

ГБПОУ «Сосновский агропромышленный техникум»

**Методическая разработка мероприятия по карьерному
проектированию**

Название мероприятия: «Профессиональная карьера»

Ф.И.О. автора:

Осипова Юлия Николаевна

ОО:

ГБПОУ «Сосновский
агропромышленный техникум»

Должность:

педагог-психолог

Контактная информация:

тел.: 89030446989,

e-mail: ulia8504@yandex.ru

п. Сосновское, 2016 год

СОДЕРЖАНИЕ:

- ✓ Введение
- ✓ Ход занятия
- ✓ Ожидаемые результаты
- ✓ Методические рекомендации по использованию мероприятия
- ✓ Используемая литература
- ✓ Фото мероприятия «Профессиональная карьера»
- ✓ Раздаточный материал
- ✓ Анкета обратной связи по итогам проведения мероприятия
- ✓ Наглядные таблички для доски

Методическая разработка мероприятия по карьерному проектированию «Профессиональная карьера».

Введение.

Ответить на вопрос "Кем быть?" фактически означает найти способ реализации собственного "Я". Однако на пути свободного поиска своего "Я" люди сталкиваются с разными неожиданностями, препятствиями и сложностями. Связано это, во-первых, с недостаточной информированностью о мире профессий, нехваткой знаний о самих профессиях (информационная составляющая); во-вторых, с отсутствием ценностных ориентаций и индивидуально выраженных целей, связанных с дальнейшим способом получения образования и будущей профессией (мотивационно-ценностная составляющая); в третьих, с неумением учитывать свои возможности при выборе профессии, делать осознанный выбор и нести за него ответственность (практическая составляющая).

Таким образом, для того, чтобы сделать адекватный профессиональный выбор человек должен обладать информационной, ценностно-мотивационной и практической готовностью к нему.

При составлении профессионального плана следует определить главную цель: чем заниматься, кем быть; объективно проанализировать и оценить свои возможности, т.е. провести проверку своего "Я" в различных видах деятельности.

Вам представлены широкие возможности попробовать свои силы, определить глубину и устойчивость личных интересов и склонностей, уточнить и развить свои способности, используя занятия на уроках, кружках, факультативах, в том числе и на нашем.

Возможен и другой путь поиска себя в профессии: активно собирать и обобщать информацию о различных профессиях и возможностях ее использования применительно к своим интересам и склонностям, способностям, состоянию здоровья и другим индивидуально-личностным качествам.

Таким образом, познавая профессии и самого себя, вы сможете выработать план, позволяющий осуществить профессиональные намерения.

Контингент: студенты 3-го и 4-го курсов.

Возраст участников: 17-19 лет.

Цель: создание условий для активизации процессов самопознания, самоопределения студентов с помощью моделирования и проектирования профессиональной деятельности, ознакомление с основами построения профессиональной карьеры.

Задачи:

1. Обучающая задача: ознакомить студентов с основными понятиями карьеры и карьерного роста, научить излагать и отстаивать свою точку зрения по исследуемой проблеме, с использованием интерактивной и проектной технологии для обработки данной информации.

2. Развивающая задача: способствовать развитию аналитических способностей и творческой активности, а также коммуникативных и коммуникабельных качеств личности в процессе совместной работы в группах.

3. Воспитывающая задача: воспитать чувство уверенности, целеустремлённости, уважения к самому себе и окружающим людям.

Оборудование и материалы: компьютер, проектор, паркет, ручки, бумага, карточки с заданиями, диагностический материал, презентация по занятию.

Основные понятия: Карьера; профессиональная карьера; вертикальная и горизонтальная карьера; призвание; план профессиональной карьеры.

Методы и приемы: беседа, объяснение материала, самодиагностика, фронтальный опрос, работа по микрогруппам.

Ход занятия:

I. Объяснение нового материала.

Одним из важнейших аспектов профессионального развития личности, а также её самореализации является сознательное планирование карьеры. Критериями удавшейся карьеры являются удовлетворенность жизненной ситуацией (субъективный критерий) и социальный успех (объективный критерий). То есть внешняя сторона карьеры – это последовательность занимаемых профессиональных позиций, а внутренняя сторона – это то, как человек воспринимает свою карьеру, каков его образ профессиональной жизни и собственной роли в ней.

