

НАШЕ БУДУЩЕЕ СТРОИМ ДОМА

РЕКОНЦЕПТУАЛИЗАЦИЯ В СФЕРЕ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ
И КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ ПО ВОПРОСАМ КАРЬЕРЫ

МЕТОДОЛОГИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ





ЦЕНТР ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ И ПОДДЕРЖКИ БИЗНЕСА
Кишинев, М. Еминеску 35, www.ceda.md

НАШЕ БУДУЩЕЕ СТРОИМ ДОМА

РЕКОНЦЕПТУАЛИЗАЦИЯ В СФЕРЕ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ
И КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ ПО ВОПРОСАМ КАРЬЕРЫ

МЕТОДОЛОГИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ

With funding from
 **Austrian
Development
Cooperation**

Centrul
pentru
Educație
Antreprenorială
și
Asistență
în Afaceri 

Настоящее пособие разработано в рамках проекта *REVOCC*, реализованного Центром предпринимательского образования и поддержки бизнеса в партнерстве с Национальным агентством занятости населения и Министерством образования, культуры и исследований Республики Молдова при финансовой поддержке *Austrian Development Agency* (ADA) из фондов *Austrian Development Cooperation* (ADC).

Координаторы издания: *Склифос Лия, Шулянски София*

Рабочая группа: *Карталяну Татьяна, Кику Валентина, Косован Ольга, Котруца Аида, Дандара Отилия, Головей Лилия, Никорич Юлия, Склифос Лия, Туркина Татьяна, Лысенко Сергей, Чербушка Павел, Стате Ливия*

Перевод с румынского: *Татьяна Зайковски*
Художественный редактор: *Михай Бачинский*
Техноредактор: *Мариан Мотреску*

Изображения: www.shutterstock.com

Выражаем искреннюю благодарность Карталяну Татьяне, Кику Валентине, Косован Ольге, Котруцэ Аиде, Дандара Отилии, Головей Лилии, Никорич Юлии, Стате Ливии, Туркиной Татьяне, Лысенко Сергею, Чербушка Павлу за сотрудничество и активное участие в разработке данных материалов.

Методологическое пособие предназначено для работников Национального агентства занятости населения, школьных психологов, классных руководителей образовательных учреждений, педагогов, других лиц и структур, предоставляющих услуги в области профориентации, а также для всех, кто желает оказать помощь в процессе профориентации или более эффективно планировать собственную карьеру.

Издательство ARC, ул. George Meniuc, 3, Кишинев;
Тел.: (+37322) 73-36-19, 73-53-29; факс: (+37322) 73-36-23; e-mail: info.edituraarc@gmail.com; www.edituraarc.md

Полное либо частичное воспроизведение текста или иллюстраций данного издания допускается исключительно с предварительного письменного согласия правообладателя.

© Центр предпринимательского образования и поддержки бизнеса (CEDA). Все права защищены

Содержание

ГЛАВА 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ (Склифос Лия, Шулянски София)	4
ГЛАВА 2. МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО ПРЕДОСТАВЛЕНИЮ УСЛУГ В ОБЛАСТИ КАРЬЕРНОЙ ОРИЕНТАЦИИ	7
2.1. Профориентация и карьера. Общие аспекты (Склифос Лия, Дандара Отилия)	7
2.2. Поддержка в продвижении карьеры для лиц с особыми образовательными потребностями (ООП) (Кику Валентина)	10
2.3. Гендерные аспекты и карьерное ориентирование (Склифос Лия, Акулай Елена)	13
2.4. Базовая модель мышления и обучения <i>Вызов – Осмысление содержания – Размышление – Расширение</i> и её применение при планировании карьеры (Склифос Лия)	16
2.5. Профориентация посредством индивидуального консультирования (Головей Лилия)	18
2.6. Консультирование и разработка карьерного плана в группах (Котруца Аида)	22
2.7. Планирование карьеры посредством электронной платформы ССР (Никорич Юлия, Лысенко Сергей)	28
2.8. Форум профессий «Наше будущее строим дома» и его организация (Склифос Лия)	30
2.9. Организация встреч с успешными людьми разных профессий (Лысенко Сергей, Склифос Лия)	32
2.10. Посещение профессиональных учебных заведений (Косован Ольга)	34
2.11. Посещение производственных предприятий и учреждений (Карталяну Татьяна)	37
ГЛАВА 3. ИНСТРУМЕНТЫ ДЛЯ ПЛАНИРОВАНИЯ КАРЬЕРЫ (Подборка тестов — Туркина Татьяна, Склифос Лия)	40
3.1. Инструменты для самопознания	40
3.2. Инструменты для выявления социальных компетенций	62
3.3. Инструменты для выявления профессиональных интересов и наклонностей	75
3.4. Инструменты для определения предпринимательских способностей	97
ГЛАВА 4. ОРГАНИЗАЦИЯ ИГРОВЫХ И ИНЫХ ВИДОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, СВЯЗАННЫХ С ВОПРОСАМИ КАРЬЕРЫ	114
ГЛАВА 5. УЧЕБНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО КАРЬЕРНОЙ ОРИЕНТАЦИИ	125
5.1. Карьера и рынок труда (Котруца Аида)	125
5.2. Стереотипы в выборе профессии (Лысенко Сергей, Чербушка Павел)	128
5.3. Профессии, решение относительно карьеры и окружающая среда (Стате Ливия)	132
ГЛАВА 6. АСПЕКТЫ ПРОДВИЖЕНИЯ УСЛУГ ПО КАРЬЕРНОМУ ОРИЕНТИРОВАНИЮ (Котруца Аида)	135
Терминологический словарь	138
Избранная библиография	140

Принятые сокращения:

CEDA	— Центр предпринимательского образования и поддержки бизнеса
ANOFM/HAZH	— Национальное Агентство Занятости Населения
MECC	— Министерством образования, культуры и исследований Республики Молдова
REVOCC	— Реконцептуализация в сфере профессиональной ориентации и консультирования по вопросам карьеры
ПТУЗ	— Профессионально-Технические Учебные Заведения
ООП	— Особые Образовательные Потребности



ГЛАВА | 1

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Проект *REVOCC* содействовал и продолжает содействовать укреплению системы профориентации, преобразованию процесса профориентации в приоритетный фактор поддержки человека при проектировании карьеры и очерчивании пути профессиональной деятельности, что призвано обеспечить успех социофессиональной интеграции, снизить риск социальной дезинтеграции, в том числе уменьшить социально-экономические проблемы, дефицит квалифицированной рабочей силы в Республике Молдова.

Концептуальные директивы профориентации отражаются в содержании пересмотренного куррикула по таким дисциплинам, как «Личностное развитие», «Гражданское воспитание», «Технологическое воспитание», интегрированного в другие дисциплины, и предусматривают формирование ценностного отношения к труду, развитие мотивации к работе и образованию, выработку профессионального идеала, уважения к результатам труда каждого, концептуального подхода к культуре труда или культуре реализации/самореализации через работу и профессию.

Необходимость приведения системы образования в соответствие с возрастающими требованиями по повышению производительности труда и росту трудовой занятости придает особое значение поддержке в развитии карьеры.

К сожалению, в данной области существует еще много недоработок, и одна из наиболее существенных — отсутствие функциональной системы поддержки в продвижении карьеры, последствиями чего является относительно небольшая доля выпускников, которые трудоустраиваются в соответствии с квалификацией. Следует отметить также отсутствие механизма мониторинга профессиональной карьеры. Многие компании не могут обеспечить себя квалифицированной рабочей силой. В этом же ряду следует отметить затратность на профессиональное обучение и низкую эффективность обеспечения экономики квалифицированными кадрами, недостаточную ответственность молодых работников и т. д. Таким образом, четко вырисовывается необходимость привести образовательные услуги в соответствие с требованиями рынка труда. Именно в этом направлении осуществляется проект *REVOCC*.

Основные направления внедрения проекта *REVOCC*:

- улучшение нормативной базы относительно поддержки в продвижении карьеры учащихся, молодежи и взрослого населения;
- методологическое обеспечение поддержки в вопросах карьеры и карьерного роста различных категорий бенефициаров;
- совершенствование системы информации и консультирования по проблемам, связанным с карьерой на различных уровнях;
- предоставление услуг по поддержке в продвижении карьеры учащимся, молодежи и взрослым на всём протяжении активной жизни, в зависимости от возраста и потребностей, и т. д.

Суть поддержки в области карьерного развития вытекает из конечных целей, к которым относятся:

- очерчивание развития карьеры;
- самопознание собственного потенциала;
- личностные составляющие, такие как: интересы, мотивы, характерные особенности;
- профессиональный маркетинг;
- карьерные решения;
- развитие способностей выявления и преодоления проблемных ситуаций;
- развитие умений ассертивного общения;
- управление временем;
- развитие мира профессий;
- характеристики и специфика различных профессий;

- динамика и специфика функционирования рынка труда;
- предложения образовательной системы и особенности процесса профессиональной подготовки;
- законодательная база включения в сферу труда и др.

В основе деятельности, проводимой в рамках проекта *REVOCC*, находилось первичное исследование, в ходе которого были выявлены потребности в области образования для карьеры. Внедрение проекта нашло воплощение в развитии способности потенциала учреждений вторичного образования и вторичного профессионально-технического образования, а также Национального агентства занятости населения при предоставлении инклюзивных услуг по профессиональной ориентации/планированию карьеры с целью оказания поддержки молодежи в процессе социоэкономической и образовательной интеграции. По завершении первоначального исследования был пересмотрен и дополнен модуль «Личностное развитие и проектирование карьеры» в рамках дисциплины «Гражданское воспитание» и классного руководства в V–XII классах (*Приказ Министерства образования, № 859 от 09 октября 2016 г.*), а также в учреждениях среднего профессионально-технического образования (*Приказ Министерства образования, № 793 от 12 сентября 2016 г.*). В целях обеспечения качества преподавания данного модуля было проведено обучение и информативные семинары для учителей по гражданскому воспитанию, классных руководителей, представителей администрации образовательных учреждений и местных специализированных органов в области образования.

Комплект дидактических материалов по модулю «Личностное развитие и проектирование карьеры» был издан и распределен по всем образовательным учреждениям. Дидактические материалы доступны и онлайн, на сайте <http://edu.gov.md/ro/content/educatia-civica-ro>, <http://edu.gov.md/ro/content/educatia-civica-ru> și <http://ceda.md/materiale-didactice/>.

Начиная с 2018–2019 учебного года в учреждениях общего среднего и среднего профессионально-технического образования преподается дисциплина «Личностное развитие» с использованием вышеупомянутых дидактических материалов.

Для обеспечения более прочной связи между образованием и требованиями рынка труда была проделана большая и многоплановая работа. В городах Сорока, Кагул, Кишинев созданы Центры профориентации — территориальные подразделения Национального агентства занятости населения, оснащенные оборудованием, мебелью и пр. В распоряжении каждого центра предусмотрена электронная платформа по планированию карьеры (ССР), которая позволяет определить профессиональные интересы, помогает молодым людям в принятии карьерного решения, выбирая из 1150 описанных профилей занятий ту профессию, которая им оптимально подходит. Кроме того, платформа включает материалы для педагогов, психологов и родителей, свыше 350 короткометражных фильмов о профессиях, информация об учебных заведениях общего среднего образования (лицеях), профессионально-технического и высшего образования в Республике Молдова, Румынии и др.

Чтобы обеспечить равные условия для всех, в Центрах поддержки карьеры и её развития создан доступ для лиц с особыми потребностями, а столичный Департамент по трудоустройству впервые в Республике Молдова оснащен электронной платформой *CASPER*, дополненной Тестом *Ruward* (выполнение различных манипуляций, позволяющих получить необходимую информацию о ловкости рук, умении человека). Платформа представляет собой систему комплексного оценивания рабочего потенциала лиц с особыми потребностями и помогает выявить подходящие направления профессиональной деятельности.

На основе опыта, накопленного *CEDA* и *HAZH*, был сделан вывод, что все услуги, предоставляемые *ANOFM*, интегрируют аспекты поддержки в области карьеры и карьерного роста — факт, легитимированный в недавно принятом новом Законе о занятости. Для его применения были разработаны необходимые процедуры по карьерному ориентированию. Таким образом, услуги по карьерной ориентации обязательны для всех территориальных подразделений *HAZH*. Принимая во внимание новые обстоятельства, *CEDA* будет развивать качественные услуги по карьерной ориентации во всех территориальных подразделениях *HAZH*.

Другой важной деятельностью по карьерной ориентации была и остается реализация цикла телепередач «Образование для карьеры» на ТВ Молдова-1. Все выпуски цикла можно найти на сайте <http://trm.md/ro/educatie-pentru-cariera/> и <http://ceda.md/en/gallery/video/>.

Деятельность в рамках проекта *REVOCC* демонстрирует, что необходимо продолжение усилий, направленных на создание системы карьерной ориентации, способной предоставить всем категориям населения возможности карьерного роста и продвижения, экономическое расширение потенциала для молодежи здесь, дома, в Республике Молдова. В дальнейшем *CEDA* акцентирует внимание на следующих трех важных направлениях:



1. Создание равного и справедливого доступа к соответствующим услугам по карьерной ориентации для учащихся учреждений среднего профессионально-технического образования, их экономическая правомочность и интеграция в рынок труда (организация мастер-классов, стажировок, подготовка к инициированию и развитию предпринимательской деятельности, бизнеса и т. д.).
2. Непрерывная подготовка педагогических работников в области профессионального образования (подготовка тренеров, разработка учебных программ для педагогического и административного персонала системы образования и их внедрение поставщиками услуг непрерывного образования и т. д.).
3. Развитие последовательного механизма карьерной ориентации на региональном/территориальном уровне (создание неформальной платформы для обсуждения на местном уровне с участием представителей органов местного публичного управления, неправительственных организаций, образовательных учреждений, СМИ, семей, экономических агентов, других учреждений и организаций, заинтересованных в области карьерной ориентации).

Таким образом, карьерные решения будут базироваться на потребностях рынка труда, и, как следствие, возрастет уровень вовлечения молодежи в рынок рабочей силы, а также, соответственно, увеличится и производительность труда в национальной экономике.

Ответственность государства в области карьерной ориентации проистекает из стратегической значимости данной сферы, что побуждает ответственные структуры проектировать и координировать этот процесс в рамках формального и неформального образования, вовлекать медийные структуры в реализацию стратегически разработанных целей.

Настоящее методологическое пособие содержит предложения относительно сферы предоставления услуг в области карьерной ориентации. Оно предназначено как для специалистов, действующих в рамках территориальных структур *НАЗН*, так и для классных руководителей, педагогов, преподающих модуль «Личностное развитие и проектирование карьеры» или дисциплину «Личностное развитие», школьных психологов, других лиц и структуры, предоставляющие сходные услуги, а также всех, кто мотивирован для включения в этот процесс.

Цель пособия состоит в обеспечении всех, чья профессиональная сфера связана с профориентацией и карьерой, инструментарием и информацией/содержанием, идеями, необходимыми для предоставления качественных услуг в данной области.

Пособие содержит ряд разделов:

- Методологические предложения по предоставлению услуг в области карьерной ориентации;
- Инструменты для самопознания и самооценки при принятии карьерных решений;
- Организация игровых и иных видов деятельности, связанных с вопросами карьеры;
- Учебная деятельность и её тематическая составляющая как процесс поддержки и развития карьеры;
- Аспекты продвижения услуг в сфере поддержки и развития карьеры;
- Словарь терминов;
- Избранная библиография.

Описание услуг в области карьерной ориентации сопровождается примерами, которые могут быть использованы и/или дополнены в зависимости от конкретных потребностей бенефициаров и клиентов, а также от методологических предпочтений пользователей.

Модели деятельности, представленные в данном пособии, проектируются в рамках базовой модели мышления и обучения *Вызов – Осмысление содержания – Размышление – Расширение*, чтобы обеспечить вовлечение и мотивацию. Они могут осуществляться отдельно, могут быть включены в циклы деятельности или являться частью учебных сессий и программ различной продолжительности.

Систематическое и системное применение предложений данного пособия обеспечит лучшее качество услуг по карьерной ориентации, преобразование клиентов из пассивных получателей различных услуг в активных бенефициаров, способных к кооперированию, мотивированных на проектирование и развитие собственной карьеры.

ГЛАВА | 2

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО ПРЕДОСТАВЛЕНИЮ УСЛУГ В ОБЛАСТИ КАРЬЕРНОЙ ОРИЕНТАЦИИ

2.1. Профорентация и карьера. Общие аспекты

Карьеру и карьерную ориентацию можно назвать двумя сторонами одной медали, поскольку они взаимозависимы, и успех в карьере зависит от понимания феномена и качества существующих услуг.

Карьера — это развивающаяся последовательность действий и положений, которых достигает человек, а также отношения/установки, знания и компетенции, которые развиваются на протяжении всей жизни, включая:

- **деятельность и допрофессиональный статус** — в детский, школьный и студенческий период;
- **деятельность и профессиональный статус** — лица, обладающие профессией, которые работают или находятся в поисках работы;
- **деятельность и постпрофессиональный статус** — пенсионеры, поскольку именно они являются полезным ресурсом для детей, молодежи, работников, работодателей и т. д.

Карьера — это динамичный процесс, который включает две составляющие:

- **внешнюю карьеру** — объективная последовательность должностей, которые с течением трудовой деятельности сменяет человек;
- **внутреннюю карьеру** — интерпретация, которую индивид дает объективному опыту сквозь призму своей субъективности.

Важно очень внимательно направлять молодых людей в их развитии, в выборе профессии, места работы и т. п., создавая для них такой контекст, чтобы в долгосрочной перспективе они обдумывали, что конкретно означает та или иная профессия, то или иное место работы, в чем состоит специфика выбранного вида деятельности, каковы типы организаций и учреждений, где они могли бы трудиться, какие возможности открываются при освоении собственного потенциала. Может наблюдаться диссонанс между восприятием какой-либо профессии, места работы и положением в реальности.

Карьерные стратегии предполагают предвидение проблем и долгосрочное планирование действий.

Например:

- А. Познай самого себя** — тщательный анализ своих действий, выявление слабых/сильных сторон, своего места в семье, социуме и т. д.
- Б. Изучи образовательную, профессиональную среду** — проанализируй среду, чтобы предвосхитить определенные проблемы, нежелательные события, а также использовать возможности, следить за тем, что происходит в сфере деятельности, и постоянно поддерживать *feedback* (обратную связь), чтобы быть более подготовленным и застраховать себя от возможных ошибок.
- В. Заботься о своей репутации, имидже** — проявляй навыки и достижения, которые тебя индивидуализируют, демонстрируют твои особые качества, возможность делать вклад и способность выполнять проекты.
- Г. Оставайся мобильным, постоянно развивайся** — следи за соответствием между личными компетенциями и теми, которые востребованы в образовательной среде и/или на рынке труда, особенно легко переносимые компетенции.



- Д. Будь специалистом и универсалом** — развивай свою экспертную, специальную область, но сохраняй и определенную гибкость, поскольку овладение узкой сферой делает тебя негибким и уязвимым.
- Е. Документируй свои достижения** — предоставляй доказательства того, что ты узнал и осуществил, идентифицируемые результаты и достижения, так как они очень ценны для развития и продвижения карьеры.
- Ж. Всегда подготавливай резервный план карьеры и будь готов действовать** — будь постоянно активным.
- З. Поддерживай свою финансовую и психическую форму** — следует всегда иметь надежную базу, комфорт и равновесие в психическом и материальном плане.

Карьера — это часть жизни в рамках семьи, образовательных учреждений, это профессиональная и внепрофессиональная жизнь. Всё существование человека накладывает отпечаток на его карьеру, и в этом контексте важно сохранение баланса между двумя основными компонентами жизни — семьей и профессией.

Вот почему необходимо образование в области карьеры.

Карьерное образование соотносится с приобретением навыков, которые помогут человеку принимать решения относительно карьеры в удовлетворительном для него ключе, чтобы он мог воплотить их на практике, был способен к самооцениванию, к констатации того, где он находится сейчас и какого уровня хочет достичь в будущем.

Одним из моментов, имеющих особое значение в жизни человека, является решение о выборе профессии. Школа и семья способствуют достижению необходимого уровня зрелости для такого решения, информируют подрастающее поколение о профессиях, о том, какими должны быть характеристики личности и пр., то есть **ориентируют в области карьеры**, помогают изучить альтернативы и принять решения относительно собственной карьеры.

Решение о выборе профессии должно выражать баланс между личными и общественными интересами, однако существует ряд факторов, которые могут повлиять на процесс как выбора профессии, так и её продвижения. Среди них:

- **Давление семьи.** Близкие люди навязывают свою модель, которой, по их мнению, молодой человек обязан следовать даже вопреки его сопротивлению. Тем самым, несмотря на самые благие побуждения, семья поддерживает в нем состояние инфантильности.
- **Давление общества.** Общество устанавливает и навязывает профессиональные шаблоны, которым придается определенное значение на данном этапе, вводит некую «моду», влияющую на выбор профессии и её освоение.
- **Обстоятельства.** Финансовая ситуация, роль родителей, семейное положение и т. п. — факторы, которые иногда являются благоприятными для карьеры, в том смысле, что поддерживают или располагают человека к высокой совместимости с рассматриваемой профессиональной областью, но бывают случаи, когда они препятствуют нормальному развитию карьеры.
- **Личность.** Существуют личностные черты, которые в ряде сфер занятий ценятся, а в других считаются неприемлемыми. Кроме того, то, как человек соотносит себя с профессией, в значительной степени определяется его когнитивными, аффективными, волевыми доминантами и их сочетанием.
- **Прошлые достижения.** Человеку присуща личная история, касающаяся устремлений, попыток, перегруппировок, удовлетворенности, которые связаны с профессией или профессиональным горизонтом. Это могут быть факторы, привносящие диссонанс, в условиях, например, когда они связаны с неудачами, разочарованиями, ущемлением эго и т. п.
- **Занятия и отношения.** Есть счастливые случаи, когда формальные занятия совпадают с личными интересами. Но случается, что внутренний конфликт может порождать деструктивные отношения в трудовой среде или вызвать игнорирование веских доводов, что не идет на пользу выбранного профессионального пути.

Исходя из предпосылки, что развитие и продвижение карьеры — это процесс перманентный, в ходе которого люди развиваются, проходя ряд этапов и уровней развития, очень важная роль отводится планированию карьеры.

Карьера может развиваться **по горизонтали, по вертикали** или **по направлению к обретению влияния и власти**, однако следует отметить, что каждый из этих способов косвенно включает и другие.



В процессе формирования и становления карьеры каждый человек полностью или частично проходит различные этапы, так как существуют ситуации, когда он возвращается к тому или иному этапу. В связи с этим последовательность и протекание этих этапов не могут быть для всех одинаковыми. Есть определенные внутренние и внешние факторы, которые порождают эти различия.





2.2. Поддержка в продвижении карьеры для лиц с особыми образовательными потребностями (ООП)

Верное и качественное карьерное ориентирование возможна лишь в том случае, если учтены возрастные особенности тех, кого мы ориентируем, их потребности и требования рынка труда. Важно понимать, чем отличаются лица с особыми образовательными потребностями, что следует учитывать при планировании карьерной ориентации для таких людей.

В каждом человеке таятся восхитительные возможности. Верьте в свои силы и в свою юность. Научитесь беспрестанно повторять себе: «Всё зависит от меня».
André Gide

Под категорией, обозначаемой словосочетанием *лица с особыми образовательными потребностями* (ООП), принято считать людей, каждый из которых по-своему особенный. В образовательной среде мы говорим об индивидуальных образовательных потребностях каждого человека и находим подходящие способы, чтобы по мере необходимости поддержать каждого индивидуально. В процессе карьерной ориентации соблюдается общая методология, но на каждом этапе следует учитывать специфические аспекты.

► Начните подготовку к карьерному ориентированию с себя

Вы можете инициировать карьерному ориентированию лиц с ООП, если убеждены в том, что:

- у каждого человека есть свои сильные стороны и таланты;
- социопрофессиональная интеграция лиц с особыми потребностями возможна и важна для общества;
- разумная, правильная адаптация к рабочему месту позволяет лицам с особыми потребностями справляться со служебными обязанностями;
- вакантные места на рынке труда предназначены и для лиц с особыми потребностями и т. д.

Для большей убедительности изучите успешные примеры социопрофессиональной интеграции лиц с особыми потребностями.

Можно начать деятельность по карьерной ориентации лиц с ООП или групп, включающих лиц с ООП, если:

- вы охвачены желанием помогать, а не испытываете жалость к лицу с особыми потребностями;
- вы толерантны, обладаете терпением и принимаете лиц с особыми потребностями;
- уважительно относитесь к любому человеку.

При первой встрече с группой, где есть лица с ООП, или состоящей только из таких лиц и их сопровождающих:

- установите визуальный контакт и говорите непосредственно с конкретным человеком, а не его сопровождающим;
- установите физический контакт с человеком с ограниченными возможностями, как вы это делаете с любым другим (например, это может быть касание руки);
- исключите в беседе с сопровождающим лицом оскорбительные для человека с ООП вопросы типа *У него что диабет? Он что слепой?*
- предложите помощь человеку с ограниченными возможностями и обождите, прежде чем её исполнить (после вопросов типа *Вам/тебе помочь сесть на стул?* подождите, пока человек даст согласие принять предложенную помощь. Не спешите! Для этих людей каждое независимо осуществленное действие является личной победой над ограниченными возможностями).

► Способствуйте формированию положительного представления о себе у людей с ООП

На начальном этапе карьерной ориентации люди нуждаются в стимулировании способности к самопознанию, активизации внутренних ресурсов, что ведет к задействию качественных показателей личности, самооценке индивидуального потенциала с точки зрения проектирования карьеры. Самопознание — это непрерывный и отнюдь не легкий процесс для каждого человека. Самовосприятие имеет особое значение и в большой степени непосредственно влияет на отношения человека с окружающими. Собственный имидж предполагает осознание того, «кто я есть» и «что я могу сделать». Он оказывает влияние как на восприятие личностью окружающего мира, так и на ее собственное поведение. Лица с ООП чаще всего подвержены искаженному самовосприятию.

В процессе стимулирования самопознания побуждайте людей видеть их собственные сильные, но реальные стороны. Для этого можно использовать анкеты с 3–5 вопросами, которые помогут человеку в размышлениях о себе. В тех случаях, когда люди затрудняются ответить, можете предложить им дополнить фразы, например:

Люди, о которых я беспокоюсь больше всего, это

Я горжусь собой, потому что

Люди, которыми я восхищаюсь, это

Мне очень нравится

Я хочу

Из лучшего, что мною сделано, я могу назвать

Мне бы хотелось стать

Я себе намечаю

Я более предпочитаю, нежели

Я знаю, что могу

Я горжусь такими своими качествами, как

Три вещи, которые я умею очень хорошо делать, это

Если в группе есть люди, которые утверждают, что ничего не умеют делать хорошо, не сделали ничего хорошего, что им не нравится ничего делать, потому что у них всё равно ничего не получается и т. п., можно их попросить рассказать о том, что они запомнили или как-то отметили из того, что делали вчера или позавчера; выслушайте их рассказ; задайте уточняющие вопросы и выясните, что тот или иной человек сделал хорошо (это может быть много вещей, сделанных за день — что свидетельствует о том, что он умеет организовать свое время; можете попросить детально описать, какая была погода, какими были деревья, небо, птицы, солнце, из чего можно сделать вывод о наблюдательности человека по отношению к окружающему, что очень важно, или же о его романтической натуре, и т. д.). Можно также попросить коллег вспомнить о тех или иных успехах лиц с ООП.

Если же в группе есть люди, которые утверждают, что всё делают очень хорошо, что они лучшие во всем, стоит попросить их ответить на вопросы такого рода: *Откуда вы знаете, что делаете это лучше других? Как вы это измерили?* и т. п. Важно поддерживать формирование у них позитивного и объективного представления о себе.

► Детально информируйте

Восприятие мира профессиями лицами с ООП, как правило, далеко от реальности, и они нуждаются в детальной информации о профессиях. Процесс информирования должен быть интерактивным, включать фрагменты видео, ролевые игры, дискуссии с профессионалами, посещение предприятий и т. д.



Используемые в этих целях методы и материалы должны отличаться разнообразием. Важно сориентировать людей таким образом, чтобы у них сложилось правильное понимание реалий каждой профессии, нужно выявить вместе с ними компетенции и способности, востребованные профессией, а также трудности, которые необходимо преодолевать как в процессе профессиональной подготовки, так и во время самой профессиональной деятельности.

Решение о профессиях, которые вы будете представлять, примите вместе с лицами с ограниченными возможностями. Не ограничивайте выбор, даже если знаете, что физические возможности не позволяют им стать профессионалами в желаемой области. Позвольте им самим убедиться в том, что есть и другие профессии, в которых оптимальным образом сочетаются их личные способности с профессиональными требованиями.

Информируйте лиц с ООП и о законодательной базе, которая облегчит их последующий прием на работу. Разъясните им положения *Закона о социальной интеграции лиц с ограниченными возможностями (Закон № 60 от 30.03.2012)*. Как правило, лица с ООП считают, что не смогут устроиться на работу, поскольку необходимые им приспособления дорогостоящие. Приведите примеры и убедите их, что соответствующее оснащение для работников с ограниченными возможностями не влечет за собой затрат или обходится работодателю не столь дорого. Гибкий график работы с определенной коррекцией должностных обязанностей или недорогая адаптация рабочего места — это все, что требуется работнику с ограниченными возможностями, для выполнения своих обязанностей на рабочем месте.

▶ Направляйте людей к оптимальному выбору

Адаптируйте инструментарий, применяемый для выявления призвания (например, анкеты, тесты и т. п.), к особым потребностям человека: используемые средства выражения должны отвечать уровню его понимания; на заполнение анкет и других материалов выделите больше времени; увеличьте кегль букв на рабочей карточке и площадь, отведенную для заполнения, для людей с проблемами зрения или локомоторными расстройствами и т. д.

Четко разъясните людям применяемые тесты и анкеты. Для многих лиц с ООП слова, произнесенные в ходе интерпретации результатов, станут «истиной в последней инстанции». нужно убедиться, что вы были поняты правильно, что люди верно поняли то, что вы сказали. Предложите инструменты и техники, развивающие способности, необходимые для профессии, которой будет заниматься лицо с ООП, но не пробуждайте в них несбыточных надежд.

На этапе решения о будущей профессии и образовательного учреждения по профессиональной подготовке работайте индивидуально с каждым человеком с ООП, но перед собственно консультированием посоветуйтесь с разными специалистами — психологом, врачом и др.

У некоторых людей отмечается высокая степень ответственности, силы воли и желания принимать самостоятельные решения относительно своего профессионального будущего и способов социо профессиональной интеграции, другие же, напротив, зависимы, подвержены различным фобиям, имеют неполное, «усеченное» представление об окружающем мире, что не позволяет им брать на себя ответственность за решения относительно собственной жизни.

Не принимайте решения за лиц с ООП. Не выстраивайте предположений о способности того или иного человека с ограниченными возможностями делать определенные вещи. Люди с особыми потребностями адаптируются и развивают собственные методы преодоления повседневных проблем, с которыми сталкиваются.

Корректность, профессионализм и желание содействовать лицам с ООП помогут вам делать правильный выбор в процессе карьерной ориентации.

В качестве реальной поддержки в ходе карьерной ориентации людей с ограниченными возможностями является электронная платформа *CASPER*, которая представляет собой систему оценивания рабочего потенциала людей с ограниченными возможностями и их соответствие должностному профилю. Платформа *CASPER* помогает в этом плане, так как она оценивает и выявляет рабочий потенциал, являясь поддержкой для консультанта по карьере. Платформа *CASPER* в сочетании с тестом *Ruward* (выполнение 19 различных видов деятельности, называемых рабочими задачами, которые позволяют получить необходимую объективную информацию о моторике рук, умении человека) предоставляют полную информацию и являются поддержкой в процессе карьерной ориентации.

Данные инструменты общедоступны и находятся в кишиневском отделении по трудоустройству (ул. Хынчешть, 53).

2.3. Гендерные аспекты и карьерное ориентирование

В карьерном ориентировании гендерные аспекты могут способствовать данному процессу, но способны и усложнять его из-за восприятия, стереотипов, предубеждений, а главное — из-за отсутствия соответствующей информации. Далее представляем фрагмент исследования, проведенного в рамках проекта REVOCC, относительно оценивания с точки зрения гендера таких аспектов, как карьерное ориентирование, включение в профессионально-техническое образование, трудовая занятость, самозанятость и т. д., в рамках учреждений профессионально-технического образования и учреждений рынка труда.

Устранение гендерной дискриминации и обеспечение равного доступа мужчин и женщин к образованию и трудовой занятости является одной из актуальных проблем современного общества. Гендерным аспектам уделяется особое внимание в документах НПО, международных конвенциях, законодательстве и политике многих европейских стран.

В последние 15 лет и в Республике Молдова были приняты ряд важных законов, стратегий и планов действий, сконцентрированных на конвенциях, принятых на международном уровне и направленных на обеспечение равных шансов для женщин и мужчин в различных областях жизни.

В марте-апреле 2019 г. организацией CEDA было проведено исследование по выявлению того, в какой степени гендерное неравенство проявляется в системе образования, на рынке труда, в предпринимательской среде. Исследование проведено с целью предложить решения по преодолению выявленных проблем.

Дискриминационное отношение в период обучения. В целом, девушки демонстрируют более хорошие академические достижения по сравнению с юношами, что подтверждается оцениванием на национальном уровне и оценкой PISA — *Programme for International Student Assessment* (средний показатель для девушек — 431, а для юношей — 425).

Девушки уделяют учебе больше времени, чем юноши. Согласно оценкам Министерства образования, культуры и исследований РМ, в IX классе 35 % девушек и только 13 % юношей ежедневно уделяют подготовке к занятиям более двух часов. То же исследование показало, что 31% юношей ежедневно вообще не читают, по сравнению с 10,2 % девушек. Интересным представляется факт, что в IV классе и девочки, и мальчики отмечают, что им нравится чтение (80,8 % девочек и 61,3 % мальчиков), а в IX классе доля юношей, которым нравится чтение, снижается и составляет 37,6 % в то время как доля девушек, любящих читать, остается неизменной.

Традиционные гендерные роли в значительной мере влияют на то, как девушки и юноши выбирают свой профессиональный путь. С помощью зондажа, осуществленного Национальным бюро статистики¹,

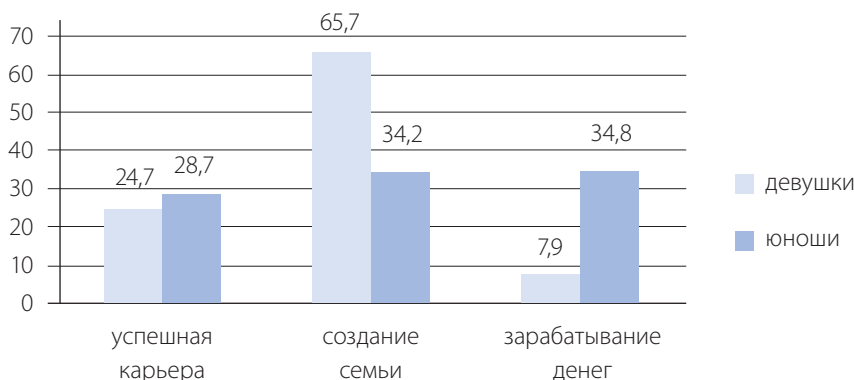


Схема 1. Цели девушек и юношей

¹ Переход от школы к труду, НБС, 2014.



была реализована попытка установить основные жизненные цели молодежи в возрасте 15–30 лет. Юноши стремятся в равной степени сосредоточиться на успешной карьере, создании семьи и зарабатывании денег, в то время как подавляющее большинство девушек — на создании семьи. Данная констатация важна для принятия ее во внимание, когда учащихся просят использовать различные критерии при решении о выборе вариантов карьеры.

Профессионально-техническое образование более популярно среди юношей, а университетское образование — среди девушек. Исследование Всемирного банка² выявило, что 36 % учащихся предпочли бы профессиональное образование, с четким различием между полами: к профессиональному образованию проявили интерес 43 % учеников IX класса и только 30% учениц. Из лицеистов (XII класс) 42 % девушек и 49 % юношей желают продолжить образование в одном из университетов Молдовы. Интересно, что выразили желание продолжить обучение 48 % девушек и лишь 28 % юношей.

Почти четверть респондентов (23,3 %), по большей части юноши, считают, что принадлежность к определенному полу ограничивает выбор профессии, получение образования или продвижение по карьерной лестнице.

В период приема в профессионально-технические учебные заведения (ПТУЗ) или во время обучения (в школе, лицее, ПТУЗ) свыше ¼ респондентов сталкивались с неравным (дискриминационным) отношением по гендерному признаку, которое проявлялось чаще всего со стороны их коллег и в 1/3 случаев — со стороны педагогического персонала.

Гендерное неравенство сохраняется и при делении профессий на «женские» и «мужские». Свыше половины респондентов (52,2 %) считают, что разделение профессий на «женские» и «мужские» ограничивают к ним доступ, 35,4 % не усматривают ограничений в таком делении профессий.

Около 30 % респондентов при выборе профессии ориентируются на потребности рынка: *Выбранная профессия/специальность хорошо оплачивается* (17,4 %) или *Существует востребованность соответствующей профессии/специальности на рынке рабочей силы, легко найти место работы* (13,4 %). В 16,3 % случаев выбор профессии является случайным, например, по рекомендации родителей, других родственников (6,6 %), друзей (3,4 %), учебное заведение находится недалеко от дома (3,4 %) и т. д.

Дискриминационное отношение к лицам с ограниченными возможностями

Результаты анкетирования показали, что при получении услуг планирования/продвижения в области карьеры проявляется дискриминационное отношение к лицам с ограниченными возможностями: в период обучения — около 19 % респондентов, при получении услуг по планированию/продвижению карьеры в рамках ПТУЗ — 12 %, в рамках территориальных подразделений занятости — 15 % опрошенных.

На дискриминацию по отношению к лицам с ограниченными возможностями сравнительно более часто указывали девушки. Возможно, они более внимательны и чувствительны к случаям дискриминации — как по гендерному признаку, так и по признаку ограниченных возможностей.

Дискриминационное отношение на рынке труда

Уровень безработицы в экономике страны в целом составил 4,1 %; гендерные различия характеризуются следующими показателями: 4,8 % у мужчин и 3,3 % у женщин. Наибольший уровень безработицы (11,8 %) зарегистрирован среди молодежи (15–24 лет), и даже в этой возрастной категории он выше у молодых женщин — 13,0 %, чем у мужчин — 10,9 %.

Интересно, что 43,2 % юношей и 39,2 % девушек утверждают, что на рынке труда существует дискриминация, в том числе в предпринимательской среде (35,8 % юношей и 30,4 % девушек). Наличие дискриминации по отношению к мужчинам было указано очень небольшим количеством респондентов (менее 5 %).

Продвижение по карьере (профессиональной или предпринимательской) требует от женщин значительно больше усилий, чем от мужчин, учитывая их большую занятость в неоплачиваемом домашнем труде.

Обеспечение равенства шансов женщин и мужчин на рынке труда предполагает равную оплату за равноценный труд, однако в действительности в 2017 г. зарегистрирована среднемесячная номинальная зарплата у женщин 5204 лея, а у мужчин — 6017 леев.

Следовательно, статистические данные свидетельствуют о том, что на рынке труда в Республике Молдова существуют гендерные несоответствия, которые должны быть преодолены.

² От устремлений к занятиям: роль информации при решении относительно образования и рынка труда в Молдове.

Около ¼ выпускников ПТУЗ утверждают, что на рынке труда проявляется дискриминационное отношение по гендерному признаку, относительно более часто — к девушкам, со стороны работодателей (что выражается в меньшей оплате или желании нанять на работу лицо противоположного пола). Существует и дискриминация по возрастному признаку: молодым людям, не имеющим опыта, предлагается менее оплачиваемая работа или работодатель попросту предпочитает нанять другого специалиста. Отмечается также сексуальное домогательство, увольнение в связи с беременностью.

Часть опрошенных работодателей указали, что при принятии решения о найме учитывается пол потенциального работника — всегда или в зависимости от ситуации (профессия, специальность, должность).

Показательно, что гендерные различия принимаются работодателями во внимание не только при найме, но и при наборе учащихся учреждений профессионально-технического образования для прохождения производственной практики.

Свыше половины респондентов убеждены или не исключают того, что наличие маленьких детей или беременности является препятствием для трудоустройства.

Вот почему карьерное ориентирование представляет собой актуальную тему и с точки зрения такого параметра, как гендерное равенство.

Услуги по карьерной ориентации необходимы и могут предоставляться как образовательными учреждениями, так и учреждениями рынка труда. Территориальные подразделения НАЗН оказывают услуги по карьерной ориентации, в основном разработанные в рамках проекта REVOCC.

Территориальные подразделения НАЗН предоставляют услуги профориентации, в основном разработанные в рамках проекта REVOCC. Сравнительно чаще услуги были адресованы ученикам гимназий, лицеев (60 % от общего числа участников), а также учащимся ПТУЗ (11 % участников). И не в последнюю очередь, 30 % бенефициаров карьерной ориентации представляли другие категории лиц — молодых людей и безработных, находящихся в поисках работы. После принятия нового *Закона о занятости населения*, в котором данная служба получила законодательное оформление, количество бенефициаров будет расти, даже вопреки тому, что 84,8 % респондентов до этого не обращались к услугам по планированию карьеры или её продвижению.

Меры, предлагаемые для преодоления гендерного неравенства в системе образования, на рынке труда и в предпринимательской среде:

- повышение осведомленности общества о проблемах гендерной дискриминации и анализ последствий как для отдельных лиц, так и для общества в целом;
- просвещение и информирование граждан, ознакомление их со своими правами, популяризация и пропагандирование передового опыта, примеров успешных мужчин и женщин;
- совершенствование законодательства и политических документов, принятие целевых программ по предупреждению гендерной дискриминации;
- преодоление, разрушение гендерных стереотипов в обществе;
- продвижение услуг по проектированию/развитию карьеры для различных категорий бенефициаров;
- ознакомление учащихся/студентов с методами поиска рабочего места важно и нуждается в улучшении;
- развитие инициатив и навыков для открытия бизнеса, предпринимательской деятельности;
- просвещение работодателей и разработка критериев приема на работу людей с ограниченными возможностями;
- информирование клиентов о проблемах среды и продвижение экологических продуктов и услуг, организация мероприятий по озеленению и т. п.;
- информирование молодых людей о профессиях, прогнозах развития экономики страны и региона и т. д.;
- уделять пристальное внимание девушкам, женщинам, которые испытывают относительно большее давление в процессе выбора профессии;
- улучшить качество веб-страниц учреждений, организаций, предприятий и др.;
- пропагандировать через СМИ уважительное отношение в обществе ко всем профессиям, к любому труду; в том числе через истории успешных карьер в различных областях;
- активнее продвигать услуги по карьерной ориентации в системе образования и на рынке труда;
- объяснять молодежи, что для развития профессиональной карьеры необходим определенный период времени;



- поддержка молодежи и лиц, находящихся в поисках рабочего места, в инициировании предпринимательской деятельности;
- вовлечение органов местной публичной власти в процесс карьерной ориентации путем пересмотра в этом плане стратегий местного развития;
- обеспечение гендерного равенства в нормативных актах и документах административных органов на национальном и местном уровне, а также во внутренних документах, регламентирующих деятельность государственных и частных учреждений;
- проблемы, связанные с гендерным равенством, должны быть отражены как в исследованиях, так и в практической деятельности бизнес-объединений, других неправительственных организаций, призванных защищать права граждан и гендерную справедливость.

