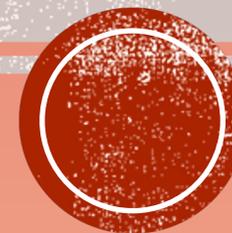


# ***ВОЗМОЖНОСТИ КЛАССНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ В ПРОФИОРИЕНТАЦИОННОЙ ПОМОЩИ СТАРШЕКЛАССНИКАМ***



ГБОУ школа № 356 Московского района г. Санкт – Петербурга

Учитель: Шукшина Ирина Владимировна

# НАПРАВЛЕНИЯ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ

**В профориентации традиционно  
выделяются следующие направления:**

- **профинформация;**
- **профагитация;**
- **профпросвещение;**
- **профдиагностика;**
- **профконсультация.**



# В ХОДЕ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЫ КЛАССНЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ РЕШАЕТ СЛЕДУЮЩИЕ ЗАДАЧИ:

- **оказывает помощь школьникам в самопознании, осуществляет психологическую подготовку учащихся к труду, участвует в организации их общественно полезного и производительного труда;**
- организует систематическое ознакомление с содержанием массовых профессий, пропагандирует те из них, которые необходимы региону;
- **изучает личность школьника, его профессиональные интересы, намерения, возможности, способности;**
- **организует разнообразные виды деятельности, в которых школьники могут осуществить своеобразную «пробу сил», стимулирует их участие в занятиях кружков, факультативов;**
- устанавливает и поддерживает контакты с организациями и учреждениями, осуществляющими профориентацию учащихся;
- проводит работу с родителями учащихся, помогает выпускникам в трудоустройстве, определении места учебы, выявляет удовлетворенность избранным жизненным путем;
- координирует действия учителей, работающих в классе.



# ВЫБОР УЧЕНИКА

- 1. Следование “выбору толпы”, т.е. срабатывает принцип воздействия на подростка **группового мнения** “куда все - туда и я”. В таком случае выбор совершенно не осмыслен и роль классного руководителя в данном случае - оградить подростка от такого влияния, дав возможность ему самому решать свою судьбу.
- 2. Выбор наиболее **престижной будущей профессии**, предполагающей хорошую финансовую прибыль. В данном варианте классный руководитель должен проанализировать, осознан ли данный выбор учащимся? Проанализировал ли учащийся свои физические, умственные, социальные, коммуникативные возможности в выборе профессии?
- 3. “Вынужденный вариант”, т.е. выбор учащегося ограничен финансовыми возможностями или **уровнем успеваемости ученика**.
- 4. “Предрешённый вариант” или “навязанная роль”, для которого характерна ситуация следования **родительскому выбору**. В данном варианте основная работа классного руководителя должна проводиться с семьёй ученика.
- 5. Неопределённый вариант: учащимся совершенно **безразлично**, где, с кем и на кого учиться.



# РОЛЬ КЛАССНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ ЭТАПЕ САМООЦЕНКИ.

Определить - Кто Я?

1. Темперамент

2. Психологический тип личности

3. Характер

4. Умения и навыки



# О ЧЕМ МОЖЕТ РАССКАЗАТЬ УЧИТЕЛЬ:

- Самооценка:
- Психологический тип

**Психологические типы К. Г. Юнга**

	Рациональные	Иррациональные
<b>Экстраверты</b>	Экстравертный мыслительный тип	Экстравертный ощущающий тип
	Экстравертный чувствующий тип	Экстравертный интуитивный тип
<b>Интроверты</b>	Интровертный мыслительный тип	Интровертный ощущающий тип
	Интровертный чувствующий тип	Интровертный интуитивный тип



# ТЕМПЕРАМЕНТ



# ПСИХОТИПЫ

Психотипы личностей классифицируются по:

Направленности	Темпераменту	Стилю мышления	Отношению к работе
«внутренние» люди	холерики	аналитики	профессионалы
«внешние» люди	сангвиники	прагматики	исполнители
«смешанные» люди	флегматики	критики	лидеры
	меланхолики	реалисты	нейтралы



# СОЦИАЛЬНАЯ ТИПИЗАЦИЯ

## Социальный тип личности

**Традиционалисты** ориентированы в основном на ценности долга, порядка, дисциплины, законопослушания, а выраженность таких качеств, как креативность, стремление к самореализации, самостоятельность, у этого типа личности весьма низкая.