Карьера (итал. *carriera* — бег, жизненный путь, поприще, от лат. *carrus* — телега, повозка) — продвижение вверх по служебной лестнице.

В теории управления персоналом, карьера — это результат осознанной позиции и поведения человека в области трудовой деятельности, связанный с должностным или профессиональным ростом.

Выделяют несколько принципиальных траекторий движения человека в рамках профессии или организации, которые приведут к разным типам карьеры.

Профессиональная карьера — рост знаний, умений, навыков.

Должностной рост — изменение должностного статуса человека, его социальной роли, степени и пространства должностного авторитета.

Профессиональный рост — рост профессиональных знаний, умений и навыков, признание профессиональным сообществом результатов его труда, авторитета в конкретном виде профессиональной деятельности.

Виды карьеры.

Вертикальная карьера предполагает подъем с одной ступени структурной иерархии на другую. Происходит повышение в должности, которой сопровождается ростом оплаты труда.

Горизонтальная карьера — вид карьеры. Который предполагает перемещение в другую функциональную область, расширение и усложнение

задач или смену служебной роли в рамках одного уровня структурной иерархии, сопровождаемые увеличением оплаты труда.

Ступенчатая карьера — вид карьеры — совмещающий элементы вертикальной и горизонтальной карьеры. Ступенчатая карьера встречается довольно часто и может принимать как внутриорганизационные, так и межорганизационные формы.

Модели деловой карьеры.

На практике существует большое многообразие вариантов карьеры, которые базируются на четырех основных моделях:

«Трамплин». Подъем по служебной лестнице происходит, когда занимают более высокие и лучше оплачиваемые должности. На определенном этапе работник занимает высшую для него должность и старается удержаться на ней в течение длительного времени. А потом прыжок с «трамплина» — уход на пенсию. Эта карьера наиболее характерна для руководителей периода застоя, когда многие должности занимались одними людьми в течение 20-25 лет. С другой стороны, данная модель является типичной для специалистов и служащих, которые не ставят перед собой целей продвижения по службе в силу ряда причин — личных интересов, невысокой загрузки, хорошего коллектива — работника устраивает занимаемая должность и он готов оставаться на ней до ухода на пенсию.

«Лестница». Каждая ступень служебной лестницы представляет собой определенную должность, которую работник занимает определенное время (не более 5 лет). Этого срока достаточно, чтобы войти в новую должность и проработать с полной отдачей. С ростом квалификации, творческого потенциала и производственного опыта руководитель или специалист поднимается по служебной лестнице. Каждую новую должность работник занимает после повышения квалификации. Верхней ступеньки он достигает в период максимального потенциала, и после этого начинается планомерный спуск по служебной лестнице с выполнением менее интенсивной работы. Психологически эта модель очень неудобна для руководителей из-за