В результате проведенного исследования следует констатировать, что существуют гендерные стереотипы на уровне системы, которые, однако, зачастую зависят от человеческого фактора и системных барьеров.

В этом ключе система образования призвана обеспечить гендерное равенство при планировании карьеры, подготавливать девушек и юношей к эффективной социальной интеграции, в том числе в систему образования и в сферу труда.

2.4. Базовая модель мышления и обучения *Вызов – Осмысление содержания – Размышление – Расширение* и её применение при планировании карьеры

*Любая деятельность, предполагающая взаимодействие с другими людьми, является эффективной, если она построена на основе базовой модели обучения и мышления *Вызов – Осмысление содержания – Размышление – Расширение*, поскольку данная структура сконцентрирована на развитии компетенций, изменениях на уровне ценностей, отношениях, убеждениях и т. д. — важных аспектах процесса карьерной ориентации. В системе образования эта модель применяется много лет, и, исходя из этих соображений, она будет хорошо соотноситься с учреждениями рынка труда.*

► Вызов

Вызов применяется во время первичных заседаний с клиентами, которые обращаются к специалистам территориальных подразделений НАЗН, в ходе учебной деятельности, встреч с учащимися, работодателями, при любой деятельности, предполагающей изменения в отношениях, действиях, поведении и т. п. Таким образом, каждый клиент, человек, который обращается, активно вовлекается в процесс припоминания собственного опыта, информирования относительно затрагиваемой темы и цели визита. Этап вызова предполагает различные стадии.

При первой беседе с клиентами специалист помогает человеку/группе высказаться относительно их опыта и убеждений, к которым можно добавить новые. В рамках деятельности, целью которой является изменение, и не только, участники/клиенты выстраивают собственное понимание на фундаменте своих предыдущих знаний, опыта и убеждений.

В процессе тренинга участники начинают рассуждать на тему, которую вскоре предстоит детально рассматривать.

Общение, изучение — это активные, а не пассивные процессы. В связи с этим клиенты должны активно включаться, невзирая на цели посещения. Таким образом, цель каждого становится осмысленной, приобретает ясность и обсуждение, деятельность в большей степени фокусируется на этих целях.

Когда у человека есть цель и она озвучена, общение становится более эффективным. Есть два типа целей: навязанные извне и сформулированные клиентом для себя. Цели второй категории значительно сильнее, чем те, которые навязаны извне; они пробуждают растущий интерес. В рамках первичных бесед с клиентами могут зародиться различные идеи, среди которых встречаются и противоречивые. Они важны, поскольку различия могут породить вопросы, которые могут стать мощным мотивационным фактором для возникновения собственных целей, активного слушания, понимания, вовлечения.

Например: если территориальное подразделение НАЗН посетил ученик или группа учащихся и беседа ведётся о стереотипах при выборе профессии, на этапе вызова можно сформулировать следующие задачи:

1. Классифицируйте в таблице с двумя рубриками известные вам профессии на женские и мужские (так мы оцениваем знания, опыт, убеждения).
2. Обсудите результат с коллегой и составьте общий список (могут появиться даже противоречивые идеи, порождающие вопросы).
3. Каждая пара выдвигает по одной идее, и заполняется подобная таблица на доске. В этом случае вероятность возникновения различных взглядов увеличивается, мотивируя участников.

А если это соискатель рабочего места, этап вызова должен предоставить ему возможность высказаться о накопленных знаниях и опыте, прояснить, выразить свои цели и т. д.

► Осмысление содержания

Этап осмысления содержания сопряжён с рядом важных моментов. Клиент входит в контакт с новой информацией или идеями. Такой контакт может принять форму управляемой дискуссии, просмотра фильма, презентации *PowerPoint*, прослушивания повествования или проведения эксперимента.

Например, учащимся, которые классифицировали профессии на этапе вызова, предлагается к просмотру фильм о профессиях и их особенностях или предоставляется информация о Барометре профессий и т. п. Таким образом, они входят в контакт с чем-то новым. Поскольку важно, чтобы присутствующие оставались вовлечёнными в процесс, активно следили за пониманием того, что они читают или слушают, им предлагается задание типа: *Выявите в просмотренном фильме или представленной информации новые идеи или идеи, которые дают ответ на вопросы, возникшие на этапе вызова.*

Другой задачей стадии осмысления содержания является поддержка участников в понимании темы. Поощряется критический анализ новой информации, полученной в ходе проведенной деятельности.

Но **если мы беседуем с соискателем рабочего места**, то можно ему предложить информацию о вакантных местах, представить должности и минимальные требования для каждой из них, а если у него нет профессии, то будет уместен фильм о профессиях, которыми можно овладеть на курсах, организованных НАЗН, и т. д.

► Размышление

Обычно наш замысел состоит в том, чтобы в результате общения произошли определенные изменения в мышлении, восприятии, точках зрения и т. п. В связи с этим на этапе размышления мы предоставляем возможность клиентам/бенефициарам высказывать определенные выводы для облегчения принятия решений. Новые идеи, знания, убеждения должны находить отражение в Планах действий по развитию карьеры. Такое изменение возможно только при условии, что люди активно включены в процесс переосмысления шаблонов, ломки старых убеждений, чтобы принять новизну.

На данном этапе проявляется несколько существенных моментов:

1. Люди начинают выражать собственными словами новые идеи и информацию, что демонстрирует иное понимание ситуации.
2. Это понимание углубляется, когда новая информация включена в контекст, имеющий для них смысл.
3. Ещё одна цель данного этапа состоит в обмене идеями относительно того, что обсуждалось, и о дальнейших перспективах. Это момент изменения, принятия новых ценностей.

Например: учащимся предлагается определить идеи, с которыми они согласны и не согласны, а затем объяснить, почему. **Соискатели рабочего места** решают, какое из предложений наиболее привлекательно для них, и объясняют, почему.



► Расширение

Этап расширения делает акцент на соотнесенности новизны с повседневным опытом, и для этого происходит обращение к подлинным ситуациям, проблемам, с которыми люди сталкиваются в реальной жизни (решение относительно карьеры, которое зависит от выбора профессии, или поиск места работы) и которые они могут решить, применяя то, что недавно изучили.

Например: для учащихся было бы хорошо запланировать возможные встречи с представителями интересующих их профессий, посещение предприятий, учреждений профессионального образования и т. д., а соискателей рабочего места — тренинги по профессиональному обучению, посещения потенциальных работодателей с перспективой последующего найма. Возможно и проведение собеседования. Через определенное время можно запланировать новые встречи по мониторингу и поддержке, на которых будет обсуждаться то, что уже произошло и выполнены ли действия, запланированные *Карьерным планом*, или же необходимо к ним еще вернуться.

Как следствие, в беседах с клиентами/бенефициарами (учащимися, молодежью, соискателями и т. д.) базовая модель мышления и обучения *Вызов – Осмысление содержания – Размышление – Расширение* наилучшим образом приемлема, так как обеспечивает мотивационный контекст, столь необходимый в процессе взаимодействия.

► Другие примеры, проясняющие применение базовой модели мышления и обучения *Вызов – Осмысление содержания – Размышление – Расширение*

При обращении людей, ищущих работу, или других лиц, заинтересованных в продвижении карьеры (собственной или своих детей), специалист НАЗН для обеспечения эффективности общения применяет базовую модель мышления и обучения *Вызов – Осмысление содержания – Размышление – Расширение*.

На этапе вызова человека спрашивают о цели обращения в территориальное подразделение НАЗН, о его интересах и стремлениях, а затем, посредством вопросов, устанавливается степень информированности относительно услуг, предоставляемых НАЗН, существующих возможностей, личных целей.

При осмыслении содержания человека информируют об услугах, возможностях, правилах и т. д., после этого ему может быть предложено тестирование интересов, умений, способностей.

На этапе размышления у данного лица есть возможность принять решение, чем ему стоит заниматься в дальнейшем, и, при поддержке специалиста НАЗН, разрабатывается **План развития карьеры**, включающий:

- задачи/конечные цели (что я хочу обрести в тот период, когда буду бенефициаром финансовой помощи, найма или самозанятости);
- конкретные действия, которые я предприму, чтобы быть нанятым на работу, с указанием сроков реализации;
- конкретные действия, которые я предприму, чтобы осуществить самозанятость, с указанием сроков реализации.

На этапе расширения особую роль играет перспективное планирование взаимодействия со специалистом НАЗН, планирование заседаний для размышлений относительно обучения и других услуг, которые человек получил, и последующих встреч с целью мониторинга.

2.5. Профориентация посредством индивидуального консультирования

Консультирование в области карьеры предполагает совокупность видов деятельности, действий, предназначенных для подготовки человека к самопознанию, пониманию себя, углублению знаний о профессиях и рынке труда, освоении инструментов, нужных каждому для понимания трудовых возможностей, которыми он располагает, чтобы развивать у себя необходимые умения, соотносить их с возможностями и применять инструменты персонального и профессионального маркетинга.

Работники НАЗН, психологи, педагоги со спецподготовкой в данной области (далее — *специалисты/коучеры/наставники*) ведут работу в 4-х основных направлениях:

- 1. Самопознание.** Специалисты используют приемы познания и самопознания, которые помогают клиентам определить свои профессиональные интересы и предпочтения, исследовать ценности, отношения, личность юноши/девушки, имеющийся опыт, умения, увлечения и т. п.
- 2. Мир профессий и рынок труда.** Специалисты оказывают клиентам поддержку в определении знаний о рынке труда. Обсуждаются типы профессий, тенденции и динамика в сфере профессий и занятий в будущем, необходимый уровень обучения и учреждения, предоставляющие такие услуги. Анализируются профессиональные требования, необходимые компетенции для успешной работы по этой профессии, возможности, связанные с различными рабочими местами. Одним из важных аспектов, который следует упомянуть, является самозанятость посредством инициирования и развития собственного бизнеса.
- 3. Персональный и профессиональный маркетинг.** Специалисты помогают клиентам при составлении *CV-резюме*, при разработке сопроводительного письма и других инструментов, необходимых для успешного самопродвижения с точки зрения развития карьеры.
- 4. Принятие решений.** Специалисты работают с клиентами, чтобы оказать им поддержку в принятии информированного решения путем оценивания информации, в соотношении их собственных умений с существующими возможностями, определении возможных препятствий и, наконец, в разработке *Карьерного плана*.

▶ Правила, которых следует придерживаться специалистам при проведении консультирования:

- обсуждение проводится в доброжелательной атмосфере, исполненной доверия и психологической безопасности;
- безоговорочно принимают клиентов;
- побуждают клиентов к разговору, беседе;
- обеспечивают конфиденциальность обсуждения;
- любая информация, предоставленная клиентами, важна для специалистов;
- в процессе консультирования делается акцент на положительных качествах личности клиентов;
- стимулируют интерес к самопознанию;
- обучают клиентов самостоятельному поиску информации и её критическому оцениванию;
- каждый человек обладает качествами, интересами и умениями, которые должны быть реализованы;
- проявляют беспристрастность, помогая клиентам самостоятельно анализировать, сами принимать решения и варианты выбора и достигать целей;
- работают с клиентами в том направлении, чтобы они сами принимали решения и возлагали на себя ответственность за принятие возможных решений, а не специалисты предлагали им решения.

▶ Идеи относительно расположения во время консультирования по карьере

- 1. Рядом** — это позиция, наиболее объединяющая (кооперирующая) и полезная, так как позволяет проследивать каждое движение клиента, поддержать его в подходящий момент, работать вместе с ним.
- 2. Удобные углы** — позиция, когда консультант и клиент сидят по диагонали по углам квадратного или прямоугольного стола. Она дает возможность проводить беседу в дружественной обстановке, создать своего рода защитный барьер.
- 3. Вечный треугольник** — это позиция, при которой стулья располагаются под небольшим углом друг к другу. Она позволяет создавать непринужденную обстановку, предрасполагает к откровенному разговору и дает возможность для более частого визуального контакта, усиливая эффективность невербального общения.

▶ Идеи относительно общения во время консультирования

- Поддерживаем визуальный контакт с клиентами, но избегаем пристального взгляда.
- Говорим с клиентом на общем с ним языке.



- Невербальное общение (мимика, жесты, тон и тембр речи) соответствует содержанию сообщения и эмоциональному состоянию клиентов.
- Переформулируем сообщения, существенные для прояснения аспектов обсуждаемой темы («То, о чём вы говорите, относится к...», «Другими словами...»).
- Сосредоточиваемся на том, о чём говорят клиенты.
- Предоставляем клиентам возможность говорить и задавать вопросы.
- Слушаем не перебивая.
- Слушаем, не высказывая оценочных суждений.
- Предоставляем клиентам возможность выговориться и задать вопросы.
- Используем различные типы вопросов:
 - *гипотетические* — вопросы для гипотетического затрагивания той или иной проблемы, которые ориентируют человека на мысли о будущем («Что бы вы сделали, если бы...?»);
 - *открытые* — дают возможность выражать установки, ценности, чувства по отношению к затрагиваемой проблеме и побуждают человека говорить («Вы бы могли мне больше рассказать о...?»);
 - *исследовательские* — вопросы, которые обычно следуют после открытых вопросов, имея своей целью прояснение деталей, упомянутых соответствующим лицом («Что именно случилось?», «Можете привести пример?»);
 - *медитативные* — используются в ситуациях с глубоким эмоциональным оттенком для решения проблем («Вы расстроены решением?»);
 - *наводящие* — применяются с целью получения информации или принятия точки зрения консультанта («Полагаю, вы согласны с этим, не так ли?»).

► Язык тела и консультирование

Хотя зона, в которой человек чувствует себя комфортно, для всех разная, при консультировании рекомендуется между консультантом и клиентом соблюдать дистанцию в 45–122 см. В специальной литературе данная зона называется **личным пространством**. Это стандартное социальное пространство, которого придерживаются в ходе мероприятий, в офисах и при большинстве встреч. Соблюдая личное пространство, мы можем беседовать с другими людьми в комфортной и безопасной обстановке.

► Структура сессий по консультированию в области карьеры

Одним из рабочих инструментов для специалистов по консультированию является интервью, которое помогает клиентам разрабатывать свой *Карьерный план*. Цель интервью состоит в ориентировании на принятие правильного решения, информированного и реалистичного, исходя из собственных способностей, умений и стремлений в карьере. Консультирование может проводиться на одной или более сессиях.

Таблица 1. Пятиэтапная структура интервью (Ivey, 2002)

ОПРЕДЕЛЕНИЕ ЭТАПА	ОБЪЯСНЕНИЕ	ЦЕЛИ ЭТАПА
1. Отношение и структурирование «Здравствуйте. Позвольте мне сообщить, что мы обсудим на этой встрече».	Проведите определенное время для установления связи и взаимоотношений с клиентами. Время, затраченное на развитие личностных отношений, обладает позитивным воздействием на протяжении всего процесса консультирования.	Развитие рабочих отношений с клиентами. Поделитесь с ними информацией о том, как будет структурирована ваша сессия и какова ее общая цель. Желаем создать доверительную атмосферу.

<p>2. Определение проблемы «Что мы можем делать вместе?» «Каковы ваши компетенции?»</p>	<p>Обрисуйте факты, чувства и способ организации проблемы. Если вы сосредоточитесь только на одном параметре, то можете потерять ценные сведения.</p>	<p>Критически рассмотрите факты, чувства и способ клиентов представлять проблему. Остановитесь также на их компетенциях и сильных сторонах.</p>
<p>3. Определение цели «Чем вы хотите заниматься?»</p>	<p>У вас или у человека перед вами есть цель или вы просто беседуете? Если вы не знаете, в каком направлении идти, можете оказаться совсем в другой стороне.</p>	<p>Если у вас нет цели, вы не будете знать, куда идти. Интервью не будет получаться до тех пор, пока мы не знаем цели клиентов, поскольку от этого зависит цель консультирования.</p>
<p>4. Исследование альтернатив и выдвижение решений «Каковы возможности достижения желаемого?» «Что вы намерены делать?»</p>	<p>Разрешите собеседникам высказать собственные идеи до того, как предложить им советы и предложения.</p>	<p>Прояснив цели и проблему, вы можете проводить <i>брэйнсторминг</i> (мозговой штурм) решений, составив список приоритетных мер. Данный этап, как правило, самый долгий. Используйте технику вопросов и побуждение.</p>
<p>5. Обобщения и трансфер обучения «Вы действительно хотите что-то сделать в связи с этим?»</p>	<p>Внушайте мысль о специфических мерах периодического контроля, с тем чтобы применялись и не были забыты новые идеи.</p>	<p>Важно заключить договор с клиентами, чтобы быть уверенными в том, что они будут действовать на основе того, чему научились на консультативных сессиях.</p>

В зависимости от потребностей клиентов может быть проведено одно или несколько занятий/тренингов. В случае необходимости нескольких тренингов рекомендуется первое занятие провести поэтапно.

а) Организационный момент

В первые моменты консультирования клиенты могут чувствовать неуверенность, волнение, страх, недоверие, поэтому консультанту рекомендуется следующее:

- быть вежливым;
- представиться;
- обращаться по именам;
- объяснить основную цель консультирования;
- установить ограничения по времени;
- обсудить моменты, связанные с конфиденциальностью;
- обсудить график работы, регулярность посещений, тематику и пр.;
- совместно наметить достижимые цели для *Карьерного плана* (планируйте действия малыми шагами) и т. д.

б) Проведение сессии консультирования

На данном этапе определяются проблемы, связанные с карьерой. Для эффективного проведения сессии следует побуждать клиентов активно включаться в ее работу. Для этого поступайте следующим образом:

- внимательно слушайте;
- признавайте и принимайте их чувства и эмоции;
- сочетайте различные типы вопросов с анкетированием и другими техниками, приемлемыми для карьерного ориентирования;
- вместе анализируйте разные источники о профессиях (книги, журналы, каталоги, сайты и т. п.);
- резюмируйте обсуждаемые вопросы.



в) Завершение консультативной сессии

В завершение необходимо:

- обобщить информацию, которая была обсуждена;
- сориентировать клиентов на предстоящие при следующей встрече действия;
- обменяться контактными данными для поддержания связи между консультантом и клиентами;
- требовать обратную связь от клиентов;
- дружески и вежливо попрощаться.

2.6. Консультирование и разработка карьерного плана в группах

Для разработки **карьерных проектов** можно обратиться к практике консультативных тренингов или организовать работу в малых группах с участием 12–20 клиентов. Цель данной деятельности состоит в том, чтобы оказать помощь в развитии компетенций в проектировании карьеры. Процесс индивидуального консультирования описан выше. Обратимся к примеру организации консультирования в группах.

Прежде чем взбираться по лестнице к успеху, убедитесь, что она прислонена к тому зданию, которое вам нужно.

Стивен Кови

Групповое консультирование может быть организовано для учащихся, молодежи, лиц, состоящих в поисках рабочего места и т. д. Оно может продолжаться около 1,5–2 часов.

В результате данной деятельности участники смогут определить свои сильные и слабые стороны, сформулировать цели и действия, которые могут стать частью Карьерного плана.

Для успешного проведения деятельности следует использовать и определенные ресурсы, которые вы можете найти в следующих приложениях:

- 1) карточка с мини-рассказом «Изменение мира через изменение себя» (Приложение 1);
- 2) презентация PowerPoint (возможен распечатанный бумажный вариант) «История моей жизни» (Приложение 2);
- 3) формулирование целей (Приложение 3);
- 4) карточка с SWOT-анализом для всех участников (Приложение 4);
- 5) карточка с Карьерным планом (Приложение 5);
- 6) Календарь личной эффективности (Приложение 6).

► Вызов — примерно 15 мин

Специалист здоровается с группой участников и организует знакомство и формирование сообщества обучения. Вначале читается мини-рассказ Энтони де Мелло (Приложение 1). Затем участникам раздаются несколько листов бумаги для выполнения упражнения **История моей жизни** (методологические детали можно найти в Приложении 2). В результате данного упражнения каждый участник создаст брошюру о себе, а по истечении времени, отведенного на выполнение этого задания, расскажет аудитории свою историю, используя брошюру в качестве визуальной поддержки. Затем специалист собирает *feedback* (обратную связь) с помощью следующих вопросов:

- Как вы себя чувствовали в этой роли? Что было легче описывать?
- Что вызвало затруднения? У вас осталась чистая страница? Почему?

► Осмысление содержания — примерно 50 мин

Специалист заранее подготавливает карточки с вопросами. Нужно, чтобы было, по меньшей мере, три набора вопросов (*что? кто? где? когда? почему?*), чтобы можно было сформировать 5 групп, по 2–3 человека в каждой (в зависимости от количества участников). Тип вопросов будет определять состав группы.

При необходимости следует каждой группе пояснить вопросы, чтобы побудить участников найти конкретный ответ на возникшие вопросы. Например:

- **Что** такое планирование карьеры?
- **Когда**, в каком возрасте следует приступать к планированию карьеры?
- **Кто** несет ответственность за карьерное планирование?
- **Почему** необходимо планирование карьеры?
- **Откуда, с чего** начинается планирование карьеры?

Группы представляют свои ответы, затем обсуждается *Карьерный план*.

Специалист демонстрирует и объясняет, как формулируются цели и их значимость в *Карьерном плане* (Приложение 3).

После того как мы убедились, что прояснили эти аспекты, участники будут работать с *SWOT-анализом* (Приложение 4). В ходе работы мы будем объяснять, что следует сделать, будем приводить примеры и проверять, как проходит процесс разработки *SWOT-анализа*. Примерно через 15 минут представляются личные примеры (по желанию).

В рамках управляемой дискуссии, задавая наводящие вопросы, направим внимание участников на те стороны, которые требуют улучшения, и укажем, как можно действовать:

- *Каким было упражнение? Что было легко заполнять? А что вызвало затруднения?*
- *Чему вы научились, выполняя SWOT-анализ? В чем он вам помогает?*
- *Подумайте, пожалуйста, какова связь между этим упражнением и предыдущим?*
- *Как связано данное упражнение с нашей темой?*

► Размышление — примерно 55 мин

На данном этапе инициируем ролевую игру о том, определился ли каждый участник, какой образовательный или профессиональный путь желает выбрать и пройти, то есть какую профессию/специальность желает выбрать. Ответы будут разными. В зависимости от ответов, разделим участников на две группы:

— кто **не определился**, вытягивает карточку с названием специальности из списка, заранее подготовленного специалистом. В списке могут быть такие специальности и профессии, как дворник, могильщик, сторож, мусорщик и другие так называемые непрестижные, непривлекательные в обществе и в настоящее время малооплачиваемые занятия;

— кто **определился**, будут работать с занятием/ремеслом, которое они пожелали.

Участникам дается задание представить один день своей жизни в профессии через 5 лет и написать эссе-рассуждение на тему **Один день моей жизни в любимой профессии спустя 5 лет**. (Эссе основывается на эмоциях: *Как они чувствуют себя на рабочем месте? Как оплачивается их труд? Насколько они удовлетворены коллективом и престижем профессии? Каков круг их приятелей, с которыми они общаются? В каком доме они живут? Какая у них семья?*) Эти вопросы размещаются на постере или слайде.

По завершении участники читают свои эссе попарно и оценивают, насколько описанное близко к реальности.: *Это именно то, что вы желали? Что вы написали на последней странице **Истории моей жизни**, которую создали в первой части занятия?* Затем в течение 10–15 минут дискуссия продолжается в большой группе.

После того как высказутся все желающие, задаем вопрос: *Если бы вы могли, то что бы изменили? В какой области вашей жизни? Когда вы могли бы внести коррективы? На каком этапе жизни?*

Далее, в течение 15 минут, участники заполняют *Карьерный план* на основе *Приложения 5*. Участники получают по листу бумаги формата А4, который складывают пополам, а впоследствии помещают в конце книжки **История моей жизни**.

После заполнения участники беседуют о своем опыте, полученном в рамках проведенной деятельности, о том, чему они научились в ее ходе, что их больше всего впечатлило, и примут свое решение относительно последующих шагов: что было наиболее полезным, что им следует предпринять далее и т. п.



► Расширение

Данный этап предусматривает *дальнейшее поведение* бенефициара, и специалист побуждает участников заполнить мини-календарь — **Календарь личной эффективности**. Каждый участник должен крестиком отмечать в нем дни, когда он ничего не сделал для воплощения **Карьерного плана**, а галочкой — те дни, когда что-то реализовал и день был продуктивным. Календарь может быть разработан по дням или же по неделям. Таким образом, каждый бенефициар сможет вести мониторинг реализации карьерного плана, и он не останется только на бумаге.

Важно! Этот календарь должен быть в поле зрения постоянно: на столе в офисе, на учебе, на работе, дома на холодильнике и т. д. (Приложение б).

Приложение 1

ИЗМЕНЕНИЕ МИРА ЧЕРЕЗ ИЗМЕНЕНИЕ СЕБЯ

Автор повествует историю о себе самом:

В молодости я был революционером и возносил Богу единственную молитву: Господи, дай мне силы изменить мир.

Повзрослев и осознав, что полжизни прожита, а я не изменил ни одной души, я переосмыслил свою мольбу и стал обращаться к Богу со словами: Господи, даруй мне благодать изменить моих родных и близких — мою семью и друзей, и я буду благодарен тебе.

Теперь же, в старости, когда я знаю, что дни мои сочтены, единственная моя просьба к Всевышнему: Боже, даруй мне милость изменить самого себя.

Если бы я с самого начала молился об изменении самого себя, то не потратил бы жизнь впустую.

Приложение 2

ИСТОРИЯ МОЕЙ ЖИЗНИ

Вы только что заключили контракт с престижным издательством, которое обратилось к вам с просьбой написать автобиографию. Вашему импресарию не терпится ее опубликовать, и он решил дать вам несколько советов.

1. Для начала возьмите лист бумаги формата 65x98 см из блокнота для флипчарта (магнитно-маркерная доска) и сложите его таким образом, чтоб получилась книжка/блокнот.
2. Выберите в качестве названия слова какой-нибудь популярной песни. Напишите их на обложке.
3. На второй странице поместите Содержание, в котором найдут отражение:
 - родные места и годы детства;
 - школьные годы;
 - круг общения.
4. На третьей странице поместите портрет своей семьи.
5. На последней странице обложки поместите краткую информацию о себе, отметьте свои планы на будущее.

Когда книжки всех курсантов данного тренинга будут готовы, предложите участникам рассказать свою историю, используя созданную ими книжку как визуальную поддержку.

Приложение 3

ЦЕЛИ ПОМОГАЮТ ОТПРАВИТЬСЯ В ПУТЬ

Жизненный путь — это ключевое понятие для каждого человека, но чтобы идти по жизненной дорожке, нужна активная деятельность.

Чтобы достичь целей и жизненный путь приносил удовлетворение, нужно знать и предпринять определенные шаги.

Шаг 1: Точно определитесь в своих желаниях. Четкость — одно из характерных качеств успешных людей.

Сформулируйте цели и наметьте пути для их достижения.

Шаг 2: Письменно сформулируйте цели.

Фиксирование целей на бумаге значительно повышает шансы на успешное их достижение, так как при написании вы даёте толчок своей энергии в направлении действия. Действие означает движение, а движение — это импульс, который поможет вам и направит к воплощению целей в жизнь.

Шаг 3: Установите крайний срок.

Срок важен для реализации целей, поскольку без этого может возникнуть склонность откладывать, искать всевозможные оправдания к тому, чтобы ничего не предпринимать по доведению плана до завершения, и в конце станет ясно, что фактически вы не реализовали желаемое, придя, таким образом, к ошибочному изначальному выводу, что определение целей лишено смысла. Следует принять на себя ответственность за последствия, которые могут повлечь не достигнутые в установленный срок цели.

Шаг 4: Составьте список действий.

Список действий поможет вам создать комплексное представление о цели и о том, что надо делать для ее реализации. Запишите в этом списке все действия, независимо от степени их сложности и того времени, которое следует выделить на каждое из них.

Шаг 5: Представьте этот список в виде плана действий.

Чтобы преобразовать список, полученный при выполнении предыдущего шага, необходимо:

- организовать действия в зависимости от приоритетов;
- перейти к действиям, сделать что-то прямо сейчас;
- ежедневно что-либо предпринимать для выполнения целей.

Для реализации карьерного проекта важно уметь уверенно отвечать на следующие вопросы:

- Кто я? Какой/какая я? Куда я направляюсь?
- Для чего я живу?
- Как я могу оценить собственные результаты?

Приложение 4

SWOT-анализ. Таблица 1. Аспекты структуры SWOT-анализа

ВНУТРЕННЯЯ СРЕДА (то, что зависит от нас)	
Сильные стороны (позитивные аспекты, которые мы можем задействовать при планировании карьеры)	Слабые стороны (негативные аспекты, которые мы намерены исправить)
<ul style="list-style-type: none"> — профессиональный опыт; — образование и знания, накопленные в процессе обучения, трудовой деятельности (on-the-job) и на тренингах; — прочные знания в той области, в которой мы действуем; — трансферабельные навыки (коммуникативные, командные, лидерские и др.); — личностные характеристики (профессиональная этика, самодисциплина, стрессоустойчивость, работоспособность, креативность, оптимизм, энергичность); — личные контакты / сеть друзей и знакомых; — включенность или взаимодействие с различными профессиональными группами или объединениями 	<ul style="list-style-type: none"> — отсутствие профессионального опыта; — недостаток на данный момент академического или специального профессионального образования; — отсутствие личных целей, самопознания; — пониженные личные способности (лидерство, взаимодействие, общение, работа в команде); — сниженные способности к «охоте» за должностями или рабочими местами; — слабые качества личности (низкая профессиональная этика, слабая дисциплина, пониженная мотивация, нерешительность, робость, повышенная эмоциональность)



ВНЕШНЯЯ СРЕДА (то, что зависит от окружения, от внешних условий)	
<p>Возможности (объективные позитивные факторы, которые мы можем использовать в своих интересах)</p>	<p>Риски (объективные негативные факторы, влияние которых мы можем предотвратить/избежать)</p>
<ul style="list-style-type: none"> — положительные тенденции в данной области, способствующие созданию новых рабочих мест или должностей (рост на местном/региональном/национальном уровне, глобализация, технологический прогресс); — возможности, которые можно создать посредством повышения уровня образования; — область, в которой мы работаем, отличается продвинутой динамикой, которая, в частности, требует навыков и знаний, подобных нашим; — геополитические изменения, экономическая поляризация; — качественное распространение/рост межличностной сети, частью которой мы являемся 	<ul style="list-style-type: none"> — отрицательные тенденции в данной области, ведущие к сокращению рабочих мест; — конкуренция выпускников/коллег по учебе; — опытные конкуренты с отличными навыками и знаниями; — конкуренты с исключительными способностями представления при собеседовании; — конкуренты с более полными и впечатляющими CV; — препятствия, встающие на пути карьеры (отсутствие возможностей, подходящего образования, даже шанса); — низкие возможности продвижения в данной области из-за жесткой конкуренции

SWOT-анализ. Таблица 2. Рабочая карточка по разработке SWOT-анализа

ВНУТРЕННЯЯ СРЕДА (неконтролируемая)	
<p>Сильные стороны (положительные аспекты, которые мы можем задействовать при планировании карьеры)</p>	<p>Слабые стороны (отрицательные аспекты, которые мы намерены исправить)</p>
ВНЕШНЯЯ СРЕДА (контролируемая)	
<p>Возможности (объективные положительные факторы, которые мы можем использовать в своих интересах)</p>	<p>Риски (объективные негативные факторы, влияние которых мы можем сократить или избежать)</p>



2.7. Планирование карьеры посредством электронной платформы ССР

Электронная платформа может предоставить новые возможности в процессе карьерной ориентации учащихся, молодых людей, а также лиц, находящихся в поиске работы. Клиенты, которые обращаются в территориальное подразделение НАЗН, с помощью платформы могут получить содействие при создании личного профессионального профиля, сделать выводы о соответствии своей мечты/ожиданий личным способностям, качествам, соответствию специфике профессии, сформировать цели относительно личностного и профессионального развития и т. д.

Ниже приведены два примера применения электронной платформы ССР при планировании карьеры.

Пример 1. Презентация электронной платформы по планированию карьеры — ССР

ЭТАП, ВРЕМЯ	ОПИСАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ		
Вызов (5 мин)	<ul style="list-style-type: none"> Определите варианты выбора карьеры бенефициаров и обуславливающие их факторы 		
Осмысление (10 мин)	<ul style="list-style-type: none"> Представьте содержание, суть платформы и шаги, которые необходимо предпринять. Рассмотрите на платформе профиль с примерами разделов и возможностей платформы. Кратко опишите инструменты самопознания, посредством которых клиент может определить свой профессиональный профиль 		
Размышление (30–45 мин)	Учащиеся, безработные, соискатели	Преподаватели	Родители, опекуны
	<ul style="list-style-type: none"> Персонализация индивидуального аккаунта и заполнение анкет для получения профессионального профиля. Соответствие специализации профилю и их сравнение с полученными результатами (школьное ориентирование). Определение учащимся того, что ему нравится и что для него важно, соответствие списку занятий в зависимости от результатов (школьное ориентирование) 	<ul style="list-style-type: none"> Создание индивидуального аккаунта и ознакомление с содержанием платформы. Преподаватель имеет доступ к теоретическим и практическим ресурсам, а также ко всем индивидуальным ресурсам учащихся и родителей. Портфолио преподавателя содержит все сохраненные материалы, а также реестр обучаемых с их учетными записями и результатами 	<ul style="list-style-type: none"> Родители (или опекуны) могут отслеживать успехи своего ребенка и получать практические рекомендации

Расширение	<ul style="list-style-type: none"> ● Посттестовое консультирование: обсуждение/анализ результатов. Практические ресурсы будут использованы для разработки конкретных шагов по принятию карьерного решения (самопознание, личностное продвижение, карьерный план). ● Учащиеся/преподаватели могут пользоваться теоретическими/практическими ресурсами для углубления знаний посредством полезной для карьеры информации; могут разработать, при содействии специалиста территориального подразделения, карьерный план и попросить помощи по получению большей информации относительно образовательных и профессиональных направлений. ● Преподавателям предлагается следующая тематика в качестве ресурсов: самопознание, исследование образовательных и профессиональных направлений, разработка карьерного плана, личностное продвижение, предпринимательство как вариант карьеры, менеджмент обучения и т. д.
-------------------	--

Пример 2. Определение приемлемого занятия/занятий и разработка Карьерного плана

ЭТАП, ВРЕМЯ	ОПИСАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
Вызов	<ul style="list-style-type: none"> ● Напишите образцы вопросов для первичной беседы с целью выяснения, проходили ли ранее клиенты/бенефициары тестирование по самопознанию; если да, то какие именно тесты; определились ли уже с выбором профессии; оказал ли кто-то помощь или влияние. ● Задание специалиста: — Запишите желаемую профессию/занятие. ● После этого специалист объясняет, что платформа позволяет проверить соответствие между мечтой и личностью, а затем разъясняет процедуру работы с электронной платформой
Осмысление	<ul style="list-style-type: none"> ● Клиенты работают индивидуально и заполняют четыре инструмента (теста) по определению способностей. При необходимости специалист оказывает помощь
Размышление	<ul style="list-style-type: none"> ● Беседа специалиста с выполнившими тесты основана на ряде вопросов, таких как: — Сравните результаты теста с тем, что вы записали перед тестированием. Совпадают ли результаты и насколько? — Какие сильные стороны вы открыли с помощью теста? — Что, по-вашему, еще нужно сделать для достижения мечты? — Сколько времени вам нужно для достижения цели? — Какие вопросы или идеи у вас появились?
Расширение	<ul style="list-style-type: none"> ● Специалист предлагает участникам разработать карьерный план: ● Сформулируйте цели по развитию: — Что нового вы хотите узнать? — Какие способности желаете развить? — Что конкретно вы можете сделать для достижения этих целей?

В процессе общения, если это уместно, могут быть использованы информационные, дидактические материалы как из базы файлов платформы, так и из личных коллекций специалиста.

В течение определенного времени специалист хранит результаты тестирования для индивидуального консультирования клиентов.

Клиенты, которые уже создали учетную запись на платформе, могут временно сохранить ее, чтобы периодически изучать профессиональные профили или использовать практические ресурсы платформы.

Платформа ССР предоставляет преподавателям такие возможности, как:

- создание индивидуальной учетной записи с доступом к содержимому платформы;



- преподаватель получает доступ к ряду теоретических и практических ресурсов, а также к индивидуальным аккаунтам учащихся, родителей, опекунов и др. Портфолио преподавателя включает все сохраненные материалы, а также журнал учащихся с их аккаунтами и результатами.
- Содержание, предложенное как *ресурсы для преподавателей*, охватывает самопознание, отслеживание образовательных и профессиональных направлений, развитие карьерного плана, личностное продвижение, предпринимательство как вариант выбора карьеры, менеджмент обучения и т. д.
- Родителям (родственникам, опекунам) платформа дает возможность посредством аккаунта видеть результаты своего ребенка/подопечного и пользоваться практическими ресурсами для совместной работы с ним дома.

2.8. Форум профессий «Наше будущее строим дома» и его организация

Форум профессий включает ряд мероприятий, основанных на карьерной ориентации. Сценарий проведения форума может быть самым разным, в зависимости от цели, аудитории участников, организации, вовлеченных учреждений, бюджета и т. п.

Представляем модель организации Форума профессий, разработанную и пилотируемую в рамках проекта REVOCC.

Слоган: «Наше будущее строим дома»

Цели:

- мотивация молодежи на возможность успешной карьеры в своей стране, городе, районе, селе.
- продвижение партнерства в области карьеры на местном уровне.

▶ Инициаторы и нацеленность

Организаторами проведения Форума могут выступить Национальное агентство занятости населения (НАЗН), Торгово-промышленная палата (ТПП), органы местного публичного управления (МПУ), образовательные учреждения, неправительственные организации (НПО) или другие заинтересованные структуры.

Для подготовки и проведения Форума можно создать партнерство, чтобы объединить усилия и повысить эффективность.

В зависимости от поставленных целей Форум может быть одно- или двухдневным. Запланированные на два дня мероприятия необходимо сосредоточить, с одной стороны, на создание и развитие партнерских отношений между МПУ и учреждениями, задействованными в карьерном ориентировании молодежи, а с другой стороны — на мотивирование молодых людей из регионов на правильный выбор профессии, на освоение местного рынка труда, включение в трудовую деятельность и выстраивание своей успешной карьеры дома.

Если Форум рассчитан на один день, то упор делается на карьерную ориентацию молодежи.

▶ I день: Партнерские отношения и карьерное ориентирование

В первый день Форума могут быть организованы круглые столы на местном уровне, с привлечением представителей территориальных подразделений Агентства занятости населения, Торгово-промышленной палаты, образовательных учреждений, управлений образования, представителей местной администрации, региональных экономических агентов, национальных и местных СМИ. Участники круглого стола поделятся опытом в области карьерной ориентации и обсудят предложения по оптимизации механизмов взаимодействия ответственных учреждений, скоординируют совместную работу. Дискуссии можно завершить планом действий, в который каждое учреждение внесет свою лепту в рамках своих полномочий, а одно из них возьмет на себя роль координатора реализации этого плана.

▶ II день, 1-й вариант: Учусь азам успешной карьеры

На второй день организуются мероприятия, предназначенные для представителей молодежи из различных населенных пунктов, в частности из выпускных классов гимназий и лицеев, молодых людей из центров передового опыта, колледжей и профессиональных училищ. В рамках мероприятий могут быть организованы различные виды деятельности. Далее представляем несколько примеров:

- *Из личного опыта — TED-ex.* В большом зале молодежь слушает мотивационные презентации успешных людей разных профессий — молодых бизнесменов, которым удалось выстроить успешную карьеру на дому, а также специалистов по продвижению карьеры. Выступающие представляют, в интерактивном формате, собственные достижения, расскажут о трудностях, которые пришлось преодолеть и пути их преодоления. Ответы на вопросы способствуют прояснению аспектов, представляющих интерес для молодежи, и повышают их активность.
- *Рабочие ателье.* Можно организовать 4–5 разных ателье, в работе которых поочередно примут участие все молодые люди, присутствующие на мероприятии. Можно организовать тематические ателье: *Выбираю профессию и продвигаю карьеру; Составляю CV по правилам; Оговариваю зарплату и повышение по службе; Актуальные тенденции на рынке труда* и др.
- *Конкурс CV и инсценировка собеседования.* В соответствии с заранее подготовленным объявлением молодые люди посылают CV на конкурс, включающий и критерии оценивания. Комиссия, в которую могут входить педагоги, работодатели, представители различных учреждений и организаций, будет оценивать CV на основе этих критериев. На мероприятие приглашаются работодатели, которые будут тестировать молодых людей, инсценируя собеседования. Финалом конкурса может быть временное (на период каникул) или же постоянное трудоустройство (для дипломированных выпускников, стажирующихся в той или иной области), а также разного рода поощрение участников (по усмотрению организаторов).

▶ II день, 2-й вариант: Выбираю и развиваю успешную карьеру дома

Для второго дня Форума можно организовать мероприятия для выпускников профессионально-технического профиля — Образцовых центров, колледжей и профессиональных училищ (можно подключить также выпускников вузов). В ходе мероприятия организуются различные виды деятельности. Приведем несколько примеров:

- *Из личного опыта — TED-ex.* В большом зале молодежь слушает мотивационные презентации успешных людей разных профессий — молодых людей, которые основали свой бизнес или выстроили успешную карьеру в своей стране, а также специалистов в сфере продвижения карьеры. Выступающие представляют, в интерактивном формате, собственные достижения, рассказывают о трудностях, с которыми столкнулись в процессе приобретения собственного опыта, и о том, как преодолели проблемы. Ответы на вопросы способствуют прояснению некоторых аспектов, представляющих интерес для молодых людей, и повышают их активность.
- *Рабочие ателье.* Можно организовать 4–5 различных ателье. Участники распределяются по разным ателье, в соответствии с профессиональным профилем (следует определить профессии). В каждое ателье приглашаются по 3 человека: потенциальный работодатель, специалист в данной области и модератор. Приглашенные расскажут о возможностях устройства на работу, требованиях работодателя, специфике профессии, преимуществах и возможностях развития, продвижения, продолжении образования, об инициировании бизнеса. Кроме того, в рамках рабочих ателье у молодых людей будет около получаса для подготовки презентации, состоящей из 2-х частей:
 - 1) интерактивная презентация профессии с упором на такие аспекты, как качества специалиста данной профессии, преимущества и риски данной профессии и т. п.;
 - 2) аргументы в пользу утверждения «Успешная карьера дома, в нашей стране возможна, потому что...»
- *Пленарная деятельность.* Молодые люди — участники всех ателье собираются в большом зале и поочередно представляют постер, разработанный в ателье, рассказывают о своих впечатлениях и отвечают на вопросы коллег из других групп.

Итоговые приобретения

Молодые участники Форума профессий получают информацию о возможностях трудоустройства, статистику о текущей ситуации на рынке труда, годовой календарь ярмарок и выставок вакансий в Республике Молдова, буклеты и брошюры с историями успеха и т. д.



▶ II день, 3-й вариант: Восемь шагов на пути к карьере

Шаг I. Выбор. Прежде всего учащиеся IX классов пройдут тест *Выбор профессии*. Для этого будет задействована электронная платформа ССР, которой оснащены территориальные подразделения Агентства занятости (НАЗН).

