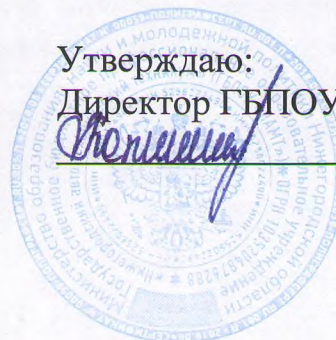


Министерство образования, науки и молодежной политики Нижегородской области
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Нижегородский автомеханический техникум»
(ГБПОУ «НАМТ»)

Принята на заседании
Методического совета
Протокол № 1 от 05.09.2018г.



Утверждаю:
Директор ГБПОУ «НАМТ»
А.Г. Капшина

Дополнительная общеобразовательная программа
«Технологии карьеры»
(социально- педагогическая направленность)

Возраст обучающихся: 15-18 лет

Автор-составитель:
Тихонова О.В.

г. Нижний Новгород
2018г.

Содержание

№ п/п	Наименование	Стр.
1.	1. Нормативно-правовые основания для проектирования дополнительной общеобразовательной программы «Технологии карьеры»	3
2.	2. Комплекс основных характеристик дополнительной общеобразовательной программы «Технологии карьеры»	4
3.	2.1. Пояснительная записка	4
4.	2.2. Цели и задачи программы	5
5.	2.3. Содержание программы	6
6.	2.3.1. Учебный план	6
7.	2.3.2. Содержание программы по темам 2.3.2.1 МОДУЛЬ 1. Теоретические основы управления карьерой на разных этапах жизненного пути человека	7
8.	2.3.2.2. МОДУЛЬ 2. Технологии карьерного самоменеджмента	27
9.	2.4. Ожидаемые результаты	33
10.	«Комплекс организационно-педагогических условий реализации дополнительной общеобразовательной программы»	34
11.	3.1 Календарный учебный график	34
12.	3.2 Условия реализации программы	38
13.	3.3. Формы аттестации	39
14.	3.4. Оценочные материалы	40
15.	3.5. Список литературы	44

1. Нормативно-правовые основания для проектирования дополнительной общеобразовательной программы «Технологии карьеры»

1. Федеральный Закон от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
2. Концепция развития дополнительного образования детей (распоряжение Правительства РФ от 04.09.2014г. № 1726-р);
3. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 29.08.2013г. № 1008 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам»;
4. Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 04.07.2014г. № 41 «Об утверждении СанПиН 2.4.4.3172-14 «Санитарноэпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы образовательных организаций дополнительного образования детей»;
5. Методические рекомендации по проектированию дополнительных общеразвивающих программ (включая разноуровневые программы) (разработанные Минобрнауки России совместно с ГАОУ ВО «Московский государственный педагогический университет», ФГАУ «Федеральный институт развития образования», АНО ДПО «Открытое образование», 2015г.).

2. Комплекс основных характеристик дополнительной общеобразовательной программы «Технологии карьеры»

2.1. Пояснительная записка.

Проблема оценки качества среднего профессионального образования является одной из самых актуальных для всей образовательной системы Российской Федерации, а понятие «качество образования» не имеет общепринятого определения, так как все участники образовательного процесса и заинтересованные лица вкладывают в него свой смысл. Причем в условиях современной экономики актуальны проблемы:

- 1) несоответствия имеющихся профессий (специальностей) и уровней квалификации выпускников требованиям работодателей;
- 2) дисбаланса между спросом и предложением рабочей силы.

Необходимо внедрять новые методы повышения качества подготовки студентов с учетом потребностей рыночной экономики и их будущего трудоустройства, так как Министерство Просвещения Российской Федерации сделало результаты трудоустройства выпускников ПОО в первый год после получения ими дипломов важным показателем учебных заведений, а также поставило перед ними задачу улучшить практическую подготовку студентов.

В связи с этим обучение в ПОО должно: быть согласовано с концепцией долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации, стратегиями социально-экономического развития регионов; базироваться на интеграции образовательной и инновационной деятельности при реализации основных образовательных программ различных уровней и дополнительных общеобразовательных программ.

Это подтвердил и анализ анкет и резюме, которые в сентябре 2018 года заполняли студенты I курса ГБПОУ «НАМТ».

Обработка указанных анкет студентов показала:

– многие студенты, желающие работать в реальном секторе экономики (на предприятиях, в организациях, фирмах и т. д.), плохо представляют и не планируют свою будущую работу и карьеру, а поэтому и не готовятся к трудоустройству на конкретных должностях;

– обычно студенты и их семьи откладывают выбор мест работы на период перед выпуском из техникума, а затем хотят использовать для поиска работы «счастливый случай», любые возможности, знакомства, «связи» и т. д.;

– студенты не знают способов уменьшения своих затрат и рисков при поиске работы;

– большинство должностей, указанных студентами в анкетах или позволяющих получить желательный для них уровень зарплаты, являются руководящими и требуют наличия навыков и большого стажа работы на таких же должностях;

– многие студенты хотят сразу много зарабатывать, но не представляют, как они могут заработать для фирмы хоть что-то. Это опасно, так как резюме с такими запросами по зарплате не интересуют работодателей, которым действительно нужны специалисты, но могут привлечь внимание мошенников, способных обмануть.

Анализ материалов на сайтах по трудоустройству www.hh.ru, www.Rabota.ru, www.Superjob.ru, www.Job.ru, www.Работа@mail.ru показал, что трудоустройство выпускников очень затрудняют:

- отсутствие у них стажа и опыта работы на таких должностях;
- невозможность заполнить все разделы их резюме важной для работодателя информацией, которая доказывает готовность соискателя сразу же начать эффективно работать.

Выпускникам трудно устроиться на хорошие должности, хотя во многих хозяйственных субъектах есть постоянные вакансии для опытных специалистов.

Поэтому одним из способов повышения качества обучения студентов очной формы обучения является создание условий для их работы по специальности до окончания техникума в целях получения ими навыков, опыта и стажа работы и их умение проектировать свою дальнейшую карьеру.

Дополнительная общеобразовательная программа имеет краткосрочный «ознакомительный» уровень освоения, форма – групповая (10-25 чел.) Возраст обучающихся 15-18 лет. Особенность состава учащихся: Однородный – неоднородный (смешанный); постоянный – переменный с участием учащихся, оказавшихся в трудной жизненной ситуации. Программа рассчитана на 36 часов и подразумевает постоянную смену групп.

Направленность дополнительной – общеобразовательной программы-социально- педагогическая.

2.2. Цели и задачи программы

Цель изучения дополнительной общеобразовательной программы - формирование у студентов теоретических знаний, практических умений и навыков в области технологий карьеры, позволяющих ориентироваться в мире современных карьерных технологий, иметь адекватное представление об их значении для развития личности в сфере профессионально-организационной трудовой деятельности, а также использовать полученные знания и умения по будущей специальности.

Обучающей целью программы «Технологии карьеры» является формирование и развитие у студентов - будущих – будущих сотрудников «Группы ГАЗ» знаний и практических умений в профессиональном самоопределении, планировании карьеры и управлении ею на разных этапах жизни.

Общая идея программы сводится к пониманию того, что если человек не ставит собственное благополучие на первое место, то становится пассивным. И если развивается, то не ради самовыражения, а ради чьей-то выгоды; карьера бывает успешной в том случае, если она соответствует способностям и интересам человека, если человек высоко оценивает себя.

Учебный план программы предполагает реализацию принципа витагенно-ориентированного подхода, а это значит:

а) создание в группе обучающихся условий, при которых возможны рефлексивное слушание, процессы самопознания и взаимодействия;

б) помощь студентам в определении своего стиля жизни, своих профессиональных целей и ценностей, стратегии поведения в сфере труда, способов обращения с собственным временем жизни;

в) помощь студентам в планировании собственной карьеры, начиная с осознания своих личностных предпосылок и оформления пакета документов, необходимых при трудоустройстве, чтобы таким образом повысить их конкурентоспособность на рынке труда и, следовательно, степень социальной защищённости.

В задачи программы входит:

1) освоение теории и практики анализа современного рынка труда и профессиональной деятельности;

2) освоение теории и практики успешного планирования собственной карьеры (тайм-менеджмент).

Курс «Технологии карьеры» состоит из 2-х частей:

1-ый модуль: «Теоретические основы управления карьерой на разных этапах жизненного пути человека»;

2-ой модуль: «Технологии карьерного самоменджмента».

Таким образом реализуется возможность интегрировать задачи обучения с задачами развития профессионально-личностных качеств студентов, сделать акцент на возможности преобразования процесса профессиональной подготовки в процесс активного самодвижения личности в избранной сфере трудовой деятельности.

2.3 Содержание программы

2.3.1 Учебный план.

№ п/п	Название раздела, темы	Количество часов			Формы аттестации/ контроля
		Всего	Теория	Практика	
	Модуль 1. Теоретические основы управления карьерой на разных этапах жизненного пути человека	10	8	2	Зачет
1.	1.1. Представления о карьере в современном мире	2	2	0	Устный опрос
2.	1.2. Зарубежные и отечественные подходы к карьере в современном мире	2	2	0	Устный опрос
3.	1.3. Теории, связанные с изучением карьеры	2	2	0	Устный опрос

4.	1.4. Жизненный путь человека и профессиональные кризисы	2	1	1	Презентация
5.	1.5. Гендерные аспекты самодвижения человека в профессии	2	1	1	- оценка доклада; -выборочная проверка резюме по теме.
Модуль 2. Технологии карьерного самоменджмента		26	6	20	Проект
6.	2.1. Умение познавать себя как психологическая предпосылка профессионального самоопределения.	4	1	3	-выборочная проверка пакета методик для самопознания.
7.	Уровни самопознания, самооценка и структура профессионального «Я»	4	1	3	Форма контроля знаний по теме в соответствии с модульно-рейтинговой системой (МРС)
8.	2.2. Умение познавать других и мир как психологическая предпосылка профессионального саморазвития	4	1	3	Тест
9.	2.3. Профессиональная адаптация молодого специалиста на рабочем месте	6	1	5	Форма контроля знаний по теме в соответствии с модульно-рейтинговой системой (МРС)
10.	2.4. Профессиональная идентификация: специалисты и профессионалы. Личностный смысл профессионального идеала	4	1	3	Тест
11.	2.5. Тайм-менеджмент как искусство управления временем жизни и карьерой.	4	1	3	выборочная проверка экспертного заключения.