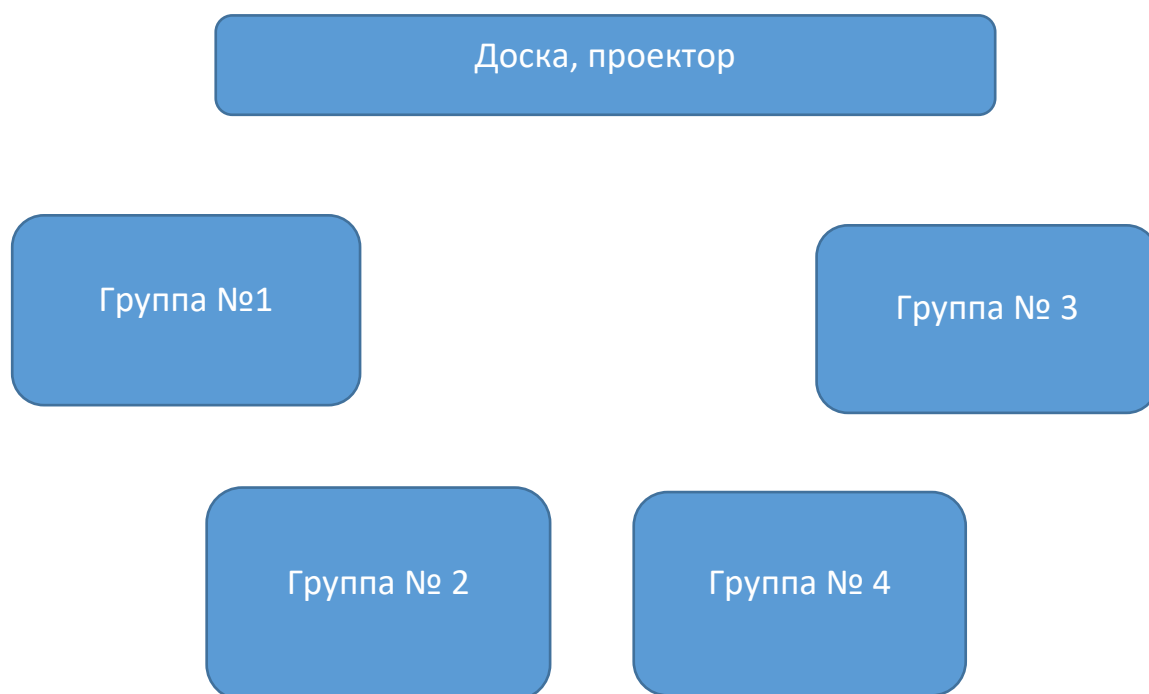
нежелания уходить с «первых ролей». Здесь можно порекомендовать внимательно относиться к таким работникам — включать в совет директоров, использовать в качестве консультанта.

«Змея». Она предусматривает горизонтальное перемещение работника с одной должности на другую путем назначения с занятием каждой непродолжительное время, а потом занимает более высокую должность на более высоком уровне. Главное преимущество этой модели — возможность изучить все функции деятельности и управления, что пригодится на вышестоящей должности. Эта модель характерна для японской модели, так как они связывают себя не только с отдельной профессией, но и с будущим всей фирмы. При несоблюдении ротации кадров эта модель теряет значимость и может иметь негативные последствия, т.к. часть работников с преобладанием темперамента меланхолика и флегматика не расположены к смене коллектива или должности и будут воспринимать ее очень болезненно.

«Перепутье». Когда после определенного периода работы проводится аттестация (комплексная оценка персонала) и по результатам принимается решение о повышении, перемещении или повышении работника. Это похоже на американскую модель, характерна для совместных компаний.

II. Закрепление материала. Работа по микрогруппам.

Все участники разделены на группы (деление произошло перед началом занятия) каждая группа находится за своим столом по схеме:



Карточка № 1

1. Составить план профессиональной карьеры: профессия «Учитель»

Примерный план профессиональной карьеры:

- ✓ Смысл и цель жизни;
- ✓ Планируемая профессия (основной и запасной варианты);
- ✓ Предлагаемое образование (содержание и уровень);
- ✓ Профессиональное мастерство (разряд, класс, категория);
- ✓ Предполагаемая должность, пост;
- ✓ Желаемый размер оплаты;
- ✓ Место проживания, жилищные условия.

2. Дописать определение: Карьера – это...

3. Разработать плакат: «Успешная карьера».

Карточка № 2

1. Составить план профессиональной карьеры: профессия «Адвокат»

Примерный план профессиональной карьеры:

- ✓ Смысл и цель жизни;
- ✓ Планируемая профессия (основной и запасной варианты);
- ✓ Предлагаемое образование (содержание и уровень);
- ✓ Профессиональное мастерство (разряд, класс, категория);
- ✓ Предполагаемая должность, пост;
- ✓ Желаемый размер оплаты;
- ✓ Место проживания, жилищные условия.

2. Дописать определение: Карьерный рост – это ...

3. Разработать плакат: «Успешная карьера».

Карточка № 3

1. Составить план профессиональной карьеры: профессия «Модельер»

Примерный план профессиональной карьеры:

- ✓ Смысл и цель жизни;
- ✓ Планируемая профессия (основной и запасной варианты);
- ✓ Предлагаемое образование (содержание и уровень);
- ✓ Профессиональное мастерство (разряд, класс, категория);
- ✓ Предполагаемая должность, пост;
- ✓ Желаемый размер оплаты;
- ✓ Место проживания, жилищные условия.

2. Дописать определение: Вертикальная карьера – это ...