Шаг II. Internship/Стажировка. Ученики IX классов, выбравшие профессию на основе теста платформы, пройдут стажировку для ознакомления с выбранной профессией, включая производство, предлагаемые профильным предприятиям отдельные продукты и услуги. Презентация достижений.

Шаг III. Профессия, которая мне подходит. Для учащихся и молодежи организуются занятия по самопознанию с использованием электронной платформы ССР.

Шаг IV. Тень на день. Мероприятие предназначено для лицеев (X–XII классы), учеников 9-х классов и других заинтересованных молодых людей. В течение одного дня участники будут как бы «тенью» мастера в выбранной ими лично профессиональной сфере или рекомендованной по результатам тестирования. Их задача — наблюдать за спецификой работы мастера в течение всего дня, чтобы еще раз удостовериться, что они понимают специфику профессии, которую планируют выбрать.

Шаг V. Наш опыт. Организуются мини-форум для участников, на котором будут представлены выводы и опыт, полученные результаты.

Шаг VI. Занятость и лидерство в предпринимательстве. Тренинги по данной тематике адресованы учащимся выпускных групп профессионально-технических учебных заведений.

Шаг VII. Ответственность при найме сотрудников. Семинар для работодателей о трудоустройстве лиц с ограниченными возможностями.

Шаг VIII. Успешная карьера дома. Проведение форума призваний/профессионального форума и подведение итогов дней карьеры.

2.9. Организация встреч с успешными людьми разных профессий

Информированность о предпочитаемой профессии или специальности играет особую роль в принятии решения в плане карьеры. В этом контексте встречи с успешными людьми из разных сфер деятельности являются надежным источником информации. Встречи можно проводить как в больших, так и в малых группах или индивидуально.

Что такое успех? Общие рассуждения. Поскольку существует множество факторов, которые лишь кумулятивно (в совокупности) приводят к разной степени успеха индивидуально каждого, можно утверждать, что единого для всех секрета в этом вопросе не существует. Также как нет универсального понятия *успешность*: что один считает успехом, для другого может означать нечто совсем иное.

Успех — понятие ёмкое и, как правило, означает достижение в жизни наших устремлений, не навредив при этом другим, а **успешность** — это положительный результат приложенных нами усилий.

Для одних успех — это престижная должность, обеспечивающая стабильный доход. Для других это власть, статус, деньги, связи. Наконец, для третьих это банальное выживание.

Независимо от степени стремления, успешные люди всегда намечают цели. **Цели** должны быть значимыми, но реальными, конкретными, измеримыми и достижимыми в перспективе, близкой или далёкой — не суть важно.

Поставленные цели могут быть достигнуты только при условии, что человек точно знает, к чему стремится, и предпринимает конкретные шаги для их достижения. Порой необходимо проявлять гибкость мышления, прибегать к переосмыслению своих действий ради достижения поставленных целей.

Всегда следует соблюдать определенный баланс для достижения поставленных целей, как в профессиональной, так и в личной жизни. В противном случае одна часть нашей жизни может быть в ущерб другой.

Ключевым словом на пути к успеху является **упорство**. Многие успешные люди преодолели множество препятствий, прежде чем воплотить свои чаяния в реальность. Важен конструктивный подход к любым преградам, умение учиться на своих ошибках, извлекать уроки, чтобы обратить возможную неудачу в успех и восстановить контроль. Каждое противостояние на нашем пути должно укреплять наш дух, а каждое препятствие еще больше укреплять нашу решимость добиться успеха.

Встречи с успешными людьми разных профессий могут быть организованы НАЗН, проведены на предприятиях, в организациях, в образовательных учреждениях или в молодежных лагерях отдыха. Их можно проводить в больших группах, но более конструктивно — в группах по 12–16 человек. Продолжительность таких встреч не должна превышать 50–60 минут.

Такие встречи позволяют участникам:

- получать новую для них информацию об известных и не известных им профессиях;
- обогащать свою палитру вариантов выбора профессии;
- выявлять собственный потенциал успешности в различных сферах;
- получать ответы на волнующие вопросы.

▶ ВАРИАНТ проведения встречи

Приглашенный гость — успешный профессионал своего дела: *архитектор, врач, строитель, портной, программист, бухгалтер, дизайнер, водитель* и пр.

Для занятия потребуются листы формата А4 с вопросительными формулировками и эстафетная палочка.

Вызов. Продолжительность этапа — около 10 минут. Участникам предлагается ассоциативно связать профессию гостя с объектом материальной культуры (это может быть инструмент, изделие, атрибут униформы и т. п.). Например, если это *врач*, то возможны ассоциации с белым халатом, фонендоскопом и др.; если *пожарный* — с пожарным рукавом, пожарной машиной, лестницей, каской и т. д.; *мясник* — с клеёнчатым фартуком, ножом, колодой для рубки мяса; *таксист* — с «шашечками» на корпусе автомобиля, счетчиком, зеленым огоньком и т. п.

После того, как все ассоциации представлены, слово предоставляют приглашенному, который также выдвигает соответствующие ассоциации и комментирует их. По ходу выступления он может прокомментировать наиболее интересные, на его взгляд, ассоциации участников.

Н.В.! Ни одна из ассоциаций не может быть отвергнута или признана ошибочной, так как каждый имеет право на собственное видение.

Осмысление содержания. В течение 30–40 минут импровизируется пресс-конференция с участием гостя в качестве интервьюируемого.

Участникам предлагается адресовать гостю вопросы, после чего ему предоставляется слово (5–7 минут), чтобы представиться и рассказать о собственном опыте, особое внимание уделив этапам своего обучения и личным профессиональным успехам. Участники расспрашивают о самой профессии, о творческом и профессиональном пути приглашенного гостя.

Например, если приглашенный гость — обладатель звания *Лучший столяр года*, участникам будет небезынтересно услышать рассказ о том, как он получил это звание, где работает, как выбирал профессию, был ли наставник и кто именно, есть ли преемники и т. д.

Модератор мероприятия может заранее подготовить несколько листов формата А4 с вопросительными местоимениями: **КТО?.. ЧТО?.. ГДЕ?.. КОГДА?.. КАК?.. ПОЧЕМУ?.. ПРИ КАКИХ УСЛОВИЯХ?..** Тем самым как бы подсказывая и направляя ход встречи.

Ответы приглашенного могут породить встречные вопросы, и интервью будет продолжено.

Размышление. В течение примерно 10 минут выявляется отношение участников к обсуждаемой профессии. Для этого понадобится любой предмет, который будет служить *эстафетной палочкой*.

Соблюдаются несколько простых правил:

- 1) Эстафетную палочку передают от одного участника к другому.
- 2) Говорит только тот, кто принял эстафету.
- 3) Каждый ждет своей очереди.
- 4) Если кому-либо нечего сказать, он передает эстафету дальше.

Модератор просит участников высказаться относительно обсуждаемой профессии: каковы перспективы данной профессии в нашей стране; каковы причины, по которым молодые люди на пороге зрелости отдадут предпочтение именно этой профессии при выборе, либо отвергают таковую.



Расширение. Участникам предлагается найти информацию об образовательных учреждениях, которые готовят специалистов в данной области (раздают информационные буклеты, если таковые имеются), приглашают принять участие в *Днях открытых дверей*, где они смогут задать вопросы и подробнее узнать о соответствующей профессии.

2.10. Посещение профессиональных учебных заведений

При планировании карьеры посещение образовательного учреждения определенного профиля можно рассматривать в качестве предварительного знакомства. Это своего рода смотрины или, скажем так, просмотр рекламного ролика, который, всё же длится дольше любой рекламы на телевидении, да и цель посещения конкретнее.

Как правило, учащиеся охотно воспринимают любые посещения, будь то с целью социализации, неформального общения с преподавателями и одноклассниками, либо для получения новых впечатлений и информации.

Решение посетить профессиональное училище, колледж, центр передового опыта или высшее учебное заведение — не сиюминутное озарение. Чем мы руководствуемся, принимая решение посетить то или иное учреждение? Прежде всего, выбор определяет степень соответствия данного учреждения интересам наших учащихся и доступность в плане расположения, а также готовность учреждения к активному вовлечению в процесс профессиональной ориентации подростков.

Предлагаем вашему вниманию пятиступенчатую модель организации посещения профессионального училища:

▶ Первая ступень

Выбор профессионального училища, колледжа или образцового центра, вуза, который мы намереваемся посетить. При выборе следует учитывать несколько моментов:

- a) Доступность учреждения в плане расстояния. Рейтинг учреждения как среди образовательных структур, так и в отношении популярности среди населения. В каждом конкретном случае следует детально изучить образовательные предложения данного учреждения — может случиться так, что посещение откроет и другие возможности, исходя из предпосылки, что существуют специальности, о которых ученики знают мало или вообще не знают, а их намерение учиться именно в этом училище может оказаться данью минимальным затратам усилий. Некоторые учащиеся выбирают учебу в ближайшем к их местожительству училище по специальностям, которые овладевают их знакомые, и лишь впоследствии они обнаруживают, что в этом же заведении можно освоить и другие профессии. Например, записавшись на программу подготовки к профессии портного, некоторые узнают, что в этом же учреждении есть возможность обучаться скорняжному делу. При выборе объекта посещения преследуемая цель заключается в ознакомлении с образовательными предложениями учреждения и расширении круга вариантов выбора: иногда учеников могут привлечь такие профессии, о которых они узнают случайно.
- б) Выбирайте учреждение, чьи образовательные предложения интересны подросткам. Допустим, кто-то принял решение, что будет обучаться специальностям, связанным с информационными технологиями или со строительством, но еще не определился, каким конкретно и где. Таким ученикам необходимо предоставить полную информацию о возможностях, которая позволит понять плюсы и минусы профессии, оценить учебные и бытовые условия. Очень похвально, когда учащиеся осведомлены о полном списке профессиональных училищ, где можно овладеть выбранной профессией. Например, возможность стать поваром, автомехаником или компьютерным оператором не ограничивается одним училищем. Заблаговременно разыщите информацию: какие училища готовят поваров, портных и пр.

Выбор планируемого посещения должен быть продиктован достижениями образовательного заведения и предлагаемыми им условиями.

- Изучите все доступные предложения.
- Заблаговременно осведомитесь о предложениях относительно профессиональной подготовки, проводимой в тех училищах, которые вы намерены посетить. Предусмотрите резерв времени, когда ученики могли бы зафиксировать информацию или хотя бы уяснить для себя все предложения.
- Выбирайте профессионально-образовательное учреждение, которое представляет реальный интерес для ваших подопечных.

▶ Вторая ступень

Непосредственно **подготовка**, включающая работу с учениками относительно предстоящей экскурсии и одновременно с этим согласование мероприятия с администрацией учебного заведения. Для учащихся побудительный этап *Вызов* начинается с знакомства с данным заведением по иллюстративному материалу (буклеты, постеры, проспекты, видеоролики). Обычно каждое заведение рекламирует себя посредством распространения красочных буклетов, постов в соцсетях с побудительным визуальным рядом типа: вот так выглядят наши студенты на лекциях; вот такие у нас лаборатории; а вот какие мероприятия и конкурсы проводятся в нашем училище; вот что говорят выпускники. Всё это может вызвать множество вопросов, ответы на которые ученики смогут получить во время посещения. Например: Выплачивается ли стипендия? Какое оборудование? Каково происхождение расходного материала? Предоставляется ли спецодежда? Где и как долго длится практика? и т. д. Дайте учащимся возможность сформулировать вопросы, обсудить их, найти оптимальный вариант. Помогите своим подопечным в случае затруднений сформулировать вопросы, но не следует разрабатывать сценарий беседы и распределять вопросы, сформулированные кем-то из взрослых. Учащихся нужно направлять к тому, чтобы они спрашивали о том, что интересует лично их, делали это вежливо и корректно, не смущались и проясняли те аспекты, которые для них важны.

Если в перечне учреждения малоизвестные или совсем не известные учащимся ремёсла и профессии, то подготовка к посещению должна начинаться с документирования информации: в чём, например, заключается работа обвальщика мяса; чем занимается дробильщик; куда можно устроиться на работу; с каким сырьем и в каких условиях приходится работать; какие необходимы инструменты, приспособления. Если ученики проявят заинтересованность к специфическому или даже редкому ремеслу, нужно снабдить их полной информацией относительно того, насколько востребована данная профессия, с какими рисками для здоровья сопряжена и каковы требования к физическому состоянию нанимаемых лиц.

Принимающее учреждение не должно отстраняться или противиться установлению контакта в отношении планируемой экскурсии. И профессиональные училища заинтересованы в зачислении учащихся на места, которыми они располагают, вкладывают средства в рекламу, организацию Дня открытых дверей и других подобных мероприятий. Поскольку интерес взаимный, надо прийти к соглашению с администрацией профессионального училища относительно того, когда (дата, час) они готовы уделить вам время, сопровождать вас во время визита, продемонстрировать условия обучения и т. д.

- Наметьте реальные цели посещения профессионального училища и сформулируйте перечень вопросов, на которые ваши подопечные хотели бы получить ответы.
- Отметьте, что вы хотите увидеть в стенах учебного заведения.
- Корректным будет согласование продолжительности посещения и соблюдение этих временных ограничений.
- Не помешает предварительно наметить маршрут следования и заранее установить контакты с теми, кто будет сопровождать вас на протяжении всего вашего пребывания в учебном заведении или встречаться с вами на определенных этапах.
- Также очень важно соблюдать правила организованного передвижения учеников вне стен учреждения, в котором они обучаются.

▶ Третья ступень

Непосредственно **посещение/экскурсия** — этап, эквивалентный осмыслению содержания в рамках базовой модели мышления и обучения. Заблаговременно разработайте, совместно с менеджерской командой школы, маршрут передвижения экскурсионной группы в стенах посещаемого учреждения, сроки



посещения, заранее подготовьте вопросы и предполагаемые ответы. Имейте в виду, что внимание учащихся может ослабевать, поэтому детальное знакомство с учебным заведением для них неэффективно — для общего ознакомления достаточно 15 минут. Далее должен измениться как контекст, так и, возможно, гид: ученики будут перемещаться по данному учебному заведению, входя в различные аудитории, где могут наблюдать за тем, что делают их сверстники, потенциальные будущие коллеги, но обязательно нужно, чтобы кто-нибудь из преподавательского состава комментировал визуальный ряд и, что особенно важно, отвечал на вопросы.

Что должны увидеть учащиеся в ходе экскурсии в учреждение профессионального образования и с кем они должны вести диалог? Думаем, ребятам важно знать и понимать, для чего и к чему готовят выпускников данного учреждения: следует обеспечить свободный доступ в учебные кабинеты, лаборатории, мастерские; почувствовать специфику труда людей, выбравших определенную профессию; посмотреть аспекты механики труда и условия работы и т. д. Как бы ни хотелось немедленно включиться в производственный процесс, пресекайте подобные попытки и не поощряйте такие намерения, прежде всего из соображений техники безопасности и соблюдения санитарных норм. Но ученики должны выйти из училища, которое они посетили, с очень ясной мыслью, чему и как здесь обучают: как выглядят учебные кабинеты, какими учебниками и пособиями пользуются, каковы в реальности мастерские и лаборатории. Для ребят будет естественным оценить порядок, организацию рабочего места, а также убедиться, что качественное профессиональное обучение требует определенных усилий и условий. Экскурсия — подходящий случай представить им места, где проходят практические занятия учащихся учреждения, описать возможности трудоустройства по завершении обучения в конкретном училище.

Еще одним привлекательным моментом являются актовые и спортивные залы, работа спортивных секций и кружков. Не упускайте возможности показать ученикам и эти «стратегические объекты», чтобы они посмотрели, как в них проводятся занятия, поприсутствовали на них, побеседовали с преподавателями, ведущими эти секции и кружки.

Важно, и не в последнюю очередь, прояснить вопросы, связанные с условиями проживания. Общежития, комнаты в них, столовая, обеспечение стипендией — всё это сильные стимулы для учеников, которые стоят на распутье и не определились, что будут делать после окончания гимназии. Их жизненный опыт в этом может быть лишь суммарным, если до определенного момента они жили в домашних условиях, в семье, где родители обеспечивали всем необходимым, то ни знаний о том, что такое общежитие, ни проживания в нем у ребят, как правило нет. Было бы познавательно и поучительно, чтоб ученики увидели эти условия своими глазами во избежание необоснованных иллюзий или разочарования.

Если позволяет время, для ознакомления с атмосферой училища учащимся было бы полезно пообщаться друг с другом, задать вопросы в неформальной обстановке тем, кто в нем учится. Мы не знаем степень коммуникабельности и общительности обеих сторон, умеют ли ребята формулировать и правильно задавать вопросы. Но целесообразность взаимных контактов бесспорна, и эффективность их зависит от того, насколько открыты к диалогу участники. Для продуктивного общения можно использовать технику работы в парах.

- Разработайте подробный план экскурсии.
- Запланируйте разумное для визита время и установите приоритеты.
- Убедитесь, что реальность соответствует рекламе и слухам об учебном заведении.
- Уделите время подробному знакомству с училищем и условиям проживания во время учебы.
- Развивайте и поддерживайте взаимоотношения — создайте для учащихся возможности, чтобы они познакомились.
- Продемонстрируйте и поддерживайте в ходе посещения корректное общение и цивилизованное поведение.

▶ Четвертая ступень

Данный этап представляет собой **размышление** и предполагает формулирование выводов относительно возможности обучения в конкретно данном училище. Должно пройти некоторое время, пока непосредственная реакция и впечатления учеников преобразуются в аргументированное отношение, на базе которого будут приниматься решения, возможно, даже связанные с проектированием их карьеры. Их наставник должен вернуться к теме и создать условия для искреннего выражения сомнений, разочарований, предположений или восхищения относительно увиденного, услышанного, узнанного. Если учащиеся достаточно мотивированы, чтобы обсуждать возможность своего обучения в посещенном учреждении, можно прибегнуть к какой-либо элементарной технике: к *Графику Т*, например. Если совер-

шенный визит — не первый и не единственный, можно сравнить с ранее совершенными подобными экскурсиями, сопоставить предлагаемые профессии и рассмотреть их в соотнесенности с умственными способностями ученика, его предпочтениями определенных областей.

- Предоставьте учащимся возможность высказать, в течение разумного времени, свои замечания и мысли, выразить эмоции.
- Обсудите проблемы, которые видятся им (в случае принятия решения поступать в конкретно данное учреждение).
- Станьте модератором/фасилитатором в процессе сравнения данного учреждения с другими, аналогичного профиля; в процессе сопоставления профессий, о которых они знали или недавно узнали.
- Помогите своим подопечным аргументированно принять решение.

▶ Пятая ступень

Этап **расширения** предполагает обсуждения и предпринимаемые меры в сочетании с другими учебными мероприятиями в плане карьерного планирования. У консультантов по профориентации будет несколько надежных ориентиров (в отношении конкретного посещения либо других экскурсий). Обращение (при поддержке наставника при необходимости) к опыту и предыдущим впечатлениям создаст контекст и основу для сравнения с другими возможностями дальнейшего обучения.

- Освежите в памяти впечатления об экскурсии, если рабочая ситуация благоприятствует этому.
- Попросите прокомментировать важные моменты.
- Проанализируйте постфактум объявление о приеме в это и другие учреждения, готовящие специалистов в той же области.
- Разыщите все доступные материалы об этом учреждении, успешно проведенных практиках, оснащении, выпускниках и пр.
- ПРИМИТЕ РЕШЕНИЕ!

2.11. Посещение производственных предприятий и учреждений

Для развития способностей к информированию о рынке труда важно создать условия для молодых людей, чтоб они могли установить прямой контакт с работодателем, получить достоверную информацию о рабочем месте. Такую возможность предоставляет образовательный визит на предприятие.

Посещение предприятий, учреждений, организаций способствует более глубокому пониманию рабочего процесса, поскольку молодежь использует различные каналы восприятия информации: визуальный, аудитивный, кинестетический.

Грамотно организованное посещение — залог продуктивных результатов:

- у молодых людей формируется более четкое видение требований работодателя к кандидату и работнику;
- позволяет получить более полную и достоверную информации, которую не получишь иначе, чем при непосредственном посещении: о применяемых технологических процессах, специфике труда и пр.;
- молодые люди лучше понимают тенденции развития технологий и рынка труда, а также требования к профессиональным и личным компетенциям, предъявляемым работодателем;
- рушатся стереотипы об отсутствии или лимите рабочих мест в сообществе/стране;
- даёт возможность пересмотреть личные карьерные планы.

Рассмотрим посещение и его организацию поэтапно.

▶ I этап. Подготовка

На данном этапе, подобном этапу *Вызова*, необходимо предпринять действия в 2-х направлениях — с бенефициарами/молодежью и wybranными предприятиями/организациями.



Работа с молодыми людьми — бенефициарами

1. Для изучения реальных потребностей молодых людей проведите анкетирование по следующим вопросам:
 - Что вам известно о мире труда?
 - Какие профессии/специальности предпочтительны для вас?
 - Какие профессии/специальности затруднительны, по вашему мнению, в плане трудоустройства и карьерного роста?
 - Что вам известно о конкретных профессиях/специальностях?

2. Попробуйте сформировать однородную группу на основе установленных интересов. Если интересы молодых людей в рамках группы окажутся сходными или хотя бы близкими, будет легче поддерживать их внимание и интерес при посещении предприятия/учреждения. В результате анкетирования вы получите списки молодых людей, сгруппированные по их интересам, и перечни вопросов, на которые они узнают ответы в ходе визита.

NB! То, что юноша/девушка мечтает о карьере юриста, не означает, что посещение пекарни будет бесполезным. Например, в рамках визита можно узнать о задачах юриста, который служит на данном предприятии: о юридической документации предприятия, подготовке контрактов, связях с поставщиками и партнерами, соблюдении законности трудовых соглашений и т. д. Таким образом, посещение будет способствовать открытию новых перспектив в предпочитаемой области.

Работа с предприятиями, выбранными для посещения

1. Выясните, какие предприятия/организации открыты для образовательных экскурсий. Не упускайте из внимания интересы своих подопечных и помните, что подлинное партнерство взаимовыгодно. Определите запросы предприятий, которые вы планируете посетить: нужны ли им рабочие руки, или, может быть, они нуждаются в продвижении своего имиджа или своей продукции/услуг. В ходе переговоров с администрацией изложите цели посещения, уточните потребности предприятия и опишите перспективы преимуществ таких визитов как для посетителей, так и для экономического агента.
2. Уточните программу посещения, оговорите детали логистики (количество учащихся, способ передвижения, правила безопасности, продолжительность визита, объекты и процессы, представляющие наибольший интерес и т. д.).
3. Спроектируйте, совместно с лицом, которое делегировано руководством предприятия, маршрут по цехам/мастерским и процесс проведения визита. Предупредите представителей предприятия, что во время презентации «монологического» типа концентрация внимания слушателей не превышает 10 минут, помогите представителю предприятия разделить всю информацию на несколько блоков.
4. Определите моменты, когда монолог может перерасти в беседу, чтобы обеспечить взаимный контакт между учениками и представителем предприятия.
5. Вместе проанализируйте несколько важных аспектов, например:
 - насколько пространство (места, где учащиеся будут находиться во время посещения) предоставляет возможность для накопления информации и взаимодействия между учениками и представителем предприятия;
 - каковы возможности взаимодействия (общения) между учащимися и работником предприятия;
 - какие есть возможности для непосредственного вовлечения учеников в технологический процесс (напр., осуществление ряда простых операций).
6. После изучения интересов молодых людей и разработки сценария визита, до сообщения учащимся о запланированном визите, пробудите у них интерес и стимулируйте мотивацию, используя различные задания и вопросы типа:
 - Что вам известно о предприятии X?
 - Какую продукцию оно производит, или какие услуги предоставляет?
 - Знаете ли вы об условиях труда на данном предприятии?
7. Распространите буклеты или другие рекламные материалы о предприятии и его деятельности (проспекты, открытки и пр.); предложите, исходя из этих материалов, выявить неявные моменты. Можете задать вопросы следующего содержания:
 - Какие технологии и оборудование используются?
 - Какая квалификация требуется от работников?

— Как вы думаете, есть ли на этом предприятии возможность карьерного роста?

— Каковы отношения между работниками и руководством?

8. Попросите учеников написать предположения и вопросы, на которые не были найдены ответы в просмотренных материалах, чтобы получить их в ходе посещения.

Показателями успеха на данном этапе являются:

- Установлена дата и определена программа визита.
- Прояснены специфические правила, которые следует соблюдать ученикам во время посещения.
- Уточнены маршрут и информация для каждого этапа посещения.
- Выяснены роли и способы взаимодействия между лицом, делегированным для презентации предприятия, и вами — тем, кто обеспечивает посещение.

▶ II этап. Посещение

Этап посещения эквивалентен этапу *Осмысление содержания*: молодые люди знакомятся с новой для них информацией.

1. Для эффективного усвоения и анализа информации, а также активного участия планируйте конкретные задачи. Способствуйте общению между вашими подопечными и представителем предприятия, корректно вмешивайтесь, если речь представителя длится более 15 минут.
2. Начните посещение с небольшой дискуссии между представителем предприятия и вашими учениками. В ходе обсуждения выясните ожидания учеников от этого визита и конкретные правила, которым необходимо следовать.
3. Следуйте запланированному сценарию. В то же время позвольте ученикам задавать вопросы не только из заранее составленного списка, но и которые возникают по ходу визита.
4. Завершите визит, предоставив молодым людям возможность высказать свои размышления и выводы. Помочь могут следующие вопросы:
 - Какие ожидания подтвердились?
 - Что нового вы узнали о предприятии, технологическом процессе, условиях труда, требованиях работодателя?
 - Что вас больше всего впечатлило?
 - Что вас могло бы мотивировать устроиться на работу на этом или аналогичном предприятии?

▶ III этап. Итоги и раздумье

Роль этого этапа, подобного этапу *Размышления/Рефлексии*, состоит в том, чтобы помочь молодым людям в планировании последующих шагов в разработке карьерного плана.

1. Направляйте учеников в планировании и выполнении конкретных действий относительно карьерного плана, руководствуясь в качестве ориентира следующим перечнем:
 - сбор информации о подобных предприятиях;
 - накопление информации о тенденциях в развитии технологий производства или предоставления услуг;
 - накопление информации об учреждениях профессионального образования, которые дают возможность развивать необходимые профессиональные компетенции в выбранной области;
 - сравнительное изучение прикладных технологий, условий труда, требований к работникам, условия обучения, возможности карьерного роста и т. д.;
 - изучение специфики;
 - совершенствование специфических умений и навыков и т. д.
2. На усмотрение организаторов вопрос о поощрении учащихся за удачные карьерные планы.
3. Спустя определенное время можно организовать дискуссию о реализации личных карьерных планов (отдельный элемент этапа *Расширения* в рамках базовой модели мышления и обучения).



ГЛАВА | 3

ИНСТРУМЕНТЫ ДЛЯ ПЛАНИРОВАНИЯ КАРЬЕРЫ

3.1. Инструменты для самопознания

Выбранные и приведенные инструменты могут быть использованы специалистами НПЗ/ЦКО, психологами, классными руководителями и другими заинтересованными представителями педагогического состава, а также полезны родителям, опекунам, подросткам, достигшим 14-летнего возраста. Представленная разнообразная гамма инструментов облегчает процесс самопознания посредством раскрытия личных, социальных и предпринимательских компетенций, может быть полезна при оценивании собственного потенциала при принятии информированного решения относительно образовательного и/или профессионального выбора.

Сложный характер рынка труда требует от каждого человека осознанного и ответственного подхода к выбору профессии и развитию карьеры. Кто-то выбирает профессию, наиболее котируемую на рынке труда, кто-то решает продолжить семейную династию; есть те, для кого определяющим фактором становятся врожденные способности или талант; но есть и не определившиеся, кто стоит в растерянности перед выбором своего дальнейшего жизненного пути, своего будущего. Исходя из сказанного, напрашивается вывод: процесс принятия решения относительно карьеры довольно обременителен, зачастую долговременный, к тому же не каждый способен ответственно принимать решение. Для развития этой компетенции необходимо направлять учащихся, молодых людей на протяжении длительного периода времени, чтобы быть уверенными, что они смогут сделать правильный выбор самостоятельно. На этом пути молодых людей сопровождают взрослые: родители, учителя, а в последнее время — консультанты по вопросам карьеры. Услуги профориентации предоставляют территориальные подразделения Национального агентства занятости населения, в том числе благодаря проекту REVOCC.

Отправной точкой для развития карьеры и ее продвижения является *самопознание*. Сама потребность в самопознании — естественное для человека стремление. Было бы похвально, чтоб каждый гражданин смог реализовать, удовлетворить эту потребность в полной мере, раскрыть свою субъективную сторону (внутреннюю, аффективную), использовать личный потенциал. В настоящее время мы располагаем широкой гаммой объективных инструментов для самопознания, с помощью которых можем раскрыть определенные аспекты личности, которые помогают нам выбрать или изменить профессию, исходя из личного потенциала.

Желаем успеха всем, кто поддерживает молодежь в их карьерном решении, а также тем, кто решится на откровенный риск самопознания.

А) ИНСТРУМЕНТЫ САМОПОЗНАНИЯ ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ЛИЧНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

Насколько вы уверенный человек

▶ Инструкция

Для каждого вопроса/утверждения выберите, не раздумывая, ответ, который считаете для себя наиболее приемлемым.

1. Как вы определяете неуспех?

- а) Неспособность почувствовать благоприятные возможности.
- б) Злой рок, неизбежные удары судьбы.
- в) Неудачный риск.

2. На публике вы растерялись, спутались мысли, потеряли нить рассуждений. Ваши действия.

- а) Теряю самообладание.
- б) Прошу прощения, начинаю заикаться, искать свои записи.
- в) Преодолеваю данный момент, прибегая к юмору.

3. Вас пригласили на мероприятие, где вы никого не знаете, да и участники малознакомы. Как поступить?

- а) Занять выжидательную позицию стороннего наблюдателя.
- б) Выбрать и присоединиться к небольшой группе.
- в) Покинуть мероприятие.

4. В ресторане официант принес блюдо, которое вы не заказывали. Ваша реакция.

- а) Промолчу.
- б) Деликатно укажу на оплошность, но блюдо приму.
- в) Вежливо попрошу принести свой заказ.

5. Во время вашего высказывания, когда вы отвечаете на занятиях, у вас вызывает беспокойство аудитория, которая молча наблюдает за вами?

- а) Да, я чувствую себя неловко, скованно.
- б) Ситуация для меня не из приятных.
- в) Нет, не беспокоит: я расцениваю это как реакцию на мои слова.

6. Коллега говорит о вас несколько критично, на ваш взгляд. Как вы реагируете?

- а) Потребую немедленно объясниться.
- б) Попытаюсь вникнуть в суть критики.
- в) Спокойно отнесусь: приму ситуацию; в конце концов, я не могу нравиться всем. (И. А. Бунин в таких случаях говорил: «Я не червонец, чтобы всем нравиться».)
- г) Чувствую себя очень обиженным.

7. Во время любой острой дискуссии вы чувствуете себя скованно?

- а) Да, я с трудом переношу конфликтные ситуации.
- б) Нет, меня это оставляет равнодушным.
- в) Напротив, это меня стимулирует.

8. Вы можете прервать чересчур разговорчивого собеседника?

- а) Нет: мне это кажется слишком неприятным.
- б) Иногда я это делаю, но мне неприятно.
- в) Делаю довольно часто и с большой легкостью.



9. Вы с оптимизмом смотрите в будущее?

- а) Да, в жизни столько шансов и поводов для оптимизма!
- б) Нет, я, скорее, натура пессимистичная и довольно мрачная.

10. В магазине ваша очередь крайне медленно продвигается к кассе. Ваши действия.

- а) Смотрю в телефон.
- б) Вступаю в беседу с соседом.
- в) Жалуюсь окружающим на нерасторопность персонала магазина.
- г) Прошу пригласить представителя администрации.

11. В коллективе большинство не согласны с вашим предложением. Как вы поступите?

- а) Откажусь от предложения.
- б) Постараюсь убедить одного или двух коллег поддержать мое предложение.
- в) Буду настаивать на своем мнении.
- г) Откорректирую свое предложение.

12. В гостях у приятеля вы вдруг встречаете влиятельного человека. Вы воспользуетесь шансом заявить о себе?

- а) Да, такого шанса я не упущу.
- б) Нет, не считаю это приемлемым для себя.
- в) Да, но при условии, что человек мне симпатичен.

13. Как вы поступите в случае конфликта между двумя людьми, если при этом вы для них авторитет?

- а) Позову обоих и установлю виновного.
- б) Переговорю с каждым отдельно.
- в) Подожду, пока ситуация разрешится сама собой.

14. На скучной вечеринке вы попытаетесь как-то оживить атмосферу?

- а) Да, именно так я и поступаю.
- б) Иногда приходилось.
- в) Нет, я не массовик-затейник.

► Подсчет баллов

За каждый вариант ответа выставляются следующие баллы:

	а	б	в	г		а	б	в	г
1	5	1	2	–	8	1	2	5	–
2	1	2	5	–	9	6	1	–	–
3	2	5	5	–	10	1	3	5	5
4	1	2	4	–	11	1	3	5	2
5	1	2	4	–	12	5	1	2	–
6	3	1	5	1	13	5	3	1	–
7	1	4	5	–	14	4	2	1	–

► Интерпретация результатов

БАЛЛЫ	ИНТЕРПРЕТАЦИЯ
До 36 баллов	Ваша уверенность в себе крайне низка. Вас впечатляют успехи других, вы считаете, что они более компетентны, умнее. Приложите усилия и преодолите свои комплексы; ваши недостатки не столь велики, проявите свои лучшие качества! Для начала ставьте перед собой простые цели, но по мере их достижения повышайте требования к себе.
36–50 баллов	Вы достаточно уверены в себе, чтобы действовать эффективно, не подавляя при этом окружающих. Вы человек гибкий и идеален для работы в команде. При должном внимании к профессиональной подготовке вы определенно добьетесь успеха. Взяв на себя ответственность по управлению и совершенствуясь, вы, бесспорно, станете хорошим менеджером.
Свыше 50 баллов	В любой ситуации вы в центре внимания! Вы знаете, как заявить о себе и отстаивать свое мнение при любых обстоятельствах. Вы легко справляетесь с социальными ситуациями, для вас не существует преград. Но будьте осторожны: излишняя самоуверенность может легко перерасти в гордыню и навредить вашей способности адаптироваться и выстраивать взаимоотношения с другими людьми.

Насколько сильным имиджем я обладаю

► Инструкция

Прочитайте вопросы и выберите приемлемый для себя ответ — ДА или НЕТ.

ВОПРОСЫ	ДА	НЕТ
1. Если вы уже приняли решение, обычно вы придерживаетесь его, даже если результат будет не таким, как ожидалось?	1	0
2. В случае необходимости выйти в туалетную комнату во время официального приема вы предпочтете ждать его окончания или выйти из зала в ходе мероприятия?	0	1
3. При покупке нижнего белья вы, скорее, предпочтёте интернет-заказ, чем реальный магазин?	0	1
4. Как вы думаете, вас любят другие люди?	1	0
5. Если бы вас несоответствующим образом обслужили в магазине, набрались бы вы мужества, чтобы обратиться к директору магазина?	1	0
6. Вы терпеть не можете пересматривать свои фотографии?	0	1
7. Обижаетесь ли вы, когда люди вас критикуют?	0	1
8. Склонны ли вы держать свое мнение при себе?	0	1
9. Вам трудно поверить, что люди искренни, когда отзываются о вас положительно?	0	1



10. Вы довольны своим внешним видом?	1	0
11. Считаете ли вы себя таким же способным, как и большинство людей?	1	0
12. Вас сильно смутит, если на вечеринке вы окажетесь в будничной одежде, а остальные — в вечерних нарядах?	0	1
13. Вы считаете себя хуже других?	0	1
14. Вы считаете, что большинство людей вам нравится?	1	0
15. Вы бы назвали себя обаятельным?	1	0
16. У вас есть чувство юмора?	1	0
17. Всё, за что вы берётесь, вы всегда делаете на совесть?	1	0
18. Вы одеваетесь стильно, со вкусом?	1	0
19. Можете ли вы проявлять самообладание в случае нервного срыва?	1	0
20. Вы хорошо работаете с другими людьми?	1	0
21. Вы описали бы себя как обычного человека?	0	1
22. Вам часто хочется быть похожим на кого-то?	0	1
23. Часто ли вы завидуете другим, когда им делают комплименты?	0	1
24. Обычно вы избегаете делать то, что могло бы побеспокоить других, даже если вам очень хотелось бы это сделать?	0	1
25. Вы всегда одеваетесь так, чтобы доставить удовольствие другим?	0	1
26. Вы уделяете много времени, делая то, что вам не нравится?	0	1
27. Вы позволяете посторонним людям каким-либо образом влиять на вас, на вашу жизнь?	0	1
28. Вы считаете, что у вас больше сильных сторон, чем слабостей?	1	0
29. Регулярно ли бывает так, что вы просите извинения у других?	0	1
30. Вы очень переживаете, когда расстраиваете чем-либо и кого-либо?	0	1
31. Часто ли вам хотелось быть более талантливым?	0	1
32. Вам постоянно нужно с кем-либо советоваться?	0	1
33. Вы всегда ждете, когда другие «разобьют лед» на развлекательных мероприятиях?	0	1
34. Вы смотрите в зеркало чаще трех раз в день?	1	0
35. Вы сильная личность?	1	0
36. Вы хороший лидер?	1	0

37. У вас хорошая память?	1	0
38. Вы привлекательны для противоположного пола?	1	0
39. Вы рачительно обращаетесь с деньгами?	1	0
40. Вы всегда спрашиваете мнение окружающих, прежде чем купить обновку?	0	1
Подсчет баллов для каждой колонки		
Общее число баллов		

► Подсчет ответов

Общий балл рассчитывается путем суммирования проставленных галочек.

► Интерпретация результатов

БАЛЛЫ	ИНТЕРПРЕТАЦИЯ
25–40 баллов	У вас сильный, отчетливый имидж. Вы хорошо знаете, на что вы способны, а также вам хорошо известны как собственные слабости, так и сильные стороны. Если вы набрали 40 баллов, другие считают вас высокомерным человеком с тираническими склонностями. Иногда вам нужно умерить свое отношение за счет более скромного поведения.
12–24 балла	Ваш имидж отличается отчетливостью, но у вас есть еще ощущение неуверенности и много сомнений. Может быть, вам стоит немного повысить уровень самооценки.
Менее 11 баллов	Вам нужно больше уверенности в себе. Для вас характерна сниженная самооценка; вы слишком скромны, и часто для того, чтобы вы что-либо сделали, людям приходится вас подталкивать. Постарайтесь больше не думать о своих слабых сторонах, сосредоточьтесь на том, чтобы научиться самоуважению, и вскоре обнаружите, что и другие вас уважают больше.

Насколько вы эмоциональны. Вариант 1

► Инструкция

Прочитайте вопросы и выберите приемлемый для себя ответ — ДА или НЕТ.

ВОПРОСЫ	ДА	НЕТ
1. Вы склонны к беспричинной смене настроения?		
2. Вы часто меняете друзей?		
3. Считаете ли вы себя обиженным, подневольным, обделенным вниманием в семье, изгоем в классе?		
4. Когда у вас неприятности, вы сердитесь на тех, кто, по-вашему мнению, вам их причинил?		



5. Вы склонны расстраиваться по мелочам?		
6. Когда вы чем-то расстроены, можете нагрубить или совершить поступки, о которых потом сожалеете?		
7. Если на вас повышают голос, вы отвечаете той же монетой?		
8. Когда вам грустно, вам хочется поведать об этом «по секрету всему свету»?		
9. Позволяете ли вы себе действовать сиюминутными решениями?		
10. Вас беспокоят перемены в жизни или новые проблемы?		
11. Если вам предстоит написать письмо деликатного содержания, вы медлите, откладываете на потом?		
12. Вас расстраивает оценка, что вы застенчивы или эмоциональны?		
13. Случалось ли вам чувствовать себя усталым без особых причин?		
14. Вы склонны пустить слезу на просмотре мелодрамы в кинотеатре или на спектакле?		
15. Когда кто-либо наблюдает, как вы работаете, чувствуете ли вы скованность или беспоконность?		
16. Вы можете хранить секреты?		
17. То, что вызвало у вас особые эмоции, надолго остается в вашей памяти?		
18. Вы завидуете чужим успехам?		
19. Вините ли вы других в своих ошибках?		
20. Вы испытываете боязнь замкнутых или закрытых пространств (туннелей, пещер, воды, леса), страх перед животными?		
Всего утвердительных ответов (ДА)		

► Подсчет ответов

Общий подсчет осуществляется путем суммирования утвердительных ответов.

► Интерпретация результатов

18–20: Очень эмоциональны

9–11: Умеренно эмоциональны

15–17: Эмоциональны

6–8: Немного эмоциональны

12–14: Довольно эмоциональны

1–5: Очень мало эмоциональны

Насколько вы эмоциональны. Вариант 2

► Инструкция

Внимательно прочитайте вопросы и ответьте ДА или НЕТ.

Каждое **НЕТ** оценивается в **1 балл**.

ВОПРОСЫ	ДА	НЕТ
1. Вы чувствуете себя виноватым, плача на публике?		
2. Считаете ли вы слезы признаком слабости?		
3. Считаете ли вы, что мужчин и мальчиков следует побуждать скрывать свои слезы?		
4. Вам неловко, если вы плачете, когда смотрите фильм или читаете книгу?		
5. Вы пытаетесь скрыть слезы на похоронах?		
6. Вы бы потеряли веру в политика, который проливает слезы на публике?		
7. Считаете ли вы, что слезы — излишнее проявление эмоций?		
8. Вы всегда стараетесь скрыть свое разочарование?		
9. Вы испытываете неловкость при виде плачущих мужчин?		
10. Вы можете солгать, что соринка попала в глаз, чтоб скрыть слёзы?		
11. Вы всегда пытаетесь скрыть свой гнев?		
Всего отрицательных ответов (НЕТ)		

Каждое **ДА** оценивается в **1 балл**.

ВОПРОСЫ	ДА	НЕТ
12. Думаете ли вы отомстить тем, кто вызвал у вас гнев?		
13. Вы когда-нибудь теряли контроль над собой?		
14. Случались ли у вас неприятности из-за того, что вы выходили из себя?		
15. Вы считаете, что поступаете хорошо для себя, давая выход гневу?		
16. Позволяете ли вы кому-нибудь утешать себя, когда плачете?		
17. Вы быстро начинаете нервничать?		
18. Прикасаетесь ли вы к близкому человеку хотя бы раз в день?		
19. Вам нравится физическое проявление чувств?		
20. Вас умиляют малыши?		
21. Вы испытываете радостные чувства, когда на людях прогуливаетесь влюблённой парочкой?		
22. Вам нравится, когда вам делают массаж?		
23. Часто ли вы выражаете чувства по отношению к людям, которые много для вас значат?		
24. Был ли у вас когда-нибудь домашний питомец, к которому вы были очень привязаны?		
25. Вам нравится, когда вас обнимает друг/подруга?		