**У идеалистов**, наоборот, сильно выражены критическое отношение к традиционным нормам, независимость и пренебрежение авторитетам, установки на саморазвитие во что бы то ни стало.

Для **фрустрированного** типа личности характерны низкая самооценка, угнетение, подавленное самочувствие, ощущение себя как бы выброшенным из потока жизни.

**Идеальный** тип личности не привязан к конкретным условиям. Это тип личности как пожелание на будущее, например, всесторонне и гармонично развитая личность

**Реалисты** сочетают в себе стремление к самореализации с развитым чувством долга и ответственности, здоровый скептицизм с самодисциплиной и самоконтролем.

**Гедонистические материалы** ориентированы в первую очередь на получение удовольствий «здесь и сейчас», и эта погоня за «наслаждениями жизни» приобретает, прежде всего, форму удовлетворения потребительских желаний.

**А также**

**Модальный** тип личности – тот, который реально преобладает в данном обществе.

**Базисный** тип личности – тот, который наилучшим образом отвечает потребностям современного этапа общественного развития



# ВИДЫ ЧЕРТ ХАРАКТЕРА

## Виды черт характера

```
graph TD; A[Виды черт характера] --- B[по отношению к людям]; A --- C[по отношению к общественной и личной собственности]; A --- D[по отношению к деятельности]; A --- E[по отношению к себе];
```

### **по отношению к людям**

(общительность, откровенность, чуткость, доброта, замкнутость, застенчивость, злобность, открытость, высокомерие, властолюбие)

### **по отношению к общественной и личной собственности**

(аккуратность, бережливость, экономность, неряшливость, скупость)

### **по отношению к деятельности**

(добросовестность, трудолюбие, инициативность, небрежность, консерватизм, безответственность)

### **по отношению к себе**

(скромность, самокритичность, самолюбие, самоуверенность, тщеславие, эгоизм)



# СТРУКТУРА ПРЕДПРИЯТИЯ

- **Организационная структура предприятия – что это**
  - **Базовые элементы оргструктуры компании**
  - **Принципы и характеристики организационной структуры предприятия**
- **Основные виды организационных структур**
  - **Линейная**
  - **Функциональная**
  - **Линейно-функциональная**
  - **Дивизиональная**
  - **Матричная**
- **Для чего компании нужна организационная структура**



# ОСНОВНЫЕ ЗАДАЧИ ОРГСТРУКТУРЫ КОМПАНИИ:

- Основная задача оргструктуры — **выстроить понятную схему работы и координировать действия** участников. Это важно для всей компании, так как позволяет:
- **Устанавливать зоны ответственности.** Оргструктура показывает, кто и за что отвечает, какому отделу придется нести ответственность за ошибки, а кого похвалят за достижение цели.
- **Распределять обязанности.** С продуманной оргструктурой сотрудники делают задачи по своему уровню и функционалу: финдиректор не будет заполнять 6-НДФЛ, а инженер продавать товары. Задачи не дублируются, исключается перегрузка или недогрузка.
- **Формировать потребность в сотрудниках.** Оргструктура показывает, какие задачи не закрыты, какие специалисты перегружены, каких компетенций не хватает сотрудникам — становится понятно, как оптимизировать штат.
- **Устанавливать порядок коммуникации.** Оргструктура дает представление о порядке подчиненности: кто и на каком уровне принимает решения, ставит задачи, как отделы и их руководители взаимодействуют между собой.
- **Видеть перспективы карьерного роста.** Сотрудникам будут видны возможности вертикального и горизонтального карьерного роста.



# СТРУКТУРА ПРЕДПРИЯТИЯ

## Пример иерархической структуры

Структура учебных заведений в системе образования.