2.3.2. Содержание программы по темам

2.3.2.1.МОДУЛЬ 1.

Теоретические основы

управления карьерой на разных этапах жизненного пути человека

Тема 1.1. Представления о карьере в современной науке

История формирования представлений о карьере в отечественном и зарубежном научном знании. Понятие карьера в современном обществознании и в психологии, в частности. Виды карьеры. Зарубежные и отечественные периодизации карьеры. Факторы карьерного развития: субъективные и объективные факторы. Синтетическая модель карьеры.

Тема 1.2. Зарубежные и отечественные подходы к карьере в современном научном знании

Психологические подходы к карьере американских ученых: Д. Сьюпера, Дж. Грипхауса. Основные отечественные подходы к понятию профессиональной карьеры: процессный подход к понятию профессиональной карьеры, статусный подход к понятию профессиональной карьеры, индивидуальный подход к понятию профессиональной карьеры, психолого-акмеологический подход к понятию профессиональной карьеры.

Тема 1.3. Научные теории, связанные с изучением карьеры

Дифференциально-диагностическое направление изучения карьеры, трейт-факторная теоретическая концепция карьеры, психодинамическая теория карьеры, теории карьерного развития, социально-когнитивные теории карьеры.

Тема 1.4. Жизненный путь человека и профессиональные кризисы

Жизненный путь человека в понимании философов, социологов, психологов. Жизненный путь и профессиональная карьера. Профессиональное развитие как пожизненный необратимый процесс. Биографические кризисы и карьера (кризис нереализованности, кризис опустошенности, кризис бесперспективности).

Тема 1.5. Гендерные аспекты самодвижения человека в профессии

Особенности карьеры мужчин в России и за рубежом. Особенности карьеры женщин в России и за рубежом. Внутриличностные гендерные конфликты и карьера. Внутриличностные гендерные конфликты современных женщин (феномен «страх успеха», экзистенциально-гендерный конфликт, ролевой конфликт работающей женщины).

Резюме по модулю 1.

В современных условиях общественного развития России возрастает значимость планирования траектории профессионального и личностного развития, становятся востребованными знания технологий построения профессиональной карьеры. Каждая организация стремится привлечь в свои ряды не просто образованных людей,

но нуждается в квалифицированных профессионалах, умеющих повышать эффективность деятельности, намечать точки профессионального и личного роста.

В недавнем времени отношение в России к западным образцам сотрудников, успешно шагающих по ступеням карьерного роста, было негативно, да и само понятие «карьера» ассоциировалось с акулами бизнеса. Минули те времена, и на смену одной общественно-экономической формации пришла другая, открыто провозглашающая иные принципы, свободы и ценности. Если в середине 90-х годов прошлого столетия в нашей стране появилось обильное количество переводной литературы с Запада, то многие информационные потоки воспринимались с яростным желанием быстрее внедрить этот самый капитализм у нас, зачастую не учитывая местные особенности развития. Потом, спустя немного времени, большинство сотрудников, людей, занимающихся практической деятельностью поняли, что невозможно воплотить замысел другой культуры без адаптации к своей.

Перенос опыта иностранных компаний, где специалисты планируют свою профессиональную деятельность на десятилетия вперед, казался абсурдным: наши организации развивались спонтанно, не было ни каких планов развития для сотрудников. Жизнь относительно стабилизируется и западные технологии планирования карьеры находят применение у нас.

Таков был путь научных исследований в области развития карьеры, пришедших к нам из-за рубежа. Сначала был скепсис, затем - желание овладеть технологиями, а сейчас проводятся научные исследования, результаты которых помогают людям справляться с проблемами, обусловленными переменами в личной жизни, профессиональной деятельности и творчестве.

Уверенный карьерный рост, и успешная карьера не делают человека абсолютно счастливым, хотя являются важными составляющими жизни. Ошибки в выборе и планировании карьеры могут привести к отрицательным последствиям. Овладение методами технологии карьеры уменьшает вероятность ошибки, помогает подготовиться к эффективной деятельности на рынке труда и добиться значительных результатов с меньшими затратами времени, сил и средств. Это значимо, поскольку, кроме карьеры, человеческая жизнь богата своими проявлениями.

Если мы будем искать трактовку слова «карьера» в словарях, то словарь французского языка (от франц. «carrière») - нам даст следующие значения: профессия, поприще, жизненный путь, каменоломня. Испанский язык трактует «carrera» как беговая дорожка, гонки, движение звезд, путь следования, поприще, профессия.

Выбор карьеры - это важное решение, которое человек принимает в своей жизни, поскольку достижения человека зависят от соответствия между его личностью и характером его работы, а также от совмещения личных ожиданий в области личной карьеры с возможностями организации.

Понятие карьеры существует в широком и узком смысле.

Карьера в широком смысле - последовательность развития человека в трудовой, творческой, семейной жизни, т.е. восхождение в социальной иерархии, известность, популярность, обогащение. Достижение успеха в любом из направлений, как

правило, способствует успеху в других. Карьера характеризуется динамикой социально-экономического положения, статусно-ролевых характеристик, форм социальной активности личности.

Карьера в узком понимании - подъём по служебной лестнице. Понятие «карьера» в основном связывается с трудовой, профессиональной деятельностью человека. Критерии профессионализма могут меняться в течение трудовой деятельности человека. Карьера понимается и как жизненный путь, который не всегда приводит к высокому положению.

Проблемы развития профессиональных качеств и умений, возможности формирования личности в профессии всегда остаются актуальными.

К числу наиболее распространенных подходов к исследованию психологии профессиональной карьеры относится *подход с позиции понятия профессиональной пригодности*, которое берет свое начало с работ Ф. Паркинсона. В рамках данного подхода профессиональная карьера рассматривается как формирование или достижение профессиональной пригодности, основными критериями которой считаются успешность в профессии и удовлетворенность трудом.

В зарубежной психологии распространенным является *психодинамический подход* к проблеме профессионализации, в рамках которого она рассматривается как одна из форм сублимации различных либидозных проявлений человека, фиксируемых в детстве.

Другой *подход к психологии профессиональной карьеры - типологический*. Его суть заключается в том, что профессиональная карьера рассматривается как поиск и обретение человеком форм профессиональной деятельности, которые адекватны некоторому устойчивому типу индивида. Наиболее известным представителем данного подхода является Дж. Голланд.

В рамках большинства психологических школ разрабатывались различные концепции, объясняющие направленность профессионального выбора и дальнейшие профессиональные достижения человека. Основа психодинамического направления была заложена работами З. Фрейда, а в дальнейшем пополнена научными трудами К. Хорни, А. Адлера и др. В русле этого подхода профессиональный выбор рассматривается как процесс, обусловленный рядом факторов:

- структурой бессознательных потребностей и мотивов, складывающихся в раннем детском возрасте;
- опытом ранней детской сексуальности, который реализуется в дальнейшем в выборе специфических профессиональных объектов и занятий;
- проявлением ряда комплексов («комплекса маскулинности», «комплекса неполноценности», «зависти к материнству»);
- сублимацией как общественно полезного смещения энергии основных влечений человека, когда определенные профессиональные цели и объекты служат частичными заместителями биологических целей и объектов. Сублимация выступает как механизм реализации сделанного выбора.

Особенностью психодинамического подхода в объяснении профессионального выбора и дальнейших профессиональных достижений является пристальное внимание к тендерным различиям процесса профессионального самоопределения. З.

Фрейд в своих работах отмечал, что социальные интересы женщин слабее, а их способности к сублимации ниже, чем у мужчин. Хорни объясняла это, с одной стороны, влиянием культурных традиций, а с другой - завистью мужчин к материнству, которая побуждает их к более активному профессиональному труду.

Автором сценарной теории является американский психотерапевт Э. Берн, который объяснял процесс выбора профессии и профессионального поведения сценарием, формируемым в раннем детстве. Такой сценарий является своеобразной программой поступательного развития, жизненным планом человека. Сценарная теория описывает структуру личности тремя основными позициями (Родителя, Взрослого и Ребенка) и объясняет профессиональный выбор человека доминированием одного из состояний «Я».

По сценарной теории, наивысшие жизненные достижения связаны с согласованностью и автономностью всех трех структурных позиций. Относительная изоляция внутренних позиций Родителя, Взрослого и Ребенка позволяет каждой из них выполнять свои функции (контроль, поддержка, оценка, анализ, эмоциональное реагирование).

Значительное преобладание одной из этих позиций по сравнению с другими не обеспечивает полноценного удовлетворения основных потребностей. И хотя доминирование позиции помогает достичь карьерных успехов, другие области жизни (дружеские, семейные отношения) при таком варианте часто остаются не удовлетворяющими человека.

Теория Э. Берна строится на утверждении того, что жизненный сценарий закладывается в детстве (в первые 6 лет жизни), совершенно очевидно, что на формирование такого сценария существенно влияют жизненные сценарии родителей, преобладание у них той или иной структурной позиции. Характерной особенностью сценарной теории является то, что человек в ней не рассматривается как субъект выбора профессии, т.е. акт такого выбора происходит не благодаря его осознанной активности, а под влиянием сформировавшегося в детстве сценария и мотивы выбора остаются неосознанными. Хотя в теории указывается на большую, по сравнению с генетической определенностью, гибкость и подвижность сценарного аппарата и изменчивость его под воздействием внешних факторов, сценарий не позволяет человеку стать подлинным субъектом собственной жизни.