26. Вы хохочете, когда смотрите комедии?		
27. Вы пританцовываете в такт мелодии?		
28. Часто ли именно ваши аплодисменты завершают концерт или спортивное состязание?		
29. Вы подбадриваете любимых спортсменов разного рода «кричалками»?		
30. Можете ли вы вспомнить, когда в последний раз от души хохотали?		
Всего утвердительных ответов (ДА)		

► Интерпретация результатов

БАЛЛЫ	ИНТЕРПРЕТАЦИЯ
17–30 баллов	У вас здоровое отношение к собственным эмоциям. Вы не стыдитесь время от времени выражать свои эмоции и, безусловно, вследствие такого отношения хорошо себя чувствуете. При столь высоком уровне эмоционального интеллекта вам подходят такие профессии, как психолог, социальный работник или коммуникатор.
8–16 баллов	Вы человек, проявляющий свои эмоции, но не так часто, как этого требует здоровое отношение. Вам следовало бы повысить свой эмоциональный интеллект, более часто показывая, что вы чувствуете. Плачьте, когда вам грустно, а когда вам весело, выражайте свое хорошее настроение широкой улыбкой. Эмпатия и открытость по отношению к окружающим — это признаки повышенного эмоционального интеллекта, кроме того, выражать свои эмоции — полезно для здоровья.
7 и менее баллов	Вы, судя по всему, очень напряжены. Вам следовало бы немного улучшить свой эмоциональный интеллект, чаще выражая то, что вы чувствуете. Нет ничего плохого в том, чтобы показывать окружающим свои эмоции. Попробуйте — и вы, безусловно, почувствуете себя лучше!

Насколько выражена ваша самоорганизация в учебном процессе

► Инструкция

Прочитайте вопросы и выберите приемлемый для себя ответ — ДА или НЕТ.

ВОПРОСЫ	ДА	НЕТ
1. Существует ли что-либо, мешающее вам учиться?		
2. У вас постоянное место для занятий?		
3. Планируете ли вы по утрам свой день?		
4. Есть ли на вашем рабочем столе что-нибудь, что может отвлекать вас от занятий?		
5. Вы пользуетесь таблицами, графиками во время учебы?		
6. Вы обычно составляете схемы, графики, выводы?		
7. Вы пользуетесь словарями для поиска значений новых для вас слов?		

8. Вы предпочитаете прочитать краткое изложение текста перед детальным прочтением?		
9. Вы читаете оглавление книги перед тем, как ее прочитать?		
10. Вы храните свои заметки в отдельной папке или конверте?		
11. Вы оформляете свои записи в виде тезисов, плана?		
12. Вы составляете аннотации к прочитанному?		
13. Вы делаете пометки на полях читаемой книги, составляете аннотации?		
14. Вы составляете резюме после прочтения главы?		
15. Вы перед сном устраиваете себе самопроверку изученного?		
16. Для сдачи зачета, экзамена вы пытаетесь всё запомнить?		
17. Когда вам нужно что-либо запомнить, вы пытаетесь делать это в определенное время?		
18. Пытаетесь ли вы время от времени понять, в чём ваши проблемы?		
19. Случалось ли у вас так, что, отвечая на один вопрос, вы отвечали на другой?		
20. Подкрепляете ли вы данные фактами, аргументами, которые могут помочь в учебном процессе?		
21. В классе вы стараетесь как можно скорее всё записать в конспект?		

► Интерпретация результатов

Если большинство ответов соответствует приведенной сетке, можно говорить о наличии личного стиля, метода, режима и распорядка в учёбе. Значительные расхождения указывают на низкие результаты.

► Сетка ответов

1. Нет	4. Нет	7. Да	10. Да	13. Да	16. Нет	19. Нет
2. Да	5. Нет	8. Да	11. Да	14. Да	17. Нет	20. Да
3. Да	6. Да	9. Да	12. Да	15. Да	18. Да	21. Нет

Насколько вы склонны к раздумью

► Инструкция

По каждому из нижеприведенных вопросов обведите кружком вариант ответа, который, по вашему мнению, вам подходит в наибольшей степени, лучше всего вас характеризует.

1. Какое из следующих действий вам кажется наиболее приятным?

- а) писать письмо;
- б) позвонить другу;
- в) выпить чашку чая/кофе;
- г) пойти спать;
- д) подумать о том, что будете делать завтра.

**2. Купив новый холодильник, что вы сделаете прежде всего?**

- а) положу в него какой-нибудь напиток, минералку например;
- б) прочитаю инструкцию для пользователей;
- в) подумаю, как эффективнее пользоваться;
- г) тут же втисну в него все продукты;
- д) буду любоваться и привыкать к новой обстановке.

3. Какой из следующих дней вам кажется самым приятным?

- а) понедельник;
- б) вторник;
- в) пятница;
- г) суббота;
- д) воскресенье.

4. Какой цвет вам хотелось бы видеть в данный момент?

- а) зеленый;
- б) голубой;
- в) красный;
- г) желтый;
- д) фиолетовый.

5. Какие мысли и чувства возникают у вас относительно ваших снов?

- а) никаких, мне редко снятся сны или вовсе не снятся;
- б) любопытство, поскольку я хочу лучше их понять;
- в) немного страха, потому что они странные;
- г) тонкое удовольствие и состояние психологического комфорта;
- д) сильное желание с кем-либо обсудить.

6. Когда кто-нибудь не отвечает на ваш вопрос, как вы поступаете?

- а) начинаю нервничать;
- б) начинаю думать, почему мне не отвечают;
- в) повторяю вопрос, думая, что меня не услышали;
- г) задаю другой вопрос;
- д) теряюсь и не знаю, что делать.

7. Когда вы смотрите на кого-то или что-либо, откуда начинаете?

- а) снизу;
- б) сверху;
- в) справа;
- г) с центра (с середины);
- д) слева.

8. Когда от вас требуется мнение о ком-нибудь, что вы делаете?

- а) искренне говорю то, что думаю;
- б) сначала думаю о том, почему обратились именно ко мне;
- в) всегда стараюсь говорить только приятное и позитивное;
- г) меня не сбивать с толку;
- д) тяну время и часто пытаюсь не отвечать.

9. Наилучшее для вас время суток:

- а) утро;
- б) полдень;
- в) пополудни;
- г) вечер;
- д) ночь.

10. В телефонном разговоре с другом из другого населенного пункта:

- а) стараюсь сообщить как можно больше новостей;
- б) заранее планирую, о чем буду говорить;
- в) часто забываю, что хотел сказать;
- г) больше слушаю, чем говорю;
- д) испытываю удовольствие от того, что я позвонил близкому человеку

► Подсчет баллов

Вопрос	а	б	в	г	д
1	8	5	2	0	10
2	2	5	8	0	10
3	2	5	10	8	0
4	8	10	0	5	2
5	0	10	2	8	5
6	0	10	5	2	8
7	5	2	0	10	8
8	5	10	0	2	8
9	8	0	2	5	10
10	5	8	0	2	10

► Интерпретация результатов

БАЛЛЫ	ИНТЕРПРЕТАЦИЯ
0-45	Вы практичный человек, менее всего склонный к размышлениям.
46-60	Вы способны время от времени останавливаться на собственных мыслях, но, кажется, чувствуете себя виноватым из-за этого. Если вас осеняют сложные идеи, вы стесняетесь обсуждать их с другими.
61-70	Вам нравится чередовать активность и раздумье. Для вас сам процесс раздумывания, размышления — это удовольствие которое приходит после потребности действовать.
71-80	Вы более склонны к размышлениям, чем к практическим действиям, больше любите теорию и фантазии. Действенность, активность даются вам с трудом; вам проще созерцать, обдумывать, чем действовать.
81-100	Вы склонны к размышлениям. Отдаете предпочтение раздумьям и удовольствию обсудить свои идеи и фантазии с другими. У вас есть то, что называется базовым философским отношением.



Вы человек действия или мечтатель/мыслитель

► Инструкция

Внимательно прочитайте вопросы и ответьте — ДА или НЕТ.

ВОПРОСЫ	ДА	НЕТ
1. Вам нравится состояние занятости?		
2. Вас раздражает медленное дорожное движение?		
3. Склонны ли вы часто переезжать с одного места на другое?		
4. Вы чувствуете себя несчастным, когда сидите без дела?		
5. Вам нравится наблюдать за окружающими?		
6. Вы предпочтете, скорее, лестницу, чем лифт?		
7. Упрекали ли вас когда-нибудь в том, что некоторые вещи вы делаете слишком быстро?		
8. Вы рано встаете даже в выходные дни?		
9. Вы с большим энтузиазмом принимаете новые проекты?		
10. Вам нравится мобилизовывать на работу других?		
11. Нравится ли вам больше действовать, чем планировать?		
12. Вы много времени тратите на мечты, фантазерство?		
13. Вы задумывались когда-нибудь о том, откуда все мы и зачем на этом свете?		
14. Вам нравится решать кроссворды?		
15. Вы любите посещать музеи и художественные галереи?		
16. Вам нравится беседовать?		
17. Вы, как правило, перешагиваете через две ступеньки?		
18. Считаете ли вы, что делаете больше, чем окружающие вас люди?		
19. Вы предпочтете, скорее, активный, чем пассивный отдых?		
20. Вам быстро надоедает сидеть без дела?		

► Подсчет баллов

1	да	1	нет	0	11	да	1	нет	0
2	да	1	нет	0	12	да	0	нет	1
3	да	1	нет	0	13	да	0	нет	1
4	да	1	нет	0	14	да	0	нет	1

5	да	1	нет	0	15	да	0	нет	1
6	да	1	нет	0	16	да	0	нет	1
7	да	1	нет	0	17	да	1	нет	0
8	да	1	нет	0	18	да	1	нет	0
9	да	1	нет	0	19	да	1	нет	0
10	да	1	нет	0	20	да	1	нет	0

► Интерпретация результатов

БАЛЛЫ	ИНТЕРПРЕТАЦИЯ
11-20	Вы скорее человек дела, чем мыслитель, более предпочтете действовать, чем рассуждать; вам нравится быть активным; занятость — ваш удел.
6-11	Вам в равной степени нравится занятость и раздумье, но вы не против порассуждать о том, что можно легко и быстро выполнить; вы легко адаптируетесь и приспосабливаетесь к ситуации.
0-5	Вы мыслитель; скорее займётесь своими мыслями или книгу почитаете, чем поспешите что-либо предпринять.

Насколько вы импульсивны

► Инструкция

Внимательно прочитайте вопросы и ответьте — Да или НЕТ.

ВОПРОСЫ	ДА	НЕТ
1. Вам быстро надоедает рутина?		
2. Считаете ли вы, что жизнь по расписанию мешает нам наслаждаться жизнью?		
3. Вы быстро приводите мысли в порядок, легко настраиваетесь на рабочий лад?		
4. Вам случалось сначала делать что-либо, а потом сожалеть об этом?		
5. Вы можете купить одежду, поддавшись сиюминутному порыву?		
6. Вы импульсивный покупатель? Можете купить продукты, не раздумывая?		
7. Вам случалось покупать ненужные вещи?		
8. Вам приходилось когда-нибудь покупать одежду, которую вы потом ни разу не надевали?		
9. Вы когда-нибудь покупали книги, которых впоследствии никогда не читали?		
10. Случалось ли вам принимать приглашения, о которых вы потом сожалели?		
11. Попадали ли вы когда-нибудь в затруднительное положение, когда поступали не подумав?		
12. Как правило, вы готовитесь к отпуску в последний момент?		



13. Обычно вы долго обдумываете ситуацию, прежде чем принять важное решение?		
14. У вас есть склонность оценивать людей и судить о них после первой встречи?		
15. Вы когда-нибудь спонтанно, «на скорую руку» организовывали вечеринки?		

► Подсчет баллов

1	да	1	нет	0	9	да	1	нет	0
2	да	1	нет	0	10	да	1	нет	0
3	да	1	нет	0	11	да	1	нет	0
4	да	1	нет	0	12	да	1	нет	0
5	да	1	нет	0	13	да	0	нет	1
6	да	1	нет	0	14	да	1	нет	0
7	да	1	нет	0	15	да	1	нет	0
8	да	1	нет	0					

► Интерпретация результатов

БАЛЛЫ	ИНТЕРПРЕТАЦИЯ
10-15	Скорее всего вы относитесь к тому типу людей, которые «прыгают туда, где ангелам страшно ходить» или «в омут с головой». Вы склонны сначала что-то делать, а уже потом думать. По этой причине вы порой попадаете в неловкие ситуации. С другой стороны, в жизни вам не приходится скучать.
4-9	Порой у вас случаются импульсивные порывы, однако чаще всего вы их держите под контролем.
0-3	Вы чрезвычайно умны и логичны, чтобы подчиняться импульсивным желаниям.

Шкала страха выглядеть/казаться некомпетентным (По Лоуренсу Р. Гуду и Кэтрин С. Гуд)

► Инструкция

Следующие 36 утверждений относятся к чувствам, которые проявляются у всех нас, но с разной степенью интенсивности. Прочитайте их все, и отметьте буквой В те, которые считаете верными, а буквой Н — неверными. Несмотря на то, что некоторые утверждения могут вызвать затруднения, попытайтесь определиться и сделать пометки по всем из них.

УТВЕРЖДЕНИЯ	ВЕРНО	НЕВЕРНО
1. Меня никогда не заботит, что меня сочтут неспособным к определенным видам деятельности.		

2. Я хотел бы меньше беспокоиться о своих способностях.		
3. Я бы не сомневался в своих управленческих способностях, если бы представлялась возможность руководить группой.		
4. Меня беспокоит, что я не способен вести переговоры.		
5. После разговора я часто задаюсь вопросом, не сказал ли я что-то не так.		
6. Я не склонен сомневаться в своей способности довести дело до конца.		
7. Порой я задаюсь вопросом, считают ли меня окружающие достаточно умным.		
8. Обычно я веду себя так, чтобы изменить чье-то негативное мнение о себе.		
9. Меня совсем не беспокоит моя способность вести бизнес в будущем.		
10. После выполнения задания меня одолевают сомнения: все ли я сделал правильно.		
11. Мне безразлично, что окружающие могут посчитать меня странным или чудным.		
12. Меня редко беспокоит, что другие могут счесть меня неосведомленным или несведущим в каких-то вопросах.		
13. Иногда я опасюсь, что меня могут посчитать человеком, с которым не стоит дружить.		
14. Меня беспокоит, что некоторые могут посчитать мое поведение в определенных ситуациях неуместным или бестактным.		
15. Меня никогда не волнует, что кто-то сочтёт меня неуклюжим человеком.		
16. Меня беспокоит, что другие могут посчитать меня человеком, который не знает, что происходит вокруг.		
17. Я обеспокоен тем, что могу не соответствовать правилам этикета на официальных светских мероприятиях.		
18. Меня не волнует, состою ли я в парных отношениях с кем-либо.		
19. Меня не заботит, что я могу не достичь успехов в учебе.		
20. Я не склонен критиковать кого-либо из опасения ошибиться.		
21. Меня беспокоит то, что некоторые могут подумать, что я не справляюсь с заданиями/обязанностями.		
22. Меня редко беспокоит моя способность справляться с задачами в спорте.		
23. В профессиональной среде я не стал бы беспокоиться о своих отношениях с коллегами.		
24. Я склонен думать, что окружающие считают мои взгляды ошибочными или даже потешными.		



25. Я боюсь, что другие могут подумать, будто я не в курсе последних новинок в своей профессиональной сфере или любимых увлечений.		
26. Меня заботит, насколько я адаптирован к своей школе/колледжу.		
27. Меня не волнует, скажу ли я что-то не то или не так в новой для меня социальной ситуации.		
28. Я склонен беспокоиться о том, что другие могут подумать, будто я понятия не имею о том, что делаю.		
29. Я склонен полагать, что другие будут смеяться над моими идеями.		
30. Меня не волнует, воспринимают ли меня окружающие всерьёз.		
31. Я полагаю, что мои друзья, родители считают меня безответственным и ненадежным.		
32. Если бы я работал торговым агентом, то не боялся бы выглядеть неуклюжим перед клиентами.		
33. Я склонен думать, что меня считают недостаточно дисциплинированным.		
34. Я беспокоюсь, что другие могут подумать, будто я не усерден в работе.		
35. Меня не беспокоит, что другие могут подумать, будто я делаю неправильные выводы.		
36. Я бы не волновался, если бы мои знания казались устаревшими.		

► Подсчет баллов

Сверьте свои ответы с представленными ниже и при каждом совпадении ставьте себе 1 балл.

1. н	9. н	17. в	25. в	33. в
2. в	10. в	18. н	26. в	34. в
3. н	11. н	19. н	27. н	35. н
4. в	12. н	20. в	28. в	36. н
5. в	13. в	21. в	29. в	
6. н	14. в	22. в	30. н	
7. в	15. н	23. н	31. в	
8. в	16. в	24. в	32. н	

► Интерпретация результатов

БАЛЛЫ	ИНТЕРПРЕТАЦИЯ
0-12	Те, у кого мало баллов, не проявляют признаков некомпетентности в межличностном поведении. Если у вас мало баллов, другие, скорее всего, будут рассматривать вас как человека, доверяющего своему делу и общественной деятельности. Это говорит о том, что вы знаете свои сильные стороны и приняли свои слабости.
13-22	Если вы вписываетесь в данный диапазон, значит, вы похожи на большинство людей. Такое количество баллов предполагает нормальное сочетание уверенности и понимания того, как вы будете действовать в разных ситуациях, связанных с беспокойством. Возможно, в вашей жизни периоды, когда вы чувствуете себя уверенно, как герой, будут чередоваться с другими, когда у вас совсем не будет уверенности в себе. Большинство людей привыкли к такому сочетанию чувств. Однако некоторые не склонны мириться с периодами дискомфорта.
23-36	Большинство из тех, кто набрал такое количество баллов, тратят большую часть своей энергии, ломая голову над тем, не показались ли они кому-нибудь некомпетентными, вне зависимости от ситуации. Хотя этот страх может возникнуть в связи с определенной деятельностью, эти результаты наводят на мысль о недостаточном принятии себя и об опасении, что другие будут считать вас некомпетентным. Это случай, который требует более серьезной самопроверки. Боязнь показаться некомпетентным может сковывать ваше спонтанное поведение, поскольку спонтанность повышает риск ошибиться.

Уровень самомотивации

Мотивация — это побуждение, которое стимулирует человека к движению вперед по пути развития и личностного роста. Предлагаемый тест позволяет определить, насколько сильна ваша самомотивация.

► Инструкция

Для каждого вопроса выберите ответ, который наиболее соответствует вашему случаю.

ВОПРОС	НИКОГДА	РЕДКО	ИНОГДА	ЧАСТО	ОЧЕНЬ ЧАСТО
1. Я часто не уверен, что способен достичь намеченных целей.	5	4	3	2	1
2. Я прилагаю максимум усилий, чтоб достичь намеченной цели.	1	2	3	4	5
3. Обычно я стремлюсь к достижению стратегических целей.	1	2	3	4	5
4. Я положительно отношусь к постановке целей; уверен, что это отвечает моим потребностям в развитии и не только.	1	2	3	4	5



5. Я вознаграждаю себя, для того чтобы сохранять сосредоточенность. Например, если заканчиваю задание, устраиваю себе перерыв.	1	2	3	4	5
6. Думаю, что добьюсь успеха, если буду усердно работать и использовать свои способности.	1	2	3	4	5
7. Меня беспокоят сроки, сложность задания, способные привести к стрессу, нервному срыву.	5	4	3	2	1
8. При внезапных помехах или преградах я склонен отказаться и поставить новую цель.	5	4	3	2	1
9. Самое большое удовольствие я получаю от сознания, что сделал свою работу на совесть.	1	2	3	4	5
10. Я часто выполняю необходимый минимум задания: ровно столько нужно, чтобы учитель и одноклассники не делали замечания.	5	4	3	2	1
11. Я расстраиваюсь, если цель не достигнута и всякий раз внимательно анализирую причины.	5	4	3	2	1
12. Когда я ставлю перед собой новую цель, то формирую в своём воображении предстоящий успех.	1	2	3	4	5

► Подсчет баллов

Подсчитайте балл, суммируя ответы, и определите степень вашей самомотивации.

► Интерпретация результатов

БАЛЛЫ	ИНТЕРПРЕТАЦИЯ
44-60	Замечательно! Вы получаете всё, что хотите, и не позволяете ничему стоять на своем пути. Прилагаете осознанные усилия на самомотивацию и затрачиваете много времени на то, чтобы наметить цели и способы их достижения. Вы привлекаете и вдохновляете других людей своими успехами. Сохраняйте это в отношении вашей самомотивации!
28-43	Вы хорошо справляетесь с тем, что касается самомотивации, однако могли бы сделать больше. Чтобы достичь желаемого, попытайтесь уделять больше внимания факторам мотивации во всех сферах жизни.
12-27	На пути к успеху вам мешают ваши страхи, неуверенность в себе. Возможно, на вас повлияли какие-то неудачи в прошлом и убедили, что у вас ничего не получится — это демотивирующий фактор. Преодолейте эту преграду и вновь поверьте в себя.

Шкала оптимизма

► Инструкция

Внимательно прочитайте вопросы и ответьте — ДА или НЕТ.

ВОПРОСЫ	ДА	НЕТ
1. Поздний телефонный звонок или стук в дверь вызывает у вас первую мысль о недоброй вести или сулит неприятности?	0	1
2. Вы суеверны, верите в приметы? Носите при себе какие-либо обереги или амулеты?	0	1
3. Вы когда-нибудь заключали пари?	1	0
4. Вы когда-нибудь мечтали о том, что получите или унаследуете состояние?	1	0
5. Всегда ли вы берете с собой зонт или плащ при выходе из дома?	0	1
6. Тратите ли вы значительную часть денег, полученных в день рождения или в другие праздники?	0	1
7. Отправлялись ли вы когда-нибудь в отпуск без заранее составленного плана?	1	0
8. Считаете ли вы большинство людей честными?	1	0
9. Когда вы отправляетесь в отпуск и оставляете ключи от дома соседу или другу, предпочитаете ли вы запирать ценные вещи?	0	1
10. Всегда ли вы с энтузиазмом воспринимаете новые проекты?	1	0
11. Вы бы одолжили предметы/вещи знакомому, который обещает их вернуть?	1	0
12. Может ли погода испортить ваши планы на предстоящий отдых?	0	1
13. Вы в целом доверяете людям?	1	0
14. Если бы вам предстояла важная встреча, стали бы вы искать поводы, чтобы отложить ее?	0	1
15. Направление в больницу послужит для вас признаком чего-то серьезного со здоровьем?	0	1
16. Вы просыпаетесь в хорошем настрое на предстоящий день?	1	0
17. Вам нравится получать неожиданные письма?	1	0
18. Обычно вы тратите деньги сразу же после их получения, пуская дальнейший ход событий на самотек?	1	0
19. Оформляете ли вы обычно страховку перед авиаперелетом?	0	1
20. Вы с уверенностью смотрите на следующие 12 месяцев своей жизни?	1	0
Всего баллов		



► Интерпретация результатов

БАЛЛЫ	ИНТЕРПРЕТАЦИЯ
0-7	Вы крайне пессимистичны. Почти всегда вы видите негативную сторону событий. Для вас фиаско настолько ожидаемо, что вы вряд ли приступите к новым планам. Пессимизм ведет к депрессии, растерянности, страху, гневу и разочарованию. Решение состоит в попытке стать ближе к людям, встречающимся вам на жизненном пути.
8-14	В своем отношении к жизни вы, скорее, пессимист. Решение кроется в том, чтобы принять и свыкнуться с неизбежными перипетиями судьбы, глядя на жизнь более оптимистично.
15-20	Вы настоящий оптимист!

Личностные черты

Следующий тест выявляет некоторые из наиболее важных качеств личности для успешной карьеры. Данный тест не предполагает правильных или неправильных ответов. Однако важно, чтобы тестируемый реагировал быстро, спонтанно.

► Инструкция

Внимательно прочитайте утверждения и ответьте — ДА или НЕТ.

УТВЕРЖДЕНИЯ	ДА	НЕТ
1. Я не против людей в целом, но работать предпочитаю в одиночку.		
2. Входя в помещение, где полно незнакомых людей, я робею и чувствую себя не в своей тарелке.		
3. Когда я часто имею дело с разными людьми по телефону или лицом к лицу, к концу дня я чувствую себя непринужденно.		
4. Я частенько размышляю о том, «что могло бы быть, если...» вместо того, что есть сейчас.		
5. Меня вдохновляют новые идеи, взгляды, новые виды деятельности.		
6. Мне очень быстро надоедают проекты, над которыми я работаю.		
7. Я не считаю, что нужно строго следовать правилам, положениям и инструкциям.		
8. Когда я участвую в закрытии бизнеса или сделки, меня в первую очередь беспокоит, что чувствует другой человек.		
9. Более уместно описывать меня как <i>темпераментного энтузиаста</i> , чем <i>«спокойного и холодного»</i> .		
10. Когда кто-то на работе обращается ко мне с просьбой о помощи и для этого отвлечься от того, чем я занят в данный момент, я чувствую себя сбитым с толку.		

11. Мне нравятся графики, точные сроки выполнения и планирование.		
12. Мне нравится получать всю информацию до начала проекта, и я начинаю беспокоиться, когда меняются приоритеты.		
13. Я не боюсь выражать свою точку зрения, даже если все остальные со мной не согласны.		
14. Я предпочитаю руководить, а не чтобы мной руководили.		
15. Я прилагаю все силы, чтобы люди разделяли мою точку зрения.		

► Подсчет результатов

Запишите, сколько раз вы ответили «да» на следующие блоки вопросов:

Вопросы от 1 до 3 _____

Вопросы от 4 до 6 _____

Вопросы от 7 до 9 _____

Вопросы от 10 до 12 _____

Вопросы от 13 до 15 _____

► Интерпретация результатов

Интроверт или экстраверт. Утвердительные ответы на вопросы 1–3 даёт основание полагать, что вы интроверт. Вам нравится одиночество и не нравится быть в центре внимания, для вас характерно самостоятельно решать проблемы и доводить дело до конца. Если на эти вопросы получен ответ «нет», то вы, скорее, экстраверт, и чаще всего предпочитаете компанию, публичность. Вероятно, у вас широкий круг знакомств, вы экспрессивны и легко «читаемы».

Идеалист или реалист. Если на вопросы 4–6 вы ответили утвердительно, то вы предпочитаете представлять то, что могло бы произойти, и являетесь, скорее, идеалистом. Это означает, что вам нравятся новые идеи, взгляды и вы склонны к тому, чтобы всю свою энергию сосредоточить на перспективе и на том, «что могло бы быть», вместо того, что есть в данный момент. Если вы чаще отвечали «нет» на данный блок ответов, то проявляете склонность к тому, чтобы больше концентрировать свое внимание на реальности, чем на возможностях. Вы видите вещи такими, каковы они на самом деле, предпочитая конкретность и реализм.

Сентиментальный или прагматичный. Более частые ответы «да» на вопросы 7–9 указывают на то, что вы скорее сентиментальны, чем прагматичны. Быть сентиментальным означает иметь склонность к тому, чтобы более концентрироваться на личных чувствах и ценностях. Если вы чаще отвечали «нет», тогда вы предпочитаете прагматичность, сосредотачиваясь на анализе, законах, правилах и политиках.

Организованный или спонтанный. Если вы чаще отвечали «да» на вопросы 10–12, то вам нравится быть организованным, вы предпочитаете планирование, исходя из четких целей и точных сроков выполнения. Если вы чаще отвечали «нет», то вы предпочитаете спонтанность и цели, с неопределенными сроками выполнения. У вас есть склонность к гибкости и адаптации к изменяющимся ситуациям.

Доминирующий или послушный/ведомый. Более частые ответы «да» на вопросы 13–15 означают, что вы относитесь к доминантному типу людей. Обладаете склонностью быть скорее авторитарным и исполненным решимости. Если вашими ответами чаще были «нет», то вы склонны к покорности, пассивности, предпочитая оставаться в тени, чем брать на себя руководство.



3.2. Инструментарий для выявления социальных компетенций

Принятие других

► Инструкция

Вниманию читателя предложены 20 утверждений о чувствах и отношении к другим людям. Пожалуйста, прочтите их внимательно и отметьте, насколько они верны относительно вас.

УТВЕРЖДЕНИЯ	Полностью верно	Обычно верно	Ни верно, ни неверно	Иногда верно	Неверно
1. Людьми легко руководить.	1	2	3	4	5
2. Мне нравятся люди, которых я знаю.	5	4	3	2	1
3. В настоящее время моральные принципы людей очень снижены.	1	2	3	4	5
4. Большинство людей довольны собой и не задумываются о своих слабостях.	1	2	3	4	5
5. Мне комфортно с любой категорией людей.	5	4	3	2	1
6. Люди сегодня говорят только о неважных вещах.	1	2	3	4	5
7. Сегодня люди пытаются добиться большего прогресса за счет наращивания усилий, а не повышения своей компетентности.	1	2	3	4	5
8. Если ты проявляешь гуманность, тебя затопчут.	1	2	3	4	5
9. Люди чрезвычайно эгоистичны, преследуют только свои интересы.	1	2	3	4	5
10. Люди всегда чувствуют неудовлетворенность и ищут что-то новое.	1	2	3	4	5
11. Со многими людьми я не знаю, как себя вести.	1	2	3	4	5

12. Если я совершу что-то противоестественное моей натуре, вероятно, вызову недовольство окружающих.	1	2	3	4	5
13. Людям нужен сильный и умный лидер.	1	2	3	4	5
14. Мне комфортно одиночество, подальше от людей.	1	2	3	4	5
15. Я хочу, чтобы другие были со мной честнее.	1	2	3	4	5
16. Мне нравится присоединяться к группам людей.	5	4	3	2	1
17. На собственном жизненном опыте я убедился, что люди очень упрямы и непонятливы.	1	2	3	4	5
18. Я могу хорошо себя чувствовать в компании людей, чьи идеалы отличаются от моих.	5	4	3	2	1
19. Все люди стараются быть добрее.	5	4	3	2	1
20. Посредственности всегда самодовольны.	1	2	3	4	5

► Подсчет баллов

Показателем результата служит сумма баллов.

► Интерпретация результатов

БАЛЛЫ	ИНТЕРПРЕТАЦИЯ
< 65	Вам свойственна нетерпимость к окружающим. Жизненный опыт вынудил вас потерять доверие к людям. Неспособность принять других может выдать отсутствие примирения с собой.
66-84	Жизнь — это смесь неприятия и принятия других. Осторожность, разборчивость в общении с другими уравновешивается желанием стать ближе.
85-100	Вы человек, который принимает других, и вас принимают в межличностных отношениях. Вам по нраву эмоциональное равновесие, уверенность в себе и поддержка окружающих.



Мой стиль общения

► Инструкция

Насколько соответствуют следующие утверждения вашему стилю общения? Запишите в правой колонке цифру, которая послужит вашим ответом на каждое утверждение, исходя из следующей шкалы:

1 — никогда не верно 3 — часто верно
2 — иногда верно 4 — всегда верно

1. Когда мою работу хвалят, я реагирую более сдержанно, чем чувствую в реальности.	
2. На грубость я отвечаю той же монетой.	
3. Окружающие считают меня человеком интересным.	
4. Мне затруднительно общаться с незнакомцами.	
5. Я не против «крепкого словца» и всякого рода колкостей, если они помогают донести мою точку зрения.	
6. Я открыто говорю коллегам, если меня что-то не устраивает в организации программы.	
7. Если меня перебивают на полуслове, я переживаю молча.	
8. Когда кто-то критикует мою работу, я могу поставить его на место.	
9. Я могу без хвастовства гордиться успешно выполненной работой.	
10. Я думаю, что люди пользуются мной.	
11. Я говорю людям то, что они хотят услышать, если это помогает мне получить желаемое.	
12. Мне не трудно попросить чьей-то помощи.	
13. Я одалживаю свои вещи другим, даже если мне это неприятно.	
14. Я побеждаю в споре, потому что знаю, как доминировать.	
15. Я могу проявить свои истинные чувства перед тем, кто мне действительно дорог.	
16. Когда я сержусь, предпочитаю сдерживать свои эмоции, а не выплёскивать их.	
17. Я критикую тех, кто меня злит или раздражает.	
18. Я думаю, что смогу отстоять свою правоту.	

► Подсчет баллов

а) Суммируйте ответы на утверждения: 1, 4, 7, 10, 13, 16.

Всего _____ за **пассивный** стиль общения/коммуникации.

б) Суммируйте ответы на утверждения: 2, 5, 8, 11, 14, 17.

Всего _____ за **агрессивный** стиль общения/коммуникации.

в) Суммируйте ответы на утверждения: 3, 6, 9, 12, 15, 18.

Всего _____ за **ассертивный** стиль общения/коммуникации.

► Интерпретация результатов

Наивысшая сумма баллов означает преобладание именно такой манеры поведения. Наименьшая сумма баллов указывает на редкое проявление данного типа поведения.

Искусство общения

► Инструкция

Заполните анкету, чтобы определить свои сильные и слабые стороны при общении. Затем попросите кого-нибудь, кто вас хорошо знает, снова заполнить ее вместо вас, чтобы узнать, как другие воспринимают вас с точки зрения владения искусством общения.

Значения: 1 = никогда; 2 = редко; 3 = иногда; 4 = обычно; 5 = всегда.

УТВЕРЖДЕНИЯ	БАЛЛЫ
1. По времени половину беседы говорю я.	
2. Я сразу понимаю, непринуждённо или скованно чувствует себя человек, с которым я беседую.	
3. Я всегда стараюсь, чтобы другие чувствовали себя непринужденно во время беседы.	
4. Я стараюсь поддержать беседу вопросами, чтобы показать, что слушаю внимательно.	
5. Я всегда убираю всё, что может отвлечь меня во время беседы.	
6. Я терпеливо выслушиваю и не перебиваю, когда говорят другие.	
7. Прилагаю большие усилия, чтобы понять точку зрения собеседника, если она отличается от моей.	
8. Я не пререкаюсь и не позволяю себе препирательства и контроверзы.	
9. Я не критикую других, даже если должен их поправить.	
10. На вопросы я отвечаю кратко и прямо, избегая излишних объяснений.	
11. Не задаю вопросов, на которые сложно ответить.	
12. В беседе я пытаюсь прояснить свою точку зрения в первые тридцать секунд.	
13. Если я вижу, что собеседник меня не понял, стараюсь повторить другими словами, переформулирую свою мысль.	
14. Всегда прошу у слушателя ответа, чтобы убедиться, что он понял сказанное мной.	
15. Когда я замечаю, что собеседник не согласен, то останавливаюсь, спрашиваю его мнение и даю ему возможность высказать свою точку зрения, прежде чем ответить на его возражения.	
Накопленные баллы	



► Подсчет баллов

Общий балл вычисляется путем суммирования ответов.

► Интерпретация результатов

БАЛЛЫ	ИНТЕРПРЕТАЦИЯ
60-75	У вас отличные коммуникативные способности.
45-59	У вас хорошие коммуникативные способности.
35-44	У вас средние коммуникативные способности.
< 35	Ваши коммуникативные способности ниже среднего.

Подсчитав количество баллов, которые выставил вам другой человек, вы сможете получить сколько-нибудь объективное представление о степени владения искусством общения и своих коммуникативных способностях. Пройдите тест еще раз, чтобы выявить свои слабые стороны.

Насколько вы общительны

► Инструкция

Прочитайте вопросы и выберите приемлемый для вас ответ — ДА или НЕТ.

ВОПРОСЫ	ДА	НЕТ
1. Стараетесь ли вы ладить с теми, кто вам неприятен?	1	0
2. Шумный, активный отдых вы предпочтете спокойному?	1	0
3. Вам нравится посещать вечеринки, дискотеки, бары?	1	0
4. Легко ли вы заводите друзей во время отпуска или походов?	1	0
5. Вам всегда нравится видеться с друзьями, даже если они приходят без предупреждения?	1	0
6. Вы когда-нибудь заводили разговор с незнакомым человеком в автобусе/поезде?	1	0
7. Вам нравится устраивать вечеринки, приглашать гостей?	1	0
8. Много ли у вас друзей и знакомых?	1	0
9. Вы предпочитаете активные, загруженные вечера спокойным?	1	0
10. Вам нравятся игры на вечеринках?	1	0
11. Знаете ли вы большинство своих соседей по именам?	1	0

12. Нравится ли вам участвовать в играх, даже если они не сулят выигрыша?	1	0
13. Вы предпочитаете людей вместо машин?	1	0
14. Вам нравится помогать другим людям?	1	0
15. Вы приглашены на ужин. Хозяйка подает блюдо, которое вы считаете ужасным. Станете ли вы все же его есть?	1	0
16. Вы отправляете рождественские открытки людям, которые вам неприятны?	1	0
17. Вас когда-нибудь объявляли «душой вечеринки»?	1	0
18. Вам нравится знакомиться?	1	0
19. Чувствуете ли вы себя комфортно, входя в помещение, где никого не знаете?	1	0
20. Любите ли вы детей?	1	0
21. Легко ли вы заводите дружеские отношения?	1	0
22. Вы предпочтёте, скорее, написать письмо, чем воспользоваться телефоном?	0	1
23. Вы когда-нибудь пытались скрыть, что находитесь дома, услышав о прибытии нежеланных гостей?	0	1
24. Часто ли в вашем доме больше людей, чем можно с комфортом разместить?	1	0
25. Вас волнует мнение о вас других людей?	1	0
Всего баллов		

► Подсчет баллов

Общий балл рассчитывается путем суммирования баллов, набранных за каждый ответ.

► Интерпретация результатов

БАЛЛЫ	ИНТЕРПРЕТАЦИЯ
16-25	Вы, безусловно, социабельный/общительный человек; вам нравятся люди, их окружение, и вы просто счастливы, когда находитесь среди множества людей.
8-15	Вам нравится быть с другими людьми, ваше терпение не безгранично, возможно, вы очень счастливы, если можете провести вечер с одним-двумя близкими друзьями. Если вы обнаружите, что в какой-то из вечеров остались один, то прекрасно адаптируетесь к этой ситуации.
<7	Вы своего рода одиночка. Вы определенно предпочитаете почитать хорошую книгу, посидеть перед телевизором или заняться еще чем-нибудь. вы независимы и вам нравится проводить время в собственной компании.



Насколько вы толерантны

► Инструкция

Прочитайте вопросы и выберите приемлемый для вас ответ.

- 1) Если с вами сыграли неприятную шутку, как вы отреагируете?**
 - а) Сделаю «веселую мину при плохой игре».
 - б) Обижусь.
- 2) Как вы думаете, люди, проявляющие приветливость/любезность, делают это, преследуя свои интересы?**
 - а) Да.
 - б) Нет.
- 3) Вас беспокоят люди, наседающие на вечеринках до отвала?**
 - а) Нет, не особенно.
 - б) Да, и впредь я их не приглашу.
- 4) Если приятель, которого вам представили в компании друзей, пытается изображать «короля вечеринки», что вы думаете о нем?**
 - а) Выскочка!
 - б) А мне нравится.
- 5) Немного назойливая подруга постоянно просит вас сопровождать ее к врачу, за покупками. Что вы ей скажите на очередную подобную просьбу?**
 - а) Что иногда она должна разбираться со своими делами сама.
 - б) Что на сей раз занят(-а).
- 6) На дружеской вечеринке человек старшего возраста начинает ратовать за прекрасные прошлые времена, раскрывая ряд ностальгических идеалов, которые вы считаете устаревшими. Как вы реагируете?**
 - а) Скажу, что его мнение противоречит моим взглядам и здесь не место для дискуссий.
 - б) Не дослушав, постараюсь быстрее ретироваться.
- 7) Вы случайно узнаете, что ваша дружба с коллегой противоположного пола вызывает ревность вашей подруги/друга. Какова ваша реакция?**
 - а) Слегка озабочусь.
 - б) Такое подозрение меня ранит.
- 8) Если вы организуете социальную игру, со своими друзьями, каковы ваши предпочтения?**
 - а) чтобы участвовали все;
 - б) чтобы участвовали лишь те, кто знает правила игры.
- 9. Каково ваше мнение об экстравагантных людях?**
 - а) Что это показуха.
 - б) Что они отличаются от обывателей.
- 10. Что вы думаете о человеке, который потерял работу?**
 - а) Это может случиться с каждым.
 - б) Возможно, он не справлялся с обязанностями.
- 11. Посещаете ли вы людей, чьи мышление, культура, образ жизни отличаются от ваших?**
 - а) Редко.
 - б) Часто.
- 12. Считаете ли вы надувательством заявление тех, кто говорит, что может вылечить наркоманов?**
 - а) Да.
 - б) Нет.

13) Часто ли вам случается повышать голос, чтоб донести свою точку зрения?

- а) Да.
- б) Нет.

14) Вы следите за новостями?

- а) Да.
- б) Нет.

15) Согласны ли вы с тем, что очень многие просто не справляются со своими обязанностями?

- а) Да.
- б) Нет.

► Подсчет баллов

Начислите себе по одному баллу за каждый ответ, который соответствует следующей таблице:

1. а	4. б	7. а	10. а	13. а
2. б	5. б	8. а	11. б	14. а
3. а	6. б	9. б	12. б	15. б

► Интерпретация результатов

БАЛЛЫ	ИНТЕРПРЕТАЦИЯ
10-15	Вы наделены большой гибкостью ума. С уважением относитесь к мыслям и поведению, которые отличаются от ваших, при условии, что они не посягают на вашу свободу, и в этой ситуации вы проявляете тактичность. Ваше терпение выше среднего уровня.
5-9	Вы толерантный человек, способный понять различные точки зрения, отличающиеся от ваших. Вам нравится сравнивать свои идеи с другими. Даже в острых спорах, постарайтесь не проявлять чрезмерной агрессивности.
< 4	Вы абсолютно бескомпромиссны, ваши идеи отличаются четкостью, которые вы стойко защищаете, даже когда в этом нет необходимости. Вы чувствуете себя «не в своей тарелке» в компании тех, чье мнение не совпадает с вашим, вы вспыльчивы даже по мелочам.

Шкала межличностных компетенций**► Инструкция**

Ответьте на быстро и не раздумывая, помечая цифрой 1 ответ «скорее верно» (если вы поступаете так по большей части) и цифрой 2 ответ «скорее неверно» (в том случае, если вы редко делаете и думаете так, как описано).

ВОПРОСЫ	ВЕРНО	НЕВЕРНО
1. Я часто говорю «да», когда хотелось бы сказать «нет».		
2. Я защищаю свои права, не нарушая чужие.		



3. Предпочитаю скрывать свои мысли и чувства, если плохо знаю человека.		
4. Я, скорее, авторитарный и решительный человек.		
5. Как правило, легче и удобнее действовать через посредника, чем напрямую.		
6. Я не боюсь критиковать и говорить людям то, что думаю.		
7. Я не осмеливаюсь отказываться от некоторых поручений, даже если они и не входят в мои обязанности.		
8. Я не боюсь высказывать свое мнение, даже если его принимают враждебно.		
9. Во время споров я предпочитаю роль стороннего наблюдателя, чтобы посмотреть, в каком направлении они будут развиваться.		
10. Меня часто упрекают в боевом настрое.		
11. Я не люблю слушать других.		
12. Я стремлюсь быть поближе к нужным людям; это часто приносило мне пользу.		
13. Меня считают довольно находчивым и открытым к отношениям.		
14. Я поддерживаю с другими отношения, основанные скорее на доверии, чем на доминировании и расчете.		
15. Предпочитаю не обращаться к коллегам за помощью, иначе они сочтут меня некомпетентным.		
16. Я застенчивый человек и всегда чувствую себя скованно, когда нужно предпринять что-то неординарное.		
17. Меня называют «мямлей»; это раздражает меня и вызывает насмешки.		
18. Я не чувствую дискомфорта при контактах лицом к лицу.		
19. Порой прибегаю к лицедейству, чтоб добиться своего.		
20. Я говорлив и могу неосознанно перебивать собеседника.		
21. Я амбициозен и готов на всё ради успеха.		
22. Обычно я знаю, к кому обратиться; это важно для успеха.		
23. При разногласиях я иду на компромисс, исходя из взаимных интересов.		
24. Предпочитаю играть в открытую.		
25. Я склонен откладывать на потом.		
26. Я часто оставляю начатое, не закончив.		
27. В целом я представляю себя таким, каков я есть, не скрывая своих чувств.		
28. Меня трудно запугать.		
29. Запугивание других зачастую является средством для достижения цели.		
30. Если я капитулирую, то знаю, как взять реванш.		

