанализируйте содержание написанного;

3) проверьте стиль и грамотность, композиционное построение эссе, логичность и последовательность изложенного;

4) внесите необходимые изменения и напишите окончательный вариант.

Когда вы закончите писать эссе, ответьте для себя на следующие вопросы:

• Раскрыта ли основная тема эссе?

• Правильно ли подобрана аргументация для эссе?

• Есть ли стилистические недочеты?

• Использованы ли вами все имеющиеся у вас информационные ресурсы?

• Корректно ли изложена в эссе ваша точка зрения?

• Обратили ли вы внимание на правописание, грамматику, когда писали эссе?

• Обсудили ли вы написанное вами эссе с учителем?

• Какой формат вы выбрали для своего эссе?

• Какой опыт вы приобрели, когда работали над своим эссе?

Темы эссе:

- Нет профессий с большим будущим, но есть профессионалы с большим будущим.

(Илья Ильф и Евгений Петров.)

- Без труда не может быть чистой и радостной жизни.

(А.П. Чехов.)

- Нужно любить то, что делаешь, и тогда труд – даже самый грубый – возвышается до творчества.

(Максим Горький.)

- Работа избавляет нас от трёх великих зол: скуки, порока и нужды.

(Вольтер.)

- Труд – целительный бальзам, он – добродетели источник.

(Гердер И.)

- Способность, доблесть – все ничто, пока мы не приложим труд.

(Саади)

- В природе все мудро продумано и устроено, всяк должен заниматься своим делом, и в этой

мудрости – высшая справедливость жизни.

(Леонардо да Винчи)

- Работа, которую мы делаем охотно, исцеляет боли.
- (Шекспир У.)- Мала пчелка, да и та работает.
- У плохого мастера и пила плохая.
 - Делано наспех – и сделано насмех.
 - Маленькое дело лучше большого безделья.
 - У ленивой пряжи и для себя нет рубахи.
 - Господской работы не переработаешь.
 - Чтоб в почете быть, надо труд свой полюбить.
 - Кто ни чего не делает, тот ни когда не имеет времени.
 - Кто не работает, тот не ошибается.
 - Кто в слове скор, тот в деле редко спор.
 - Пока железо в работе, его и ржа не берет.
 - Деревья смотри в плодах, а людей смотри в делах.
 - Глазам страшно, а руки сделают.
 - Не тот хорош, кто лицом пригож, а тот хорош, кто на дело гож.
 - За много дел не берись, а в одном отличись.
 - Не говори, что делал, а говори, что сделал.
 - Думай ввечеру, что делать поутру.
 - Клади картошку в окрошку, а любовь в дело.
 - У плохого мастера и пила плохая.
 - Делано наспех – и сделано насмех.
 - Без дела жить – только небо коптить.
 - Без дела сидит да в пустой угол глядит.
 - Без труда и отдых не сладок.
 - Будешь трудиться – будет у тебя и хлеб и молоко водиться.
 - Была бы охота – заладиться всякая работа.
 - Кто мало говорит, тот больше делает.
 - Кто не работает, тот и не ест.
 - Как потопаешь, так и полопаешь.
 - Долог день до вечера, коли делать нечего.
 - С ремеслом и увечный хлеба добудет.
 - С молитвой в устах, с работой в руках.
 - Кто что знает, тем и хлеб добывает.
 - Всякая работа мастера хвалит.
 - Пот ключом бьет, а жнец свое берет.
 - Больше мастерства нет драгоценности.
 - Не худое ремесло, кто умеет сделать и весло.