3. Разработать плакат: «Успешная карьера».

Карточка № 4

I. Составить план профессиональной карьеры: профессия «Экономист»

Примерный план профессиональной карьеры:

- ✓ Смысл и цель жизни;
- ✓ Планируемая профессия (основной и запасной варианты);
- ✓ Предлагаемое образование (содержание и уровень);
- ✓ Профессиональное мастерство (разряд, класс, категория);
- ✓ Предполагаемая должность, пост;
- ✓ Желаемый размер оплаты;
- ✓ Место проживания, жилищные условия.

2. Дописать определение: Карьеризм – это...

3. Разработать плакат: «Успешная карьера».

Все группы выполняют задания в соответствии с карточками. После выполнения заданий участники группы презентуют выполненное задание. Время на выполнение заданий-20 минут.

III. Завершение. Практическая работа- самодиагностика.

В завершении занятия студентам предлагается определить свою профессиональную направленность.

Тест Дж. Голланда «Мой Характер и выбор профессии»

Цель: выявление своей профессиональной направленности, помощь в выборе профессии.

План работы студентов:

Просмотреть бланк вопросов; выбрать из пары предложенных профессий ту, которая больше нравится. Всего сделать 42 выбора.

Бланк ответов:

1. а) инженер – техник; б) инженер – контролёр.
2. а) вязальщик; б) санитарный врач.
3. а) повар; б) наборщик.
4. а) фотограф; б) заведующий магазином.
5. а) чертёжник; б) дизайнер.
6. а) философ; б) психиатр.
7. а) учёный – химик; б) бухгалтер.
8. а) редактор научного журнала; б) адвокат.
9. а) лингвист; б) переводчик.
10. а) педиатр; б) статистик.
11. а) организатор воспитательной работы; б) председатель профсоюза.
12. а) спортивный врач; б) фельетонист.
13. а) нотариус; б) снабженец.
14. а) перфоратор; б) карикатурист.
15. а) политический деятель; б) писатель
16. а) садовник; б) метеоролог.
17. а) водитель; б) медсестра.
18. а) инженер – электрик; б) секретарь – машинистка.
19. а) маляр; б) художник по металлу.

20. а) биолог; б) главный врач.
21. а) телеоператор; б) режиссёр.
22. а) гидрогеолог; б) ревизор.
23. а) зоолог; б) зоотехник.
24. а) экономист; б) заведующий отделом .
25. а) инженер; б) счетовод.
26. а) учитель; б) командир дружинников.
27. а) воспитатель; б) художник по керамике.
28. а) экономист; б) заведующий отделом.
29. а) корректор; б) критик.
30. а) завхоз; б) директор.
31. а) радиоинженер; б) специалист по ядерной физике.
32. а) наладчик; б) механик.
33. а) агроном; б) председатель сельхозкооператива.
34. а) закройщик - модельер; б) декоратор.
35. а) археолог; б) эксперт.
36. а) работник музея; б) консультант.
37. а) учёный; б) актёр.
38. а) логопед; б) стенограф.
39. а) врач; б) дипломат.
40. а) главный бухгалтер; б) директор.
41. а) поэт; б) психолог.
42. а) архивариус; б) скульптор.

Подсчитать результаты в соответствии с ключом. Каждый выбранный вариант соответствует 1 баллу.

Подсчет баллов по ключу происходит при помощи психолога, ведущего, каждый участник подсчитывает количество совпавших баллов по каждому типу и определяет наибольшее количество баллов.

Ключ:

Реалистический тип: 1а, 2а, 3а, 4а, 5а, 16а, 17а, 18а, 19а, 21а, 31а, 32а, 33а, 34а.

Интеллектуальный тип: 1б, 6а, 7а, 8а, 9а, 16б, 20а, 22а, 23а, 24а, 31б, 35а, 36а, 37а.

Социальный тип: 2б, 6б, 10а, 11а, 12а, 17б, 20б, 25а, 26а, 27а, 36б, 38а, 39а, 41б.

Конвенциональный тип: 3б, 7б, 10б, 13а, 14а, 18б, 22б, 25б, 28а, 29а, 32б, 38б, 40а, 42а.