Теория профессионального развития Д. Сьюпера заключается в том, что главное влияние на выбор и дальнейшую самореализацию индивида в той или иной профессиональной деятельности оказывает имеющаяся у него потребность осуществить формирующуюся Я-концепцию. Конкретика профессионального выбора обусловлена содержанием такой Я-концепции, а устойчивость выбора и удовлетворенность предпочтенной профессией определяются совпадением Я-концепции с требованиями профессии. Профессиональная Я-концепция может быть получена путем ранжирования профессий по степени их привлекательности или путем принятия действительной профессии человека за утверждение его Я-концепции.

По мнению *Сьюпера*, субъект выбирает профессию, требования которой обеспечивают ему выполнение согласующейся с его Я-концепцией роли. Удовлетворенность сделанным выбором во многом зависит от точности и

реалистичности знаний о тех требованиях, которые профессии предъявляют к личности человека. Поэтому процесс профессиональной ориентации имеет, с точки зрения Сьюпера, огромное значение для правильного выбора и позитивного отношения к выбранной профессии. Карьера, по его мнению, - это последовательность профессий, рабочих занятий, мест и позиций в течение жизни человека, где особое место отводится профессиональным пробам.

Процесс профессионализации Сьюпер разделил на 5 стадий (пробуждение, исследование, консолидация, сохранение, спад). В норме развития профессиональные пробы совершаются на стадии исследования (в возрасте от 15 до 24 лет), когда человек пытается реализовать себя в различных профессиональных ролях, ориентируясь на свои реальные возможности. Это позволяет выстроить профессиональную Я-концепцию.

С точки зрения типологической теории *Дж. Голланда* профессиональный выбор как важнейшее жизненное решение детерминируется сформировавшимся типом личности. Он характеризует личностный тип как продукт взаимодействия внешних и внутренних факторов, среди которых наиболее важными являются социальное окружение, семейное влияние, культурные традиции и наследственность.

В рамках концепции профессионального выбора Голланд выделил шесть основных типов личности (реалистический, исследовательский, социальный, артистический, предпринимательский, конвенциональный) и описал профессиональные предпочтения каждого.

Существенный вклад в развитие общей теории профессионализации в отечественной психологии внесли Е.А. Климов, В.А. Шадриков, А.К. Маркова, Т.В. Кудрявцев, А.А. Смирнов и др.

В XX веке, изучая профессионализм, выделяют *четыре этапа*. Каждый из них характеризуется своими особенностями, в первую очередь ведущими направлениями исследований и их теоретической ориентацией.

На I этапе (1920-1930-е гг.) вопросы профессиональной деятельности разрабатывались в рамках новой области психологии – психотехники. Ее основные положения были впервые сформулированы в работах немецких психологов В. Штерна (1903) и Г. Мюнстенберга (1910).

II этап психологических исследований профессионализма, методологической основой которого является положение о единстве сознания и деятельности, характеризуется научно-практическим изучением уже не столько трудовой деятельности, сколько возможности подготовки высококвалифицированных специалистов.

Начавшаяся в середине века научно-техническая революция (НТР), определившая *III этап* и изменившая содержание и характер трудовой деятельности, во многом определила смену акцента в психологических исследованиях профессиональной деятельности. На первый план стала выступать задача по изучению творческого потенциала работающего человека, возможности более высокого развития его интеллектуальных способностей.

На IV этапе (с 1980-1990-х гг. по настоящее время) проблемы профессионализма активно разрабатываются в контексте изучения проблем личности. В качестве

факторов успешности и эффективности профессиональной деятельности сегодня рассматриваются те особенности личности, которые являются профессионально важными качествами (ПВК).

На современном этапе развития общества выражена потребность в специалистах, обладающих высоким уровнем развития творческого потенциала, умением ставить и системно решать разноплановые задачи.

Основные положения профессиональной карьеры

В современных учебных пособиях по управлению персоналом выделяется аспект «субъективного осознания» профессионального пути. Карьера определяется как «индивидуально осознанные позиция и поведение, связанные с трудовым опытом и деятельностью на протяжении рабочей жизни человека» и «не означает иного успеха или неудачи, кроме как в собственном суждении индивида». Акцент в определении успешной карьеры смещен с объективных внешних критериев (социальных, экономических и т.д.) на внутренние (психологические, внутриличностные).

Для определения карьеры используется ряд ключевых терминов: «перемещение», «мобильность», «продвижение».

«Перемещение» - наиболее широкое понятие, вместе с тем оно может быть и территориально-пространственным.

«Мобильность» - термин, введенный социологами и характеризующий «изменение положения индивида в обществе», т.е. изменение его социального статуса.

Большинство исследователей, при разнообразии подходов и точек зрения, объединяет идея карьеры как постепенного продвижения человека по служебной лестнице, сопровождающегося изменением навыков, способностей, квалификационных возможностей работника.

В ряду английских эквивалентов понятия «карьера» стоят рядом «career» (карьера) и «promotion» - «продвижение по службе, повышение в звании, производство в чин». Карьера определяется как «путь к успехам, видному положению в обществе, на служебном поприще, а также само достижение такого положения».

Система психологии профессиональной карьеры характеризуется следующими основными положениями.

1. *Учет ожиданий и установок* самих студентов - будущих молодых специалистов. Для достижения карьерного успеха современным выпускникам, по их оценкам, требуется обладать более широкими и глубокими знаниями, нежели те, что заложены в программах обучения в рамках государственных стандартов высшей школы. Знания должны сочетаться с профессиональной мобильностью, карьерной гибкостью и адаптивностью, готовностью «отдаваться работе, выбранному делу на все 100%». Начинающие специалисты реально оценивают свое положение на рынке труда, обладают первоначальным профессиональным опытом, владеют современными технологиями, в том числе информационными.

2. *Мониторинг качественных изменений в личности выпускника.* Выпускник вуза становится субъектом рыночных отношений, осуществляет профессиональный и экономический выбор, несет ответственность за его последствия в виде размера заработной платы, условий труда, возможности для развития своих способностей и карьерного роста. Важно организовывать активную поддержку карьерных

устремлений выпускников, как со стороны организации-работодателя, так и со стороны вуза. При этом вуз берет на себя социальную ответственность за успешное начало профессионального пути и благоприятный стартовый уровень карьеры молодого специалиста. Он проводит маркетинговые исследования рынка, гибко перестраиваясь в выборе основных направлений подготовки, повышая конкурентоспособность молодых специалистов за счет введения специальных курсов по обучению технологиям карьеры и т. д.

3. *Сопровождение адаптации учащейся молодежи.* Основное внимание уделяется профориентированию и профконсультированию, формированию профессиональной идентичности, развитию мотивации к достижениям с помощью организации консультирования по проблемам выбора индивидуальной траектории карьерного продвижения. На первый план выходят психологические факторы адаптации: формирование стрессоустойчивости, эмоциональной стабильности, закрепление установки на ведущую роль личностного ресурса.

4. *Активное включение студентов в проектную деятельность.* Умение включаться в проект, нести ответственность за свою часть проектной деятельности - одна из ключевых компетенций, обеспечивающих успех выпускника вуза.

5. *Обучение технологиям самооценки и реализации делового и личностного потенциала.* После проработки содержательной стороны профессиональной карьеры - т.н. «базиса карьерного развития» - стоит переходить к формированию технологических умений - навыков уверенного поведения при трудоустройстве, ведения телефонных переговоров, эффективной самопрезентации и т.д.

6. *Организация внутривузовского шефства.* Привлечение студентов старших курсов, реализация модели наставничества, обеспечение адаптация студентов к рынку труда с первого года обучения в ВУЗе.

7. *Карьерный тьюторинг.* Создание системы профориентации можно при помощи создания системы сопровождения карьеры, важным элементом чего является работа карьерных тьюторов (от англ. tutor - учитель, наставник).

Стадии профессионального становления

Факторами для выделения стадий профессионального становления личности можно взять социальную ситуацию и уровень реализации ведущей деятельности. Рассмотрим влияние этих двух факторов на профессиональное становление личности.

1. *Стадия аморфной оптиции.* Зарождение профессионально ориентированных интересов и склонностей у детей под влиянием родственников, учителей, сюжетно-ролевых игр и учебных предметов (0-12 лет).

2. *Стадия оптиции.* Период формирования профессиональных намерений, который завершается осознанным, желанным, а подчас вынужденным выбором профессии. Особенность социальной ситуации развития заключается в том, что юноши и девушки находятся на завершающем этапе детства – перед началом самостоятельной жизни. Ведущая деятельность - учебно-профессиональная. В ее рамках складываются познавательные и профессиональные интересы, формируются

жизненные планы. Профессиональная активность личности направлена на поиск своего места в мире профессий и проявляется в решении вопроса о выборе профессии.

3. *Стадия профессиональной подготовки.* Начинается с поступления в профессиональное учебное заведение (профессиональное училище, техникум, вуз). Социальная ситуация характеризуется новой социальной ролью личности (учащийся, студент), взаимоотношениями в коллективе, большей социальной независимостью, политическим и гражданским совершеннолетием. Ведущая деятельность - профессионально-познавательная, ориентированная на получение конкретной профессии. Длительность зависит от типа учебного заведения, а в случае поступления на работу сразу после окончания школы ее продолжительность может быть значительно сокращена (до одного-двух месяцев).