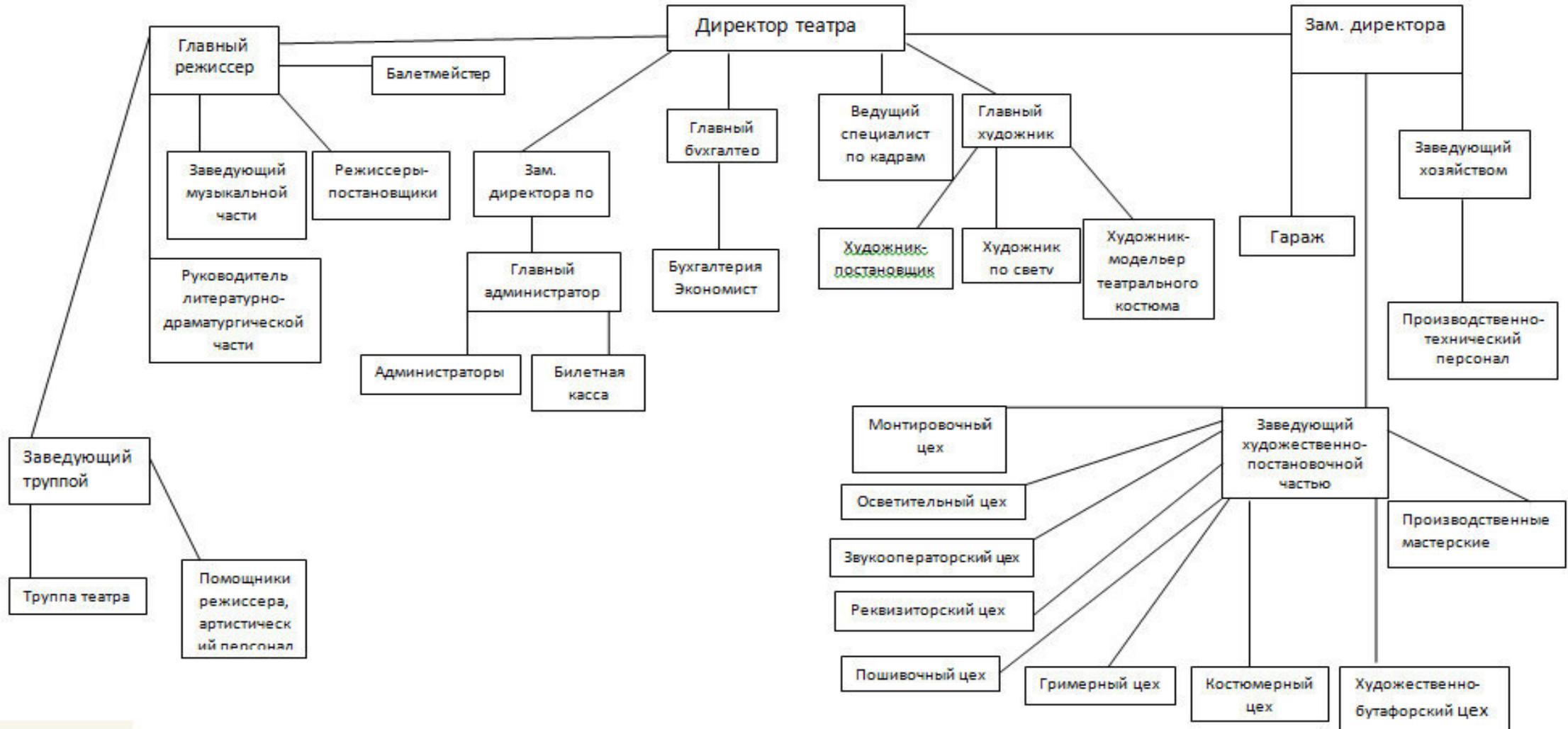


Поиск по тематическим каталогам имеет вид иерархической структуры. Перемещение - по ссылкам до конкретной веб-страницы или др.