Предприимчивый тип: 4б, 8б, 11б, 13б, 15а, 23б, 28б, 30а, 33б, 35б, 37б, 39б, 40б.

Артистический тип: 5б, 9б, 12б, 14б, 15б, 21б, 24б, 27б, 29б, 30б, 34б, 41а, 42б.

Информация по результатам теста дается на слайдах.

1. Реалистический тип: - несоциальный, ориентированный на настоящее, эмоционально стабильный, занимающийся конкретными объектами (вещами, инструментами, машинами), отдаёт предпочтение занятиям, требующим моторной ловкости, конкретности. Развиты математические, невербальные способности. Рекомендуются профессии: механик, электрик, инженер, агроном ит.д.

2. Интеллектуальный тип: несоциален, аналитичен, рационален, независим, оригинален. Преобладают теоретические ценности, любит решать задачи, требующие абстрактного мышления, интеллектуал. Гармонично развиты вербальные и невербальные способности. Предпочитают научные профессии: ботаник, астроном, математик, физик.

3. Социальный тип: обладает социальными умениями, нуждается в контактах. Черты его характера: учить и воспитывать, психологический настрой на человека, гуманность, женственность. Представитель данного типа старается держаться в стороне от

интеллектуальных проблем, активен, но часто зависим от мнения группы людей. Проблемы решает, опираясь на эмоции, чувства, умение общаться. Обладает хорошими вербальными способностями. Рекомендуемые профессии: обучение и лечение.

4. Конвенциональный тип: предпочитает чётко структурированную деятельность. Характер стереотипный, конкретный, практический. Не проявляет критичности, оригинальности, консервативен, зависим, не любит менять деятельность. Слабо развиты организаторские способности, преобладают математические способности. Предпочтительные профессии, связанные с канцелярией и расчётом.

5. Предприимчивый тип: избирает цели, которые позволяют проявить энергию, энтузиазм, импульсивность, любит приключения. Представитель данного типа доминантен, любит признание, любит руководить. Ему не нравятся практический труд, а также занятия, требующие интеллектуальных усилий, усидчивости. Хорошо решает задачи, связанные с руководством, статусом и властью, агрессивен, предприимчив, обладает хорошими вербальными способностями. Предпочтительна следующая деятельность: артист, журналист, телеоператор, заведующий, директор, дипломат и т.д.

6. Артистический тип: опирается на эмоции, воображение, интуицию, имеет сложный взгляд на жизнь. Независим в решениях оригинален. Высоко развиты моторные и вербальные способности. Для представителей данного типа характерен высокий жизненный идеал с утверждением своего «Я». Он не социален в том смысле, что не придерживается условностей общества. Предпочитает творческие занятия музыку, литературное творчество, рисование и тому подобное.

Ожидаемые результаты.

Ожидаемые результаты по итогам мероприятия.

В результате проведения мероприятия у студентов должны быть сформированы следующие умения и навыки:

- способность разрабатывать собственные, индивидуальные способы и приемы выстраивания конструктивного взаимодействия;
- умение осуществлять рефлексию, анализ собственной деятельности, поступков, мыслей и эмоций;
- полноценное включение подростка в совместную коммуникативную деятельность;
- формирование ответственного отношения к выбору профессионального и жизненного пути,
- карьерное проектирование и воспроизведение личностного карьерного плана в реальной жизни.

Также по итогам мероприятия студенты ознакомятся с новыми понятиями и получат новые знания:

- о том, что такое карьера, карьерный рост;
- научатся излагать свою точку зрения по исследуемой проблеме;
- разовьют аналитические способности, творческую активность;
- разовьют коммуникативные и коммуникабельные качества личности.

Методические рекомендации по использованию мероприятия

1. Педагог должен применять обучающие и воспитательные технологии, использовать различных методы работы:

- Наглядные (иллюстративные) - использование пособий, брошюр, методичек, плакатов
- Демонстрация слайдов, компьютерных дисков, дискет, видеофильмов
- Рассказ, беседа, лекции

2. Проводить диагностику подростков по тесту определения профессиональной направленности личности.

3. Уметь работать в группах с использованием приемов межгруппового взаимодействия, приемов игры и соревновательного компонента.