4. *Стадия профессиональной адаптации.* Наступает после окончания учебного заведения. Социальная ситуация меняется: новые: система отношений в разновозрастном производственном коллективе, социальная роль, социально-экономические условия и профессиональные отношения. Ведущей деятельностью становится профессиональная. Уровень ее выполнения носит нормативно-репродуктивный характер. Профессиональная активность личности на этой стадии резко возрастает. Она направлена на социально-профессиональную адаптацию - освоение системы взаимоотношений в коллективе, новой социальной роли, приобретение профессионального опыта и самостоятельное выполнение профессионального труда.

5. *Стадия первичной профессионализации и становления специалиста.* По мере освоения профессии личность погружается в профессиональную среду. Реализация деятельности осуществляется оптимальными для работника способами. Стабилизация профессиональной деятельности приводит к формированию новой системы отношений личности к окружающей действительности и к самой себе. Эти изменения ведут к образованию новой социальной ситуации, а профессиональная деятельность характеризуется индивидуальными личностно-сообразными технологиями выполнения.

6. *Стадия становление профессионала.* Дальнейшее повышение квалификации, индивидуализация технологий выполнения деятельности, выработка собственной профессиональной позиции, высокое качество и производительность труда приводят к переходу личности на второй уровень профессионализации. Профессиональная активность стабилизируется, уровень ее проявления индивидуализируется и зависит от психологических особенностей личности. Каждому работнику присущ свой устойчивый и оптимальный уровень профессиональной активности.

7. *Стадия профессионального мастерства и становления профессионалов.* Часть работников, обладающих творческим потенциалом, потребностью в самореализации, переходит на эту стадию. Для нее характерны высокая творческая и социальная активность личности, продуктивный уровень выполнения профессиональной деятельности. Переход на эту стадию меняет социальную ситуацию, характер выполнения профессиональной деятельности, повышает уровень профессиональной активности личности. Профессиональная активность проявляется в поиске новых, эффективных способов выполнения деятельности, изменении

устоявшихся взаимоотношений с коллективом, попытках преодолеть, сломать традиционно сложившиеся методы управления, в неудовлетворенности собой, стремлении выйти за пределы себя. Постигание вершин профессионализма (акме) - свидетельство того, что личность состоялась.

Виды карьеры

Условия конкуренции обуславливают необходимость повышения потенциала персонала путем использования карьерного роста. На сегодняшний день планирование карьеры - одно из актуальных направлений деятельности менеджеров по персоналу. Планирование карьеры начинается с осознания того, как осуществляется выбор карьеры.

Карьера - совокупность должностей, которые занимал и занимает на данный момент времени работник (фактическая карьера) и/или может занимать (плановая карьера).

Карьера является предметом выбора субъекта и предметом управления со стороны менеджера по персоналу. Профессионально – квалификационная структура отражает специфику качества и количества труда конкретных работников фирмы.

Дж. Голланд считает, что успешный выбор карьеры во многом обусловлен типом личности. По его мнению, *выбор* есть выражение личности, а не случайность (шанс). Он считает, что достижения и карьерные успехи зависят от соответствия между личностью и работой.

Дж. Голланд предложил следующую *классификацию типов личности*:

1. *Реалистический («машинист»)*. Человек отдает предпочтение деятельности (работе), связанной с использованием устройств, различных механизмов, инструментов. Эти люди имеют атлетические и механические способности, любят работать со станками, механизмами, машинами.

2. *Исследовательский («ученый»)*. Человек, который предпочитает деятельность познавательную, аналитическую и методическую. Он любит учиться, наблюдать, анализировать.

3. *Артистический («декоратор»)*. Человек экспрессивен, с богатым воображением, тонким чувством интуиции, отличается оригинальностью поведения и восприятия, обладает умением, способностью представлять кого-либо и что - либо. Любит неформальные ситуации, творчески весьма одарен.

4. *Социальный («консультант»)*. Человек красноречив, обладает даром убеждения, любит работать в контакте с другими людьми, разъяснять и помогать.

5. *Предпринимательский («адвокат»)*. Человек любит оказывать влияние на других (при решении общих поставленных целей). Развит талант к организационной работе.

6. *Конвенциональный («бухгалтер»)*. Человек отдает предпочтение работе, связанной с вычислениями, точными расчетами, с фактами, с конкретными деловыми бумагами (инструкциями, положениями).

По Голланду, один из этих 6-и типов всегда доминирует в личности, однако человек, приспособившись к условиям обстановки, использует спектр стратегий из двух и более типов.

Существуют следующие *виды карьеры*:

Ситуационная карьера: поворотами в судьбе конкретного человека распоряжается случай, при котором не нужно заранее учитывать факторы планирования карьеры. Они сами придут в свое время и заставят принимать решения о кадровых перемещениях и назначениях.

«*От начальника*»: модернизация предыдущего варианта, но здесь акцентирование внимания на лице, принимающем решение (от которого зависит карьера). Те, кто заинтересован в ней, поневоле формируют систему работы под начальника.

«*От развития объекта*»: бывают ситуации, когда карьера работника находится в его собственных руках. Например, возглавляя небольшое подразделение, его руководитель добивается развития, превращая его в более крупное. В связи с этим повышается его должностное положение.

«*Собственноручная карьера*»: некоторые люди работают настолько профессионально, что этот профессионализм сам себе прокладывает дорогу вверх по должностной лестнице.

«*По трупам*»: ведущая роль принадлежит карьеристу в резко отрицательном смысле слова. Карьерные интересы настолько преобладают в его жизни, что он не остановится ни перед чем. Такой карьерист использует различные методы по «уничтожению» мешающих ему работников.

Системная карьера. Современным методом планирования и развития карьеры является системная карьера, к основным идеям которой относятся:

- обучение работников кадровых служб квалификационной разработке системной карьеры, «карьерным технологиям»;
- объединение в единое целое различных составных частей карьеры;
- использование системного подхода и средств, не являющихся случайными факторами;
- создание организационного фундамента для планирования карьеры.

Характеристика составных частей системной карьеры:

1) *вертикальная карьера*, или должностное продвижение работника вверх по служебной лестнице. Важно учесть не только смену должностей, но и развитие знаний, навыков, умений. Такая карьера требует:

- описание каждой должности или составление должностных характеристик или инструкций, которые включают в себя задачи, обязанности, права, ответственность, требования к знаниям, навыкам и умениям претендента, критерии оценки его деятельности;

- оценку знаний, навыков и умений работника при предполагаемом выходе из должности и планируемом входе в вышестоящую должность;

- предоставления возможной преддолжностной подготовки или преддолжностного повышения квалификации.

Самое уязвимое место - несоответствие уровня знаний, навыков и умений конкретного работника занимаемой должности. Это обстоятельство имеет двойное проявление:

- работник находится ниже, чем того требует должность. Обычно при таком «авансе» рассчитывают на рост в должности в процессе освоения работы. Если работник не оправдывает такой «аванс», то срабатывает принцип Питера, т.е. человек, достигнув уровня некомпетентности, продолжает управлять;

- способного и компетентного специалиста пытаются превратить в неспособного и некомпетентного руководителя.

Подобные кадровые эксперименты обходятся дорого для организации.

2) *горизонтальное продвижение* (профессиональная карьера).

Разновидностью данного типа карьеры является *ротация*, которая имеет следующие подвиды:

- кольцевая ротация: работник, пройдя ряд должностей за определенное время, возвращается на свою прежнюю должность;

- короткая ротация: прохождение работником небольшого и четко спланированного количества должностей до своей основной должности. Такой подход используют, как правило, в подсистемах становления и формирования специалистов и руководителей после приема на работу;

- безвозвратная ротация: продвижение без возврата на свою «стартовую должность».

Обеспечивающими частями системной карьеры являются:

- информационное;
- плановое;
- организационное;
- оценочно-аналитическое;
- консультативное;
- обучающее.

Основные методы моделирования карьеры

Человек должен определиться в выборе средств, необходимых для продвижения по карьерной лестнице (тренинг, обучение). Организации в лице менеджера по персоналу необходимо выявить потребность и возможности в области развития кадров. Для оценки этих возможностей используют ряд услуг в области моделирования карьеры.

1. *Индивидуальное консультирование* – очень дорогой, но достаточно эффективный способ, применяется к заслуженным, заведомо талантливым работникам. При индивидуальном консультировании используются методы психоанализа, т. е. собеседование, тестирование, интервью, последовательная проработка консультанта и клиента (работника), совместная проработка различных вариантов карьеры.

2. *Групповая сессия* - более дешевый способ, имеющий, однако, существенный недостаток - отсутствие индивидуального подхода и индивидуальной оценки работников. Применяется в рамках стратегического кадрового развития фирмы внутри отделов и подразделений.

3. *Различные формы самооценки* - самый дешевый способ. Основная проблема состоит в том, что не все способны давать себе объективную оценку.

4. *Консультирование менеджером по персоналу и консультирование непосредственным руководителем* - наиболее распространенный способ, применяется для средней и высшей категории работников.

5. *Оценочные центры и центры развития* (используют, когда речь идет о карьере руководителя), где определяются сильные и слабые стороны в следующих областях:

- анализ проблем (выявление аналитических способностей человека);
- коммуникации (выявление уровня коммуникабельности и способности правильного выбора средств коммуникации);
- постановка цели (умение ставить цель);
- принятие решений (своевременность, точность и объективность оценки, правомерность и аргументированность выбора);
- предотвращение и разрешение конфликтов (данная оценка производится применительно только к менеджерам);
- обучение (насколько обучаем сам, способен ли обучать);
- мотивация работы (личные стимулы, способен ли мотивировать подчиненных);
- контроль за работой (только для управленцев);
- использование времени (способность к эффективной организации работы).

Такие центры помогают сформулировать цели в сфере планирования карьеры для каждого работника. При этом работник выдвигает свои личные задачи и цели продвижения.