31. Чтобы покритиковать кого-то, эффективнее всего упрекнуть его в том, что он не следует своим собственным принципам; таким образом вы заставляете его согласиться с вами.		
32. Я знаю, как извлечь выгоду из системы правил; я изворотливый.		
33. Меня принимают окружающие и при этом я остаюсь самим собой, не подстраиваюсь.		
34. Если я не согласен, то осмелюсь сказать это бесстрастно и заставить понять меня.		
35. Я стараюсь не беспокоить других.		
36. Я беру на себя труд принять решение и сделать выбор.		
37. Я не люблю отличать от мнений других в коллективе; в этом случае я предпочитаю промолчать.		
38. Я не боюсь выступать публично.		
39. Жизнь — это борьба, то есть череда властных отношений.		
40. Я не боюсь иметь опасные и рискованные мнения.		
41. Создание конфликта может быть более эффективным, чем снижение напряженности.		
42. Искреннее подражание — лучший способ завоевать доверие.		
43. Я умею слушать и не перебиваю других.		
44. Я довожу до конца задуманное.		
45. Я не боюсь выражать свои чувства так, каковы они в реальности.		
46. Я умею заставить людей присоединяться к моему мнению.		
47. Лесть все еще остается хорошим способом получить желаемое.		
48. Я стараюсь выразить свою мысль ясно, когда беру слово.		
49. Я умею прибегнуть к едкой иронии.		
50. Я чувствителен и легко поддаюсь чужому влиянию, чем порой пользуются окружающие.		
51. Я предпочитаю наблюдать, а не участвовать.		
52. Я предпочитаю быть за кулисами, чем в первых рядах.		
53. Не думаю, что манипулирование другими является эффективным решением.		
54. Не нужно сразу трубить на весь мир о своих планах; это граничит с хвастовством.		
55. Я часто шокирую людей своими словами.		
56. Предпочитаю быть волком, а не ягненком.		
57. Манипулировать другими зачастую единственный способ получить желаемое.		



58. Я умею, в целом, эффективно протестовать, без излишней агрессивности.		
59. Я считаю невозможным решить проблему, не найдя её первопричины.		
60. Мне не нравится поступать так, чтобы на меня плохо смотрели.		

► Подсчет баллов

Тест актуален для 4-х основных стилей общения. Начисляется по одному баллу за каждый ответ «верно». Суммируются баллы по стилям общения. Стил, при котором было набрано наибольшее количество баллов, указывает на доминирующее отношение в общении, на относительно стабильные и предсказуемые характеристики коммуникативного поведения.

- Неассертивный стил: 1, 7, 15, 16, 17, 25, 26, 35, 36, 37, 50, 51, 52, 59, 60.
- Агрессивный стил: 4, 6, 10, 11, 20, 21, 28, 29, 30, 39, 40, 48, 49, 55, 56.
- Манипулятивный стил: 3, 5, 9, 12, 13, 19, 22, 31, 32, 41, 42, 46, 47, 54, 57.
- Ассертивный стил: 2, 8, 14, 18, 23, 24, 27, 33, 34, 38, 43, 44, 45, 53, 58.

► Примечание

- Когда набрано одинаковое или близкое количество баллов в двух стилях, манифестный (явный) стил общения все же остается расплывчатым, но на латентном (скрытом) уровне обрисованы два конкурирующих отношения, каждое из которых может стать доминирующим в зависимости от обстоятельств.
- Когда число баллов близко к трем-четырем стилям, речь идет об отсутствии стилия общения, что указывает на маятниковое, колеблющееся, незрелое коммуникативное поведение, которое является неоднозначным и трудно предсказуемым.

► Интерпретация результатов

Неассертивный стил (пассивное отношение) — тенденция к тому, чтобы, скорее, прятаться, бежать, чем сталкиваться с людьми. Может проявляться в избыточной приветливости и соглашательстве, в склонности откладывать принятие некоторых решений и зачастую в неспособности принимать их, что сопровождается тем, что право решать уступается другим людям. В основе таких проявлений страх осуждения со стороны других и сильное раздражение в случае возможной ошибки — чтобы избежать их, человек предпочитает подчиняться решениям других. Это не исключает чувства досады, подавленного гнева, злопамятности.

Агрессивный стил (отношение нападения) — склонность человека к тому, чтобы всегда находиться впереди, чтобы за ним оставалось последнее слово, стремление завоевать признание любой ценой, даже за счет оскорбления и раздражения других людей. Для доминирования приемлемы любые средства — запугивание, противоречивость, унижение, компрометация других, шокирующее отношение и поведение, месть, принятие на себя чрезмерных рисков. Такое отношение вызывает агрессивность и антипатию партнеров и в результате оборачивается для данного человека тем, что его не любят, не уважают и не ценят, а это делает его еще более агрессивным — создается настоящий порочный круг агрессивности.

Манипулятивный стил (отношение манипулирования) — предпочтение закулисной роли, склонность к ожиданию подходящего момента, чтобы выйти из укрытия и проявить себя, тенденция искать намерения, скрытые за любыми высказываниями других. Лица, относящиеся к данной категории, стремятся к тому, чтобы другие поступали так, как хотели бы они, но это не предполагает открытых конфронтаций, будь то рациональных, конструктивных — ассертивного типа, будь то конфликтных — агрессивного типа; речь идет скорее о выжидании, пока ситуация не повернется в их пользу. Часто такие люди «играют разные роли», что является признаком недостаточной социальной зрелости, в том числе и в связи со слабым, ненадежным, неудовлетворительным социальным статусом. Проблема людей-манипуляторов состоит в сокрытии своих слабостей, чтобы их не раскрыли, поскольку они тоже боятся осуждения других и статуса маргинальности.

Ассертивный стиль (конструктивное отношение) — способность к самоутверждению, к честному, прямому и четкому выражению своих мнений и прав без агрессивности и без причинения вреда другим; способность преследовать собственные интересы без нарушения потребностей других. Такой человек умеет слушать и расположен к пониманию, он умеет быть самим собой и полагаться на себя. Это наилучшее отношение, потому что позволяет достичь поставленных целей, не вызывая неприязни у других людей и часто даже завоевывая их симпатию.

Ваша роль в группе

Данный тест дает вам возможность определить ваши роли и поведение в группе. Речь идет о той роли и ролевом поведении, которые вам присущи, по вашему мнению, а также те, которые признает за вами группа. Попросите двух-трех членов группы (которые вас хорошо знают) пройти тот же тест в отношении вас, чтоб составить сколько-нибудь объективное мнение. Вы также ответьте на вопросы теста, определяя каковы, на ваш взгляд, ваша роль и ролевое поведение, в группе.

▶ Инструкция

На каждый вопрос выберите ответ, который, по-вашему мнению, наиболее характеризует вас.

1. Как вы думаете, какова ваша роль в группе?

- а) Лидер.
- б) Всеобщий друг.
- в) Хороший слушатель.
- г) Защитник слабых.
- д) Сплетник.
- е) Козел отпущения.
- ж) Шут.
- з) Хорошо информированный человек.
- и) Другое.

2. Ваше собственное отношение к деятельности в группе:

- а) полное энтузиазма;
- б) ответственное;
- в) слегка поверхностное;
- г) равнодушное;
- д) выражает разочарование, так как я способен сделать что-то лучше.

3. Атмосфера, которую вы создаете в группе:

- а) теплая;
- б) холодная;
- в) беспокойная;
- г) неясная;
- д) я в какой-то мере изолирован, поэтому никак не влияю на атмосферу группы.

4. Каким вы были бы шефом группы, частью которой являетесь?

- а) Отличным.
- б) Доминирующим.
- в) Склонным к кооперированию.
- г) Я бы вмешивался только в проблемы, связанные с координацией индивидуальных усилий.

5. Как вы действуете в группе?

- а) С опытом и зрелостью, свойственными моему возрасту.
- б) С опытом и зрелостью, свойственными возрасту, который старше моего.
- в) С опытом и зрелостью, свойственными возрасту, который младше моего.



6. Как вы ведете себя по отношению к более старшим людям?

- а) С уважением.
- б) С осторожностью.
- в) Более или менее на равных.
- г) С неприязнью.

7. Как вы относитесь к более младшим или более молодым?

- а) Доброжелательно.
- б) Могу сказать, что довольно часто их эксплуатирую.
- в) Помогаю им.
- г) Немного опасаясь конкуренции с ними.

8. Как, по-вашему, влияет на учебу участие в групповых мероприятиях?

- а) Это два отдельных мира.
- б) Они очень хорошо дополняют друг друга.
- в) Групповая деятельность довольно сильно мешает мне в учебе.

9. Как, по вашему мнению, учеба влияет на групповую деятельность?

- а) Это два отдельных вопроса.
- б) Учеба негативно влияет на групповую деятельность.
- в) Учеба для меня — хорошая предпосылка, чтобы участвовать в групповой деятельности.

10. Как вы используете шансы, удобные случаи, которые у вас появляются?

- а) С максимальной эффективностью.
- б) Довольно хорошо.
- в) Меня пугают перемены, поэтому практически никак.
- г) До сих пор особых шансов у меня не было.

11. Как вы смотрите на противоборство, состязательность?

- а) Это часть жизни, и я к ним готов.
- б) Довольно быстро уступаю.
- в) Это подходящий повод для дискуссий.
- г) Это источники большого дискомфорта.

12. Каково первое впечатление, которое вы создаете у других?

- а) Умный человек, который знает, что делать.
- б) С чувством юмора.
- в) Я незначительная фигура, так что...
- г) Хотя у меня достаточно положительных качеств, мне не удастся пробудить внимание других людей.
- д) Другие видят меня как интересного человека, с которым они хотели бы познакомиться.

► Подсчет баллов

Начислите себе по одному баллу за каждый ответ, который совпадает с тем, как вас оценили ваши коллеги.

► Интерпретация результатов

БАЛЛЫ	ИНТЕРПРЕТАЦИЯ
8-12	Ваше собственное восприятие своей роли и поведения в группе совпадает с вашим имиджем, сформировавшимся в группе. Предлагаем задуматься: ваше поведение хорошо известно другим, а также легко предсказуемо.
0-7	Вы мало знаете (или даже совсем не знаете), как воспринимают вас другие. Первым условием возможного развития в оценочной структуре группы является знание того имиджа, который сложился о вас у окружающих.

3.3. Инструменты для выявления профессиональных интересов и наклонностей

Инвентаризация профессиональных интересов

▶ Инструкция

В каждой колонке выберите утверждения, которые являются для вас наиболее приемлемыми, и отметьте букву рядом с этим утверждением.

- А.** Мне нравится участвовать в командных играх.
 - Б.** Мне нравится решать кроссворды.
 - В.** Мне нравится, когда другие просят у меня совета.
 - Г.** Мне нравится говорить по телефону.
 - Д.** Я делаю заметки в своей записной книжке.
 - Е.** Мне любопытно узнавать как можно больше.
-
- А.** Мне нравится заниматься физическим трудом (работать в огороде, что-либо ремонтировать, готовить, шить).
 - Б.** Все время пишу, что мне надо сделать.
 - В.** Скорее, я бы попытался заработать денег один, чем в компании с кем-либо.
 - Г.** Я чувствую себя хорошо, когда помогаю другим.
 - Д.** Мне нравится воображать, сочинять сказки.
 - Е.** Из школьных предметов мне больше всего нравятся естественные науки.
-
- А.** Мне нравится работать с инструментами.
 - Б.** Я себя хорошо чувствую, когда в моей комнате порядок.
 - В.** Над проектом я предпочитаю работать в группе, а не в одиночку.
 - Г.** Я не стесняюсь, когда нужно высказать свое мнение.
 - Д.** Мне хотелось бы по-другому декорировать свою комнату.
 - Е.** Научные веб-страницы мне кажутся интересными.
-
- А.** Мне больше нравится на улице, чем в доме.
 - Б.** Математика — мой любимый предмет.
 - В.** То, что касается меня, мне важно решать самому.
 - Г.** Мне нравится просить совета в решении некоторых проблем.
 - Д.** Мне нравится быть в центре событий, а не вне их.
 - Е.** Мне нравится наблюдать за погодой, растениями и животными.
-
- А.** Мне нравится держать домашних питомцев.
 - Б.** У меня четкий и разборчивый почерк.
 - В.** Я хотел бы быть примаром.
 - Г.** Мне нравится дружба по переписке или вести дневник.
 - Д.** Я предпочитаю индивидуальную работу коллективной.
 - Е.** Мне нравится разбирать механизмы, чтобы посмотреть, как они работают.
-
- А.** Я более предпочитаю кататься на велосипеде, чем смотреть телевизор.
 - Б.** Мне хотелось бы поработать на компьютере.
 - В.** Я мог бы быть хорошим капитаном команды.
 - Г.** Мне кажется, я легко могу встречаться с новыми людьми и становиться их друзьями.
 - Д.** Мои любимые занятия — музыка, рисование, керамика.
 - Е.** Меня беспокоит окружающая среда.



► Подсчет результатов

Подсчитайте, сколько раз вы выбрали каждую из букв А, Б, В, Г, Д и Е. Ниже приведены виды занятий, соответствующие каждой букве. Ориентация, в которой вы накопили наибольшее число баллов, подходит вам в наибольшей степени.

- А.** Ориентирован *вовне*: инженер, тренер, пилот, фермер, ветеринар, столяр, пожарный.
- Б.** Ориентирован на *детали*: программист, бухгалтер, банкир, библиотекарь.
- В.** Ориентирован на *влияние*: собственник фирмы, адвокат, директор школы, охранник.
- Г.** Ориентирован на *людей*: учитель, доктор, репортер, социальный работник, кассир, продавец.
- Д.** Ориентирован на *искусство*: актер, музыкант, писатель, архитектор, фотограф, художник.
- Е.** Ориентирован на *исследование*: ученый, детектив, психиатр, метеоролог, нотариус, адвокат.

Насколько вы склонны доверять мистике, суевериям или науке

► Инструкция

Для каждого из шести вопросов есть пять вариантов ответа. Обведите кружком, особо не раздумывая, тот вариант ответа, который, по-вашему, подходит вам больше всего.

1. Если пристально посмотреть на прохожего, что, по-вашему, случится?

- а) Ничего, этот человек продолжит свой путь.
- б) Он улыбнется и пойдет дальше.
- в) Поздоровается и подойдет поговорить.
- г) Смущенно отвернется.
- д) Случится что-то неожиданное, но приятное.

2. Что вы будете делать, если заметите волос на одежде человека, с которым разговариваете?

- а) По-дружески стряхну.
- б) Ничего не скажу, чтоб не спровоцировать неловкую ситуацию.
- в) Попрошу его самого стряхнуть, потому что это выглядит очень некрасиво.
- г) Возьму на память: может быть, он принесет мне удачу.
- д) Пошучу и расскажу анекдот по поводу.

3. Что вы думаете при виде поющих на улице компаний?

- а) У них была пирушка, и теперь они направляются домой.
- б) Они могут быть пьяны и опасны.
- в) Меня это раздражает, поэтому мне лучше быстрее уйти.
- г) Возможно, это группа известных певцов, поэтому мне хотелось бы их послушать.

4. Если дома затерялась очень нужная вещь, что вы будете делать?

- а) Продолжу поиски в уверенности, что она где-то же должна быть.
- б) Остановлюсь и подумаю, куда я мог ее положить.
- в) Займусь чем-нибудь другим, чтобы успокоиться.
- г) Произнесу заклинание на нахождение потерянной вещи.
- д) Поговорю с этим предметом, прося его появиться.

5. Как вы будете реагировать, если друг позвонит вам по телефону и пригласит этим вечером на вечеринку?

- а) Прежде всего спрошу, по случаю чего вечеринка.
- б) Нужно подумать, прежде чем ответить.

- в) Тут же с энтузиазмом приму приглашение.
- г) Приму приглашение и подскажу, как лучше развлечься.
- д) Обрадуюсь при мысли, что во время вечеринки случится что-то необыкновенное.

6. Что вы будете делать, если внезапно почувствуете беспричинную боль в руке?

- а) Слегка помассирую.
- б) Приму обезболивающее.
- в) Спрошу кого-нибудь, что нужно делать.
- г) Подумаю, попытаюсь понять, что это за боль.
- д) Пристально посмотрю на руку и скажу боли, чтобы она немедленно меня покинула.

► Подсчет баллов

Вычислите количество баллов в соответствии с данной таблицей:

ВАРИАНТ ОТВЕТА	ВОПРОС					
	1	2	3	4	5	6
а	1	3	1	1	1	4
б	3	1	3	2	2	1
в	4	2	5	3	4	2
г	2	5	2	4	3	3
д	5	4	4	5	5	5

► Интерпретация результатов

БАЛЛЫ	ИНТЕРПРЕТАЦИЯ
6-11	Вы абсолютный приверженец науки и считаете, что общество под влиянием разума направляется к всеобщему благоденствию. Вы настолько убеждены в этом, что сама мысль о мистике вызывает у вас улыбку, вы не можете воспринимать чародейство всерьез. Но все же вы толерантны к тем, кто верит в мистические явления.
12-16	Хотя вы человек рациональный, все же не исключаете наличия неведомых сил, которые не поддаются научному объяснению. Поэтому вы очень критично настроены против всего мистического и символического. Вы являетесь суровым критиком любого явления, которое выходит за рамки официальной науки.
17-21	На вас оказывает влияние то, что называется мистическим мышлением, вы его боитесь. Вы суеверны, но не очень склонны к действиям как таковым. Вы убеждены, что есть люди со сверхспособностями, однако большинство из них шарлатаны и стремятся к наживе.
22-30	Вы совершенный и увлеченный приверженец мистики, склонный видеть мир необъяснимым, иррациональным способом. Вам нравится отдаляться от разума через воображения, фантазии. Организованное общество, строгость вас раздражают, так как мешают встрече с неведомым.



Анкета для выявления скрытого набора личностных ценностей

► Инструкция

В первой колонке отметьте крестиком (X), те утверждения, которые считаете верными.

1	2	УТВЕРЖДЕНИЯ
	1	Жизнь состоит из правильных и неправильных вещей.
	2	Понятия «добро» и «зло» не имеют никакого смысла, если мы не знаем контекста.
	3	Обычно я поступаю так, как мне кажется правильным в соответствующий момент.
	4	Правильным является то, что всеми людьми воспринимается как верное.
	5	Мне комфортнее ощущать себя частью сообщества с собственной системой ценностей.
	6	Мне кажется правильным и естественным уважение к тем, кто руководит.
	7	Хороший результат часто важнее, чем способ его достижения.
	8	Я не всегда могу себе позволить думать о том, какой способ действий является правильным.
	1	В конечном счете мне воздастся за то, что я делаю.
	2	Зачастую могут найтись решения для беспроигрышного варианта.
	3	Я считаю важным уважать себя и быть уважаемым.
	4	Личное вознаграждение неважно, если есть сотрудничество.
	5	Быть вовлеченным в процесс глобализации — это уже почти выигрыш сам по себе.
	6	Безопасность, которую тебе дает принадлежность к той или иной социальной группе — само по себе является выигрышем.
	7	Я буду вознагражден за добро, которое делаю.
	8	То, что у меня в жизни все идет хорошо, — это награда.
	1	Страх наказания может иногда заставлять людей поступать хорошо.
	2	Думаю, что личная свобода каждого может привести к наиболее приемлемому поведению.
	3	Часто людей нужно насильно заставлять вести себя определенным образом.
	4	Обычно можно прийти к согласию относительно соответствующего поведения.
	5	Мое поведение обусловлено осознанием моих взглядов на жизнь.
	6	Если я хочу чувствовать себя в безопасности, нужно следовать инструкциям руководства.
	7	Я делаю то, за что мне платят.
	8	Я делаю все необходимое, чтобы выжить.

1	Думаю, что занимаю то место, которое мне положено в жизни.
2	Каждый человек обладает необходимыми ресурсами, чтобы выстроить собственную жизнь.
3	Я беру от жизни, что могу.
4	Моему развитию более всего способствуют мои связи с другими людьми.
5	Я развиваюсь с помощью понимания контекста, в котором пребываю.
6	Уважение и статус, которые у меня будут в жизни, соответствуют моей жизненной концепции.
7	Я хочу создать себе свое место в жизни.
8	Жизнь — это джунгли, и нужно бороться, чтобы выжить.
1	Я борюсь за то, что справедливо, и восстаю против несправедливости.
2	Я прилагаю все усилия, чтобы понять контекст событий.
3	Борюсь за удовлетворение своих потребностей.
4	Борюсь за достижение хороших отношений с другими.
5	Борюсь за выживание Земли.
6	Борюсь за социальную группу, частью которой являюсь.
7	Борюсь, чтобы получить часть всего, что этот мир может предложить.
8	Борюсь за свою жизнь.
1	Решения должны принимать те, у кого на это полномочия.
2	У многих людей есть способность решать за себя.
3	Принимающий решения должен быть самым сильным человеком в группе.
4	В каждой группе решения являются коллективной ответственностью.
5	Решения принимаются руководителями с врожденными способностями.
6	Решения должны приниматься теми, у кого самый большой жизненный опыт.
7	Принимают решения те, кому удалось отстранить от этого остальных.
8	Я решаю сам за себя.
1	Люди должны быть ответственными за свои действия.
2	Важнее учиться на ошибках, чем искать виноватого.
3	Люди берут на себя ответственность в том случае, если пострадают, не делая этого.
4	Если гармония достигнута, ответственность не так важна.
5	Если я принимаю на себя ответственность, она для меня что-то значит.
6	Я принимаю на себя ответственность, возложенную на меня учителями/родителями.



7	Я принимаю на себя ответственность за то, что делаю, и отвечаю за последствия.
8	В целом только я сам отвечаю за свои поступки.
1	Со временем я получу то, чего заслуживаю.
2	Нет никакого надежного результата того, что я делаю.
3	Если я не получу сейчас, может, не получу никогда.
4	Со временем я получу от сообщества меньше, чем вкладываю.
5	Со временем мы научимся, как вместе жить на Земле.
6	Не так важно, что я получаю, если нахожусь не на своем месте.
7	Я получу результаты только от того, что делаю сам.
8	Я вряд ли получу больше, чем право на более или менее сносную жизнь.
1	Наиболее результативна организация та, которая придает большое значение правилам и процедурам.
2	Организация с наилучшими результатами — та, которая придает большое значение пониманию целого.
3	Наиболее результативна организация та, которая придает большое значение руководителям, способным пробиваться.
4	Организация с наилучшими результатами — та, которая придает большое значение рабочим взаимоотношениям.
5	Наиболее результативна организация та, которая придает большое значение созданию сети с другими.
6	Организация с наилучшими результатами — та, которая придает большое значение традициям и обычаям.
7	Наиболее результативна организация та, которая придает большое значение целям и планированию.
8	Организация с наилучшими результатами — та, которая придает большое значение развитию боевого духа.
1	У большинства моих друзей те же ценности, что и у меня.
2	Я восхищен разнообразием ценностей моих друзей.
3	У меня много приятелей, но немногих я могу назвать другом.
4	Мои друзья — это друзья на всю жизнь.
5	Считаю, что я и мои друзья — часть единого целого.
6	Мои друзья образуют группу, к которой я принадлежу.
7	Большинство моих друзей это и мои коллеги.

	8	Нет никого, кому я мог бы полностью доверять.
	1	В жизни следует рано усвоить различие между добром и злом.
	2	Я лучше всего учусь, исходя из собственных предпосылок.
	3	Я учусь на немедленных результатах своих действий.
	4	Я учусь путем взаимодействия с членами других групп.
	5	Учусь с помощью медитации и интуиции.
	6	Учусь на чужих примерах других и копируя других.
	7	Я лучше всего учусь, если есть и немного соревновательности.
	8	Учусь на «ударах», которые получаю.
	1	Предпочитаю проводить отпуск в цивилизованных местах.
	2	Путешествовать — это значит обогащаться новым опытом.
	3	Во время путешествий я руководствуюсь инстинктом.
	4	Отпуск дает шанс повстречать множество новых людей и обзавестись новыми друзьями.
	5	В путешествиях я чувствую себя гражданином мира.
	6	Путешествовать — это замечательно, но только тогда, когда чувствуешь себя в безопасности.
	7	Мне кажется важным встречать людей, с которыми можно установить хорошее сотрудничество.
	8	Мне кажется важным понять роль организации в обществе.

Пронумеруйте в колонке (2) каждое утверждение цифрами от 1 до 8, в циклическом порядке.

№ ИЗ КОЛОНКИ «2»	ТИП ЦЕННОСТИ	НАБРАННЫЕ БАЛЛЫ
1	Порядок	
2	Обучение	
3	Власть	
4	Люди	
5	Сеть	
6	Безопасность	
7	Личный успех	
8	Выживание	

Когда пронумеруете, увидите, что максимум — это 14 баллов для каждой категории. Ожидается, что вы наберете много баллов в двух или трех категориях. Именно они вас лучше всего определяют. Важен способ их группировки, в то время как количество полученных баллов не имеет значения.



«Якоря карьеры»

Диагностика ценностных ориентаций в карьере

(по Эдгару Шейну)

► Инструкция:

По каждой из восьми карьерных ориентаций подсчитывается количество баллов. Для этого необходимо, пользуясь ключом, суммировать баллы по каждой ориентации и полученную сумму разделить на количество вопросов (5 для всех ориентаций, кроме «стабильности»). Таким образом определяется ведущая карьерная ориентация — количество набранных баллов должно быть не менее пяти. Иногда ведущей не становится ни одна карьерная ориентация — в таком случае карьера не является центральной в жизни личности.

Тест «Якоря карьеры»

- *Насколько важным для вас является каждое из следующих утверждений?*

Варианты ответов: 1 — абсолютно не важно; 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 — исключительно важно.

1. Строить свою карьеру в пределах конкретной научной или технической сферы.
2. Осуществлять наблюдение и контроль над людьми, влиять на них на всех уровнях.
3. Иметь возможность делать все по-своему и не быть стесненным правилами какой-либо организации.
4. Иметь постоянное место работы с гарантированным окладом и социальной защищенностью.
5. Употреблять свое умение общаться на пользу людям, помогать другим.
6. Работать над проблемами, которые представляются почти неразрешимыми.
7. Вести такой образ жизни, чтобы интересы семьи и карьеры взаимно уравнивали друг друга.
8. Создать и построить нечто, что будет всецело моим произведением или идеей.
9. Продолжать работу по своей специальности, чем получить более высокую должность, не связанную с моей специальностью.
10. Быть первым руководителем в организации.
11. Иметь работу, не связанную с режимом или другими организационными ограничениями.
12. Работать в организации, которая обеспечит мне стабильность на длительный период времени.
13. Употребить свои умения и способности на то, чтобы сделать мир лучше.
14. Соревноваться с другими и побеждать.
15. Строить карьеру, которая позволит мне не изменять своему образу жизни.
16. Создать новое коммерческое предприятие.
17. Посвятить всю жизнь избранной профессии.
18. Занять высокую руководящую должность.
19. Иметь работу, которая представляет максимум свободы и автономии в выборе характера занятий, времени выполнения и т.д.
20. Оставаться на одном месте жительства, чем переехать в связи с повышением.
21. Иметь возможность использовать свои умения и таланты для служения важной цели.

- *Насколько Вы согласны с каждым из следующих утверждений?*

Варианты ответов: 1 — совершенно не согласен; 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 — полностью согласен.

1. Единственная действительная цель моей карьеры – находить и решать трудные проблемы, независимо от того, в какой области они возникли.
2. Я всегда стремлюсь уделять одинаковое внимание моей семье и моей карьере.
3. Я всегда нахожусь в поиске идей, которые дадут мне возможность начать и построить свое собственное дело.
4. Я соглашусь на руководящую должность только в том случае, если она находится в сфере моей профессиональной компетенции.
5. Я хотел бы достичь такого положения в организации, которое давало бы возможность наблюдать за работой других и интегрировать их деятельность.
6. В моей профессиональной деятельности я более всего заботился о своей свободе и автономии.
7. Для меня важнее остаться на нынешнем месте жительства, чем получить повышение или новую работу в другой деятельности.
8. Я всегда искал работу, на которой мог бы приносить пользу другим.

9. Соревнование и выигрыш – это наиболее важные и волнующие стороны моей карьеры.
10. Карьера имеет смысл только в том случае, если она позволяет вести жизнь, которая мне нравится.
11. Предпринимательская деятельность составляет центральную часть моей карьеры.
12. Я бы скорее ушел из организации, чем стал заниматься работой, не связанной с моей профессией.
13. Я буду считать, что достиг успеха в карьере только тогда, когда стану руководителем высокого уровня в солидной организации.
14. Я не хочу, чтобы меня стесняла какая-нибудь организация или мир бизнеса.
15. Я бы предпочел работать в организации, которая обеспечивает длительный контракт.
16. Я бы хотел посвятить свою карьеру достижению важной и полезной цели.
17. Я чувствую себя преуспевающим только тогда, когда я постоянно вовлечен в решение трудных проблем или в ситуацию соревнования.
18. Выбрать и поддерживать определенный образ жизни важнее, чем добиваться успеха в карьере.
19. Я всегда хотел основать и построить свой собственный бизнес.
20. Я предпочитаю работу, которая не связана с командировками.

▶ Ключ к тесту

Профессиональная компетентность: 1, 9, 17, 25, 33.

Менеджмент: 2, 10, 18, 26, 34.

Автономия (независимость): 3, 11, 19, 27, 35.

Стабильность работы: 4, 12, 36.

Стабильность места жительства: 20, 28, 41.

Служение: 5, 13, 21, 29, 37.

Вызов: 6, 14, 22, 30, 38.

Интеграция стилей жизни: 7, 15, 23, 31, 39.

Предпринимательство: 8, 16, 24, 32, 40.

▶ Интерпретация результатов

Краткое описание ценностных ориентаций в карьере.

1. Профессиональная компетентность

Быть профессионалом, мастером в своем деле.

Эта ориентация связана с наличием способностей и талантов в определенной области. Люди с такой ориентацией хотят быть мастерами своего дела, они бывают особенно счастливы, когда достигают успеха в профессиональной сфере, но быстро теряют интерес к работе, которая не позволяет развивать их способности. Вряд ли их заинтересует даже значительно более высокая должность, если она не связана с их профессиональными компетенциями. Они ищут признания своих талантов, что должно выражаться в статусе, соответствующем их мастерству. Они готовы управлять другими в пределах своей компетенции, но управление не представляет для них особого интереса. Поэтому многие из этой категории отвергают работу руководителя, управление рассматривают как необходимое условие для продвижения в своей профессиональной сфере.

2. Менеджмент

Управлять — людьми, проектами, бизнес-процессами и т. п.

Для этих людей первостепенное значение имеет ориентация личности на интеграцию усилий других людей, полнота ответственности за конечный результат и соединение различных функций организации. С возрастом и опытом эта карьерная ориентация проявляется сильнее. Возможности для лидерства, высокого дохода, повышенных уровней ответственности и вклад в успех своей организации являются ключевыми ценностями и мотивами. Самое главное для них — управление: людьми, проектами, любыми бизнес-процессами — это в целом не имеет принципиального значения. Центральное понятие их профессионального развития — власть, осознание того, что от них зависит принятие ключевых решений. Причем для них не является принципиальным управление собственным проектом или целым бизнесом, скорее наоборот, они в большей степени ориентированы на построение карьеры в наемном менеджменте, но при условии, что им будут делегированы значительные полномочия. Человек с такой ориентацией будет считать, что не достиг цели своей карьеры, пока не займет должность, на которой будет управлять различными сторонами деятельности предприятия.



3. Автономия (независимость)

Главное в работе — это свобода и независимость.

Первичная забота личности с такой ориентацией — освобождение от организационных правил, предписаний и ограничений. Они испытывают трудности, связанные с установленными правилами, процедурами, рабочим днем, дисциплиной, формой одежды и т. д. Они любят выполнять работу своим способом, темпом и по собственным стандартам. Они не любят, когда работа вмешивается в их частную жизнь, поэтому предпочитают делать независимую карьеру собственным путем. Они скорее выберут низкосортную работу, чем откажутся от автономии и независимости. Для них первоочередная задача развития карьеры — получить возможность работать самостоятельно, самому решать, как, когда и что делать для достижения тех или иных целей. Карьера для них — это, прежде всего, способ реализации их свободы, поэтому любые рамки и строгое подчинение оттолкнут их даже от внешне привлекательной вакансии. Такой человек может работать в организации, которая обеспечивает достаточную степень свободы.

4. Стабильность работы

Стабильная, надежная работа на длительное время.

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

5. Стабильность места жительства

Главное — жить в своем городе (минимум переездов, командировок).

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

6. Служение

Воплощать в работе свои идеалы и ценности.

Данная ценностная ориентация характерна для людей, занимающихся делом по причине желания реализовать в своей работе главные ценности. Они часто ориентированы больше на ценности, чем на требующиеся в данном виде работы способности. Они стремятся приносить пользу людям, обществу, для них очень важно видеть конкретные плоды своей работы, даже если они и не выражены в материальном эквиваленте. Основной тезис построения их карьеры — получить возможность максимально эффективно использовать их таланты и опыт для реализации общественно важной цели. Люди, ориентированные на служение, общительны и часто консервативны. Человек с такой ориентацией не будет работать в организации, которая враждебна его целям и ценностям.

7. Вызов

Сделать невозможное — возможным, решать уникальные задачи.

Эти люди считают успехом преодоление непреодолимых препятствий, решение неразрешимых проблем или просто выигрыш. Они ориентированы на то, чтобы «бросать вызов». Для одних людей вызов представляет более трудная работа, для других это — конкуренция и межличностные отношения. Они ориентированы на решение заведомо сложных задач, преодоление препятствий ради победы в конкурентной борьбе. Они чувствуют себя преуспевающими только тогда, когда постоянно вовлечены в решение трудных проблем или в ситуацию соревнования. Карьера для них — это постоянный вызов их профессионализму, и они всегда готовы его принять. Социальная ситуация чаще всего рассматривается с позиции «выигрыша/проигрыша». Процесс борьбы и победа более важна для них, чем конкретная область деятельности или квалификация. Новизна, разнообразие и вызов имеют для них очень большую ценность, и, если все идет слишком просто, им становится скучно.

8. Интеграция стилей жизни

Сохранение гармонии между сложившейся личной жизнью и карьерой.

Для людей этой категории карьера должна ассоциироваться с общим стилем жизни, уравновешивая потребности человека, семьи и карьеры. Они хотят, чтобы организационные отношения отражали бы ува-

жение к их личным и семейным проблемам. Выбирать и поддерживать определенный образ жизни для них важнее, чем добиваться успеха в карьере. Развитие карьеры их привлекает только в том случае, если она не нарушает привычный им стиль жизни и окружение. Для них важно, чтобы все было уравновешено – карьера, семья, личные интересы и т.п. Жертвовать чем-то одним ради другого им явно несвойственно. Такие люди обычно в своем поведении проявляют конформность (тенденция изменять свое поведение под влиянием других людей с тем, чтобы оно соответствовало мнению окружающих).

9. Предпринимательство

Создавать новые организации, товары, услуги.

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

Выбор типа карьеры

► Инструкция

Выберите один из четырех вариантов ответа.

1. Если бы у вас был свободный вечер, что бы вы скорее всего предпочли?

- а) Пойти на вечеринку.
- б) Остаться дома и посидеть в интернете.
- в) Целиком отдаться хобби (например, завершить начатый бриколаж).
- г) Пойти в кино.

2. Какой раздел новостного сайта вы читаете в первую очередь?

- а) Советы для читателей или передовицу.
- б) Последние новости.
- в) Спорт.
- г) Развлечения.

3. Что вы предпочитаете делать на вечеринке?

- а) Встречать гостей.
- б) Обсуждать события дня.
- в) Готовить аперитивы.
- г) Развлекаться.

4. Какую книгу вы хотели бы в качестве подарка для себя?

- а) Как взаимодействовать с людьми.
- б) Краткая история времён.
- в) Как функционируют вещи.
- г) Книга по искусству чаепития.

5. Что вы предпочли бы делать в свободное время?

- а) Встретиться с друзьями за чашечкой кофе.
- б) Навести порядок в платяном шкафу.
- в) Поработать в саду или заняться новым декорированием дома.
- г) Написать стихотворение

6. Подошла ваша очередь выбирать фильм. Каков ваш первый выбор?

- а) Романтическая комедия.
- б) Захватывающая драма.
- в) Приключенческий боевик.
- г) Независимое кино.

7. Вы на общественном мероприятии. Какая группа была бы для вас предпочтительна?

- а) Большая группа, где многие смеются.
- б) Маленькая группа, в которой о чем-то оживленно беседуют.
- в) Группа людей, которые играют в кегли или «мельницу».
- г) Одиночка, который кажется интересным.



8. У вас есть шанс участвовать в реалити-шоу. На выбор:

- а) передача, в которой навыки межличностного общения помогают выиграть;
- б) ничего не выбираю; я считаю, что передачи типа реалити-шоу — это трата времени;
- в) передача, которая дает шанс поработать руками или что-нибудь смастерить;
- г) передача, в которой можно выиграть за счет своего таланта.

9. Какая из следующих характеристик, по словам друзей, описывает вас лучше всего?

- а) Социальный.
- б) Умный.
- в) Мастерской.
- г) Творческий.

Ваши ответы могут служить показателями относительно подходящей для вас **карьеры**. В то время как все потенциальные виды карьеры включают деятельность с людьми, информацией, предметами или различными видами работы, многие профессии сосредоточены на одном аспекте или характеристике.

► Результаты теста относительно подходящей карьеры

Исходя из большинства ваших ответов:

- а)** Подходящая для вас карьера подразумевает работу с людьми. Такая карьера включает такие виды деятельности, как наставничество, переговоры, консультирование, контроль, общение, помощь. Возможными профессиями для вас могут стать такие, как: учитель, менеджер по персоналу, консультант, социальный работник и т. д.
- б)** Ваша идеальная карьера предполагает работу с информацией. Она может включать такие задания, как синтез, координацию, анализ, компиляцию, сравнение. В числе потенциальных профессий: библиотечкарь, редактор, веб-разработчик, организатор, частный детектив, бухгалтер.
- в)** В карьере вы предпочитаете работу с инструментами, а обязанности, которые вы можете на себя взять, включают точность работы, которую вы выполняете, контроль, управление разными машинами и т. д. Среди возможных профессий: повар, монтажник, механик, инженер и др.;
- г)** Подходящей для вас является какая-либо творческая профессия. Вы можете выбрать из следующих вариантов: писатель, фотограф, певец, декоратор, художник-график, модельер и т. п.

Открой идеальную работу

► Инструкция

Выберите один ответ из четырех вариантов.

1. Как вам нравится проводить свободное время?

- А. Вместе с друзьями и семьей или в выполнении различной волонтерской деятельности для общества.
- Б. Писать, читать, рисовать, слушать музыку, изобретать что-то новое.
- В. Делать покупки, посещать друзей, ездить в город или в новые рестораны и клубы.
- Г. Узнавать новые места и людей, путешествовать, наносить визиты.

2. Какие типы сайтов вам нравится посещать в интернете?

- А. Сайты, освещающие социальную активность, страницы местных новостей.
- Б. Креативные и интерактивные сайты, продвигающие новые идеи, особенно блоги.
- В. Финансовые сайты, с новостями по вопросам инвестиций, рынков капитала.
- Г. Сайты, представляющие экстремальные виды спорта, возможности на время каникул или мероприятия под открытым небом.

3. Какая роль у вас вызывает наибольшее удовлетворение от работы?

- А. Работать с массой людей, взаимодействовать с различными людьми.
- Б. Сотрудничать с коллегами, менеджерами и клиентами, создавать различные презентационные материалы.
- В. Руководить командой или отдавать распоряжения другим.
- Г. Быть всегда включенным в деятельность, которая не соблюдает традиционную программу работы.

4. Какие обязанности вы бы предпочли?

- А. Заботиться о благе других, включая здоровье, безопасность, образование.
- Б. Создавать креатив и сотрудничать с другими.
- В. Управлять бюджетом, финансами и ценными бумагами какой-либо организации.
- Г. Каждый день встречаться с новыми людьми, посещать новые места.

5. Какие из перечисленных фильмов вам понравились?

- А. «Доктор Дулиттл», «Общество мертвых поэтов», «Умница Уилл Хантинг».
- Б. «Дьявол носит Прадо», «Фрида», «Артист».
- В. «Форс-мажоры», «Безумцы», «Ученик мастера».
- Г. «Вокруг света за 80 дней», «Кругосветное путешествие», «Всемирный путешественник».

Интерпретация результатов

Большинство **ответов А.** Вы тот, кто любит совершенствовать и развивать других. Идеальной профессией для вас может стать одна из следующих: ветеринар, медсестра, учитель, библиотекарь, социальный работник.

Большинство **ответов Б.** Вы относитесь к творческому типу личности, вам по нраву воображение, фантазия. Идеальные для вас профессии: дизайнер, модельер, фотограф, писатель, флорист, архитектор, ландшафтный дизайнер, режиссер.

Большинство **ответов В.** Ваш тип ориентирован в финансовом направлении, вам нравится быть в центре событий. Ваши профессии это: адвокат, менеджер, экономист, системный администратор, специалист по маркетингу, финансовый директор, менеджер по продажам.

Большинство **ответов Г.** Вы относитесь к авантюрному типу личности, вам нравится путешествовать, знакомиться с новыми людьми, риски вас не пугают, а привлекают. Возможные профессии: летчик, антрополог, археолог, турагент, репортер, корреспондент.

Тест на совместимость с профессией

(По материалам Horst H. Sewert, «Тесты профессиональных навыков и их решение». Gemma Pres. Bucureşti. 2000)

Прежде чем начать, подумайте немного о различиях между отношениями, указанными в начале каждого утверждения — *мне бы понравилось; я бы хотел; меня интересует; чувствую, что смогу; я в состоянии* и т. д.

Относительно областей, о которых вы ничего не знаете, **ограничьтесь** тем, что просто отметьте соответствующий индекс (если все же вы чувствуете, что аргумент мог бы вас заинтересовать, найдите информацию и затем выполните тест еще раз).