# ЛИНЕЙНО ФУНКЦИОНАЛЬНАЯ СТРУКТУРА

Структура МАУК «Шахтинский драматический театр»

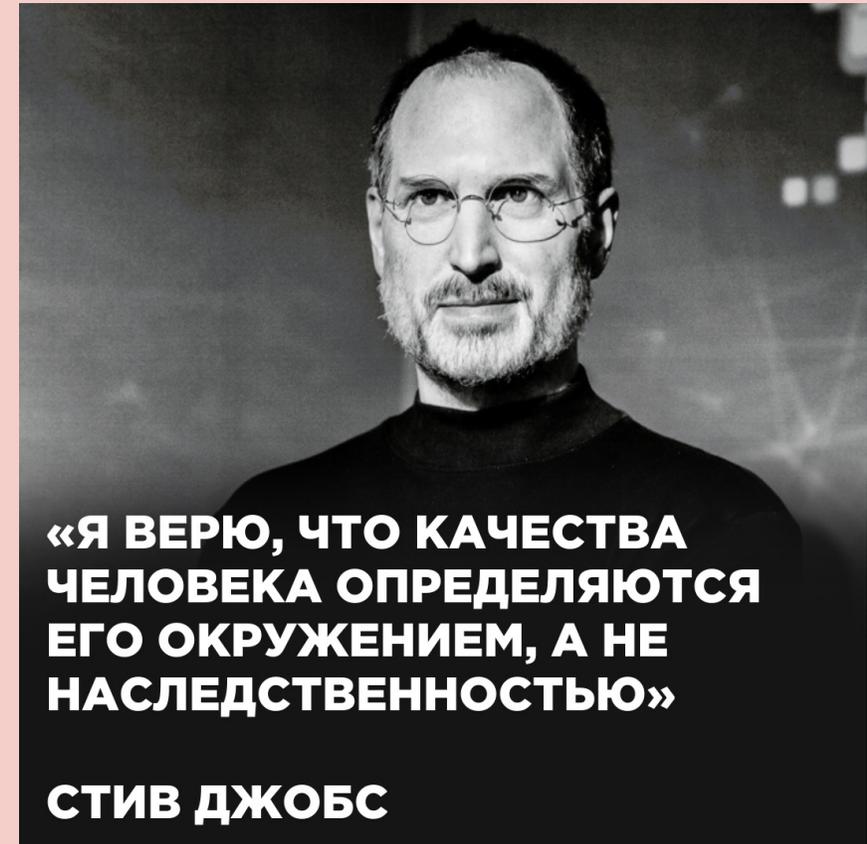


Директор МАУК «Шахтинский драматический театр»

Ю.Н. Везарко



# ТЕОРИЯ ОКРУЖЕНИЯ



<https://dzen.ru/a/YUg-tl2hKU2K3iWR>



# ВЕКТОР «НА ПОДУМАТЬ»

- **«70% вашего успеха – это не мы, а наше окружение!** Это люди: позитивно мыслящие и действующие, реализующие задуманное, уверенные в себе и берущие на себя ответственность;
- — **20% — это поступки, которые вы совершаете от состояния;**  
— **10% — это среда, это место, это компания, в которой вы находитесь и работаете.»** Александр Палиенко <https://potok.live/story/okruzhenie-cheloveka-i-kachestvo-zhizni/>
- Что такое окружение? В глобальном смысле, это то, что находится вокруг нас — страна, город, в котором мы живем, люди, окружающие нас. Это еда, спорт, досуг, информация, потребляемая нами ежедневно. Это наше духовное развитие.
- Все эти факторы влияют на наше развитие, привычки, мировоззрение, цели, установки и психологическое, внутреннее состояние.
- Это наши родители, друзья, коллеги, одноклассники, сокурсники, родственники, преподаватели в школе или вузе. Это те люди, которые оказывают на формирование личности наибольшее влияние. Таксист или продавец в продуктовом магазине не относятся к близкому кругу. Вы общаетесь с ними несколько минут и забываете в ближайшее время.