В настоящее время широкое развитие получил *метод перспективной профессиональной поддержки*. Он сочетает индивидуальное консультирование с экономичностью группового подхода. Метод состоит из трех основных этапов.

1. Консультант проводит семинар для группы или собеседование по телефону. По времени это занимает минимум 2,5 - 3 часа. Тема семинара, его содержание заключается, прежде всего, в определении основных целей и в выборе методов развития карьеры, а также в определении роли самого работника в процессе развития карьеры.

2. Работник заполняет тест самооценки с вопросами с целью выявления личных и деловых качеств. При этом выявляются положительные и отрицательные стороны в сфере принятия решения, оцениваются способности к риску, лидерству, способности преодолевать стрессы, критичность к себе, поведение в коллективе. Такие тесты призваны оценить профессиональные склонности работника.

3. Консультант обрабатывает результаты теста и проводит окончательный анализ. В его отчете отражается характеристика профессиональных знаний, умений, мотиваций (интересов работника в той или иной сфере), система риска (связанного с несоответствием сферы деятельности человека с полученным результатом). На основе результатов анализа даются конкретные рекомендации фирме и человеку по поводу оптимального развития карьеры.

Сложность карьеры определяется обусловленностью ее множеством факторов, прежде всего связанных с особенностями личности работника, делающего карьеру, и среды, в которой развивается карьера, а также особенностями и уровнем развития общества, в котором действуют человек и организация.

Современные исследователи отмечают смену системы взглядов, произошедшую в последние десятилетия, научная парадигма от идеализированной трактовки понятия «персонал» и развития его потенциала переходит к реальному представлению об управлении человеческими ресурсами, опирающемуся на требования современной практики.

Вместе с тем исследователи карьеры отмечают принципиальный сдвиг в разработке направлений карьерного продвижения сотрудников организаций - от парадигмы планирования карьеры к парадигме управления карьерой.

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

Важнейшей детерминантой профессиональной карьеры является представление человека о своей личности, профессиональная «Я-концепция», которую каждый человек воплощает в серию карьерных решений. Профессиональные предпочтения и тип карьеры - это попытка ответить на вопрос «Кто я?». Часто человек реализует карьерные ориентации неосознанно. Для любого человека характерны определенная личностная концепция, таланты, побуждения, мотивы и ценности, которыми он не сможет поступиться, осуществляя выбор карьеры.

Карьера - это результат осознанной позиции и поведения человека в области трудовой деятельности, связанный с должностным или профессиональным ростом.

Карьеру - траекторию своего служебного движения - человек строит сам, соотносясь с особенностями внутри - и внеорганизационной реальности и главное - со своими собственными целями, желаниями и установками.

Этапы карьеры

I - подготовительный (18-22 года) - связан с получением высшего или среднего профессионального образования; в этих рамках закладываются основы будущего специалиста и руководителя. Карьеры в собственном смысле слова здесь еще нет, т.к. она начинается с момента зачисления выпускника в штат организации.

II - адаптационный этап (23-30 лет) - приходится на вхождение молодого специалиста в мир работы, овладение новой профессией, поиск своего места в коллективе. Середина этого этапа может совпасть с началом карьеры руководителя, для которой прежняя должность узкого специалиста создает все необходимые предпосылки.

III - стабилизационный этап (30-40 лет) - означает окончательное разделение сотрудников на перспективных и неперспективных. Для первых открываются безграничные возможности карьерного продвижения; вторые, достигнув своего «потолка», навсегда остаются на должностях младших руководителей или специалистов. Но все к этому времени становятся профессионалами.

IV - этап консолидации (40-50 лет). Лица, которые хотят и могут продолжать карьеру руководителя, с интервалом в несколько лет продвигаются по служебной лестнице. Тот, кто обладает более решительным характером, продолжает карьеру линейных руководителей, а с менее решительным, но вдумчивым - штабных. Отсутствие перспектив продвижения, дополняемое психологическими проблемами, связанными с естественной перестройкой организма, приводит большинство людей к «кризису середины жизни», когда они начинают подводить итоги сделанного и, понимая, что дальнейшее продвижение в должности невозможно, искать пути приспособления к реальности. Выходом является освоение новых сфер деятельности и переход к «горизонтальной карьере».

V - этап зрелости (50-60 лет) - предполагает, что люди сосредоточиваются на передаче своих знаний, опыта молодежи.

VI - завершающий этап (после 60 лет) - означает подготовку к уходу на пенсию.

Для одних уход на пенсию желательно осуществлять как можно раньше, с момента возникновения у них на это юридического права; для других, полных физических и духовных сил, - как можно позже. Так, в Японии - норма, когда высшие руководители имеют возраст, близкий к 80-и годам.

Большинство сотрудников, как показывают исследования, обычно относятся к своей карьере пассивно, предпочитая, чтобы этими вопросами занимались их руководители. Поэтому на Западе сегодня деловая карьера является объектом управления. Оно сводится к совокупности мероприятий, осуществляемых кадровыми службами (и консалтинговыми фирмами), позволяющих работникам раскрыть свои способности и применить их наиболее выгодным для себя и организации способом.

Служебное продвижение в организации может осуществляться в соответствии с такими принципами, как результативность работы, компетентность и потенциальные возможности, усердие, умение организовать формальную сторону дела, угодить руководству, старшинство, общие способности.

Планирование карьеры и дальнейшие успехи карьере существенно зависят от индивидуальных особенностей, типа человека. Психологией предложено множество типологий людей. Для целей планирования карьеры удобна одна из них. В основе этой типологии лежат *три характеристики*, которые, как правило, входят и в список критериев *оценки персонала* на фирме.

1. *Самооценка*. Она, безусловно, важна, поскольку отражает уверенность человека в своих профессиональных и личных силах, его самоуважение и адекватность происходящему. Оптимальна высокая самооценка, предполагающая уважение к себе при трезвой (реалистичной) оценке своих возможностей и способностей. Заниженная самооценка приводит к выученной беспомощности — человек заранее опускает руки перед трудностями и проблемами, поскольку считает, что ни на что не способен. Завышенная самооценка чревата чрезмерными претензиями на внимание к своей персоне и опрометчивыми решениями.

2. *Уровень притязаний*. Высокий уровень указывает на то, что человек хочет многого достичь в жизни, подняться по социальной или профессиональной лестнице, завоевать свое место под солнцем. Он готов для этого рисковать и браться за трудные

задачи. Но реальных результатов он достигнет только в том случае, если ему есть на что опереться. В ином случае он может потерять все. Низкий уровень притязаний бывает у людей, предпочитающих синицу в руках. Как правило, для них важнее не потерять достигнутое, избежать неудачи.

3. *Локус контроля*. Это показатель ответственности человека. Люди с внешним локусом контроля ищут объяснение всему происходящему в стечении обстоятельств и поступках других людей. В крайних вариантах такие люди безответственны, постоянно оправдывают себя и не стесняются сваливать вину за свои ошибки на окружающих. Внутренний локус контроля говорит об ответственности за свои поступки и способности делать выводы из собственных ошибок, иногда это приводит к чрезмерному самообвинению.

6 типов подхода к построению карьеры

1. *Альпинист* (высокая самооценка, высокий уровень притязаний, внутренний локус контроля). Нормальный человек, делающий карьеру сознательно, с полной внутренней отдачей. Как правило, проходит все ступени, снизу доверху, отрабатывает свое продвижение. Хороший профессионал и менеджер, делает следующий шаг, только хорошо закрепившись и подстраховавшись. Хорошо технически оснащен. Полон решимости дойти до вершины и будет ее штурмовать до победы. Впрочем, победа будет заслуженной. Ему почти не надо специально помогать, надо просто не мешать. Он не склонен к резким, необдуманным решениям, и если не вставляет ему палки в колеса, не бросит компанию в трудную минуту. О том, что ему необходимо, он скажет сам и добьется получения желаемого.

2. *Иллюзионист* (высокая самооценка, высокий уровень притязаний, внешний локус контроля). Тоже стремится к высотам и верит в свои силы, но склонен в большей степени использовать благоприятные обстоятельства, чем отрабатывать ситуацию. Мастер создавать видимость, предпочитает казаться в большей степени, чем быть. Легко усваивает внешние признаки имиджа успешного человека и хорошо умеет его эксплуатировать. Ждет самую высокую волну, которая подняла бы его наверх. Может манипулировать окружающими, не склонен брать на себя большую ответственность. Без угрызений совести уйдет к конкуренту при более выгодном предложении. Удержать его может только высокая успешность компании в целом и внешние знаки его собственного высокого статуса в компании, поскольку очень ориентирован на имидж. Может хорошо выполнять представительские функции, если это не требует глубокого анализа и ответственных решений. В качестве лица компании может быть весьма полезен, эта деятельность будет удовлетворять его самолюбие и поддерживать ощущение принадлежности к высокому социальному кругу.

3. *Мастер* (высокая самооценка, низкий уровень притязаний, внутренний локус контроля). Ему интересно осваивать новые области в своей профессии или даже смежные профессии. Почувствовав себя уверенно и получив результат, может потерять интерес. Продвижение по социальной лестнице его интересует мало. Главное - интересная, насыщенная жизнь, ощущение движения вперед (а не вверх). Может принимать неожиданные для окружающих решения об уходе или смене

деятельности. Но если вы дадите ему развиваться, повышать свою квалификацию, он будет ваш. Если вы почувствуете, что он охладел, предложите ему развивать новое направление или поставьте перед ним интересную проблему. Даже если его нагрузка удвоится, он справится, а его интерес к жизни вновь проснется.