1. Мне бы понравились организация и оптимизация технологических потоков.
1...2...3...4...5...6
2. Мне бы понравилось изобретать машины/механизмы.
1...2...3...4...5...6
3. Хотел бы что-нибудь мастерить, делать своими руками.
1...2...3...4...5...6
4. Мне бы понравилось планировать стратегию рекламных кампаний.
1...2...3...4...5...6
5. Меня очень интересует химический состав веществ.
1...2...3...4...5...6
6. Я уже разбираюсь в юридических и налоговых вопросах, так что мне бы понравилось оказывать помощь в этом направлении.
1...2...3...4...5...6
7. Мне бы понравилось переводить, работать с документацией на иностранных языках.
1...2...3...4...5...6
8. Мне нравится конструировать радиоприемники.
1...2...3...4...5...6
9. Меня интересует политика и социальные науки.
1...2...3...4...5...6
10. Мне нравится работать на компьютере.
1...2...3...4...5...6



11. Мне доставляет удовольствие консультировать покупателей.
1...2...3...4...5...6
12. Меня интересуют проблемы защиты окружающей среды.
1...2...3...4...5...6
13. Мне бы понравилось трудиться в сельском или лесном хозяйстве.
1...2...3...4...5...6
14. Мне бы понравилось работать журналистом или заниматься сбором информации.
1...2...3...4...5...6
15. Мне доставляет удовольствие ремонтировать машины или техническую аппаратуру.
1...2...3...4...5...6
16. Мне бы понравилось создавать компьютерные программы и экспериментировать с ними.
1...2...3...4...5...6
17. Мне бы понравилось представлять интересы моей страны за границей.
1...2...3...4...5...6
18. Мне было бы интересно работать с нуждающимися или имеющими особые потребности людьми.
1...2...3...4...5...6
19. Я знаком с ремеслами, мне нравится самому создавать полезные предметы.
1...2...3...4...5...6
20. Я знаю, что мне без усилий даются различные технические расчеты.
1...2...3...4...5...6
21. Мне бы понравилось оказывать пациентам медицинскую помощь.
1...2...3...4...5...6
22. Я бы хотел заняться обработкой металлов.
1...2...3...4...5...6
23. Я заинтересован в разработке и распространении проспектов (рекламных).
1...2...3...4...5...6
24. Я предпочел бы изучать иностранные языки и работать с ними.
1...2...3...4...5...6
25. Мне бы понравилось строить здания или возводить мосты.
1...2...3...4...5...6
26. Я бы хотел заняться всеми видами продаж.
1...2...3...4...5...6
27. Мне доставляет удовольствие упорядочивать и систематизировать разные виды данных.
1...2...3...4...5...6
28. Я хотел бы делать расчеты характеристик электрического тока.
1...2...3...4...5...6
29. Мне бы понравилось вести плановые расчеты расходов, работать с финансами.
1...2...3...4...5...6
30. Мне легко создавать или интерпретировать изображения, художественные формы.
1...2...3...4...5...6
31. Мне нравится проводить химические опыты.
1...2...3...4...5...6
32. Мне доставляет удовольствие проводить различные измерения, анализировать и толковать их результаты.
1...2...3...4...5...6
33. Я полагаю, что изучение взаимосвязей между научными явлениями — важная сфера деятельности.
1...2...3...4...5...6
34. Мне бы понравилась профессия, связанная с защитой окружающей среды.
1...2...3...4...5...6
35. Мне бы понравилось заниматься чертежами и проектами.
1...2...3...4...5...6
36. Меня интересует литература как феномен культуры.
1...2...3...4...5...6
37. Мне кажется важным знать, каковы перспективы развития нашего общества.
1...2...3...4...5...6
38. Мне бы понравилось заниматься научной работой.
1...2...3...4...5...6
39. Мне бы понравилось предоставлять консультации по финансовым или банковским вопросам.
1...2...3...4...5...6
40. Мне бы понравилось разрабатывать электронные схемы.
1...2...3...4...5...6
41. Мне бы понравилось разрабатывать личные строительные проекты.
1...2...3...4...5...6
42. Мне бы понравилось самому конструировать разные электроприборы.
1...2...3...4...5...6
43. Мне бы понравилось работать на электростанции.
1...2...3...4...5...6
44. Мне бы понравились сборка и контроль производственных линий.
1...2...3...4...5...6
45. Мне бы понравилось работать в сфере образования для взрослых.
1...2...3...4...5...6

- 46.** Мне бы понравилось заботиться и помогать людям с особыми потребностями.
1...2...3...4...5...6
- 47.** Мне бы понравилось работать со стеклом или керамикой.
1...2...3...4...5...6
- 48.** Мне бы понравилось работать с декором интерьера.
1...2...3...4...5...6
- 49.** Для меня важно исследование межличностных отношений.
1...2...3...4...5...6
- 50.** Я очень хорошо вижу себя в качестве инструктора по фитнесу или физической реабилитации.
1...2...3...4...5...6
- 51.** Мне бы понравилось воспитывать малышей.
1...2...3...4...5...6
- 52.** Я очень хорошо вижу себя в качестве автора книг или публициста.
1...2...3...4...5...6
- 53.** Меня интересуют проблемы философии.
1...2...3...4...5...6
- 54.** Мне бы понравилось руководить компанией по коммерческой рекламе.
1...2...3...4...5...6
- 55.** Мне бы понравилось предоставлять юридические консультации.
1...2...3...4...5...6
- 56.** Я чувствую, что способен разрабатывать формуляры и проверять их.
1...2...3...4...5...6
- 57.** Меня очень интересует изучение межличностных отношений.
1...2...3...4...5...6
- 58.** Меня привлекают произведения искусства — старинные или современные.
1...2...3...4...5...6
- 59.** Мне бы понравилось помогать человечеству.
1...2...3...4...5...6
- 60.** Мне бы доставило удовольствие строить дома.
1...2...3...4...5...6
- 61.** Мне бы понравилось переводить тексты с иностранных языков.
1...2...3...4...5...6
- 62.** Я бы хотел печатать газеты.
1...2...3...4...5...6
- 63.** Мне бы понравилось объяснять другим преимущества определенных продуктов.
1...2...3...4...5...6
- 64.** Мне бы понравилось ухаживать за пожилыми и немощными.
1...2...3...4...5...6
- 65.** Мне бы понравилось помогать другим в решении повседневных проблем.
1...2...3...4...5...6
- 66.** Я вижу себя в кораблестроении.
1...2...3...4...5...6
- 67.** Меня всегда интересовали политические системы.
1...2...3...4...5...6
- 68.** Мне бы понравилось разрабатывать программное обеспечение.
1...2...3...4...5...6
- 69.** Больше всего мне бы понравилось консультирование по налогам и сборам.
1...2...3...4...5...6
- 70.** Мне бы очень понравилось бороться с болезнями и исследовать их.
1...2...3...4...5...6
- 71.** Я знаю, что могу успешно рассчитывать цены и различные предложения.
1...2...3...4...5...6
- 72.** Мне бы очень понравилось иметь дело с акциями на фондовой бирже.
1...2...3...4...5...6
- 73.** Мне бы очень понравилось работать лесником: сажать деревья, восстанавливать вырубленные леса.
1...2...3...4...5...6
- 74.** Мне бы очень понравилось проектировать дороги, устраивать парковки, которые гармонизировали бы с окружающей средой, не нанося ей вреда.
1...2...3...4...5...6
- 75.** Мне бы очень понравилось работать с молодежью.
1...2...3...4...5...6
- 76.** Мне бы очень понравилось разрабатывать экстерьеры зданий.
1...2...3...4...5...6
- 77.** Меня очень интересуют техника анимационных фильмов и спецэффекты.
1...2...3...4...5...6
- 78.** Меня интересует профессиональный спорт.
1...2...3...4...5...6
- 79.** Хочу работать в области продаж.
1...2...3...4...5...6
- 80.** Меня прежде всего интересует сфера дипломатии.
1...2...3...4...5...6



► Оценка профессиональной совместимости с различными сферами деятельности

1. МНЕ БЫ ПОНРАВИЛОСЬ БЫТЬ ХИМИКОМ, РАБОТАТЬ В ЛАБОРАТОРИИ

5	31	32	33	63	76	Всего

Повышенная/Наиболее близки: от 24 до 36 баллов

Современная химия чрезвычайно многоплановая. Есть множество смежных с химией областей. Это и химия сельского хозяйства, и фармацевтика, и производство продовольственных товаров. Возникли такие новые отрасли, как экокхимия и талассохимия (химия морей и океанов, от греч. *thalassa* — море, океан), многие другие смежные и связанные с химией отрасли. Все они тесно связаны между собой, образуя родственные направления.

Получив дополнительное или высшее образование, вы можете принять решение стать химиком, химиком-инженером или химиком-проектировщиком.

Конечно, предполагаемый заработок различается в каждом конкретном случае: многое зависит от квалификации, специализации, других факторов. И не только на разных предприятиях, но даже внутри одного и того же института или предприятия зарплаты сотрудников отличаются.

2. МНЕ БЫ ПОНРАВИЛОСЬ БЫТЬ АРХИТЕКТОРОМ

25	29	35	41	48	70	Всего

Наиболее близки/(от 24 до 36 баллов)

Архитектура предполагает планирование, проектирование и возведение государственных, общественных или промышленных объектов, постройку подвесных, подземных или плавучих конструкций, строительство дорог и мостов, а также снос различных сооружений. Все это следует проводить при соблюдении четко определенных инструкций — технических, строительных, экономических, социологических, экологических и юридических (правовых).

Подготовка архитекторов, проектировщиков и инженеров-конструкторов во многих вопросах схожа. В частности, в отношении математических и статистических расчетов, в разработке и понимании планов и этапов выполнения, а также в управлении такими работами, предприятиями или офисами.

3. МНЕ БЫ ПОНРАВИЛОСЬ БЫТЬ СПЕЦИАЛИСТОМ ИТ

1	10	16	20	27	68	Всего

Наиболее близки/Повышенная склонность (от 24 до 36 баллов)

Информатика в целом занимается обработкой информации, данных, текстов и изображений. Она исследует сущность процессов обработки посредством применения моделей и абстракций.

Изучение информатики значительно облегчают такие наклонности, как склонность к анализу и основательные знания в области передовых методов программирования, а также математики, логики и теории информатики.

Те, кто обладает способностями, совместимыми с этой областью, могут стать инженерами-информатиками только после накопления серьезного багажа знаний об архитектуре компьютеров и компьютерных сетей, а также о всевозможных терминалах. Более высокая специализация может быть достигнута углубленным изучением аспектов в областях применения компьютерных технологий, а также в связи с проблемами их использования в практике будущего.

4. МНЕ БЫ ПОНРАВИЛОСЬ БЫТЬ КОНСТРУКТОРОМ, ИНЖЕНЕРОМ МАШИНОСТРОЕНИЯ

2	15	20	22	44	66	Всего

Наиболее близки/Повышенная склонность (от 24 до 36 баллов)

Инженеры машиностроения проектируют и участвуют в возведении технических установок, машин и механизмов, устройств и оборудования, производственных и технологических линий.

Конструкторы-машиностроители поддерживают свою деятельность не только с помощью технических знаний и солидной подготовки в области естественных наук, но и посредством собственной креативности и изобретательства.

В перечне объектов их занятости отопительные и охлаждающие системы, кондиционеры и станки, производственные инструменты, автоматизированные механизмы, промышленные роботы, конвейерные системы, часовые механизмы, счетные и печатные машины, аппараты и инструменты всех видов.

5. МНЕ БЫ ПОНРАВИЛОСЬ БЫТЬ ХУДОЖНИКОМ, РЕМЕСЛЕННИКОМ

3	19	22	30	47	58	Всего

Наиболее близки/Повышенная склонность (от 24 до 36 баллов)

Ремесленники планируют, намечают, наблюдают, выстраивают, собирают и ремонтируют технические установки, аппараты, инструменты, машины, оснащение и конструкции всех видов. Они являются создателями уникальных и небольших серий. Занятие профессиями, относящимися к данной области, предполагает способность к ручному труду, к бриколажу (создание предметов/ объектов из любых подручных материалов), удовольствие задумывать и создавать различные предметы собственными руками.

Способность к ручному труду характерна для новаторов и рационализаторов, которые, как и прочие ремесленники, обладают общими знаниями и из других областей, связанных с конструированием, механикой, электротехникой и электроникой; все они — люди с развитыми воображением, фантазией и творческим духом. Способность к ремеслу, в принципе, лежит в основе любой деятельности.

6. МНЕ БЫ ПОНРАВИЛОСЬ БЫТЬ СОЦИОЛОГОМ, ПОЛИТИКОМ, ПОЛИТОЛОГОМ, СОЦИАЛЬНЫМ РАБОТНИКОМ

9	37	49	53	57	67	Всего

Наиболее близки: от 24 до 36 баллов

Задача социологов, социальных работников и педагогов в системе социальной защиты — государственной или неправительственной — состоит в оказании помощи нуждающимся. Они распределяют персональную или материальную помощь лицам с особыми потребностями и нуждающимся, и они же являются теми, кто вносит вклад — в большинстве случаев решающий — в решение экстремальных ситуаций, таких как природные катаклизмы (землетрясения, наводнения и т. п.) или кризисные обстоятельства (го-



лод, война, эпидемии и др.). Посредством просветительства они способствуют искоренению некоторых явлений, например таких, как демографический дисбаланс или заболевания, связанные с недостаточной осведомленностью (венерические болезни, чесотка, тиф и др.). Познания в таких областях, как просвещение и медицина, являются поддержкой в оказании социальной помощи.

Политология имеет дело с государственными и социальными учреждениями. Ее философско-теоретические основы можно найти как в прошлом, так и в настоящем. Исследователи данной области изучают способы решения противоречий, возникающих между законами, в одной стороны, и современным обществом, с другой.

7. МНЕ БЫ ПОНРАВИЛАСЬ СФЕРА ДИПЛОМАТИИ, МЕЖДУНАРОДНЫХ ОТНОШЕНИЙ

7	17	24	61	67	80	Всего

Наиболее близки: от 24 до 36 баллов

Эксперты в любой сфере внешних связей являются полезными в широкой гамме деятельности. В качестве дипломатов они могут представлять правительство или объединения, институты, исходя из интересов по ту сторону границы.

Дипломатическая служба требует — наряду с хорошим общим образованием — постоянного наблюдения за международными событиями, физического и нравственного состояния выше среднего, а также знания основных европейских языков — немецкого, английского и французского. Любой другой международный язык (испанский, португальский, русский, арабский, китайский или японский), является важным преимуществом при любом намерении продвижения.

Требования относительно занятия вспомогательных должностей не являются столь суровыми и настоятельными, но все же необходимо хорошее знание соответствующих задач, полномочий или компетенций, а также знание языка, преимущественно используемого в месте пребывания дипломата.

8. МНЕ БЫ ПОНРАВИЛОСЬ БЫТЬ ЭЛЕКТРИКОМ, ЭЛЕКТРОТЕХНИКОМ

8	15	28	40	42	43	Всего

Наиболее близки/Повышенная склонность (от 24 до 36 баллов)

Профессии, связанные с электричеством, электроэнергией предполагают обязательное знание, в частности, законов передачи электромагнитных импульсов и волн. Наиболее часты такие специальности в данной сфере, как:

- конструктор электрооборудования;
- конструктор электронного оснащения;
- электромонтажник;
- электротехник;
- электромонтер по ремонту и обслуживанию;
- электронщик по ремонту и обслуживанию;
- работники телекоммуникаций;
- радио- и телетехники.

Электромонтажники могут заниматься системами установок по снабжению и распределению электроэнергии, по защите и сигнализации, по наблюдению, электроотоплению, освещению, а также системами антенных установок. Они монтируют силовые или линии электропередач, осветительные установки, аппаратуру по запуску/остановке или переключению оборудования, а также любые электрические панели управления оборудованием и линиями промышленного производства. Они также могут специализироваться в сфере разного вида услуг — от бытовых электроприборов до специфических для определен-

ной отрасли промышленности (холодильная техника, полиграфия, автомобильная промышленность и т. д.). Электрики присутствуют на любом строительном объекте, промышленном предприятии, в любом учреждении. Их теоретическая подготовка всегда предполагает и применение навыков ремесла, и способность понимания феномена электричества, электрических схем и планов.

Всего несколько десятилетий назад электрики (техники или инженеры) были включены в более крупное семейство техников-машиностроителей. Однако технический прогресс, развитие технологий потребовали от практикующих специалистов этих профессий ряда навыков, характерных для других сфер: сегодня необходимы знания в области математики, структуры материалов, строительства и точной механики. Большинство электронщиков — это, прежде всего, электрики с подготовкой, подобной той, которую получают информатики.

9. МНЕ БЫ ПОНРАВИЛОСЬ БЫТЬ ЭКОНОМИСТОМ, КОММЕРСАНТОМ, ФИНАНСИСТОМ

11	26	63	71	72	79	Всего

Наиболее близки/Повышенная склонность (от 24 до 36 баллов)

Опыт последних лет показывает значительную заинтересованность выпускников лицеев к профессиям торгово-экономической сферы и, соответственно, к квалификации, которую можно получить, пройдя курсы постлицейского образования в следующих областях:

- розничная торговля;
- оптовая торговля;
- торговля промышленными товарами;
- торговля недвижимостью;
- прямые продажи;
- торговля по почте;
- электронная торговля;
- внутренний туризм;
- международный туризм;
- воздушные перевозки пассажиров;
- воздушные перевозки товаров;
- наземный транспорт;
- морской транспорт;
- страхование;
- книготорговля и издательская сфера;
- реклама;
- экономический служащий: кассир, бухгалтер и т. д.

10. МНЕ БЫ ПОНРАВИЛОСЬ РАБОТАТЬ В ОБЛАСТИ ОТНОШЕНИЙ С ОБЩЕСТВЕННОСТЬЮ, РЕКЛАМЫ, ВИЗУАЛЬНОГО ИСКУССТВА, В АГЕНТСТВАХ НЕДВИЖИМОСТИ

4	23	26	34	54	56	57	77	Всего

Наиболее близки/Повышенная склонность (от 24 до 48 баллов)

Агент по связям с общественностью (PR) — это человек, представляющий фирму, предприятие, компанию, профессиональное объединение или любое другое учреждение, который обязан представить их в наиболее благоприятном свете тем, с кем они имеют взаимоотношения, уделяя особое внимание общественному мнению.



Специалисты по связям с общественностью по большей части вышли из медийной среды (пресса, радио, ТВ), а также из педагогических или торгово-экономических кругов. Большинство из них будет искать агентства по связям с общественностью и рекламе, при условии получения дополнительной квалификации, от чего будет зависеть не только динамика развития карьеры в данной области, но и материальное вознаграждение в таких секторах, как торговые агентства или агентства недвижимости.

Практики визуального искусства также охватывают довольно широкий спектр занятий. Получившие высокое число баллов в области прикладного искусства могут быть фотографами, теле- или кинооператорами, а с 12–18 баллами в разделе 13 оправдан выбор карьеры в качестве модератора или актера.

11. МНЕ БЫ ПОНРАВИЛОСЬ БЫТЬ ЮРИСТОМ, ВЕДУЩИМ КОНСУЛЬТАНТОМ, ЭКСПЕРТОМ, ВОЕННОСЛУЖАЩИМ

6	10	39	55	65	69	Всего

Наиболее близки/Повышенная склонность (от 24 до 36 баллов)

В область юридических наук входят профессии, которые основаны на текущем законодательстве — гражданском, административном, коммерческом и уголовном. Юристы — независимо от своей специализации (юрисконсульты, адвокаты или судьи) — могут вступать в отношения с другими областями, такими как политическая, сфера социальных структур (полиция, армия, социальная помощь, госслужащие различного ранга), область экономики, философии, маркетинга, менеджмента и т. д. Они находятся в постоянном контакте с развитием правовой системы, координирующей повседневную деятельность большинства компонентов экономической и социальной жизни.

Получение юридического образования необходимо не только для занятия профессиональной деятельностью, строго связанной с магистратурой (судьи или прокуроры), но и для профессии адвоката, нотариуса, юридического консультанта, эксперта по налогам и сборам или в конкретных областях права (международного, морского и т. д.). Военная карьера, с учетом высоких званий, также предполагает подобные навыки той же категории.

12. МНЕ БЫ ПОНРАВИЛОСЬ РАБОТАТЬ В ОБЛАСТИ СЕЛЬСКОГО ИЛИ ЛЕСНОГО ХОЗЯЙСТВА, ЗАЩИТЫ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

12	13	34	59	73	74	Всего

Наиболее близки/Повышенная склонность (от 24 до 36 баллов)

Современное сельское хозяйство и перерабатывающая промышленность (рыбное, лесное хозяйство и т. п.) ведут свою деятельность на основе новейших приемов, систем или оборудования, с помощью самых современных принципов планирования и организации.

Существует множество видов деятельности, специфичных для данной сферы, которые все чаще предполагают получение диплома техника. Обработка и защита почвы, ее удобрение и мелиорация, санация и ирригация полей, посев и сбор урожая, разведение и уход за животными, птицей и различными культурами, закупки, хранение и продажа различных почвенных продуктов — не говоря уже о самых известных — это профессии, в основе которых должны быть не только прикладной характер, интерес к ним, но предполагает серьезный багаж знаний о природе и защите среды — от практики до экономических и даже правовых последствий. Хороший зоотехник, технолог рыбководства, овощеводства, садоводства, виноградарства и т. п. всегда будет оценен по достоинству.

Данная сфера чаще всего зависима от погодных условий и носит глубоко специфичный характер. Личная склонность к некоторым видам специализации может быть подтверждена высоким количеством баллов, полученных в других областях: ландшафтный дизайнер (архитектура), исследователь (информатика, экономика и др.), ветеринар (медицина) и т. д.

13. МНЕ БЫ ПОНРАВИЛОСЬ БЫТЬ ЖУРНАЛИСТОМ, РЕПОРТЕРОМ, ИССЛЕДОВАТЕЛЕМ-ДОКУМЕНТОВЕДОМ

9	14	36	52	62	78	Всего

Наиболее близки/Повышенная склонность (от 24 до 36 баллов)

Сфера деятельности, связанная с журналистикой и публицистикой, охватывает весь круг профессий, сопряженных с получением, обработкой и распространением информации через прессу, радио и телевидение, независимо от того, для чего она предназначена — для общего пользователя (газеты, журналы, радио- или телеканалы) или для узкоспециального (кинематография, производство дисков, магнитных лент или видеокассет, новостных или информационных агентств и т. п.) фирмами, государственными или частными учреждениями/профессиональными объединениями, властями, издательствами и др. Почти все они требуют безупречного знания языка, на котором проводится их деятельность, а также одного из языков международного общения, способности к выражению в письменной, устной или образной форме (число баллов в области «международные услуги» может подтверждать наличие такой способности). Знакомство с развитием политических и социальных событий международного плана также представляет собой важное требование, равно как и использование техник компьютерной обработки текстов и/или изображений (с высоким количеством баллов в разделе 10).

Правда, в последнее время появляются новые, особые формы специализированной квалификации (в таких областях, как журналистика, фотоискусство, режиссура или профессия оператора). Во многих случаях подтверждение может быть сделано еще через работу, проводимую в других областях, или через накопленный опыт — критерии для работы или для инициирования деятельности в качестве свободного профессионала.

14. МНЕ БЫ ПОНРАВИЛОСЬ БЫТЬ ВРАЧОМ

18	21	46	59	64	70	Всего

Наиболее близки/Повышенная склонность (от 24 до 36 баллов)

Профессии данной области занимаются изучением причин возникновения заболеваний, их распознаванием, борьбой с ними, их лечением и искоренением, как в теории (исследованиях), так и на практике. Речь идет как о лицах, ухаживающих за больными или оказывающих санитарную помощь (фельдшеры), которые получили сертификат о получении послесреднего профессионального образования, так и о тех, кто получил университетское или постуниверситетское образование, позволяющее им заниматься практикой семейного, военного или судового врача, или врача определенной специализации (педиатр, хирург, диетолог и др.). Занятие этими профессиями может иметь место в государственных или административных институтах и учреждениях, в частных компаниях или фирмах, а также в частных кабинетах и клиниках.



15. МНЕ БЫ ПОНРАВИЛОСЬ БЫТЬ ПЕДАГОГОМ, ТРЕНЕРОМ, СПОРТСМЕНОМ, ВОЕННЫМ ИЛИ ПОЛИЦЕЙСКИМ

38	45	50	51	65	75	Всего

Наиболее близки/Повышенная склонность (от 24 до 36 баллов)

Склонность педагогов всех степеней к дисциплине сближает эту область с той, в которой работают лица в структурах военного типа — полиции, госохране, в военной сфере и т. п. Однако для тех, кто желает достичь должностей в высших эшелонах из указанных областей, необходимы способности, скорее, того типа, которые требуются в сфере юстиции.

Практика профессий педагогическо-образовательной области может иметь место в собственно образовательных учреждениях, но и вне их, в экономических, промышленных или коммунитарных подразделениях, по отношению к которым предлагается широкая палитра учреждений профессионального послесреднего, университетского или постуниверситетского образования, которая со всей очевидностью превышает предложения рынка труда.

► Психологический профиль профессиональной склонности и его графическое представление

Надеемся, что включение подсчета баллов по совместимости способностей с различными сферами деятельности принесла вам моменты хорошего настроения, призванные отплатить за терпеливо приложенные усилия по концентрации внимания. Но не думайте, что это всё.

Последняя часть данной главы даст вам возможность увидеть в целом, как личностные способности проецируются на профессиональные перспективы. Введите в представленную ниже таблицу полученное число баллов и поразмышляйте над полученной картиной: вы довольны результатами? Какую дополнительную информацию о профессиях вам нужно ещё собрать? Какие необходимые профессиональные знания и навыки вам нужно развить?

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ПРОФИЛЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ НАКЛОННОСТИ — ГРАФИЧЕСКОЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЕ

№	ПРОФЕССИИ	НУЛЕВАЯ СКЛОННОСТЬ			ПОВЫШЕННАЯ СКЛОННОСТЬ		
		1-5	6-11	12-17	18-23	24-30	31-48
1	Химик, лаборант						
2	Архитектор, инженер-конструктор						
3	Информатик, специалист по кибернетике						
4	Конструктор-машиностроитель, механик, техник, инженер, математик						
5	Ремесленник, художник						
6	Социолог, политик, государственный служащий						
7	Внешние связи, дипломат, эксперт по развитию						

8	Электрик, электротехник, электронщик						
9	Коммерсант, экономист, организация производства						
10	Связи с общественностью, реклама, визуальное искусство, недвижимость						
11	Консультант, юрист, судья, адвокат, нотариус, военнослужащий						
12	Защита среды, сельское хозяйство, лесное хозяйство, рыбоводство, животноводство						
13	Журналист, редактор, документовед, публицистика, издательское дело						
14	Медицинская помощь, медик, доктор, хирург						
15	Учитель, преподаватель, тренер, военные структуры						

3.4. Инструменты для определения предпринимательских способностей

Обладаете ли вы психологией победителя?

► Инструкция

Прочитайте утверждения и оцените, в какой степени вы согласны с каждым из них.

УТВЕРЖДЕНИЕ	Полностью не согласен	Не согласен	Отчасти согласен	Полностью согласен
1. Принимаю риски.				
2. Никогда ни на что не надо воздействовать силой.				
3. Мне нравится брать на себя инициативу.				
4. Никогда не считаю себя побежденным заранее.				
5. По натуре я фаталист.				
6. Никогда не поддаюсь панике.				
7. Я человек, который со всей решительностью противостоит проблемам.				
8. Я много размышляю, прежде чем принять решение.				



9. Я склонен к пораженчеству.				
10. Нужно бороться, если желаешь достичь успеха.				
11. Я не из тех, кто любит завоевывать признание.				
12. Без усилий ничего никогда не получишь.				
13. Меня отличает боевой характер.				
14. Обычно я считаю себя лучшим.				
15. Жизнь — непрерывная борьба.				
16. Если мы не рискуем — ничего не получаем.				
17. Я не тот, кого называют победителем.				
18. Ризику я предпочитаю безопасность.				
19. Я очень вовлечен в свои проекты.				
20. Мне не нравится конкурентность.				
21. Тише едешь — дальше будешь.				
22. Я быстро принимаю решения.				
23. Выживают сильнейшие.				
24. Каждый несет ответственность за свой выбор.				
25. Я никогда не отказываюсь от того, чтобы что-то получить.				
26. Мне нравится играть больше для удовольствия, чем для победы.				
27. Мне нужна поддержка, потому что я легко сдаюсь.				
28. Меня легко обескураживают трудности.				
29. Чтобы что-то получить, надо все попробовать.				
30. Никогда не надо ждать чьей-то помощи				

► Подсчет баллов

Подсчитайте баллы в соответствии с данной сеткой:

	Полностью не согласен	Не согласен	Отчасти согласен	Полностью согласен		Полностью не согласен	Не согласен	Отчасти согласен	Полностью согласен
1	+1	+2	-1	-2	10	+1	+2	-1	-2
2	-1	-2	+1	+2	11	-1	-2	+1	+2
3	+1	+2	-1	-2	12	+1	+2	-1	-2
4	+1	+2	-1	-2	13	+1	+2	-1	-2
5	-1	-2	+1	+2	14	-1	-2	+1	+2
6	+1	+2	-1	-2	15	+1	+2	-1	-2
7	-1	-2	+1	+2	16	+1	+2	-1	-2
8	-1	-2	+1	+2	17	-1	-2	+1	+2
9	-1	-2	+1	+2	18	-1	-2	+1	+2
19	+1	+2	-1	-2	25	-1	-2	+1	+2
20	-1	-2	+1	+2	26	-1	-2	+1	+2
21	-1	-2	+1	+2	27	-1	-2	+1	+2
22	+1	+2	-1	-2	28	-1	-2	+1	+2
23	+1	+2	-1	-2	29	+1	+2	-1	-2
24	+1	+2	-1	-2	30	+1	+2	-1	-2

► Интерпретация результатов

БАЛЛЫ	ИНТЕРПРЕТАЦИЯ
-60 – -30	<p>Вы характеризуетесь очень сильной склонностью к тому, чтобы сдаваться, уступать в проблемных ситуациях. Являетесь пессимистом, неуверенным, робким, апатичным человеком.</p> <p>Больше размышляйте о своем стиле жизни; старайтесь узнать как можно больше о своих способностях и определяйте области, в которых можете их применить.</p>
-30 – 0	<p>Вы склонны к тому, чтобы сдаваться, не уверены в своих силах, боитесь рисков, отказываетесь от принятия инициативы. Являетесь конформистом, вам не хватает энергии, предпочитаете стабильность любой ценой.</p>



+1 – +30	У вас психология победителя — вы энтузиаст, оптимист, динамичный человек, осознающий свои способности, уверенный в собственных силах, способный взять на себя инициативу. Хорошо ориентируетесь в ситуациях, обладаете способностями лидера. Вы обречены на успех.
+30 – +60	У вас психология человека, жаждущего победы любой ценой. Вы обладаете энергичностью, смелостью, решительностью, страстью к риску, но иногда ведете себя высокомерно, вызываясь, склонны к завышенной самооценке. Стремление превзойти самого себя заставляет вас прибегать к сомнительным с точки зрения морали средствам.

Шкала способности к принятию решений

► Инструкция

Чтобы понять, насколько хорошо вы справляетесь с принятием решений, ответьте «да» или «нет» на следующие вопросы:

ВОПРОСЫ	ДА	НЕТ
1. Часто ли вы пытаетесь избежать важных решений или откладывать их, успокаивая себя тем, что проблема решится сама собой?		
2. Когда от вас требуется принять очень важное решение, вас охватывает волнение и вы перестаете проявлять максимальную эффективность?		
3. Вы считаете ниже своего достоинства советоваться с другими людьми по проблемам, в решении которых у них есть опыт?		
4. В случае принятия решений по важным проблемам, по которым у вас есть аргументы «обеих сторон», привыкли ли вы основываться на интуиции, чутье?		
5. Часто ли вы хотите находиться в ситуации, когда требуется принять решение?		
6. Когда вам нужно принять важное решение, лишает ли вас это сна и аппетита?		
7. Откровенно говоря, из-за недостатка уверенности в себе вам разонравилось принимать решения, лишённые важности?		
8. Вы находитесь в затруднении даже тогда, когда вам нужно принять не очень важные решения?		
9. Вы бы могли уволить друга, если бы ваша дружба и поддержка его противоречила интересам фирмы, в которой вы занимаете важную должность?		
10. Если вы потерпели неудачу при решении проблемы в своей области деятельности, пытаетесь ли скрыть это от других?		
11. Участвуете ли вы в принятии всех или в большинстве важных решений в семье?		
12. Нервничаете ли вы обычно как до, так и после принятия важного решения?		

► Подсчет баллов

Самый желательный ответ получает 4 балла, а наиболее нежелательный — 1 балл.

Начислите 4 балла за ответ ДА на вопросы 4, 9, 11 и за ответы НЕТ на другие, а также 1 балл за ответ ДА на вопросы 1, 2, 3, 5, 6, 7, 8, 10, 12 и, соответственно, за ответ НЕТ на вопросы 4, 9, 11.

► Интерпретация результатов

БАЛЛЫ	ИНТЕРПРЕТАЦИЯ
41-48	Вы обладаете большой способностью к принятию решений.
30-40	Вы обладаете большой способностью к принятию решений.
0-30	Не рекомендуются руководящие должности.

Мотивация к успеху

(по Филиппу Картеру)

► Инструкция

Для каждого из следующих вопросов или утверждений выберите ответ, который вам подходит больше всего.

1. Насколько часто вы чувствуете себя огорченным при мысли о том, что надо возвращаться к работе после перерыва или отпуска?

- А. Часто
- Б. Иногда
- В. Никогда

2. Каков, в целом, самый важный фактор для достижения успеха в выбранной профессии?

- А. Высокий IQ
- Б. Повышенный уровень интеллектуальной квалификации
- В. Усердие

3. Насколько важно иметь успех в выбранной профессии?

- А) Не так важно, как наличие постоянной работы, обеспечивающей регулярный доход и безопасность
- Б) Я постоянно работаю и надеюсь на успех, но все же успех — это не означает начало и конец света
- В) Очень важно

4. Можете ли вы, по-вашему мнению, когда-нибудь застрять в руинах (потерпеть крах)?

- А) Это может случиться, но большинство людей в определенной мере подвержены этому
- Б) Вряд ли
- В) Нет, если бы я считал, что застрял в руинах, то выбрался бы из них

5. Как часто вы оставляете дела незавершенными?

- А) Дорога в никуда вымощена благими намерениями, и часто попросту не стоит продолжать проект, когда понимаешь, что он был ошибочным с самого начала
- Б) Время от времени, поскольку мне нравится переходить к чему-то новому, и часто я работаю над разными проектами
- В) Очень редко или никогда

**6. Насколько вам трудно сосредоточиться на чем-то одном в конкретный момент?**

- А) Довольно трудно
- Б) Иногда трудно
- В) Совсем не трудно

7. Вы думаете, что берете от жизни меньше, чем даете?

- А) Вряд ли — жизнь не так проста
- Б) Иногда — у жизни есть свои подъемы и спуски
- В) Да

8. Насколько важны помощь и сотрудничество с другими для достижения высокого уровня успеха?

- А) Не очень важны, так как существует очень много людей, которые добились успеха собственными силами
- Б) Довольно важны
- В) Очень важны

9. Чувствуете ли вы, как со временем сила ваших суждений увеличивается?

- А) Необязательно
- Б) Я так считаю
- В) Да, со многих точек зрения

10. Что для вас важнее: быть мотивированным своей внутренней убежденностью и стремлениями или своим желанием добиться успеха?

- А) Быть мотивированным своей внутренней убежденностью и стремлениями
- Б) Быть мотивированным своим желанием добиться успеха
- В) Обе мотивации одинаково важны

11. Вы постоянно находитесь в поисках новых возможностей, чтобы их использовать?

- А) Не постоянно, но всегда приятно, когда появляется новая возможность
- Б) Обычно я слишком занят тем, что делаю, но время от времени пользовался новыми возможностями
- В) Да

12. Какое из следующих слов описывает вас лучше всего?

- А) Популярный
- Б) Трудолюбивый
- В) Упорный

13. В чем, по-вашему, состоит секрет успеха?

- А) Оказаться в нужное время в нужном месте
- Б) Много работать в области выбранной профессии
- В) У успеха нет никакого секрета, так как вовлечено много разных факторов

14. Как часто вы устанавливаете для себя цели?

- А) Редко или никогда
- Б) От случая к случаю
- В) Часто

15. Как вы относитесь к переменам?

- А) Они неизбежны
- Б) Могут предложить новый вызов
- В) Могут предоставить новые возможности

16. Могли бы вы полностью отказаться от своего любимого хобби, если это означало бы для вас успех в карьере?

- А) Должны быть совершенно исключительные ситуации, чтобы я подумал так поступить. Со всей очевидностью ясно, что самым важным в жизни является делать то, что тебе нравится
- Б) Не уверен
- В) Да, если это было бы абсолютно необходимым

17. Вам нравится ваша нынешняя карьера/должность?

- А) Не особенно
- Б) Иногда
- В) Да

18. Насколько важна сила ретроспекции?

- А) Не слишком важна, поскольку нельзя повернуть вспять
- Б) Иногда интересно оглянуться назад и произвести анализ, но все же каждый человек мог бы быть гениальным и успешным, если бы у него была сила ретроспекции
- В) Очень важна

19. Если бы вы знали в прошлом все, что знаете теперь, выбрали ли бы вы другую карьеру?

- А) Да
- Б) Может быть, есть некоторые вещи, которые я бы сделал иначе, если бы знал тогда, что знаю теперь
- В) Нет, я доволен ходом вещей

20. Насколько вам легко отказываться от благих намерений?

- А) Иногда предусмотрительнее быстро повернуть назад
- Б) Нелегко, но иногда необходимо
- В) Не верю в отказ от благих намерений

21. Вы легко находите взаимопонимание с теми, с кем входите в контакт?

- А) С некоторыми людьми невозможно найти взаимопонимание
- Б) Не всегда
- В) Думаю, да

22. Какое из следующих слов вас описывает лучше всего?

- А) Счастливый
- Б) Сообразительный
- В) Энергичный

23. Какое из следующих утверждений описывает вас лучше всего?

- А) Я разбираюсь в большинстве вещей
- Б) Я специалист в выбранной профессии
- В) Если ты считаешь, что стоит за что-то взяться, то тогда стоит это делать

24. Чтобы достичь успеха, необходимо ли создавать себе недругов?

- А) Нет, не считаю, что необходимо
- Б) Не уверен, что необходимо, хотя в определенных ситуациях некоторые могут завидовать успеху другого
- В) Да, к сожалению

25. Вы расцениваете, что другие, находясь в вашей компании, выигрывают больше, чем выигрываете вы, будучи в компании с ними?

- А) Необязательно, так как я многому учусь у других
- Б) Иногда
- В) Да



Начислите **по 2 балла** за каждый ответ пункта **В**, **по 1 баллу** за каждый ответ пункта **Б** и **0 баллов** за каждый ответ пункта **А**.

БАЛЛЫ	ИНТЕРПРЕТАЦИЯ
40-50	Чрезвычайно высокий фактор успеха
35-39	Высокий фактор успеха
30-34	Выше среднего
25-29	Средний
20-24	Ниже среднего
15-19	Низкий фактор успеха
10-14	Очень низкий фактор успеха
sub 10	Чрезвычайно низкий фактор успеха

Хочешь повысить свой фактор успеха? См.: «Шаги к твоему успеху» в материале Джона Максвелла: <http://johnmaxwellteam.ro/pasi-succes>

«Вкус» риска

► Инструкция

Прочитайте утверждения и выберите ответ «ДА» или «НЕТ», размышляя над тем, как вы обычно поступаете. Нет правильных или неправильных ответов, есть лишь, которые показывают, что по натуре вы тот или иной.

УТВЕРЖДЕНИЯ	ДА	НЕТ
1. Я динамичный, активный человек.		
2. Обычно я перехожу улицу, не ожидая, когда зажжется зеленый свет светофора.		
3. Я легко запоминаю имена людей, названия улиц.		
4. В школе я списываю задания, письменные работы.		
5. Мне нравятся светлые тона.		
6. Бывает, что я пропускаю занятия, не предупредив учителя.		
7. Меня увлекает чтение и фильмы.		
8. Меня увлекает игра в лото, в лотерею и т. п.		
9. Если мне не подходит решение учителя/родителей, я поступаю так, как считаю нужным.		
10. Легко переношу несправедливость.		

11. Опасаюсь защищать других в присутствии учителя.		
12. В будущем хочу иметь высокооплачиваемую работу.		
13. Легко одалживаю деньги/личные вещи даже не очень хорошо знакомым людям.		
14. Я открытый, дружелюбный человек.		
15. Когда кто-нибудь сильно меня рассердит, я бросаюсь в бой.		
16. Мне нравится скорость.		
17. Сажусь и выхожу из машины или поезда на ходу.		
18. Легко адаптируюсь к переменам в своей жизни.		
19. Я остерегаюсь брать предметы, которые мне не принадлежат (из школы, магазинов, чужого жилища), даже если они мне очень нужны.		
20. У меня есть личные проблемы, которые меня очень волнуют.		
21. Иногда я лгу, чтобы легче решить свои проблемы.		
22. В школе я прогуливаю занятия.		
23. Я очень люблю животных.		
24. Мне нравятся азартные игры.		
25. Если учитель поступает со мной несправедливо, я молчу, так как не хочу его сердить.		
26. Горы — это место, где мне нравится проводить каникулы.		
27. В горах я карабкаюсь по опасным местам.		
28. Я был и являюсь очень резвым ребенком.		
29. Бывает, что я беру из дома деньги тайком от родителей.		
30. Мне нравится решать проблемы самостоятельно, без чьей-либо помощи.		
31. Если у меня есть личная проблема, я ухожу из школы, не предупредив учителя.		
32. В целом, я удачливый человек.		
33. Иногда я заключаю пари на вещи, деньги и т. п.		
34. Я смелый человек.		
35. Порой я езжу в общественном транспорте без билета.		
36. Мне случалось убегать из дома.		

► Подсчет баллов

Присваивается по одному баллу за ответы ДА на вопросы 2, 4, 6, 8, 9, 13, 15, 17, 21, 22, 24, 27, 29, 31, 33, 35, 36 и за ответ НЕТ на вопрос 19.



► Интерпретация результатов

БАЛЛЫ	ИНТЕРПРЕТАЦИЯ
0-2	Ваше отношение отличается чрезмерной предусмотрительностью, вы не берете на себя риск в неопределенных ситуациях.
3-5	Ваше отношение характеризуется умеренным, осторожным отношением к риску.
6-7	Ваше отношение еще не выкристаллизовалось, с легкостью переходя от умеренной осторожности к значительному риску.
8-18	Вы часто рискуете или принимаете экстремальные решения. Проявляете отношение бравады, авантюризма, недооцениваете возможные риски

Насколько хороши ваши лидерские способности?

► Инструкция

Для каждого вопроса отметьте галочкой единственный ответ, который описывает вас лучше всего. Будьте как можно более искренни. Подумайте о том, каковы вы в настоящем или как сейчас ведете себя, а не о том, какими вы хотели бы быть или какими надо быть.

УТВЕРЖДЕНИЯ	Очень часто 5	Часто 4	Иногда 3	Редко 2	Никогда 1
1. При распределении заданий я принимаю во внимание навыки и интересы людей.					
2. Я сомневаюсь в себе и в своей способности достичь успеха.					
3. Я жду от людей только наилучших результатов.					
4. Я жду, чтобы мои одноклассники, с которыми я сотрудничаю, работали больше, чем я.					
5. Когда кто-нибудь расстроен, я пытаюсь понять, что он/она чувствует.					
6. Когда обстоятельства меняются, я стараюсь понять, что мне делать.					
7. Считаю, что личные чувства не должны стоять на пути достижений и продуктивности.					
8. Я очень мотивирован, потому что знаю: я обладаю способностями, необходимыми для успеха.					
9. Время, проведенное в заботах о том, как чувствует себя моя команда, является потерянным.					