Требования к педагогическому составу: владение методикой коллективной творческой деятельности, знание принципов организации и развития детского коллектива, возрастной, общей, педагогической, социальной психологии, психологии консультирования, способность строить отношения с объединением на началах партнерства, владение знаниями и умениями в рамках образовательной программы.

Для реализации данного мероприятия необходимы: помещение, необходимая мебель (кресла, стулья, столы) и оборудование (компьютер, видео-проектор, фотоаппарат, DVD-плеер, канцелярские принадлежности, карточки для заданий).

Используемая литература:

1. Практикум по психологии профессиональной деятельности и менеджмента / Под ред. Г.Никифорова, М.Дмитриевой, В. Снеткова. – СПб.: Питер, 2013.

2. Твоя профессиональная карьера. Лернер П.С., Михальченко Г.Ф., Прудило А.В., 2010.

3. Интернет-ресурсы:

- http://moeobrazovanie.ru/data/lessons/guilmanov_rumil.zip
- <http://www.kariera.by/post-416/>
- <http://psyfactor.org/personal/personal10-06.htm>
- <http://pspu.ru/career/slovarcaryery>
- http://bein.3dn.ru/publ/slovar_spravochnik/k/karera_professionalnaja

Тест Дж. Голланда «Мой Характер и выбор профессии»

Выберите из пары предложенных профессий ту, которая больше нравится. Всего сделать 42 выбора.

Бланк ответов:

1. а) инженер – техник; б) инженер – контролёр.
2. а) вязальщик; б) санитарный врач.
3. а) повар; б) наборщик.
4. а) фотограф; б) заведующий магазином.
5. а) чертёжник; б) дизайнер.
6. а) философ; б) психиатр.
7. а) учёный – химик; б) бухгалтер.
8. а) редактор научного журнала; б) адвокат.
9. а) лингвист; б) переводчик.
10. а) педиатр; б) статистик.
11. а) организатор воспитательной работы; б) председатель профсоюза.
12. а) спортивный врач; б) фельетонист.
13. а) нотариус; б) снабженец.
14. а) перфоратор; б) карикатурист.
15. а) политический деятель; б) писатель
16. а) садовник; б) метеоролог.
17. а) водитель; б) медсестра.
18. а) инженер – электрик; б) секретарь – машинистка.
19. а) маляр; б) художник по металлу.
20. а) биолог; б) главный врач.
21. а) телеоператор; б) режиссёр.
22. а) гидрогеолог; б) ревизор.
23. а) зоолог; б) зоотехник.
24. а) экономист; б) заведующий отделом .
25. а) инженер; б) счетовод.
26. а) учитель; б) командир дружинников.
27. а) воспитатель; б) художник по керамике.
28. а) экономист; б) заведующий отделом.
29. а) корректор; б) критик.
30. а) завхоз; б) директор.
31. а) радиоинженер; б) специалист по ядерной физике.
32. а) наладчик; б) механик.
33. а) агроном; б) председатель сельхозкооператива.
34. а) закройщик - модельер; б) декоратор.
35. а) археолог; б) эксперт.
36. а) работник музея; б) консультант.
37. а) учёный; б) актёр.
38. а) логопед; б) стенограф.
39. а) врач; б) дипломат.
40. а) главный бухгалтер; б) директор.
41. а) поэт; б) психолог.
42. а) архивариус; б) скульптор.

Подсчитать результаты в соответствии с ключом. Каждый выбранный вариант соответствует 1 баллу.

АНКЕТА ОБРАТНОЙ СВЯЗИ

Ваше Ф.И.О. _____

Группа _____

Ваш возраст _____

Оцените, пожалуйста, мероприятие по 10-бальной шкале

Параметр оценки	Баллы									
Соответствие тематики занятия профессиональным потребностям	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Наличие раздаточного материала	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Четкость и ясность инструкций	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Эффективность контроля времени	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Качество полученных вами знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Наличие практических упражнений для отработки навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Степень оправдания ваших ожиданий от занятия	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ваша оценка преподавателя, проводящего занятие	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ваше настроение до занятия	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ваше настроение после занятия	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Ваше общее впечатление о проведенном занятии

Готовы ли в будущем принимать участие в подобных мероприятиях

Ваши пожелания педагогу

Спасибо за работу!