4. *Муравей* (низкая самооценка, низкий уровень притязаний, внешний локус контроля). Вполне может быть хорошим профессионалом. Работает строго по задачам, которые должны быть конкретно сформулированы, но не оттого, что глуп, а из-за боязни совершить ошибку. Как исполнитель очень ценен. Если хотите его удержать, не грузите его полномочиями и принятием ответственных решений, не предлагайте ему резких повышений — может уйти испугавшись. Четкие инструкции, отсутствие свободы выбора и похвала руководства будут ему лучшей наградой. Если вы все же хотите его продвигать, делайте это постепенно и давайте ему опору в качестве компетентных заместителей или грамотного руководителя более высокого звена.

5. *Коллекционер* (низкая самооценка, высокий уровень притязаний, внешний локус контроля). Хочет достичь вершин, но слишком долго готовится начать профессиональную деятельность. Получает иногда несколько образований, заканчивает массу курсов. На собеседование приходит с горой дипломов и удостоверений, при этом реального опыта работы, как правило, почти не имеет. Считает, что знает все, но не решается приступить к работе, поскольку это может подорвать его неустойчивое внутреннее равновесие и слабую веру в свои силы. Весьма туманно представляет себе свой карьерный путь, но четко знает, что хотел бы стать начальником. Его денежные притязания, как правило, намного выше его реальной стоимости. Однако если он умерит свои амбиции и начнет работать с невысокой должностной ступеньки, постепенно может стать хорошим сотрудником, особенно при наличии грамотного наставника. Предоставьте ему возможность дальше обучаться на престижных курсах. Перед продвижением по службе также нуждается в адаптационном тренинге или курсе повышения квалификации.

6. *Узурпатор* (низкая самооценка, высокий уровень притязаний, внутренний локус контроля). Надеется в жизни в основном на себя, движется по карьерной лестнице, подгоняемый самолюбием, но недоверие к окружающим и склонность к самоугрызениям ему очень мешают. Чувствует себя ответственным за происходящее на фирме, поэтому старается контролировать не только свою работу, но и работу соседних подразделений, часто выходя за рамки собственных полномочий. Успешно работает в стабильной ситуации. В условиях нестабильности решения принимает хаотично. Неуверенность заставляет его примыкать к сильным группам, но недоверие не дает использовать открывающиеся возможности. Ориентирован на вертикальную карьеру, авторитарный стиль управления. Ему важно видеть перспективы, которых он может достичь на фирме, а также возможность профессионального обучения. Умеет принимать ответственные решения, но доведением дела до результата должны заниматься его подчиненные. Продвигать его следует тогда, когда вы можете предоставить ему всю полноту полномочий. Для людей этого типа успешным может быть тренинг личностного роста.

Классификация носит приблизительный характер, поскольку каждый человек, с одной стороны, принадлежит к какому-либо типу, с другой - имеет массу индивидуальных нюансов, которые должны быть учтены при работе с ним.

Планирование карьеры работника представляет собой организацию его продвижения по ступеням должностного и квалификационного роста, помогающую ему развить и реализовать профессиональные знания и навыки в интересах фирмы.

В деятельности службы управления персоналом по планированию карьеры работников происходит наиболее гармоничное совмещение интересов и целей фирмы (гарантирование вложений в подготовку работников, обеспечение их лояльности интересам фирмы, уменьшение текучести, эффективное использование) с индивидуальными интересами и целями самих работников (удовлетворение потребностей в самоуважении и признании, в достижении независимости). Это позволяет сформировать продуктивные и устойчивые отношения между ними.

Работа по планированию карьеры строится на индивидуальном подходе к возможностям профессионального продвижения и роста.

Профессионализм - особое свойство людей, способных систематически, эффективно и надежно выполнять сложную деятельность в различных условиях.

В понятии «профессионализм» отражается такая степень овладения человеком психологической структурой профессиональной деятельности, которая соответствует существующим в обществе стандартам и объективным требованиям.

Профессиональный кризис - это кризис идентичности личности, у которой объективная необходимость в профессиональной переориентации вступает в конфликт с субъективной потребностью в сохранении прежней идентичности или конфликт между элементами идентичности и соответствующими ей способами «вписывания» себя в окружающий мир.

Признаки профессионального кризиса можно разделить на две группы:

а) личностные:

- повышенная усталость
- бессонница
- астенизация, т.е. состояние психофизиологического истощения, к которому приходит работник в результате длительного перенапряжения (стресса) или тяжелого психотравматического переживания.

- частые головные боли

- резкое снижение самооценки

б) поведенческие

- человек перестает получать удовольствие от выполняемой работы
- работа становится всё тяжелее, а способность её выполнять всё меньше и меньше

- поздно появляется на работе и рано уходит

- чувство скуки

- неуверенность

- снижение уровня энтузиазма

- чувство не востребованности

- легко возникающее чувство гнева
- потеря перспектив профессионального роста
- невозможность самореализации в профессии
- частые возникновение конфликтов
- неудовлетворенность возможностями реализовать себя в сложившейся профессиональной ситуации
- неудовлетворенность собой и своим профессиональным статусом

Профессиональный кризис возникает, когда человек разочарован в выбранной им профессии или перестаёт видеть перспективы карьерного роста. У него пропадает интерес, он плохо посещает работу, но уволиться не может из-за ряда причин.

Виды кризисов профессионального развития

Существует 4 вида профессиональных кризисов:

1. Кризис профессиональных ожиданий (начало самостоятельной работы). Трудности в отношении с коллегами разного возраста и разного опыта, в самом овладении профессией и сомнения в целесообразности ее выбора, несовпадение юношеских ожиданий и реальности.

2. Кризис профессионального роста (23-25 лет). Потребность в дальнейшем повышении квалификации, неудовлетворенность занимаемой должностью, зависть к сверстникам и сокурсникам, создание семьи и связанные с этим финансовые трудности.

3. Кризис карьеры (30-33 года). Неудовлетворенность профессиональным положением, ощущение прекращения собственного развития, переосмысление себя самого и своего места в мире («смысла жизни»), внезапное обнаружение новых мотивов и смыслов в привычном доселе труде.

4. Кризис профессиональной самореализации (38-42 года). Недовольство «прочно сложившимся» профессиональным статусом и как следствие - собой (тревога, депрессия, мнительность), понимание собственных ограничений возможности реализовать себя в данной роли, начало возрастных изменений здоровья с его медленным ухудшением, профдеформация (цинизм, черный юмор, эмоциональное выгорание, снобизм).

«Синдром сгорания»

Термин «синдром сгорания» введён в научный оборот в 1974 г. американским психологом Фреденбергом для описания деморализации, разочарования и крайней усталости, которые он наблюдал у работников психиатрических учреждений. Он разработал новую модель для рассмотрения дистресса и функциональных нарушений, связанных с работой. Оказалось, что она удобна и подходит для всех врачей и многих других специалистов, работающих как в системе здравоохранения, так и в других, имеющих отношение к работе с людьми, т.е. это люди, которые работают в так называемой системе «человек - человек». К ним можно отнести следующие профессии: врачи, педагоги, юристы, социальные работники, психотерапевты и т.д. В последнее время к ним приравнивают бизнесменов, руководителей организаций, менеджеров по продажам, клиент - менеджеров, риэлторов, страховщиков,

сотрудников кадровых агентств.

Особенно синдрому выгорания подвержены те, кто имеет дело с клиентами, находящимися в негативном эмоциональном состоянии, например, сотрудники call-центров, которые несколько раз в день общаются с конфликтными клиентами. День за днем уровень напряженности у таких работников накапливается, и в какой-то определенный момент их организм начинает защищаться. Защита проявляется в желании уйти от общения, уменьшить время взаимодействия с клиентами, руководителями и коллегами.

«Синдрому сгорания» подвержены те люди, кто постоянно сталкивается с сильными эмоциональными переживаниями клиентов, испытывают чувство повышенной ответственности. Не последнюю роль играет возраст человека, подвергшегося данному состоянию.

Кризис профессионального самоопределения наступает в 20-23 года и, как правило, вызван тем, что человек переходит в новый для себя статус - статус работника организации. Распорядок жизни меняется, ему необходимо быстро адаптироваться к требованиям работодателя и новому коллективу, приобрести практические навыки. У вчерашних студентов первая серьезная работа может сопровождаться хроническими страхами: «а вдруг не получится?», «а если не справлюсь?». Эти страхи и высокое внутреннее напряжение являются признаками синдрома профессионального выгорания и могут привести к сомнениям в правильности выбранной профессии.

Кризис смысла жизни, или кризис 30 лет, может вызвать неожиданный спад профессиональной активности. Как правило, к этому возрасту человек уже определился в выборе своего жизненного пути, добился первых успехов, решил задачи, которые ставил перед собой 10-15 лет назад. И вот на волне успеха вдруг возникает вопрос: «А к тем ли целям я стремился?». Люди, которые не имеют готового ответа на этот вопрос, начинают сомневаться в своем выборе. Этот кризис болезненно переживают и те, кто не до конца реализовал задуманное или испытал разочарование - в профессии, в бизнесе или в личной жизни.

Синдром профессионального выгорания, развивающийся на фоне «кризиса смысла жизни», характеризуется снижением деловой активности и отчуждением от коллег. В этих случаях человек может привязаться к алкоголю, пренебрегать требованиями трудовой дисциплины, уходить от своих прямых обязанностей, как можно меньше находиться в офисе.

Кризис среднего возраста наступает в 40-45 лет. В этот период синдром может развиваться из-за опасения стать профессионально невостребованным человеком. Психологи отмечают, что кризис «среднего возраста» особенно тяжело переживают мужчины, занимающие управленческие позиции. Они ощущают, что к 45-и годам достигли своего «профессионального потолка», получили то, к чему стремились, и не знают, что им дальше желать.