10. Я довольно часто расстраиваюсь и переживаю на рабочем месте.					
11. Мои действия показывают людям, чего я от них хочу.					
12. Когда я работаю с командой, я всех подбадриваю, чтобы достичь нашей общей цели.					
13. Я делаю отступления от правил и моих ожиданий: это легче, чем все время их придерживаться!					
14. Мне нравится строить планы на будущее.					
15. Я чувствую угрозу, когда кто-нибудь меня критикует.					
16. Я выделяю время на то, чтобы узнать, что людям нужно от меня, чтобы они могли добиться успеха.					
17. Я оптимист/ка по жизни и могу видеть дальше, по ту сторону временных неудач или проблем.					
18. Я думаю, что наилучшие результаты бывают у команд тогда, когда их члены продолжают выполнять те же задачи и их улучшать, а не учатся новым навыкам или самосовершенствуются.					
Баллы по каждой колонке					
Общее число баллов					

► Подсчет баллов

Общее число баллов вычисляется путем суммирования отмеченных галочкой ответов относительно каждого утверждения.

► Интерпретация результатов

БАЛЛЫ	ИНТЕРПРЕТАЦИЯ
18-34	Вам необходимо улучшить свои лидерские способности. Чем больше вы будете их использовать в школе, дома, своем социальном кругу, тем более вы будете примером для своего окружения. Вы, несомненно, можете это сделать! Хватит размышлять!
35-52	То, что вы сделали до сих пор, было хорошо, однако вы, бесспорно, можете больше. У вас есть прочная основа для того, чтобы быть хорошим лидером, которую вы можете успешно использовать для улучшения этой способности. Определите области, которые нуждаются в развитии, и способы, с помощью которых можно это сделать.
53-90	Отлично! Вы на верном пути, чтобы стать успешным лидером! Разумеется, всегда есть место для улучшения. Следовательно, определите те пункты, по которым вы не набрали максимальное число баллов, с тем чтобы составить план по улучшению своих достижений.



Работник или работодатель

Предлагаемый тест может помочь решить, является ли предпринимательство вариантом выбора для вашей карьеры. В тесте 49 утверждений относительно качеств успешных предпринимателей. Внимательно прочитайте каждое утверждение.

Если вы считаете утверждение для вас верным, обведите кружком цифру в колонке «Верно».

Если утверждение является для вас неверным, обведите кружком цифру в колонке «Неверно».

№	УТВЕРЖДЕНИЯ	ВЕРНО	НЕВЕРНО
1	Я часто преувеличиваю.	1	2
2	Упорствую перед лицом вызовов.	2	1
3	Могу быть ассертивным, когда необходимо.	2	1
4	Нуждаюсь в том, чтобы вокруг меня были люди, когда я работаю.	1	2
5	Я не считаю себя человеком, которым можно руководить.	1	2
6	Я отличаюсь хорошей организованностью.	2	1
7	У меня широкие познания о продажах и маркетинге.	2	1
8	Могу делать несколько дел одновременно.	2	1
9	Я плохой писатель.	1	2
10	Легко становлюсь подавленным.	1	2
11	Меня отличает креативность.	2	1
12	Принимаю на себя риски.	2	1
13	Часто не доверяю своим инстинктам.	1	2
14	Мне нравится работать независимо.	2	1
15	Я не оптимист.	1	2
16	Не хочу испытывать давление времени.	2	1
17	Я не очень конкурентоспособен.	1	2
18	Я буду работать до тех пор, пока моя нынешняя работа доставляет мне удовлетворение.	2	1
19	Мне не нравится иметь фиксированную программу работы.	1	2
20	Я отличаюсь проактивностью.	2	1
21	Мне нравятся изменения.	2	1
22	У меня есть трудности с принятием решений.	1	2
23	Думаю, что возможности для бизнеса есть повсюду.	2	1
24	Я ориентирован на результат.	2	1
25	Я уверен в своих способностях.	2	1
26	У меня есть проблемы с порождением новых идей.	1	2

27	Мне не нравится работать с деталями.	1	2
28	Я провидец.	2	1
29	Я не чувствую себя комфортно, если у меня нет уверенности в регулярной зарплате.	1	2
30	Я невнимателен к деталям.	2	1
31	У меня много бизнес-идей, реализацию которых я мог бы начать .	2	1
32	У меня есть проблемы с присутствием на встречах.	1	2
33	Я легко отвлекаюсь.	1	2
34	Меня не затрудняет работать в течение долгих часов.	2	1
35	Я знаю, что предполагает бизнес-план.	2	1
36	Я харизматичный человек.	2	1
37	Не боюсь идти на жертвы.	2	1
38	Мне нравится устанавливать для себя четкие цели.	2	1
39	Я озабочен тем, чтобы не войти в долги.	1	2
40	Я предпочитаю, чтобы мне говорили, что нужно делать.	1	2
41	Я нетерпелив.	1	2
42	Всегда думаю о том, как что-либо улучшить.	2	1
43	Мне нравится решать сложные проблемы.	2	1
44	Я плохо разбираюсь в математике.	1	2
45	Я склонен к тому, чтобы обвинять других, если что-то идет не очень хорошо.	1	2
46	Я понял различие между неудачей и регрессом.	2	1
47	Мне много раз говорили, что я упрямый.	2	1
48	Я готов вложить все свои сбережения.	2	1
49	Мне не нравится управлять другими людьми.	2	1
Баллы по каждой колонке			
Общее число баллов			

ВСЕГО (сумма баллов, обведенных кружком в обеих колонках) _____

Учитывая возможные риски, важно, чтобы вы знали свои сильные и слабые стороны, перед тем как принять любое решение.

Лицам, набравшим 50–66 баллов, следует поговорить с семьей, друзьями и профессионалами в соответствующей области, прежде чем бросить работу. Это правда, что существует очень мало непреодолимых барьеров (вы можете узнать, что такое бизнес-план, можете улучшить свои способности в области управления временем или отношениями); спорным является то, что некоторые личности попросту не



подходят для предпринимательства. Например, если вы рассматриваете риски как помехи, если предпочитаете, чтобы вам говорили, что надо делать, и у вас нет ни одной идеи в связи с тем, что можно создать, продать или улучшить, тогда предпринимательство не является решением.

Если у вас оказалось 67–84 баллов, нужно внимательно пересмотреть свой выбор относительно развития бизнеса.

Если вы набрали 85–100 баллов или вы чувствуете потребность в инициировании бизнеса, то важно исследовать варианты выбора, которые у вас есть, и можно начинать строить планы относительно предпринимательской деятельности.

Какой статус вам подходит: работник, независимый специалист или работодатель

Не все люди подходят для того, чтобы быть работодателями, также как не все подходят для того, чтобы быть работниками. Каждая область требует определенных навыков, которые могут вам помочь делать, получая удовольствие и добиваясь результатов, то, что вы для себя выбрали. Что бы мы ни выбрали (работник, независимый специалист или работодатель), у нас будут как недостатки, так и преимущества. Априори ни одна из ролей не желательна, идеалом является соответствие ваших способностей той должности, которую вы хотите занять!

Давая честные ответы на анкету, предлагаемую ниже, вы узнаете, какой статус вам подходит больше всего. В какой-то мере все ответы могут вас характеризовать, но выбирайте тот, который характеризует вас больше всего! У вас есть вопросы с тремя вариантами выбора, из которых нужно выбрать один, который больше всего вам подходит.

1. В данный момент вы:

- а) работник;
- б) работодатель;
- в) независимый специалист.

2. Выберите утверждение, которое вас характеризует больше всего:

- а) предпочитаю работать один;
- б) предпочитаю руководить командой;
- в) предпочитаю работать в команде.

3. Я знаю, что поступил хорошо:

- а) когда это подтверждает мой шеф;
- б) когда я так чувствую;
- в) когда это подтверждают мои коллеги.

4. В выполняемой вами работе:

- а) представлено ваше хобби;
- б) не представлено ваше хобби;
- в) лишь в некоторой степени.

5. Когда вам нужно принять решение:

- а) прежде всего вы анализируете риски;
- б) прежде всего следуете своим ощущениям;
- в) не очень серьезно принимаете в расчет риски.

6. В какой степени вы верите в свои способности:

- а) в малой степени;
- б) в большой степени;
- в) в очень большой степени.

7. Когда вам нужно что-либо сделать, что для вас является наиболее эффективным:

- а) работать одному;
- б) работать вместе с кем-нибудь;
- в) делегировать кого-то другого, кто больше разбирается.

8. Насколько быстро вы обычно принимаете решения:

- а) очень быстро;
- б) не спеша;
- в) после тщательного анализа.

9. Обычно:

- а) вы порождаете конфликты;
- б) вы устраняете конфликты;
- в) улаживаете конфликты.

10. Когда вы работаете в стрессовых условиях, какой из следующих вариантов вас характеризует чаще всего:

- а) способность координировать;
- б) способность инициировать;
- в) способность анализировать.

11. Что вы цените больше всего при работе в группе:

- а) когда кто-либо предлагает блестящие идеи;
- б) когда вы предлагаете блестящие идеи;
- в) когда у тебя есть повод, прежде всего, хорошо сделать дело.

12. Обычно в группе есть человек, который:

- а) берет инициативу;
- б) координирует;
- в) включается в выполнение полученного задания.

13. В случае больших рисков вы предпочитаете:

- а) принять их на себя;
- б) отказаться от плана;
- в) отложить принятие решения.

14. Что из нижеследующего вам чаще всего ставят в упрек:

- а) что вы не понимаете;
- б) что вы не следите за своим делом;
- в) что вам не удастся сосредоточиться на результате.

15. Вы считаете, что наибольшим преимуществом работы в команде является:

- а) что у каждого есть возможность самовыражения;
- б) что каждый делает то, что умеет лучше всего;
- в) что вы руководите командой.

16. Больше всего вы цените в людях:

- а) их талант;
- б) их профессионализм;
- в) их уникальный способ существования.

17. Если бы вы располагали 10.000 евро и были вынуждены обратиться к одному из следующих вариантов, какой из них вы бы выбрали:

- а) положили бы их в банк под 15% годовых;
- б) инвестировали бы их в личный брендинг (реклама, публикации, ТВ);
- в) открыли бы онлайн-магазин.

18. Если бы вы написали книгу и нужно было выбрать одно из следующих трех названий, какое из них вы бы выбрали:

- а) Кто не рискует, тот не выигрывает;
- б) Рисковать надо в меру;
- в) Рисковать надо как можно меньше.

19. Какой из видов дохода вам больше нравится:

- а) дважды в год (крупная сумма, большой риск);
- б) время от времени (средняя сумма, средний риск);
- в) ежемесячно (умеренная сумма, минимальный риск).



20. Вы считаете, что люди достигают успеха, прежде всего, благодаря:

- а) настойчивости;
- б) смелости;
- в) профессионализму.

21. вы думаете, что будете руководить бизнесом в следующие 10 лет:

- а) очень возможно;
- б) возможно;
- в) маловероятно.

► **Интерпретация результатов**

Используя приведенную ниже сетку, обведите кружком выбранные вами варианты, а затем суммируйте общее количество баллов.

№	а	б	в
1	2	0	1
2	1	0	2
3	2	0	1
4	1	2	0
5	2	0	1
6	2	1	0
7	1	2	0
8	0	1	2
9	2	1	0
10	0	1	2
11	0	1	2
12	1	0	2
13	0	2	1
14	2	1	0
15	2	1	0
16	0	2	1
17	2	1	0
18	0	1	2
19	0	1	2
20	1	0	2
21	0	1	2
Итого			
Всего			

В зависимости от количества набранных баллов вы можете узнать, где именно находитесь на оси работник — независимый специалист — работодатель. Чем вы ближе к цифре 0, тем больше растут ваши шансы стать блестящим предпринимателем. Чем ближе вы находитесь к количеству баллов 21, тем более вам подходит роль независимого специалиста. Чем вы ближе к 42 баллам, тем больше вам подходит роль работника.

№	ПОЗИЦИЯ	КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ И ИНТЕРПРЕТАЦИЯ
1	Работодатель	Если вы получили 0–14 баллов, у вас есть большие шансы на успех в предпринимательстве. Этот результат не дает гарантии, что вы преуспеете, но с точностью представляет хорошие предпосылки для запуска бизнеса.
2	Независимый специалист	Если вы набрали 15–28 баллов, то вы находитесь на границе между работником и работодателем. Вам подходит статус независимого специалиста — вариант, который вы можете выбрать на несколько лет, имея в виду, что максимум через 10 лет вы в любом случае можете выбрать статус работника или работодателя. Независимый специалист — это человек, который работает за свой счет, не являясь работником какой-либо фирмы.
3	Работник	Если вы получили 29–42 балла, в данный момент роль работника вам подходит больше всего. Пользуйтесь этим статусом со всеми его благами!



ГЛАВА | 4

ОРГАНИЗАЦИЯ ИГРОВЫХ И ИНЫХ ВИДОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, СВЯЗАННЫХ С ВОПРОСАМИ КАРЬЕРЫ

Интерактивную деятельность для детей, подростков и молодежи разных возрастов можно использовать в рамках летних школ, в детских лагерях отдыха, а также в образовательных учреждениях. Она предназначена для качественного информирования бенефициаров о мире профессий, чтобы способствовать развитию компетенций планирования карьеры.

Данную деятельность можно организовать как с группой детей, так и одновременно со всеми детьми данного учреждения или летнего лагеря. В том случае, если дети вовлечены в предложенную деятельность, этот день можно завершить конкурсом (Фестиваль профессий), в котором команды детей будут демонстрировать знания и умения, развитые на протяжении дня.

Виды деятельности можно отбирать и сочетать в зависимости от интересов и возраста детей, времени, пространства и других доступных ресурсов. При организации занятий важно создать условия, предоставляющие каждому ребенку возможность выразить собственную точку зрения, проявить свою креативность, использовать различные навыки (вербальные, визуальные, аудитивные, кинестетические, межличностные и др.).

Другим аспектом, который следует учитывать в ходе планирования и организации деятельности, состоит в обеспечении условий для стимулирования процесса самопознания: дети должны как можно раньше раскрыть свои качества, интересы и ценности, обрести чувство безопасности и уверенности в собственных силах, потому что только тогда ребенок сможет с определенностью оценить, что собой представляет и что может.

Во внешкольной деятельности, которая проводится во многих учреждениях, организациях или летних лагерях, можно создать условия для формирования трансверсальных компетенций. Эти компетенции представляют ценность в любой сфере занятий, они включают навыки работы в команде, навыки общения, решения проблем, признание разнообразия и мультикультурности, самостоятельность обучения, открытость к обучению на протяжении всей жизни.

Успешность этих занятий можно оценить на основе следующих показателей:

- Дети чувствуют себя хорошо
- Наблюдается высокая степень вовлеченности
- Получили развитие знания детей об особенностях некоторых профессий и мире труда
- Дети открыли или развили личные склонности

Структура представленного материала

Часть I. Краткое описание различных игр, конкурсов. Одни из них продолжаются 5–10 минут, а для других необходимо несколько часов.

Часть II. Описание проектов для видов деятельности, продолжающихся 1–1,5 часа.

Часть III. Предложения по организации Фестиваля профессий — кульминационной деятельности, которую можно организовать в конце дня/недели карьерного проектирования.

Часть IV. Приложения, которые могут быть использованы в рамках различных видов деятельности или запланированных игр.

ЧАСТЬ I. ИГРЫ, КОНКУРСЫ

▶ Я хороший учитель!

Трудно организовать деятельность по продвижению какой-либо профессии, если не можешь продвигать собственную. Предлагаем упражнение, которое поможет вам «войти в сферу профессиональной ориентации».

1. Выделите некоторое время для размышлений над ответами на следующие вопросы:

- Как вы выбрали эту профессию?
- Какие люди оказали влияние на принятие вашего решения в области карьеры?
- Если бы вы начали все сначала, то выбрали бы ту же профессию?
- Каковы личные ценности, находящиеся в основе осуществления вашей профессии?
- Какие навыки вы используете в текущей деятельности?
- Что вам нравится больше всего в выполняемой работе?
- Что вам нравится меньше всего в вашей работе?
- Каковы основные преимущества вашей профессии?
- В чем состоят риски вашего рода занятий?
- Как вы управляете профессиональным стрессом?

2. Создайте рекламу под названием: **Ищут такого учителя, как я.**

Предложения по применению в других контекстах

Попросите учащихся провести интервью со взрослым человеком, который работает в летнем лагере. Предоставьте детям список вопросов для облегчения проведения интервью (используйте все вопросы, предложенные выше, или измените список). Результаты интервью ученики представляют публично.

Пригласите в лагерь человека с успешной карьерой, чтобы организовать дискуссию с детьми. Распределите между детьми вопросы из данного списка, чтобы облегчить интерактивность между детьми и приглашенной личностью.

▶ Мой робот

Цель: исследование некоторых профессий, известных или предпочитаемых.

Необходимые материалы: цветные карандаши, листы бумаги, игрушечный робот.

Проведение деятельности: Фасилитатор вводит в деятельность робота и задает детям вопросы о ролях, которые он может иметь. Каждый ребенок рисует робота так, как ему хочется, и символы деятельности, которую робот может осуществлять дома, в школе, в парке и т. д. Затем дети представляют робота и вместе с другими раскрывают его профессии.

Во время представления поощряйте дополнительные объяснения с помощью вопросов:

- Почему именно эти виды деятельности должен выполнять робот?
- Кто в нынешней ситуации их выполняет?
- Какие виды занятий не следует передавать роботу?
- Как обеспечить ситуацию, чтобы робот не нанес вреда людям?

В конце деятельности работы детей можно выставить в публичном месте, чтобы стимулировать мышление о мире профессий и у других детей, находящихся в летнем лагере.

▶ Открой профессию

Цель: Развитие познаний о мире профессий.

Необходимые материалы: цветные карандаши, фломастеры, листы бумаги.

Проведение деятельности: Фасилитатор раздает детям материалы, необходимые для рисования, и объясняет задание: после представления загадки дети, в качестве ее отгадки, рисуют символы, характерные для данной профессии (инструменты, униформа и т. п.). *Например:* для парикмахера — ножницы и расческа, для столяра — пила и молоток.



► Загадки

В книжном море он бескрайнем
Настоящий капитан.
Отыскать любую книжку
Помогает быстро нам.
(Библиотекарь)

Чинит мастер башмаки,
Прибывает каблуки,
Чинит туфли и сандалии,
Чтоб как новенькие стали.
(Сапожник)

Мастер он весьма хороший,
Сделал шкаф нам для прихожей.
(Столяр)

Он руками машет плавно,
Слышит каждый инструмент.
Он в оркестре самый главный,
Он в оркестре — президент.
(Дирижер)

Ходит в белом колпаке,
С поварешкою в руке.
Он готовит нам обед: кашу, борщ
И винегрет.
(Повар)

Выкройку на стол кладет
И обводит мелом.
Все детали соберет
И сошьет умело.
(Портной)

Перед кем каждый должен снять шляпу?
(Парикмахер)

К нам пришел сегодня в дом
Мастер с гаечным ключом.
Он пришел сегодня к нам,
Чтоб сменить на кухне кран.
(Сантехник)

По завершении деятельности фасилитатор беседует с детьми о важности каждой профессии. Критическим вопросом, который может помочь в определении аргументов о роли этих профессий может быть следующий: *Что случилось бы, если бы этой профессии не было?*

Вариант: Повернуть задание наоборот. Дети делятся на пары или малые группы. Пара/группа получает на листочке название профессии. В течение 5 минут дети составляют загадку об этой профессии. По истечении времени они загадывают придуманную загадку другим детям.

► Животные с профессиями

Цель: Развитие познаний о мире профессий.

Необходимые материалы: Изображения, представляющие собаку-спасателя, собаку-поводыря для невидящих людей, собаку из санной упряжки, верблюдов, лошадей, соколов, дельфинов.

Проведение деятельности: Фасилитатор читает (или рассказывает) по фрагментам *Сказку о Рокко*. После каждого отрывка он показывает изображения и способствует дискуссии, используя предложенные вопросы.

Рокко — особый щенок. На первый взгляд, он не отличается от других собак, которых ты видишь, однако обучен делать особые вещи. Его хозяин слеп и нуждается в его помощи, а Рокко всегда послушен и готов эту помощь оказать. У Рокко есть друзья, которые тоже обучены выполнять особые профессии.

Фасилитатор вводит в рассказ иллюстрации, изображающие собаку-спасателя. Далее рассказ строится на ответах детей на следующие вопросы:

- В чем, по-вашему, состоит роль этой собаки?
- Какими качествами должна обладать собака-спасатель?
- Кого спасают такие собаки и в каких обстоятельствах?
- Какие специальные породы собак-спасателей существуют?

(Ньюфаундленд — в воде, сенбернар — в горах, немецкая овчарка — в горах, при землетрясениях, в военное время.)

У Рокко есть друзья, которые живут в заснеженных краях, среди льдов, и являются очень полезными для людей.

Фасилитатор показывает детям изображение собак для санной упряжки. Рассказ продолжается на основе ответов на вопросы фасилитатора.

- Конечно, и вы, ребята, знаете животных, которые с самых древних времен являются помощниками человека.
- Вы знали, что существуют соколы-охотники?
- Какую роль, по-вашему, выполняют верблюды для людей, живущих в пустыне?
- Какое животное используется в Южной Америке как тягловое? (Лама)
- Знаете ли вы, что дельфины помогают детям чувствовать себя лучше и легче общаться?
- Как нам помогают лошади? (Традиционно используются для перевозки и некоторых работ, а в терапии — для психического, эмоционального и физического развития.)

У Рокко много особых друзей, которыми он очень гордится. Об этих животных можно сказать, что они обладают особыми свойствами и обучены помогать людям как в их труде, так и в повседневной жизни.

▶ Актер

Цель: Развитие навыков по определению специфики и использования некоторых известных ремесел и профессий.

Необходимые материалы: Нет необходимости.

Проведение деятельности: Фасилитатор поощряет детей говорить о профессии актера и о том, какие роли они предпочли бы играть, если бы были актерами. Предложите детям свободные переговоры о том, какую роль они хотят выбрать, и объясните, что предполагает работа режиссера и что делает актер. Детям объясняется правила деятельности:

1. Дети будут работать в парах в течение 3–5 минут — один из них в роли актера, другой — режиссера. За это время они должны разработать сценку, которая представляет одного профессионала из определенной области деятельности, имитируя его поведение и установки. Сценка будет представлена ребенком, которому досталась роль актера. Она не должна длиться более 1 минуты. Для разработки сценки дети определяют фразы и действия, характерные для данной профессии.
2. Дети разыгрывают сценки. Другие участники должны отгадать, какую роль представляет актер.
3. **Советы:**
 - Роли профессионалов могут определяться детьми, по желанию, или могут быть отобраны из списка, предложенного фасилитатором.
 - Перед разработкой сценок подайте детям мысль о том, чтобы они определили фразы и действия, характерные для данной профессии.
 - Хвалите и подбадривайте художественное исполнение, деятельность режиссера и выбор детей.

▶ Сегодня я большой

Цель: Развитие познаний о мире профессий.

Необходимые материалы: Листы бумаги, цветные карандаши.

Проведение деятельности: Попросите детей представить себе, что они выросли и стали тем, кем хотели «стать, когда вырастут большими». Дети изображают на рисунке рабочий день из своей взрослой жизни, затем выходят перед всеми и представляют свою профессию. Включитесь в игру детей и задавайте вопросы типа:

- У тебя был трудный день?
- Ты доволен тем, как сегодня поработал?
- Какое удовлетворение тебе приносит твоя профессия?

В конце похлопайте всем детям и устройте выставку работ.

▶ Детский остров

Цель: Развитие навыков определять специфику, пользу и важность некоторых известных ремесел/ профессий.

Предусмотренная компетенция: Представление пользы некоторых известных ремесел/ профессий.

Необходимые материалы: Листы бумаги, фломастеры или цветные картинки.



Проведение деятельности: Разделите группу на 3 команды по 5–7 детей и представьте им сценарий деятельности: *Вы — хозяйка одного острова, на котором организуется летний отдых для детей. Представьте себе, что в течение недели вам нужно будет заботиться о 20 детях. Установите, какую роль будет играть каждый из вас, чтобы обеспечить прекрасные каникулы.*

Каждая команда выберет представителя, который будет освещать ее решения. Во время презентации предоставьте другим детям возможность задавать критические вопросы, например:

- Кто будет заботиться о здоровье детей?
- Кто будет заботиться об их питании?
- Кто обеспечит комфортабельные условия проживания? и т. д.

Попросите других детей проголосовать, хотели ли бы они поехать на этот остров. В конце подсчитайте голоса каждой команды. В идеале хорошо было бы иметь 3 команды, чтобы каждая заняла свое место на подиуме!

Другой вариант. Данная деятельность может иметь и более высокую степень сложности: вначале фалиситатор предлагает детям нарисовать на листе бумаги остров и описать условия жизни на нем (рельеф, температура воздуха, источники питьевой воды, флора, фауна и т. д.). Затем члены команды выполняют основную задачу — устанавливают, кто чем будет заниматься, и аргументируют необходимость и важность этого занятия в зависимости от условий жизни на острове.

► Учитель будущего

Цель: Развитие познаний о мире профессий.

Необходимые материалы: Листы бумаги, цветные карандаши.

Проведение деятельности: В парах дети обсуждают, каким, по их мнению, будет труд учителя через 50 лет: что он будет преподавать детям, какие инструменты использовать, как будет выглядеть классная комната, сколько детей будет в классе, будут ли еще использоваться книги и тетради, и т. д. Потом они представят на своих рисунках то, что себе представили.

В конце деятельности обсудите с детьми изменения в области профессий, которые происходят с течением времени, исчезновение одних из них и возникновение других, новых.

Другой вариант. Распределите между парами по одной известной профессии (фермер, шофер, каменщик и т. д.), чтобы каждая пара, по очереди, представила идеи, связанные с возможными изменениями профессий.

Задание можно усложнить, если вы попросите детей описать, как данная профессия содействует сохранению здоровой, чистой среды и повышению благосостояния общества.

► Угадай, что мне нравится

Цель: определение хобби, любимых игр и видов деятельности

Необходимые материалы: мячик или мягкая игрушка

Проведение деятельности: Игра организуется на открытом воздухе. Дети садятся в круг и передают друг другу маленький предмет (мячик, игрушку), скандируя¹ при этом: **Угадайте-ка, кто знает / Что я делать предпочитаю.** Последний ребенок, у которого остается предмет, входит в круг и с помощью жестов и мимики представляет любимую игру или занятие. Игра продолжается после того, как дети находят отгадку, до тех пор, пока все дети мимически не представят любимую игру.

Другой вариант. Введите повышенную степень состязательности за счет правила: если ребенок не может мимически изобразить профессию, то выходит из круга. Игра продолжается до тех пор, пока не останется 3–4 ребенка.

► Презентация профессии/ремесла

Цель: Определение специфики различных профессий, их описание на основе разных критериев.

Необходимые материалы: Листы бумаги, цветные карандаши или фломастеры.

¹ Скандировать (о звуках, разговорах) — произносить с краткими перерывами, отрывисто, отчетливо выделяя составные части фразы, слоги (интонацией, ударением).

Проведение деятельности: Данная деятельность предполагает 2 этапа: этап подготовки постера (от 30 минут до 2 часов) и этап презентации разработанного постера. Постер может быть разработан командой из 3–5 детей. Фасилитатор предоставляет детям советы/ориентиры по разработке постера / презентации, а также необходимые материалы и устанавливает время для выполнения задания. Деятельность может проводиться и в форме конкурса между командами. В этом случае нужно создать оценочную комиссию, включающую несколько детей, которая установит критерии оценивания выполненных работ.

Предложения/ориентиры по разработке презентации профессий

1. Общая характеристика: каков основной продукт, краткая история профессии, значение профессии для экономики и общества Республики Молдова.
2. Специфика труда:
 - Ручной (инструменты: перфоратор, скальпель, нож, половник, игла и др.)
 - Механизированный (токарный станок, швейная машина, трактор и т. д.)
 - Автоматизированный (автоматизированная производственная линия и т. п.)
 - Функциональный (использование мимики, жестов, интонации и т. д.)
3. Цель работы:
 - *Природа:* животные, растения, другие живые организмы, условия их жизни
 - *Техника:* машины, станки, создание и обслуживание
 - *Человек:* образование, медицина, обслуживание, защита человека и общества
 - *Цифровая система:* создание и редактирование текстов на родном и иностранном языках, разработка программного обеспечения, ИТ-администрирование, разработка условных знаков
 - *Искусство:* создание текстов, изображений, музыки, танца, театра
4. Требования к профессиональной подготовке:
 - Специфические знания и навыки
 - Важные школьные предметы
 - Образовательные учреждения, в которых возможно развивать профессиональные компетенции
5. Условия труда — описание рабочего места (офис, на открытом воздухе, под землей, на воде, рабочий день и т. п.)
6. Заработная плата и другие виды оплаты труда: сдельная, почасовая, бонусы, признание, слава и т. д.
7. Смежные профессии
8. Какой станет данная профессия через 30 лет
9. Перспективы развития карьеры в рамках этой профессии

▶ **Алфавит профессий**

Цель: Развитие познаний о мире профессий.

Необходимые материалы: Письменные принадлежности — листы бумаги, карандаши или ручки.

Проведение деятельности: Фасилитатор предлагает детям заполнить, в течение 5 минут, список профессий — как минимум по одной профессии на каждую букву алфавита.

Победитель определяется на базе 2 критериев:

1. Число букв, на которые была найдена профессия.
2. Количество профессий, установленных для каждой буквы.

Другие варианты

- Задание можно выполнять индивидуально, в парах или в командах по 3–5 человек
- Дети садятся в круг, у каждого есть карандаш или фломастер (разного цвета). Фасилитатор заранее подготавливает листы бумаги, на каждом листе написана буква. Дети получают по 1 листу, в установленное время (например, за 10 секунд) записывают название профессии, которое начинается на эту букву. По истечении времени листы передаются по кругу, и дети дописывают другие профессии, начинающиеся на ту букву, которая написана на листе.
- Дети садятся в круг и по очереди, в алфавитном порядке называют по одной профессии. Кто больше не может называть профессии — выходит из круга. Выигрывает тот, кто остался последним. В этом варианте игра может осуществляться как энергизирующая (*ice-breaker* — с англ. *ледокол*).



► Герб профессии

Цель: Развитие познаний о мире профессий и навыков определять специфику, пользу и важность профессии.

Необходимые материалы: Листы бумаги, цветные карандаши/фломастеры, пластилин.

Проведение деятельности: Дети (индивидуально или в малых группах) тянут по одной карточке, на которой написано название профессии. В течение 5–10 минут они разрабатывают (рисуют или вылепливают) герб, представляющий данную профессию. На гербе могут быть представлены: предмет труда, специфические орудия/инструменты, девиз, *но нельзя писать точное название профессии*. После презентации выполненных работ устраивается выставка.

Другой вариант. Профессия может быть известна только фасилитатору и детям, которые создают герб. Во время презентации другие дети должны «расшифровать» герб — определить соответствующую профессию.

► Пантомима

Цель: Развитие познаний о мире профессий и навыков определять специфику профессии / рода занятий.

Необходимые материалы: Нет необходимости.

Проведение деятельности: Деятельность осуществляется в форме соревнования; участники разделены на команды по 3–6 человек. Фасилитатор объясняет правила пантомимы — профессия должна быть представлена только с помощью мимики и жестов, запрещено использовать предметы, звуки, слова. Другие команды должны отгадать, какая профессия представлена в пантомиме.

Затем между командами распределяются карточки (по одной), на каждой из которых написано название профессии. В течение 2–3 минут команды готовят пантомиму. Представление считается удачным, если другие дети (зрители) быстро разгадали профессию, например, за 30 секунд.

Другие варианты

- Команды могут накопить больше баллов, включив в пантомиму больше людей, например, если участвуют 2 чел. — 1 балл, 3 чел. — 2 балла, 4–5 чел. — 5 баллов.
- Профессия, которую надо представить, отобрана командой. Она выбирает 1 человека из команды противника и объясняет задачу. Этот ребенок должен представить профессию таким образом, чтобы члены его команды определили ее как можно скорее.

► Сценка «Мечты становятся реальностью!»

Цель: Развитие познаний о мире профессий, навыков определять препятствия и способы их преодоления.

Необходимые материалы: Нет необходимости.

Проведение деятельности: Фасилитатор формирует команды «актеров» (по 3–6 детей). Задание подготовить сценку длительностью 3–5 минут под общим названием «Мечты становятся реальностью!». Сценка должна отражать мечту о профессии, препятствия, которые появились в процессе воплощения мечты, способ, с помощью которого они были преодолены.

Финал сценки является позитивным — мечта сбылась.

Команды готовят сценку, а затем ее представляют.

Вариант: Для того чтобы стимулировать соревнование между детьми, сценки могут быть оценены на основе следующих критериев (список может быть изменен):

- Соответствует общему названию
- Количество детей, участвующих в сценке
- Число установленных препятствий
- чувство юмора

► Кому принадлежит этот предмет

Цель: Развитие познаний о мире профессий.

Необходимые материалы: Различные предметы, которые можно найти в летнем лагере (электрическая лампочка, ключ, игла, ложка, гайка, ножницы, термометр, красная ручка, калькулятор и др.).

Проведение деятельности: Дети могут участвовать индивидуально или в командах. Предметы предоставляются для изучения, задача детей — назвать профессию/ремесло, связанные с этим предметом (например: красная ручка — учитель, ножницы — портной).

Задание можно дополнить требованием представить 1–3 аргумента относительно значимости данной профессии.

Другой вариант. Дети исследуют предмет с завязанными глазами.

► Детектив о профессиях

Цель: Развитие познаний о мире профессий.

Необходимые материалы: Различные предметы, которые можно найти в летнем лагере (книга, зонт, телефон, электрическая лампочка, ключ, игла, гайка, ножницы, термометр, красная ручка, калькулятор, стул и т. д.); При отсутствии некоторых предметов можно использовать их изображения.

Проведение деятельности: Участникам/командам раздаются предметы (по одному). Задача детей — определить в течение конкретного времени (3–5 минут) как можно больше профессий, представители которых участвовали в изготовлении данного предмета. Выигрывает тот, кто за указанное время назовет наибольшее количество профессий.

Другой вариант. Детям предлагается разработать графическую презентацию (в кластере), отражающую профессии, имеющие отношение к появлению/изготовлению предмета, подвергнутого исследованию. Данная презентация дает возможность увидеть как непосредственные профессии, так и более отдаленные. Например, в издание книги непосредственно вовлечены: автор, дизайнер (разрабатывает макет), типограф (осуществил распечатку), брошюровщик (соединил страницы), а не прямым образом — рабочие, изготовившие бумагу, шоферы, которые привезли бумагу на фабрику, инженеры, спроектировавшие печатные станки, слесари, собравшие эти машины, и т. д.

► Профессионалы

Цель: Развитие познаний о мире профессий и специфике различных родов деятельности.

Необходимые материалы: Листы бумаги, фломастеры.

Проведение деятельности: Форма деятельности представляет собой конкурс между 3–7 детьми. Его участники называют профессию, которая им нравится. Каждый располагает листом бумаги. Название профессии пишется на постере, затем, в течение установленного времени (3–5 минут) участники конкурса пишут на постере как можно больше действий, реализуемых данным профессионалом в процессе работы.

Другие варианты

- Участники конкурса держат в руке карточку с названием профессии. Каждый из них, по очереди, называет одно из действий, характерных для этой профессии. Если участник не может назвать еще одно действие или повторяет то, которое уже называл, он выбывает из конкурса. Выигрывает тот, кто назвал больше всего действий и остался последним.
- Участники могут называть как действия, характерные для профессии, так и предметы (рабочие инструменты), используемые профессионалами.

► Игра «Мне нравится профессия...»

Цель: Развитие познаний о мире профессий. Игра дает возможность сделать выводы об уровне знания мира профессий, о стереотипах (мужские и женские профессии).

Необходимые материалы: Нет необходимости.

Проведение деятельности: Участники, в кругу, по очереди называют различные профессии, начиная словами «Мне нравится профессия...». Например, первый говорит: «Мне нравится профессия врача», второй продолжает: «Мне нравится профессия врача и тракториста». Следующий повторяет первые



две и добавляет третью профессию. Если он не знает, что сказать, или добавляет уже названную профессию — выходит из круга. Побеждает тот, кто остается последним.

Другой вариант. Игра может быть использована на этапе знакомства. Например, Коля говорит: «Мне нравится профессия врача», второй продолжает: «Коле нравится профессия врача, а мне нравится профессия тракториста». Виорика повторяет первые две и добавляет третью профессию: «Коле нравится профессия врача, Мише нравится профессия тракториста, а мне нравится профессия слесаря».

► Важность профессий

Цель: Развитие познаний о мире профессий и важности каждой из них.

Необходимые материалы: листы бумаги, цветные фломастеры.

Проведение деятельности: Фасилитатор формирует команды по 3–6 человек. Каждая команда получает лист бумаги и фломастеры. Фасилитатор предлагает по очереди нижеследующие задания.

Задание 1. Напишите на постере название профессии, о которой мечтаете.

В течение 1–2 минут дети записывают желаемые профессии ближе к краям постера, оставляя центральную часть свободной.

Задание 2. В течение 3 минут опишите, что вам нужно для комфортной жизни в вашем селе/городе.

Дети выполняют это задание, записывая идеи в центральной части постера (например: чтобы было обеспечено отопление, питьевая вода, безопасность в доме и на улицах и т. д.).

Задание 3. Определите, какие профессии из указанных в списке способствуют комфортной жизни.

После представления детьми результатов наблюдений фасилитатор проводит дискуссию с помощью вопросов:

- Какие области не охвачены?
- Какие еще профессии могут способствовать комфортной жизни?
- Почему существует несоответствие между мечтами людей и потребностями сообщества?
- Нужно ли нам соотносить свои мечты с потребностями сообщества? Почему?

► Стихотворение из 7 строк обо мне как профессионале

Цель: Развитие познаний о мире профессий, рынке труда и важности профессий.

Необходимые материалы: бумага, ручки, инструкции, написанные на постере.

Проведение деятельности: Фасилитатор объясняет, что в результате данной деятельности каждый участник разработает стихотворение из 7 строк. Он представляет инструкции (вывешивает постер с инструкциями и примером).

1. Строка 1 — Напиши свое уменьшительное имя.
2. Строка 2 — Напиши название профессии, о которой мечтаешь.
3. Строка 3 — Напиши важное действие, характерное для данной профессии.
4. Строка 4 — Получает (напиши среднюю зарплату, выплачиваемую за этот род занятий).
5. Строка 5 — Тот/та, который/ая знает (опиши знания, необходимые для этой профессии).
6. Строка 6 — Тот/та, который/ая (опиши по крайней мере одну ценность, которая соотносится с выбранной профессией).
7. Строка 7 — Напиши свою фамилию.

Пример:

Анечка,
фармацевт,
людям в борьбе с болезнью помогает,
5000 леев в месяц получает, химию,
физиологию и искусство общения знает, верит,
что здоровье самую большую ценность представляет.
Лупу

После того как дети сочинят стихи, фасилитатор организует их презентации, выбрав один из способов:

1. Дети представляют плоды своего творчества по желанию, друг за другом.
2. Стихи вывешиваются на стене, и дети свободно знакомятся с ними.

Внимание! Проверьте только соблюдение правил по составлению стихов, примите и сохраните идеи детей.

В конце деятельности фасилитатор организует рефлексивную дискуссию с помощью вопросов:

- *Что вам понравилось во время этой деятельности?*
- *Какие трудности возникли?*
- *Что нового вы узнали в рамках данной деятельности?*

ЧАСТЬ II. ФЕСТИВАЛЬ ПРОФЕССИЙ

Все виды деятельности, представленные в частях I и II, могут быть реализованы независимо друг от друга, но их образовательная эффективность определенно будет выше, если весь день будет посвящен цели способствовать развитию познаний детей о мире профессий и компетенции по проектированию карьеры. Организация этого дня начинается с проектирования кульминационной деятельности — *Фестиваля профессий* — который будет проводиться в конце его. Фестиваль профессий — это конкурс, состоящий из нескольких соревнований. Одни из них предназначены для представителей команд, другие — для болельщиков команд. Было бы хорошо, если бы соревнования, предлагаемые в рамках Фестиваля профессий, были бы такими же, как и виды деятельности, которые были организованы в течение дня. Таким образом, все виды деятельности, организованные на протяжении дня, воспринимались бы как подготовка к Фестивалю профессий. Накопленный за день опыт поможет детям чувствовать себя более уверенно во время состязаний, позволит им продемонстрировать более хорошие и глубокие накопленные знания и навыки.

Предложения по организации Фестиваля профессий

- Для обеспечения вовлечения детей в деятельность, связанную с Фестивалем, отберите для участия в состязаниях разных людей.
- Для хорошего проведения деятельности вам необходим фасилитатор, который назовет соревнования конкурса, предоставит слово членам жюри, будет общаться с публикой.
- Сформируйте команду жюри из различных лиц — воспитателей, детей разного возраста, работников лагеря, таких как повар, завхоз, сторож и др.
- Отберите 5–7 состязаний для команд, из которых по меньшей мере одна должна быть подготовлена заранее.
- Объявите перечень соревнований как минимум за 2 часа до Фестиваля.
- Выберите 3–5 коротких игр / состязаний для вовлечения публики — их можно применить в то время, когда команды готовят задания. Так удастся избежать скучных пауз.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Изображения для вида деятельности «Животные с профессиями»



Сенбернар — спасатель в горах



Лама



Собака-поводырь



Ньюфаундленд — спасатель на воде

ГЛАВА | 5 |

УЧЕБНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО КАРЬЕРНОЙ ОРИЕНТАЦИИ

Полезной услугой в процессе карьерной ориентации является и обучение. Могут быть организованы тренинги, семинары различной продолжительности с целью глубокого анализа определенных аспектов и поддержки молодежи в принятии решений, касающихся карьеры.

Семинары и тренинги могут быть организованы специалистами/коучерами из центров по карьерной ориентации, психологами, учителями, другими лицами, подготовленными в данной области, и т. д. Далее представлены модели занятий, которые можно организовать отдельно или включить в учебные программы различной продолжительности, в зависимости от поставленных целей.

5.1. КАРЬЕРА И РЫНОК ТРУДА

Обладаешь информацией — владеешь ситуацией!

Развитие информационной компетенции относительно профессий, различного рода занятий с точки зрения рынка труда является очень важным и длительным процессом. Специалисты из ЦКО в этом процессе могут быть партнерами образовательных учреждений, НПО, родителей и т. д. Одной из задач специалистов является *информирование молодежи об интегративных возможностях социально-профессиональной ориентации.*

Для реализации этой задачи могут быть организованы различные виды деятельности. Далее представляем вам методологию для подобной деятельности, на которую потребуется около 120 минут. В ней могут участвовать 12–20 человек. В результате этой деятельности участники смогут:

- определять термин *профессиональная карьера*;
- устанавливать методы поиска информации по профессиональной интеграции;
- аргументировать необходимость соотнесенности ориентиров — *хочу, могу и надо* — в процессе принятия решения относительно карьеры.