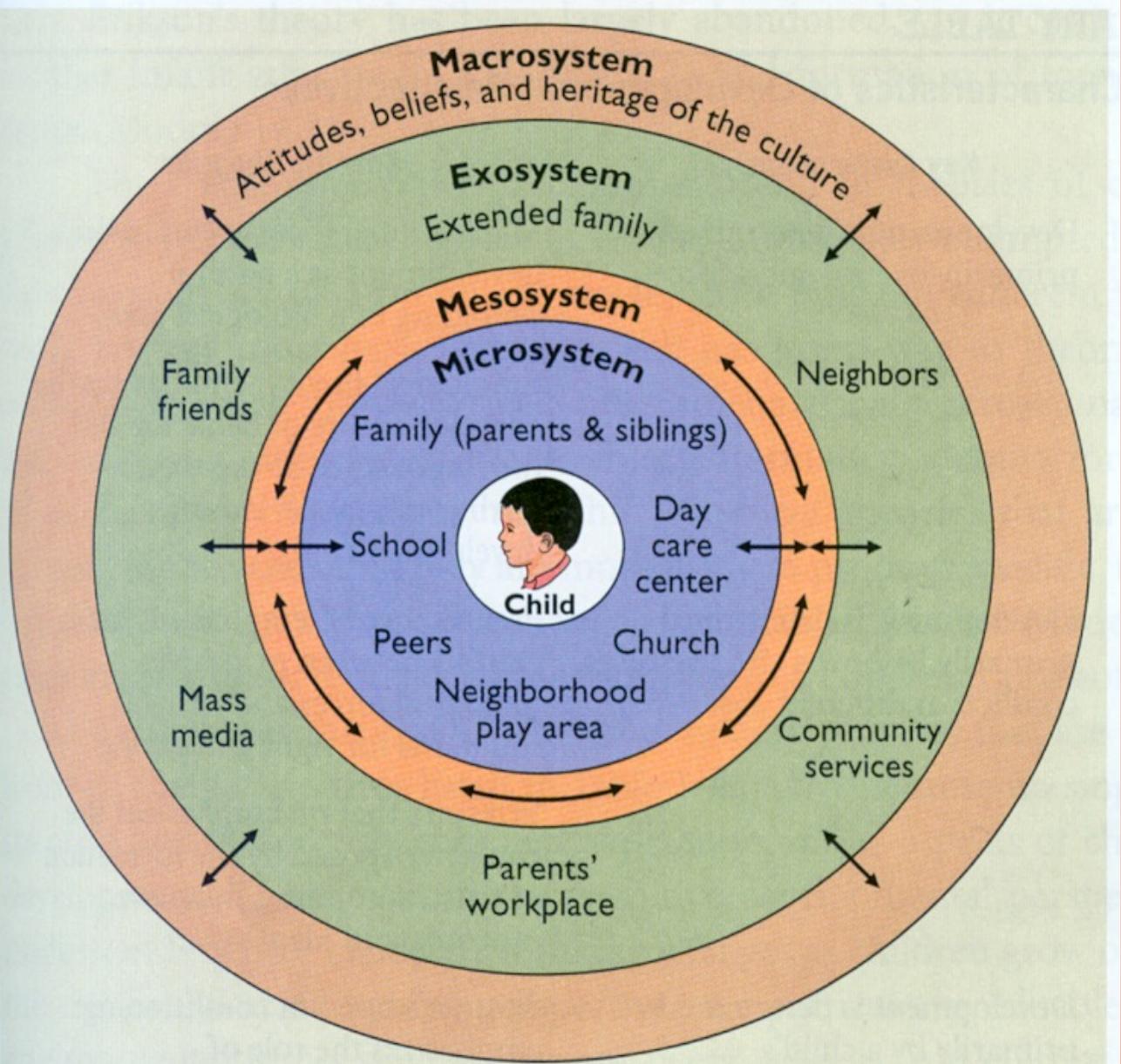