Ситуация стабильности в компании вызывает у человека скуку, он подсознательно желает новых препятствий, которые позволят ему себя проявить. Если же энергии для преодоления препятствий уже недостаточно, руководитель превращается из яркого лидера в молчаливого, замкнутого консерватора.

Но в любом возрасте в такой ситуации человек чрезмерно вовлечен, эмоционально зависим от работы и рано или поздно наступает момент, когда он понимает, что не может дальше нести этот груз. Человек ломается, чувствует усталость, понимает, что исчерпал все ресурсы, истощен и морально, и физически, что он бессмысленности происходящего, снижается самооценка, начинаются переживания по поводу своей профессиональной и личной несостоятельности, кажется, что нет перспектив. Это не сразу начинает ощущаться как дискомфорт. Но если оно повторяется вновь, человек обнаруживает, что, то, что вчера ему было интересно и важно сделать хорошо, сегодня становится безразличным и начинает отталкивать. Риск в разы повышается к 3-ему-4-ому году работы, когда нет новизны, он начинает предъявлять требования к себе, повышаются требования со стороны окружающих.

Сгоранию также сопутствуют усиление напряжённости с коллегами. В тоне разговора чаще слышится раздражение, все больше звучит критических замечаний, время от времени всплывает тема неблагодарных учеников, клиентов. Человек становится конфликтным, трудным для своего окружения. Дальнейшее развитие синдрома - негативное и циничное отношение к клиентам, коллегам. Далее - обратный рост профессиональных достижений, подмена продуктивной творческой деятельности формальным исполнением обязанностей.

2.3.2.2.МОДУЛЬ 2.

Технологии карьерного самоменеджмента

Тема 2.1. Умение познавать себя как психологическая предпосылка профессионального самоопределения. Уровни самопознания, самооценка и структура профессионального «Я»

Соотнесение по линии «Я - другие» (как основа самовосприятия и самонаблюдения) - I уровень самопознания. Сравнение «Я-сегодняшний - Я-вчерашний» (как основа размышления человека о своём назначении, способах самоактуализации и развития самоуправления) - II уровень самопознания. Роль самооценки в выборе и планировании карьеры. Диагностика особенностей самооценки. Структура профессионального «Я»: I элемент - «Я-отражённое через других»; II элемент - «Я-актуальное»; III элемент - «Я-идеальное». Мотивация карьеры и ценности личности.

Тема 2.2. Умение познавать других и мир как психологическая предпосылка профессионального саморазвития

Умение познавать других (Кто те другие, что рядом со мной?). Умение познавать сферу своего труда и формировать целостную картину мира (Где я? Что за мир меня окружает? Что я хочу - могу - должен делать, чтобы продолжать развиваться?).

Тема 2.3. Профессиональная адаптация молодого специалиста на рабочем месте

Статус молодого специалиста. Как вести себя в первые дни и месяцы работы (общие задачи, профессиональные задачи, социально-психологические задачи).

Приёмы профилактики профессиональной дезадаптации. Технологии социализации в новой организации: параметры успешной социализации, основные этапы социализации, помогающие техники успешной социализации. Технологии формирования имиджа и самопрезентации. Структура имиджа: психологический уровень, социальный уровень, внешний облик. Технологии повышения коммуникативной компетентности. Теории самопрезентации. Стратегии формирования впечатления о себе. Техники самоподачи.

Тема 3.4. Профессиональная идентификация: специалисты и профессионалы. Личностный смысл профессионального идеала

Профессиональная идентификация и идентичность как процесс и результат. Специалист как носитель ЗУНов. Профессионал как человек, сформировавший интегративные характеристики личности, - профессиональную направленность, профессиональную компетентность, эмоциональную гибкость. Роль профессионального идеала в выборе и планировании карьеры. Личностный смысл профессионального идеала и его выявление.

Тема 2.5. Тайм-менеджмент как искусство управления временем жизни и карьерой. Тайм-менеджмент и ортобиотика

Время жизни и ценность жизни как философские и социально-психологические категории. Смысл и назначение тайм-менеджмента. Технология тайм-менеджмента. Формы управления временем жизни: перспективные планы, ежегодный план обустройства собственной жизни, ежемесячный план обустройства собственной жизни, план работы на неделю, план заботы о себе на день (ежедневник); календарик-пинарик, дневник. Ортобиотика как технология здоровьесбережения и успешного пожизненного карьерного роста.

Тема 2.6. Стиль саморегуляции поведения и жизненная стратегия личности как показатели карьерного роста

Диагностика особенностей стиля саморегуляции поведения (тест «ССПМ»), уровня развития жизненно важных умений (планирования, программирования, моделирования, оценки результатов) и личностных качеств (гибкости и самостоятельности). Определение жизненной стратегии личности как показателя карьерного роста (жизнеобеспечение - жизнестроительство - житнетворчество). Карьера, удовлетворённость жизнью и счастье.

Резюме по модулю 2.

Профессиональное самопознание

С точки зрения психологов, процесс самопознания может протекать на двух уровнях:

- на I уровне самопознание осуществляется через различные формы соотнесения себя с другими людьми. Его основой в данном случае выступает самовосприятие и самонаблюдение;

- на II уровне соотнесение происходит не в плане сравнения «Я» - «Другой», а в плане сравнения «Я-сегодняшний» - «Я-вчерашний». Именно на нем возникает необходимая предпосылка для саморазвития, самовоспитания, самообразования.

Самопознание включает изучение своих психических и физических особенностей, социальных проявлений, отношений к себе, другим людям, к миру, к труду. Непосредственное самопознание достигается в результате рефлексии, самонаблюдения, самоанализа, самооценки. *Рефлексия* - это размышление человека о себе, о своем назначении и способах самоактуализации, осмысление своих профессиональных задач. В ее основе лежит самокорректировка - стремление искать и находить наиболее адекватные способы взаимодействия с собой и с миром. *Самонаблюдение* - это умение смотреть на себя, свои действия и отношения со стороны. Периодически фиксируя внимание на своих состояниях в тех или иных ситуациях, человек начинает лучше понимать, чего он может от себя ждать. Когда он научится оценивать, поправлять и одолевать себя, тогда можно утверждать, что у него развились навыки самоконтроля, которые являются показателем высшей нравственной зрелости и культуры.

Процесс самопознания по линии «Я-профессионал» осуществляется на основе анализа профессионального поведения и соотнесения профессионального поведения с мотивацией. Сама мотивация оценивается человеком как с точки зрения требований к самому себе, так и с точки зрения общественных норм. Именно в этих актах и происходит осознание себя как субъекта профессиональной деятельности, способного к самоорганизации и достижению единства внешнего и внутреннего бытия.

Структура профессионального «Я» включает в себя следующие элементы:

- «Я», отраженное через других», т.е. мнение человека о том, каким его видят и как его оценивают другие;

- «актуальное «Я», т.е. представление человека о самом себе в настоящее время;

- «идеальное «Я», т.е. тот образ, каким субъект хотел бы быть.

В «идеальное «Я» в трансформированном виде входит ценностно-мотивационная сфера личности. Как элемент профессионального самосознания она является личностным стимулом саморазвития в собственной деятельности.

Самореферентность

Одной из основополагающих идей профессионального саморазвития является воззрение на современный мир как на необратимо плюралистический, наполненный большим количеством независимых единиц, не организованный ни в вертикальном, ни в горизонтальном порядке. И поэтому, по словам З. Баумана, «... можно найти смысл в дезорганизации и хаосе только в том случае, если признать несводимость и постоянство плюралистичности человеческих миров. Когнитивные вопросы типа, как я могу интерпретировать мир (?), что я в этом мире (?), свойственные модернизму, заменяются посткогнитивными, свойственными постмодернизму, - какой это из миров, что с ним надо делать, какое из моих «я» должно это делать» (?).

Другая идея возникает из понимания того, что:

- порядки, которые складываются в обществе в результате саморазвития и самоорганизационных процессов, являются естественными, более сложными и самыми совершенными;

- общественные нормы не навязывают и не диктуют человеку тот или иной жизненный путь, а предлагают сделать самостоятельный выбор;

- многообразие способов жизни и равноценность реальных человеческих практик есть необходимое жизненное условие;

- каждый отдельно взятый человек является автором проекта своего жизненного пути и создателем своей судьбы, в соответствии с духовными законами личной жизни, т.е. личность рассматривается как саморазвивающаяся и самоорганизующаяся система;

- *выбор профессии - это в значительной степени выбор жизненного пути и стиля жизни.* Он определяет и место жительства, и условия труда, и уровень материального благосостояния, и степень свободы для творчества. И от того, насколько успешно складывается профессиональная жизнь личности, насколько удачно человек делает *горизонтальную или вертикальную карьеру*, зависит уровень его удовлетворенности жизнью в целом. А это означает, что ценность существовавшей ранее и общераспространенной системы взглядов, в которой внешняя заданность являлась основной по сравнению с внутренней самоорганизационной компонентой и которая предполагала переподготовку кадров и резерва специалистов с ориентацией на воспроизводство вертикального образца жизни, ставится под сомнение. *Горизонтальный способ жизни*, который до недавних пор не был в почете и сохранился в основном лишь за счет самостоятельной идентификации в процессе коммуникации, оказывается более притягательным.

Поворот к снижению государственного регулирования всех сторон жизнедеятельности общества постепенно приводит к признанию внутренних самоорганизующих механизмов личности, приоритетов независимости, самостоятельности и ответственности специалистов как в профессиональной самореализации, так и в реализации жизни в целом, т.е. субъектность и самореферентность* становятся главными методологическими принципами профессиональной деятельности.

Третья основополагающая идея профессионального саморазвития находит выражение в принципах самоорганизации, в частности, в «принципе естественного дрейфа» Ф. Варелы, созвучном с концепцией совершенства. Её суть можно выразить в форме аутотренинга:

Я изменяюсь.