Необходимые ресурсы:

1. Карточки с таблицей из *Приложения 1* для каждого участника
2. Правила, представленные с помощью проектора или написанные на флипчарте
3. Таблица из *Приложения 1* на листе бумаги для флипчарта
4. Карточки с материалом из *Приложения 2*
5. Карточки с *Триадой карьеры* (*Приложение 3*)
6. Барометр профессий
7. Фломастеры, ручки, листы бумаги для флипчарта и т. п.
8. Проектор (в случае необходимости)



► Вызов — около 20 минут

Специалист (наставник, коучер) приветствует группу участников и организует деятельность по знакомству и формированию сообщества. Для этого он осуществляет следующие шаги:

1. Раздает участникам по листу бумаги с таблицей из *Приложения 1*.
2. Объясните правила деятельности (или спроецируйте их на экран):
 - Участник пишет в соответствующей графе имя человека, который ответил на вопрос
 - После того как человек ответил на его вопрос, он отвечает на вопрос коллеги
 - Участник, заполнивший свободные графы именами коллег и их ответами на вопросы, идет на место.
 - По истечении времени все садятся на свои места, даже если они не успели целиком заполнить таблицу.
3. После того как прошло около 10 минут, консультант собирает *feedback* (обратную связь) с помощью следующих вопросов:
 - *Со сколькими коллегами вы общались?*
 - *На сколько вопросов у вас есть положительный ответ?*
 - *На какие вопросы найденный вами человек ответил «Да»?*
 - *Есть ли кто-нибудь, кто не заполнил ни одной графы?*
 - *Что было трудным?*
4. Затем соберите ответы на лист бумаги для флипчарта, как в *Приложении 1*.

► Осмысление содержания — около 55 минут

На этом этапе в течение 10 минут будет представлен материал о **профессиональной карьере и методах поиска информации** (*Приложение 1*). Поддерживается дружеская атмосфера, установившаяся в процессе презентации, что помогает пониманию изложенного материала.

Потом участников можно разделить на 2 группы. Задачей для обеих групп будет:

В течении 15 минут обрисуйте *профиль кандидата, подготовившегося к устройству на работу*. В каждой группе, по общему согласию, будет производиться отбор на *определенную должность*, понятную каждому участнику. При разработке профиля будем основываться на трех опорах — *Хочу, Могу, Нужно* (*Приложение 3*) и руководствоваться следующими вопросами:

- а) Хочу:** Какие стремления, желания или потребности находятся в основе моего намерения трудоустроиться? Почему я хочу поступить на соответствующую должность?
- б) Могу:** Что я могу сделать для того, чтобы заниматься данной профессией? Что я могу делать лучше всего? Какой тип деятельности я могу осуществлять с легкостью?
- в) Нужно:** Что мне нужно делать, чтобы хорошо справиться в данной области? Насколько востребованы такие специалисты на рынке труда? Что нужно делать, чтобы быть востребованным специалистом?

Примечание: Важно, чтобы вопрос был задан в I лице, что персонально вовлечет каждого участника и полученный результат будет отражать опыт каждого.

В конце деятельности группы каждая группа назначит лидера, который представит разработанный профиль. После презентации профилей будут предложены дополнения и предложения по улучшению.

В ходе дискуссии, продолжающейся около 20 минут, можно использовать такие вопросы, как:

Как вы себя чувствовали в процессе выполнения задания? Что вы заметили в ходе работы в команде? Чему вы научились в рамках этой деятельности? Что оказалось трудным для выполнения (делаем ссылку на социально-экономические требования)? Какую из трех опор было труднее всего представлять? Какой информации не хватало для более полного результата?

При следующем шаге будет представлен (в течение 10 минут) **Барометр профессий**, ежегодно разрабатываемый НАЗН. В связи с этим укажем, что если выбранная нами профессия дает **сниженные шансы на трудоустройство (о чем свидетельствует Барометр)**, то необходимо быть готовыми инвестировать в профессиональное развитие или переподготовку (при необходимости).

► Размышление — примерно 45 минут

Подводя итог тому, что обсуждалось выше, каждый участник получает рабочую карточку с **Триадой карьеры** (Приложение 3), которую заполняет индивидуально. Важно, чтобы были охвачены все ответы на соответствующие вопросы. Эта деятельность позволит вам осознать решение относительно карьеры, важность информирования о профессиональном будущем и интеграции на рынок труда.

По завершении задания участники представят реализованные материалы, отмечая:

- свой опыт в рамках выполнения задачи
- пользу заполнения профессионального профиля и его важность в продвижении карьеры
- накопленные знания

► Расширение — примерно 15 минут

На основе упражнения **Триада карьеры** каждый участник:

- определит рабочие места в соотнесенности с разработанным профилем
- найдет информацию о должностных обязанностях
- решит, как действовать в дальнейшем, что нужно развивать, чтобы успешно интегрироваться на рынок труда.

Если мы чувствуем, что это необходимо, нужно оказать участнику поддержку в данном процессе.

Приложение 1

Техника «Поиск сокровищ»

НАЙДИ КОГО-НИБУДЬ, КТО...	
<p>1. Имеет такое же хобби, как ты.</p> <p>Имя _____</p>	<p>2. Знает, где можно найти информацию о предложениях на рынке труда.</p> <p>Имя _____</p>
ВНЕШНЯЯ СРЕДА	
<p>3. Может мне объяснить словосочетание «профессиональная карьера».</p> <p>Имя _____</p>	<p>4. Знает, с чего начать развитие успешной карьеры.</p> <p>Имя _____</p>



Приложение 2

Профессиональная карьера и способы поиска информации

Карьера — это путь развития человека через обучение и труд, самореализация через профессию и признание со стороны общества. Сделать карьеру — не обязательно означает занять высокие должности в профессиональной сфере. Существует множество траекторий карьеры, по которым проходит человек, удовлетворяясь достигнутыми успехами.

Вертикальное движение. Человек получает высокие должности и посты. Успех оценивается в зависимости от достижения или превышения того уровня, к которому он стремится.

Горизонтальное движение. Человек остается в той же должности, но делает акцент на развитии своей компетентности: по мере его карьерного продвижения происходят изменения в том, что он умеет делать и насколько хорошо умеет это делать. Человека ценят за его профессиональную компетентность.

Движение к обретению влияния или власти. в этом случае человек может влиять на принятие решений, обладает авторитетом на рабочем месте, и часто коллеги обращаются к нему за поддержкой.

Карьера человека развивается, разнообразится на протяжении всей его жизни. Поэтому даже в детских стремлениях вовлечение в школьную жизнь также влияет на развитие карьеры. В связи с этим очень важно учитывать определенные аспекты, которые помогут вам найти ответы на вопросы относительно профессионального роста, такие как:

- Где, в какой области ты хочешь начать карьеру?
- Где ищешь необходимую информацию?
- В какой информации нуждаешься?

Очень полезным инструментом является **Техника 6 шагов**, которая предполагает:

1. **Определение задачи.** Определите проблему/задачу и установите, в информации какого типа вы нуждаетесь.
2. **Установление источников.** Перечислите все источники, которыми вы располагаете, и выберите наиболее подходящие.
3. **Определите местоположение источников и доступ к ним.** Каковы эти отобранные источники информации и какую информацию вы можете в них найти?
4. **Использование информации.** Извлеките необходимую вам информацию.
5. **Осуществите синтез.** Проанализируйте извлеченную информацию и осуществите ее синтез.
6. **Оценивание.** Оцените результат выполнения задачи.

Приложение 3

Хочу, могу, нужно

- а) **Хочу:** Какие стремления, желания или потребности находятся в основе моего намерения трудоустроиться? Почему я хочу устроиться на соответствующую работу?
- б) **Могу:** Что я могу сделать, чтобы заниматься данной профессией? Что я умею делать лучше всего? Какой тип деятельности я могу осуществлять с легкостью?
- в) **Нужно:** Что мне нужно делать, чтобы лучше справиться в данной области? Насколько востребованы эти специалисты на рынке труда? Что мне нужно сделать, чтобы стать востребованным специалистом?

5.2. Стереотипы в выборе профессии

Как можно преодолеть стереотипы и предрассудки в решениях относительно образовательного и профессионального маршрута? Что можно сделать, чтобы минимизировать риски, связанные со стереотипами? Далее представляем модель деятельности, сосредоточенной на преодолении стереотипов. Она может быть организована в течение 90 минут для 20–25 человек (учащихся, молодежи, лиц без квалификации, находящихся в поиске места работы и др.). После проведения деятельности участники смогут:

- раскрывать разные стереотипы и мифы относительно интересующего их образовательного и профессионального маршрута.
- представлять ситуации из повседневной жизни, описывая различные стереотипы при выборе профессии

- демонстрировать навыки планирования карьеры, исходя из личных стремлений и социальных потребностей.

Для лучшего понимания контекста, знания затронутой темы можно проконсультироваться в следующих источниках:

1. *Гендерные стереотипы при выборе профессии*, <http://www.femeiactive.ro/stereotipuri-de-generarea-unei-profesii/>
2. *Внутренние факторы решения относительно карьеры*, <http://proiect-festina.ro/factorii-interni-ai-deciziei-in-cariera>
3. Salomia, Elena s.a, *Ghidul carierei mele*, în cadrul Programului „Vreau o carieră!”, Centrul Educația 2000+
4. Gh. Tomșa, *Consilierea și orientarea în școală*, Universitatea din București, Editura CREDIS, 2007.

Деятельность, которая представлена далее, структурирована в рамках Базовой Модели Мышления и Обучения.

► Вызов — примерно 15 минут

Участники садятся в круг. Специалист/коучер держит в руке карточки, и приглашает нескольких участников взять по одной карточке. Они могут попытаться выразить свое согласие или несогласие с одной из идей, сформулированных на карточках:

- Люди, у которых есть/были высокие оценки в школе, легче выбирают себе профессию.
- Девушкам труднее продвигаться в карьере.
- После того как я выбрал карьеру, я не могу ни передумать, ни сменить ее.

Специалист/коучер отметит, что люди живут в окружении разнообразных мифов, стереотипов и предрассудков. Стереотипы возникают из обобщений, часто негативных.

Для анализа нескольких стереотипов и мифов относительно профессий участникам предлагается подумать в течение 30 секунд над утверждениями из представленного ниже списка, а затем обсудить их с тем, кто находится рядом, в течение 2 минут:

- Чтобы у меня был успех в карьере, мне нужно иметь много дипломов.
- Профессия врача приносит вам много денег.
- Мне нужно сделать выбор: карьера или семья.

Затем выслушиваются несколько мнений, после чего специалист/коучер задает ряд вопросов:

- Почему, как вы думаете, появляются стереотипы и предрассудки?
- Что можно сказать о лицах, которые обобщают информацию о профессиях и видах занятий?

Зачитывается определение из Кембриджского словаря: «Стереотипы представляют собой навязчивую идею, которая наблюдается у людей относительно того, каков/каково кто-либо/что-либо, особенно это касается чего-нибудь ошибочного», а «предрассудки — это несправедливое или необоснованное мнение или чувство, сформированное без особых размышлений или знаний». Иначе говоря, стереотипы — это предвзятые идеи, а предрассудки — иррациональные чувства.

► Осмысление содержания — примерно 35 минут

Участники приглашаются в «**Кафе дискуссий**», где они проанализируют несколько стереотипов, связанных с профессиями. Формируются 2 группы, одна из которых поддерживает представленные утверждения, а другая — выступает против. После того как будут выслушаны аргументы групп (за и против), они вместе формулируют выводы. (Приложение 1)

► Размышление — примерно 30 минут

Приглашаются два желающих из участников, которые будут изобразят ролевую игру, где один (юноша) будет представлять стереотип, а другой (философ) переформулирует содержание предложения в выражение без ярлыков, сделав его уравновешенным/ реалистичным. Назначаются 2 специальных наблюдателя, по одному для каждого члена. остальные 2 члена группы являются обычными наблюдателями. Попросите каждого специального наблюдателя сосредоточиться на одном игроке и записывать выражаемые идеи, чтобы потом их критически проанализировать.



NB! Объясните, что ролевая игра отличается от актерской. В ролевой игре персонаж должен иметь predetermined роль или поведение, в то время как актер (театра или кино) должен играть персонажа, отличающегося от него самого. Следовательно, речь идет об исследовании реальной роли или поведения.

Примеры стереотипов	Примеры идей, переформулированных на основе стереотипов
<i>Если мое знакомство с определенной профессией оказалось счастливым, то, несомненно, и я буду счастлив.</i>	Люди разные, и то, что действует в отношении одного человека, не обязательно будет действовать в отношении другого, даже если у них много общего. Если ты знаешь кого-то, кто сделал блестящую карьеру, это не обязательно означает, что такой выбор подходит тебе.
<i>Если я выбираю хорошо оплачиваемую профессию, окружающие будут больше ценить меня.</i>	Счастье — это относительная философская категория, и проявляется в самых разных вариантах. Деньги не приносят счастья, тем более в карьере. Каждый случай нужно рассматривать отдельно.
<i>Женщины больше подходят для гуманитарных областей.</i>	...
<i>Есть только одна подходящая для меня профессия.</i>
<i>Я всё знаю о профессии, которой собираюсь заниматься.</i>

Выслушиваются мнения и впечатления наблюдателей. Далее следует групповая дискуссия. Например, участникам могут быть адресованы такие вопросы:

- *Аргументы, использованные коллегами, являются такими же, которые вы слышали в своей семье, в обществе?*
- *Вы вели бы себя иначе, если бы оказались на месте игрока? Какие идеи вы бы выразили?*
- *Как вы думаете, эти стереотипы являются современными или пришли из прошлого?*

► Расширение — около 3 минут

Предлагается несколько заданий на следующие дни:

- Обсудите с 2–3 людьми вопрос о профессиях, карьере и заметьте несколько стереотипов в общении. Предложите переформулировку определения стереотипов.
- Составьте список сформированных у себя способностей. Определите, какая из них вам потребуется в будущем, подумайте о профессии, которой вы хотите себя посвятить, и о должности, которую хотите получить. Какие способности, по-вашему, было бы хорошо сформировать и развить, чтобы получить желаемое? Какие шаги надо предпринять для обеспечения успеха? Обсудите это с человеком, который работает в области, близкой к профессии или должности, которые для тебя являются желаемыми, и определи, какие способности необходимы, чтобы справляться как можно лучше.
- Создай SWOT-график, чтобы проанализировать свою подготовку к будущей профессии или должности.

После окончания деятельности участников просят сформировать круг. Бросая мяч или мягкую игрушку друг другу, они размышляют о том, чему научились в ходе данной деятельности, высказываясь следующим образом:

- *Я в этой деятельности научился...*
- *Больше всего в этой деятельности мне понравилось...*
- *В дальнейшей деятельности я буду более...*

Приложение 1

Стереотипы относительно профессий

№	Верно/ Неверно	Вопросы	Идеи для дебатов/выводов
1.	В Н	<i>Существует лишь одна профессия / один род занятий, который мне подходит</i>	Каждый самореализуется посредством множества способностей и интересов. Ни одна профессия не задействует весь потенциал, но, конечно, одни профессии подходят больше, чем другие.
2.	В Н	<i>При выборе профессии все зависит от конкретной ситуации, которая всегда меняется.</i>	Большинство молодых людей принимают решение в соотносении с деятельностью, которой будут заниматься. Нет ничего плохого в том, чтобы не принимать решения в то время, пока вы заняты сбором информации, необходимой для того, чтобы вовремя сделать выбор. Этот выбор может представлять трудность для людей с обширным потенциалом.
3.	В Н	<i>Родители или эксперт знают лучше, что нужно делать молодому человеку.</i>	Советы родителей, тесты, консультации, связанные с выбором карьеры, могут иметь значение, но конечное решение остается за вами. Это включает веру в вашу способность принимать решения относительно своего будущего.
4.	В Н	<i>Чтобы достичь успехов, нужно делать все, даже то, что вам не очень нравится.</i>	Если вы выбираете занятие, которое вам нравится только потому, что с социальной точки зрения оно считается успешным, то можете быть почти уверены, что вас ждет неудача в карьере. Следует проанализировать, что означает для вас успех в социальном плане. Определение успеха часто включает в себя деньги, статус, власть, славу. Иногда можно достичь всего этого и быть недовольным своей карьерой.
5.	В Н	<i>Моя профессия должна быть идеальной и удовлетворять все мои желания и потребности.</i>	У всех занятий/профессий есть положительные и отрицательные аспекты. Если вы ожидаете, что ваш род занятий будет идеальным, то вы не являетесь реалистом. Вспомните, что можете быть довольны, делая много других вещей. Важно выбрать профессию, которая будет удовлетворять как можно больше ваших потребностей, интересов и содействовать развитию ваших способностей.
6.	В Н	<i>Люди либо достигают успеха в карьере, либо терпят тотальную неудачу.</i>	Удовлетворенность и успех состоят не в том, что вы станете лучшим в своей области, а в том, что вы сможете как можно лучше оценить свои ресурсы. Часто мы учимся лучше всего на неудачах, которые являются семенами будущих успехов. Учитесь оценивать свою карьеру в относительных терминах, а не в терминах «всё или ничего».
7.	В Н	<i>Рынок труда меняется так быстро, что не можешь эффективно планировать свое будущее.</i>	Мир постоянно меняется, но можно пользоваться возможностями изменения, планируя свою карьеру. Зная о себе как можно больше, вы можете определить, какие возможности лучше всего подходят для ваших потребностей. Вам нужно развить область способностей и гибкое отношение в том, что касается вашей карьеры.
8.	В Н	<i>Человек должен иметь тотальный контроль над своей карьерой.</i>	Одни аспекты, связанные с карьерой, могут контролироваться, другие — нет. Среди факторов, оказывающихся вне контроля, могут находиться: банкротство компаний, здоровье, стихийные бедствия, экономические кризисы, изменения законодательства. Изменения в карьере можно рассматривать и как возможности, и как препятствия. Важно проявлять гибкость, развивать у себя способности и навыки, которые можно применить в различных областях.



5.3. Профессии, решение относительно карьеры и окружающая среда

В процессе карьеры и карьерного роста большое значение имеют размышления о профессиях, роде занятий и окружающей среде. Некоторые профессии сопряжены с вредными условиями производства, в связи с чем необходимо быть своевременно информированными, чтобы принять решение относительно данного выбора профессии, знать, позволяет ли здоровье работать в такой области, существует ли возможность минимизировать риски и т. д. Профессиональная деятельность, если она проводится в нарушение некоторых норм, может нанести вред природе. В связи с этим важно и соблюдение профессиональной этики. Хорошо также, чтобы отдельные занятия, проводимые коучерами по профориентации и карьеры (в рамках территориальных подразделений НАЗН, школ, организаций и т. п.) были сосредоточены на этих аспектах.

Далее представляем вам пример подобной деятельности для групп из 20–25 человек, которая проводится в течение 50–55 минут.

В результате этой деятельности участники смогут:

- понять, что человек неотделим от своей среды и что негативные эффекты его действий имеют последствия для окружающей среды;
- осознать индивидуальную и коллективную ответственность за чистую экологическую среду;
- определять профессии, которые требуют повышенного внимания к собственному здоровью и окружающей среде.

Для организации деятельности нам нужны такие ресурсы, как изображение часов, карточки с названиями профессий и их описанием (вырезаются из таблицы), карточки с информацией по теме.

► Вызов — примерно 10 минут

Дидактическая игра **Бьют часы...**

Вывешивается изображение часов и предлагается следующее задание;

Назовите, для каждого часа, профессию, которая, по вашему мнению, будет востребована в следующие 10–20 лет, аргументируя свой выбор. Например:

- час 1 — *режиссер фильмов формата 3D*, так как растет спрос на фильмы со спецэффектами;
- час 2 — *учитель*, поскольку всегда есть необходимость в обучении детей;
- час 3 — ..., потому что...

► Осмысление содержания — примерно 25 минут

Специалист/коучер представляет следующее утверждение: *Тенденции в области рабочих мест изменятся с развитием мира, следовательно, важно, чтобы каждый развивал свою карьеру таким образом, чтобы уметь согласовать потребности и профессии, которые будут востребованы на рынке труда и через несколько лет.*

Затем он делит участников на 4 группы. Группы получают набор карточек с названиями некоторых профессий будущего и отдельно — карточки с описанием их специфики. Задача групп — установить между ними соответствие, организовав их в виде таблицы.

В таблице представлен ожидаемый результат.

Название профессии	Краткое описание профессии
Зеленый инженер	Зеленый инженер говорит вам, сколько энергии потребляет тот или иной аппарат и как можно использовать его эффективнее. Он не только устанавливает функциональность вашего прибора, но и также проводит тест на «потребление энергии» в доме.
Сити-фермер	Сити-фермер помогает выращивать зелень, фрукты и овощи на крышах и стенах зданий. В будущем они могут снизить загрязнение воздуха на местном уровне, лучше изолировать здания от неблагоприятных факторов городской среды и увеличить биоразнообразие.

Зеленый консультант в колл-центре	Для предоставления населению специальных консультаций по телефону о том, как можно использовать свое оборудование более эффективно: экономить энергию, воду и деньги.
Координатор движения	Такие специалисты необходимы для использования новых технологических систем, для сокращения времени нахождения в пути и дорожных пробок, что позволит людям лучше планировать свои путешествия; для снижения транспортной перегруженности и оптимизации движения.
Инженер по утилизации	Подобные специалисты нужны для снижения растущих затрат на ресурсы, которые повышаются с ростом населения. Постепенно цена некоторых вещей, которые мы когда-то выбрасывали, вырастет, и они будут «вводиться в эксплуатацию» со складов старых остатков и отходов.
Городской эколог	Проектирует новые, «экодружественные» города на основе биотехнологий среды; специализируется в областях экологического строительства, зеленой энергии и контроля над загрязнением среды.
Сетевой врач	Помогает пациентам осуществлять мониторинг здоровья на дому, используя цифровые технологии; таким образом, уменьшится число задач служб здравоохранения, сократится время на поездки в поликлинику, а также количество пациентов в больницах; ускорится процесс выздоровления.
Дизайнер «умной» среды	Такие специалисты предоставляют клиентам компетентные рекомендации по эффективному использованию воды и энергии, выбирают и устанавливают экономичное оборудование и приборы, развивают решения по программному обеспечению и «умным» технологиям для дома и офиса.
Механик по экологическим машинам	Специалисты такого рода нужны для того, чтобы идти в ногу с миром машин, находящимся в постоянном развитии, в будущем появится новое поколение машин — гибридных, а также электрических машин. Механику будут нужны новые способности и компетенции для обслуживания и ремонта этих машин будущего.
Аудитор среды	Это специалист, который осуществляет аудит промышленных предприятий дает рекомендации, как снизить негативное влияние на среду вследствие модернизации процесса производства.

* Карточки вырезаются заблаговременно и раздаются участникам.

Участники представляют выполненное задание, потом организуется дискуссия на основе вопросов: Вам хотелось бы иметь одну из представленных выше профессий? Почему?

Назовите несколько сегодняшних профессий, которые наносят вред окружающей среде. Например: водитель такси, потому что способствует увеличению выбросов CO₂ в атмосферу, работник химчистки, так как ... и т. д.

► Размышление — примерно 15 минут

Участников просят представить, что их профессия определенным образом может нанести вред окружающей среде и/или здоровью (в случае с вредными условиями труда).

Сформулируйте несколько требований к работодателю, чтобы ситуация была улучшена.

Например: *ИТ-оператор* мог бы потребовать:

- предоставления результатов труда в электронном варианте, а не на бумаге
- организации перерывов через каждые 2,5–3 часа работы
- обустройства зала отдыха (спорта) в здании предприятия
- декорирования рабочего пространства комнатными цветами и т. д.



В конце можно организовать ролевую игру, имитируя дискуссию с работодателем об условиях работы. Распределите роли и переговорите о своих требованиях.

► Расширение — примерно 5 минут

Устойчивое развитие является актуальной задачей мирового уровня. В этом контексте восстановите, исходя из предложенных карточек, определение **устойчивого развития**, сформулированное Всемирной комиссией по окружающей среде и развитию (WCED).

при котором	осуществляется без ущерба	— это развитие,	поколений
удовлетворение потребностей	развитие	нынешних поколений	устойчивое
для возможностей	будущих	свои собственные потребности	удовлетворять

** Карточки вырезаются заблаговременно и раздаются участникам.*

Устойчивое развитие — это развитие, при котором удовлетворение потребностей нынешних поколений осуществляется без ущерба для возможностей будущих поколений удовлетворять свои собственные потребности.

Разработайте список профессий ваших родителей, знакомых, родственников и определите, какие из этих профессий/занятий соблюдают / не соблюдают принцип данного определения и почему. Например: У одного портного есть ателье, которое выбрасывает мусор в ближайшую речку. Существует риск, что эта речка в будущем перестанет существовать, а ее роль в экологии данной местности является очень важной.

ГЛАВА | 6

АСПЕКТЫ ПРОДВИЖЕНИЯ УСЛУГ ПО КАРЬЕРНОМУ ОРИЕНТИРОВАНИЮ

Услуги по карьерной ориентации могут предоставляться центрами карьерного ориентирования, которые могут быть открыты, в соответствии со ст. 30 Кодекса об образовании Республики Молдова, в рамках учреждений профессионального образования, а также другими учреждениями и организациями, заинтересованными данной областью.

Целями, преследуемыми в рамках услуг по карьерному ориентированию, являются следующие:

- Поддержка различных категорий бенефициаров и клиентов в процессе проектирования карьеры
- Осуществление взаимосвязи между системой образования и рынком труда с точки зрения проектирования карьеры
- Диверсификация услуг по карьерному ориентированию, предназначенных для молодежи

Бенефициарами услуг могут быть:

- Учащиеся гимназических и лицейских классов
- Учащиеся профессиональных училищ
- Выпускники образовательных учреждений
- Лица, находящиеся в поисках рабочего места
- Лица в статусе безработных
- Лица, чувствующие необходимость в профессиональной переквалификации и т. д.

Социально-экономическая реальность благоприятствует самореализации личности посредством профессиональной деятельности, но часто человек нуждается для этого в поддержке специалиста. Человек, как активный субъект собственного становления, должен проектировать карьеру, начиная с собственных способностей и стремлений, принимая во внимание потребности рынка труда. В этом контексте услуги становятся необходимыми и ориентированы на то, чтобы увеличить эффективность карьерного ориентирования бенефициаров, что будет способствовать их интеграции в сферу трудовой занятости. Это можно реализовать разными способами, адаптированными к потребностям бенефициара.

Одним из важных аспектов в этой связи является продвижение профессиональной и просоциальной системы ценностей, формирование ментальности, центрированной на потребности проектирования карьеры, что будет способствовать развитию у молодежи здорового восприятия успешной карьеры. Исходя из этого, организации и учреждения, предоставляющие такие услуги, должны иметь стратегию эффективного общения.

Это позволит реализовать следующие цели:

- информирование общественности о предложении предоставляемых услуг
- создание доступа к услугам по карьерному ориентированию для различных категорий бенефициаров
- продвижение услуг по карьерному ориентированию в школьной, академической, государственной и частной среде и т. д.



- установление взаимосвязи между образовательной системой и рынком труда, с точки зрения спроса и предложения
- развитие партнерства в отношении личного, профессионального и включения в сферу трудоустройства

Качественное общение между различными партнерами делает более эффективным процесс карьерного ориентирования со всеми целевыми группами, при использовании проактивного подхода, исходя из характеристик каждой группы.

▶ I. Образовательное партнерство

Цель: *Формирование потребности в карьерном ориентировании среди учащихся относительно построения образовательного и профессионального маршрута с учетом требований рынка.*

Сотрудничество с образовательной средой укрепит усилия НАЗН по формированию потребности в карьерном ориентировании. В случае поддержания живого, эффективного общения это повышает интерес к предоставляемым услугам, способствует достижению целей.

Сотрудничество может осуществляться посредством:

- деятельности, предложенной территориальными структурами НАЗН;
- деятельности, предложенной учреждениями/организациями, находящимися вне образовательной системы, включая НПО;
- деятельности, в основе которой лежат традиции, ценности школы, сообщества, включая инициативы групп школьников, учителей, родителей, представителей МПУ, работодателей и др.;
- деятельности, запланированной в партнерстве с учреждениями, экономическими агентами и другими коммунитарными субъектами.

▶ II. Социальное партнерство

Цель: *Создание культуры карьерного ориентирования в коммунитарной среде, включая родительскую, относительно выбора образовательного маршрута и развития профессионального.*

Для создания новых реалий в рамках партнерства на уровне сообщества развитые отношения должны опираться на взаимность интересов и синхронную поддержку. Знание и понимание семьи бенефициара в качестве постоянного и подлинного партнера становится приоритетом в современном контексте, в котором сама семья должна адаптироваться к ряду значительных изменений. Таким образом, это сотрудничество на уровне различных семей будет порождать новые реалии и восприятие профессионального становления детей и взрослых.

Партнерство будет способствовать:

- росту инициативы и вовлеченности в развитие восприимчивости и повышение интереса семьи к услугам по карьерному ориентированию;
- разработке проектов, центрированных на партнерстве с родителями;
- распространению четкой информации о рынке труда;
- организации внешкольной деятельности для различных категорий бенефициаров.

▶ III. Продвижение имиджа учреждений, предоставляющих услуги по карьерной ориентации

Цель: *Увеличение показательности учреждений и предоставляемых услуг*

1. День открытых дверей

Цель: *Продвижение предоставляемых услуг*

Деятельность может проводиться в специальный день: День труда, последний звонок в школе и т. д.

Целевая группа: бенефициары услуг.

2. Караван карьеры и Дни карьеры

Цель: *Информирование молодежи о возможностях построения профессионального маршрута и предложениях НАЗН*

Эту деятельность можно проводить в контексте образовательного партнерства и могут быть организованы посещения образовательных учреждений для представления услуг, проведения тематической деятельности, консультационной деятельности в области карьеры и т. д.

Целевая группа: школьники/лицейсты/студенты.

3. Тематические семинары

Цель: Создание взаимосвязи между образовательной, социальной средой и рынком труда

Данная деятельность может проводиться как в территориальных структурах НАЗН, так и в образовательных учреждениях: в рамках классных часов (на уроках по технологическому воспитанию, экономическому воспитанию, на факультативных занятиях и т. д.) под общим названием *Хочу узнать свою профессию*.

Целевая группа: бенефициары услуг.

4. За кофе на открытом воздухе

Цель: Развитие сети сотрудничества, наставничества

Организация встреч между компаниями и бенефициарами с целью представления специфики компаний, их деятельности, предложений по трудоустройству или практических стажировок под общим названием: *Как я могу устроиться на работу в Вашу компанию?*

5. День на рабочем месте (Метод тени)

Цель: Глубокое ознакомление со спецификой желаемой профессии

Эту программу можно развивать в рамках партнерства с социально-экономической средой, в которой ученик/молодой человек будет иметь возможность увидеть «вживую», воспринимает ли он различные аспекты работы и готов ли посвятить себя данной профессии/занятию.

Целевая группа: бенефициары услуг.

6. Job Club (Клуб труда)

Цель: Мотивация трудоустройства молодежи на примерах/моделях успеха

Данная деятельность может быть преимущественно направлена на выпускников, имеющих статус безработных. Ее можно проводить в рамках заседаний, организованных и запланированных заранее. Приглашаются успешные личности, а также те, которые пережили и преодолели трудные ситуации, например, отсутствие рабочего места.

NB! Было бы хорошо, если бы *Клуб труда* развил сеть, бенефициары захотели бы стать его постоянными членами. Таким образом, были бы расширены услуги клуба и стало бы более глубоким рассмотрение проблем. Вовлечение родителей, работодателей и других видных людей сообщества в эти мероприятия может способствовать наглядности предоставляемых услуг.

Целевая группа: бенефициары услуг.

► Рекомендуемые инструменты

Для достижения намеченных целей учреждение может использовать широкий спектр инструментов, делая особый акцент на непосредственном общении для облегчения процесса.

- 1. Буклет** по представлению учреждения и оказываемых им услуг, используемый в рамках различных организованных мероприятий.
- 2. Закладка**, ориентированная, прежде всего, на школьников, лицеистов, молодежь с указанием услуг, сконцентрированных на их интересах.
- 3. Веб-страница**, очень важный инструмент, позволяющий демонстрировать высокую наглядность, а также дающий доступ для большого числа пользователей.
- 4. Аккаунт в социальных сетях (Фейсбук и др.)**. Создание аккаунта в социальных сетях является уже необходимым, чтобы стать частью открытого и прозрачного сообщества. Это имеет действенную силу в ситуациях, когда потенциальные партнеры, члены или работодатели являются частью соответствующего сообщества.
- 5. Общественные мероприятия**, которые могут быть организованы для представления мнения и информирования широкой публики о деятельности НАЗН и предоставляемых услугах.
- 6. Публичные дискуссии со школьниками, студентами, молодыми людьми из различных сел и городов**, чтобы проинформировать их о деятельности НАЗН и предоставляемых услугах.

Применение на практике приведенных инструментов сделает возможным информирование бенефициаров о предоставляемых услугах и создаст предпосылки для развития, упрочения партнерских отношений в данной области.



Терминологический словарь

Карьера — эволюционная последовательность занятий человека и соответствующих им позиций и должностей, а также отношения, знания и компетенции, которые развиваются на протяжении всей жизни, включая *допрофессиональную деятельность и положение* (например, у детей, школьников и студентов), *профессиональную деятельность и положение* (лица, у которых есть профессия, работают или находятся в поиске рабочего места), *постпрофессиональную деятельность и положение* (пенсионеры, которые могут иметь разные роли, поскольку являются полезным ресурсом для детей, молодежи, работников, работодателей и т. д.).

Карьерное ориентирование — поддержка, оказываемая детям, школьникам, студентам, молодым людям, работникам, потенциальным работникам, в определении интересов, возможностей, в исследовании альтернатив и принятии решений относительно развития их карьеры.

Рынок труда — совокупность актов купли-продажи рабочей силы, их специфических связей, которые имеют место в экономическом пространстве; он определяет отношение между спросом и предложением работы и установление, на этой основе, условий найма работников, обсуждение и установление зарплат в зависимости от достижений работников, гибкость зарплат и мобильность рабочей силы на рабочих местах, в фирмах, зонах и т. д.

Профессия — комплекс теоретических знаний и практических навыков, которые определяют и удостоверяют чью-либо подготовку.

Занятие — работа, имеющая постоянный характер и выполняемая кем-либо на основе соответствующей квалификации.

Ремесло — квалифицированный ручной труд, позволяющий выполнять определенные операции по преобразованию или переработке объектов труда или предоставлять те или иные услуги; необходимые компетенции развиваются в ходе обучения и/или постоянной практики.

Работодатель — юридическое лицо (структурная единица) или физическое лицо, которое нанимает работников на основе индивидуального трудового договора, заключаемого согласно Трудовому кодексу Республики Молдова (Трудовой кодекс Республики Молдова от 1 октября 2003 г., Официальный монитор Республики Молдова, № 159–162, 29 июля 2003 г.).

Работник — физическое лицо, которое предоставляет свой труд в соответствии с определенной специальностью, квалификацией или в определенной должности, в обмен на зарплату, на основании индивидуального трудового договора.

Индивидуальный трудовой договор — соглашение между работником и работодателем, согласно которому работник обязуется выполнять работу в соответствии с определенной областью специализации, квалификацией или должностью, соблюдать внутренний устав, а работодатель обязуется обеспечивать условия труда, предусмотренные Трудовым кодексом РМ, другими нормативными актами, которые содержат нормы трудового права, коллективным трудовым договором, а также выплачивает в срок и полностью заработную плату (статья 45 Трудового кодекса РМ).

Зарплата — любое вознаграждение или прибыль, выплачиваемая работнику работодателем на основании индивидуального трудового договора за выполненную или подлежащую выполнению работу.

Минимальная зарплата — минимальный размер вознаграждения, исчисляемого в национальной валюте, который установлен государством для простой, неквалифицированной работы; ниже этого уровня работодатель не имеет права платить за норму труда, выполненную работником за месяц или час.

Трудовая дисциплина — обязанность всех работников подчиняться определенным правилам поведения, установленным в соответствии с Тру-

довым кодексом РФ, с другими нормативными актами, с коллективными соглашениями, коллективными и индивидуальными трудовыми договорами, а также с нормативными актами на уровне соответствующей структурной единицы, включая ее внутренний устав.

Маркетинг — социально-экономический механизм, с помощью которого индивиды и группы получают то, что им нужно и что они желают, посредством производства благ и услуг и обмена ими.

Собственный имидж — совокупность представлений о личных способностях и поведении, ментальная репрезентация собственной личности.

Самоуважение — умение чувствовать и думать о себе позитивным образом. Позитивное, реалистическое самоуважение развивает способность

принимать ответственные решения и умение противостоять давлению группы.

Трудовой конфликт — спор, который происходит на рабочем месте между работником и работодателем относительно расписания работы, зарплаты и т. д.

Индивидуальное консультирование — личное взаимодействие между консультантом и клиентом, в рамках которого консультант помогает клиенту в решении умственной, эмоциональной или социальной проблемы.

Групповое консультирование — взаимодействие консультанта с группой, члены которой имеют общую проблему, одновременно осваивая опыт и знания каждого лица, которому оказывается помощь.



Избранная библиография

1. Adrian Nicolau (coordonator). Cunoaște-te pe tine însuși. Polirom. Iași. 2003
2. Barbu C., Nae M., Penciu M., etc. Ghid pentru orele de dirigenție/consiliere. București, 2001
3. Băban A., Petrovai D., Lemeni G. Consiliere și orientare. Ghidul profesorului. București: Humanitas Educational, 2002
4. Baban, A. (coord.). Consiliere educațională. Cluj Napoca, Ed. Imprimeria Ardealul, 2001.
5. Bărbulescu Gabriela ș.a. Dezvoltarea personală. O altfel de disciplină: Ghid pentru profesorii și consilierii școlari / Bărbulescu G., Ciocâlțeu A., Gunea C., Radu M. — București: Litera, 2017
6. Barrett Jim, Teste de autocunoaștere, All Beck, 2002.
7. Barrett Jim. Teste pentru carieră, aptitudini și selecție. Meteor press, 2007.
8. Bolboceanu A. Consiliere psihologică pentru orientare și dezvoltare în carieră. Ghid de aplicare. Chișinău: Institutul de Științe ale Educației, 2015
9. Boris Melnic. Formarea calităților omenești. Știința. Chișinău. 1992
10. Cariera - șansă sau planificare? În: Revista de Pedagogie, nr. 1-12, 1997
11. Charles Temple, Jeannie L. Steele, Kurtis S. Meredith. Aplicarea tehnicilor de dezvoltare a gândirii critice. Ghidul IV. Supliment al revistei Didactica Pro. Nr. 2 (8). Chișinău. 2003
12. Chelcea, A. (coord.) Psihoteste. Știința și Tehnica, București, Ed III-a, 2002.
13. Dalat, Y. Ghidul reușitei tale profesionale, Editura Polirom, Iași, 2003.
14. Dandara O., Ghidarea și proiectarea carierei în contextul educației permanente. Chișinău: CEP USM, 2012
15. Dandara, O., Mija, V. Proiectarea carierei și ghidarea în carieră: Suport metodologic pentru elevii și cadrele didactice din învățământul secundar vocațional-tehnic. CEP USM, Chișinău, 2014.
16. Dezvoltarea psihosocială a copiilor din familiile dezintegrate din Republica Moldova. Combinatul poligrafic. Chișinău. 2004
17. Dumitru I. Al. Consiliere psihopedagogică. Baze teoretice și sugestii practice. Iași: Polirom, 2008
18. Educație pentru toleranță. Auxiliar didactic în ajutorul dirigintelui. Combinatul poligrafic. Chișinău. 2005
19. Jigău, M. Consilierea carierei. București, Editura Sigma, 2001
20. Ghid de orientare în cariera profesională. Chișinău. 2003
21. Ghidul carierei mele. Colecția Educația 2000+. Humanitas Educațional. București. 2003
22. Horst H. Siewert. Teste de aptitudini profesionale și realizarea lor. GEMMA PRES. București. 2000
23. Identificarea și dezvoltarea psiho-socială și a carierei copiilor aflați în medii care-i determină să muncească sau să ajungă în situații de risc. Model practic de intervenție pentru prevenirea implicării în forme grave de muncă a fetelor și băieților cu risc crescut de a fi exploatați prin muncă. Centrul parteneriat pentru egalitate. 2005. (DRAFT)
24. Includerea socială a tinerilor. Ghidul lucrătorului de tineret. Chișinău 2004
25. Ivey A., Gluckstern N., Ivey M. Abilitățile consilierului. Abordarea din perspectiva microconsilierii. Oradea: Editura Universității din Oradea, 2002
26. Ken Russell, Philip Carter. Teste psihometrice. 1000 de modalități pentru a vă evalua personalitatea, creativitatea, inteligența și gândirea laterală. Meteor Press, 2007.
27. Klein, M. M. Orientarea carierei: încotro? In: Psihologia la răspântia mileniilor. Mielu Zlate (coord.). București, Editura Polirom, 2001
28. Lemeni, G., Mihalca, L., Mih, C. (coord.). Consiliere și orientare. Ghid de educație pentru carieră. Activități pentru clasele I-IV. Cluj-Napoca, Ed. ASCR, 2005.
29. Lemeni, G., Porumb, M. (coord.). Consiliere și orientare. Ghid de educație pentru carieră. Activități pentru clasele V-VIII. Cluj-Napoca, Ed. ASCR, 2004.
30. Lemeni, G., Miclea, M. (coord.). Consiliere și orientare. Ghid de educație pentru carieră. Cluj-Napoca, Ed. ASCR, 2004.
31. Louis Janda. Teste pentru alegerea carierei. Business Tech International Press, 2003.

32. Larisa Stog. Responsabilitatea ca dimensiune a personalității. Chișinău 1998
33. Mark Smith. Developing Youth Work. http://www.infed.org/archives/developing_youth_work
34. *Materiale pentru profesori, diriginți și elevi la modulul „Dezvoltarea personală și proiectarea carierei” pentru clasele V-XII.* Ministerul Educației, Centrul pentru Educație Antreprenorială și Asistență în Afaceri, Chișinău, 2016, www.ceda.md
35. Pas cu pas către cariera ta. Ghid de consiliere și orientare. Centrul OCUP pentru informare, orientare și formare profesională. București. 2004
36. Psihoteste. Societatea Știință și Tehnica. București. 1996
37. Radu, Nicolae, Teste psihologice pentru orientarea în carieră și autocunoaștere. Teste. Grile de corecție. Evaluări, Edi. Polirom, 2006.
38. Rudic G., Mocanu V., Bulah L., etc. Cariera profesională. Ciclul gimnazial. Caiet. Chișinău: Prut Internațional, 2003
39. Stevenson L. Orientarea în carieră. București: Atelier didactic, 2007
40. Sclifos L., Goraș-Postică V.ș.a., O competență-cheie: a învăța să înveți. Ghid metodologic, Chișinău, C. E.PRO DIDACTICA, 2010.
41. Tatiana Cartaleanu, Olga Cosovan. Atelier de lectură în demersul educațional. Startegii de dezvoltare a gândirii critice. Combinatul poligrafic. Chișinău. 2004
42. Tomșa, Gh. Orientarea și dezvoltarea carierei la elevi. București, Casa de editură și presă Viața Românească, 1999
43. Мутик Марина Александровна. Познавательнo-развлекательная программа по профориентации «Калейдоскоп профессий» <http://festival.1september.ru/articles/210734/>
44. Тюшев Ю. Выбор профессии. Тренинг для подростков. Санкт-Петербург: Питер, 2008

НАШЕ БУДУЩЕЕ СТРОИМ ДОМА



CENTRUL PENTRU EDUCAȚIE ANTREPRENORIALĂ ȘI ASISTENȚĂ ÎN AFACERI
(CEDA)

Chișinău, str. Mihai Eminescu nr. 35, oficiul 7
MD-2012, Republica Moldova
Tel: 373 (22) 885 425 Fax: 373 (22) 885 426; mob: 373 79002848
oficiu@ceda.md; sshuleansky@ceda.md
www.ceda.md; www.facebook.com/ceda.