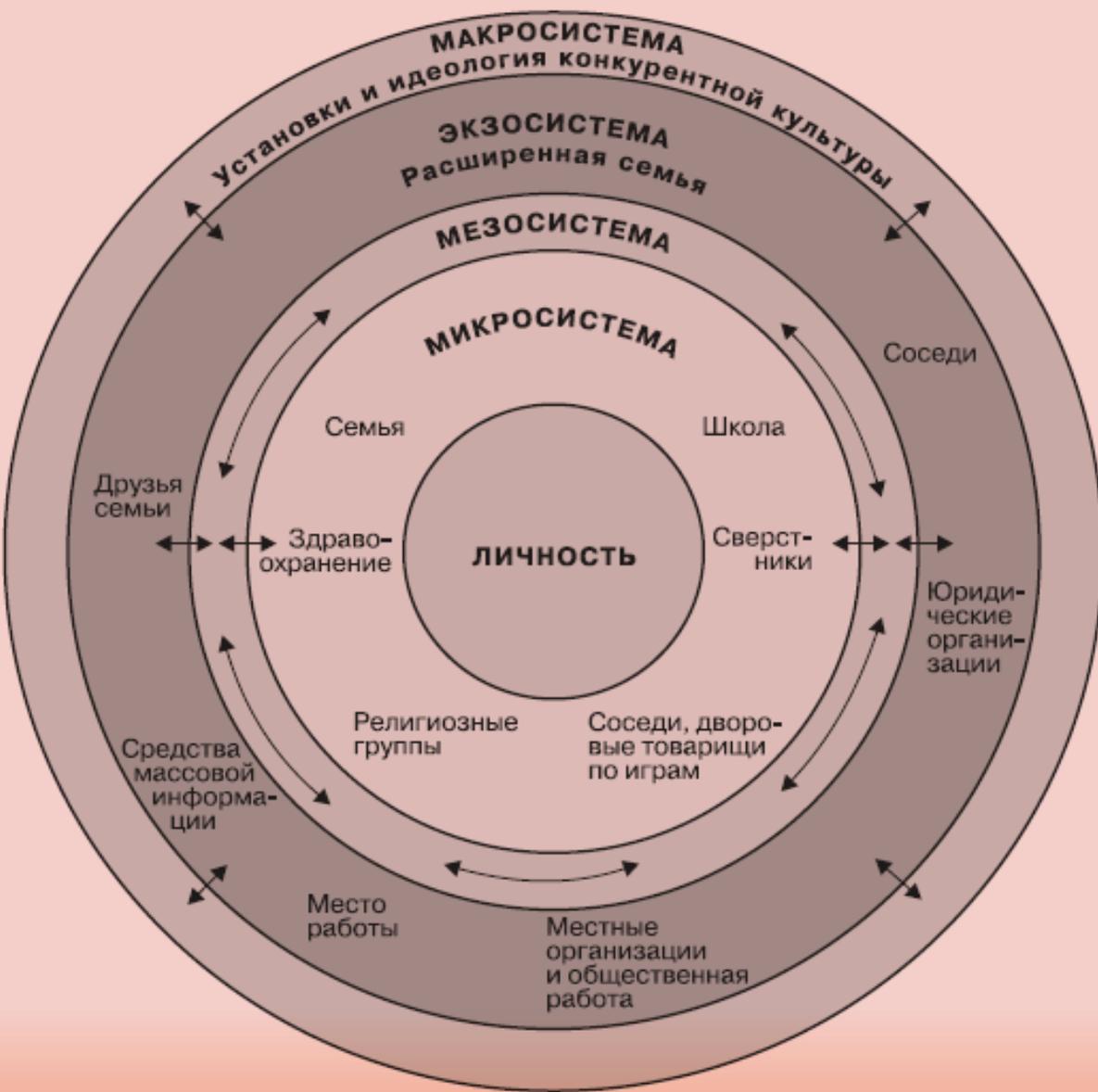


# ТЕОРИЯ ОКРУЖЕНИЯ

- Одной из тенденций развития современной психологии является **экологическое направление**, примером которого можно считать экологию человеческого развития Ури Бронфенбреннера. Экология человеческого развития означает научное исследование прогрессивной *взаимной аккомодации* между активным, растущим человеческим существом и *изменяющимися свойствами* непосредственных условий, в которых живет развивающаяся личность, причем этот процесс зависит от отношений между всеми этими условиями и от более общих социальных контекстов, в которых данные условия заключены. Развитие ребенка осуществляется не путем одностороннего воздействия среды на личность или наоборот, а в результате их постоянного **взаимодействия**, в растания взаимодействующей личности в окружающую среду. Соответственно расширяется и понятие *экологической среды*, которая предстает в виде системы концентрических структур *микро-, мезо-, экзо- и макросистем*.



# ДУМАТЬ/ПОНИМАТЬ, РАССУЖДАТЬ, СРАВНИВАТЬ, АНАЛИЗИРОВАТЬ, ОЦЕНИВАТЬ, СОЗДАВАТЬ /ПРОГНОЗИРОВАТЬ /BLOOM'S TAXONOMY



# ТВОЕ ИДЕАЛЬНОЕ МЕСТО ДЛЯ РАБОТЫ:

- Компания /государственная, частная. Плюсы и минусы
- Коллектив (аспекты – возраст, национальность, религиозная принадлежность etc.)
- Офис/место работы/ дресс-код
- Месторасположение
- Статус /Штат, аутсорсинг, фрилансер etc/
- Зарплата
- Карьерный рост
- Социальный пакет

▪ Для примера рассмотрим, что предлагают ведущие компании рынка айтишникам:

Свободный график (удаленная работа).Высокий уровень оплаты труда. Интересные, сложные и необычные задачи для развития. Карьерный рост. Постоянное обучение, семинары и лекции. Дружный коллектив без лишней субординации. Источник: <https://tenchat.ru/media/1028344-idealnoye-mesto-raboty-kak-pravilno-opisat-preimuschestva-rabotodatelya>



# ПРИМЕРЫ ПОЖЕЛАНИЙ

- Частное предприятие, индивидуальная ответственность за результаты своего труда, свободный вход/выход из офиса, отдельный кабинет, служебный транспорт..
- Идеальное место работы то которое тебе по душе и то чем тебе нравится заниматься. (О таких людях говорят: на работу как на праздник)
- Идеальное место для работы это то, что рядом с домом, где интересно, дружный коллектив, да еще денежку за такое удовольствие регулярно платят в нужном для тебя количестве
- Идеальная работа для меня - эта работа на СЕБЯ! Со свободным графиком, самостоятельным планированием времени. И главное это любить то, чем занимаешься!)
- Большое значение имеет заработная плата и вид работы. **Не хочу приходить после работы поздно вечером** и падать без сил на диван. Хочу чтобы оставалось время на хобби и любимые занятия. Дружный хороший коллектив для меня тоже имеет весомое значение.
- Идеальное место работы-это работа дома. Сейчас много рекламы об удаленном доступе.



# ТЕОРИЯ РЕК [HTTPS://PLANERKA.BY/ARTICLES/RIVER.ASPX](https://planerka.by/articles/river.aspx), [HTTP://ANDREY-GORYANSKIY.COM/TAG/TEORIYA-REK](http://andrey-goryanskiy.com/tag/teoriya-rek)

- Давайте представим, что **любой социум — это река**. И как у реки, которая имеет **исток** (небольшую часть), **срединную часть** (самая объемная часть) и **устье** (тоже очень маленькая часть), где она переходит либо в море, либо в более крупную реку, **социум условно можно разделить на 3 части!**
- **Новички или отстающие.** В любом социуме есть новички, начинающие, либо совершенно не желающие развиваться люди, которых совершенно все устраивает. Это ~20% от общего числа людей в группе.
- **«Середнячки».** Крепкий костяк любого социума. Этим людей большинство, они имеют цели и устремления. Соответственно их компетентность и ценность значительно выше чем у первой группы. В процентном соотношении это ~70%
- **Лидеры.** Те, кто постоянно и быстро движется вперед, получает лучшие результаты и все сливки. Активные, харизматичные и удачливые люди. Они на виду и конкурируют между собой. Их ~10%
- **АБСОЛЮТНО** в любом социуме, в любой группе **достаточно просто перейти** из «новичков» в «середнячки», и **очень непросто перейти** из «середнячков» в «лидеры». Решение проблемы есть.



# ДЕЛОВАЯ ИГРА «ПОСТРОЙ СВОЙ ГОРОД, ГДЕ КАЖДОМУ НАЙДЕТСЯ РАБОТА»

- Командная работа с распределением ролей в команде , была разработана доктором Мередит Белбин на основе распространённых атрибутов поведения:
- **1. Мотиватор**
- **2. Реализатор**
- **3. Педант**
- **4. Генератор идей**
- **5. Аналитик-стратег**
- **6. Специалист**
- **7. Координатор**
- **8. Душа команды**
- **9. Исследователь ресурсов**
- <https://asana.com/ru/pricing/Personal>  
<https://psycho.ru/library/247> /Роли в команде: российский вариант



БЛАГОДАРЮ ЗА ВНИМАНИЕ!