Я сохраняю лучшее из старого и двигаюсь в направлении большего принятия того, что есть.

Я чувствую, что рост, изменения, улучшения неизбежны, а потому не стоит подталкивать их с огромной силой.

Я все еще испытываю неуверенность и дискомфорт, но, тем не менее, меньше напряжен, имею меньше сожаления и беспокойства. Я обрел чувство экологической правильности, которое все больше проникает в мою жизнь.

Я отказываюсь от обольстительной фантазии конечной цели, к которой я должен идти, и просто принимаю то, что есть вокруг меня и в моей голове.

Я выбираю то, что способствует моему росту и развитию.

Я расту легко и свободно. Это самодвижение и саморазвитие.

Получается, что критерием выбора человеком поведения в профессиональной деятельности может быть *чувство экологической правильности* - признак формирования психологической цивилизации, которая, по мнению Ю.Б. Рюрикова (См. Рюриков Ю. *Измены и разводы, треугольники и квартеты.* - М., 1997), идет на смену нынешней, и состояние удовлетворенности, которое возникает как результат совпадения деятельности личности (там, так и тогда, где, как и когда) с векторами действия законов мироздания и законов ее собственной жизни. Если этого совпадения не происходит, человек испытывает тревогу и боль, которые указывают ему, что он свернул со своего пути. Положительные ощущения подсказывают индивиду соответствующее ему направление развития и одновременно стимулируют потребность в самораскрытии. Люди с чувством экологической правильности хорошо ориентируются в пределах допустимого вмешательства в жизнь других людей, в экосистемы. Это чувство границы (Мое право кончается там, где начинается право другого человека), которую опасно переходить в процессе взаимодействия с собой, окружающим миром и другими людьми, иначе выбор поведения и деятельности может оказаться разрушительным и саморазрушающим.

Управление процессом профессионального саморазвития требует определенных энергетических затрат. Человеку важно знать, что он получит взамен, вкладывая в это энергию своих чувств и силу мыслей.

- Во-первых, наблюдая за собой, познавая себя, можно научиться экономно расходовать жизненные силы.

- Во-вторых, появляется шанс открыть для себя новые источники жизненной энергии.

- В-третьих, таким образом можно придать своей жизни (и профессиональной деятельности в том числе) большой смысл.

Для личности эти достижения означают реализацию способности к самоорганизации.

Самоорганизованный человек осуществляет экономию психической энергии не только за счет умеренного расходования силы на выражение эмоций, но и за счет ума посредством выполнения операций:

- а) планирования,
- б) предвосхищения,
- в) расчета,
- г) упреждения.

Таким образом он сводит к минимуму ошибки и неожиданности и избегает переживания отрицательных эмоций.

Отличительные черты таких людей:

- они планируют свою профессиональную деятельность, знают: зачем, когда, каким образом будут действовать;

- просчитывают возможные варианты решения проблемы, исключают неэффективные, устраняют препятствия, мешающие нормально трудиться;

- поддерживают порядок на рабочем месте и в документации, требуют того же от подчиненных;

- доводят до сведения коллег свои намерения, причем делают это открыто, просто и своевременно;
- способны предвидеть трудности в общении с субъектами профессионального взаимодействия и вовремя отреагировать на них;
- извлекают уроки из собственных ошибок и ошибок, замеченных у других;
- говорят достаточно громко, отчетливо, без двусмысленностей; убеждаются: в состоянии ли партнер по общению воспринять исходящую от него информацию;
- облегчают свою профессиональную деятельность посредством стандартизации: вырабатывают определенные алгоритмы труда, вводят новые формы и бланки взамен менее подходящих;
- приходят на работу вовремя, не испытывают страха опоздать к ее началу; после эффективно проведенного и своевременно законченного рабочего дня в состоянии с такими же эффектом расслабиться и восполнить затраченную энергию.

Профессиональная приверженность

Сегодня неоправданно рассматривать профессиональную образованность как совокупность компетенций. У специалиста в наличии должна быть способность распоряжаться полученными знаниями в условиях социально-экономических и общественных изменений, а также самостоятельно повышать свой уровень образования. Ведь даже абсолютная уверенность выпускника вуза в том, что он с полной ответственностью способен выполнять тот или иной вид деятельности в соответствии с оговоренной оплатой (речь идет о профессиональной компетентности с позиции субъекта), еще не означает, что он получит возможность в полной мере себя проявить. В этом плане разумнее ориентироваться на ту или иную степень профессиональной приверженности, которая определяется по полноте использования в предстоящей трудовой деятельности компетенций, полученных в ПОО:

- работа по специальности, полученной в ПОО, расценивается как полная профессиональная приверженность или ее *I степень*;
- если основу трудовой деятельности составляет другая деятельность, а знания, умения и навыки, полученные в вузе, дополняют ее, то речь может идти о смещенной профессиональной приверженности, т.е. *о II степени*;
- о неполной профессиональной приверженности говорят тогда, когда основу трудовой деятельности составляет другая работа, а знания, умения и навыки, полученные в вузе, применяются эпизодически либо используется лишь статус высшего образования, - это *III степень*;
- когда трудовая деятельность не связана со специальностью, полученной в вузе, тогда это *IV - неопределенная степень профессиональной приверженности*.

2.4. Ожидаемые результаты

В результате освоения ДОП студент должен демонстрировать следующие результаты образования:

ЗНАТЬ	<ul style="list-style-type: none">- теории и концепции профессионального самоопределения и саморазвития;- технологии и методы управления карьерой;- факторы и предпосылки, обеспечивающие успешность профессиональной карьеры.
УМЕТЬ	<ul style="list-style-type: none">- познавать себя и определять своё место в сфере профессионального труда в зависимости от этапа деловой жизни;- познавать окружающий мир и других людей;- ставить реальные цели профессионального самодвижения;- увязывать личные профессиональные интересы с интересами других (окружающих) людей и общества;- пользоваться методами самопознания и социальной диагностики в целях управления собственной карьерой.
ВЛАДЕТЬ	<ul style="list-style-type: none">- методиками самоисследования;- технологией поиска работы;- технологией тайм-менеджмента и способами планирования собственного времени жизни;- технологией и методами здоровьесбережения;- технологией планирования и сопровождения карьеры как системы психологической помощи клиентам на различных этапах жизненного пути;- навыками психологического консультирования клиентов и групп по проблемам карьеры.
БЫТЬ КОМПЕТЕНТНЫМ	<ul style="list-style-type: none">- в выборе, планировании и управлении карьерой как в системе теоретических знаний и практических умений, позволяющих человеку обеспечить подлинную самореализацию в сфере профессионального труда.- в реализации управленческо-карьерных технологий, ориентированных на конструктивное развитие личности.

3. «Комплекс организационно-педагогических условий реализации дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы»

3.1 Календарный учебный график

№ занятия	Форма занятия	Кол-во часов	Тема занятия	Место проведения	Формы контроля
1.	Лекция	2	Представление о карьере в современном мире	Каб.323	Устный опрос
2.	Лекция	2	Зарубежные и отечественные подходы к карьере	Каб.323	Устный опрос
3.	Лекция	2	Теории, связанные с изучением карьеры	Каб.323	Устный опрос
4.	Дискуссия	2	«Управление карьерой как инновационная технология самообеспечения хорошей жизни и счастливой старости»	Каб.323	- оценка формы участия студента в дискуссии; - выборочная проверка резюме по теме дискуссии.
5.	Семинар	2	«Жизненный путь человека: кризисы развития»	Каб.323	- оценка формы участия студента в семинаре; - выборочная проверка резюме по теме семинара.
6.	Дискуссия	2	«Карьера - для мужчин, а семья - для женщин?»	Актовый зал ГБПОУ «НАМТ»	- оценка формы участия студента в дискуссии; - выборочная проверка резюме по теме дискуссии.
7.	Семинар-практикум	2	Умение познавать себя, как психологическая предпосылка профессионального самоопределения	Актовый зал ГБПОУ «НАМТ»	- выборочная проверка пакета методик для самопознания.

8.	Круглый стол	2	Уровни самопознания, самооценка и структура профессионального «Я»	Актовый зал ГБПОУ «НАМТ»	<p>Форма контроля знаний по теме в соответствии с модульно-рейтинговой системой (МРС) - максимально - 5 баллов:</p> <ul style="list-style-type: none"> - присутствие на круглом столе - 1 балл; - активное участие в обсуждении вопросов для самоподготовки - 2 балла; - активное участие и устное сообщение по теме - 3 балла; - мультимедийная презентация доклада, кейс, интерактивная форма изучения какого-либо вопроса по теме, предложенные студентом в учебной группе, - 4 балла; - самостоятельно подготовленная и представленная на круглом столе мультимедийная презентация изучаемой темы (как итог круглого стола) - 5 баллов.
9.	Деловая игра	2	Деловая игра «Я ищу работу»	Актовый зал ГБПОУ «НАМТ»	- выборочная проверка выполнения задания для самостоятельной

					работы (аккуратно оформленная технология).
10.	Деловая игра	2	Деловая игра «Пакет документов для трудоустройства»	Актовый зал ГБПОУ «НАМТ»	- оценка пакета документов для трудоустройства
11.	Ролевая игра	2	Ролевая игра «Собеседование с работодателем»	Актовый зал ГБПОУ «НАМТ»	- экспертная оценка рассказа работодателю о себе
12.	Круглый стол	2	Профессиональная адаптация молодого специалиста на рабочем месте	Актовый зал ГБПОУ «НАМТ»	<p>Форма контроля знаний по теме в соответствии с модульно-рейтинговой системой (МРС) - максимально - 5 баллов:</p> <ul style="list-style-type: none"> - присутствие на круглом столе - 1 балл; - активное участие в обсуждении вопросов для самоподготовки - 2 балла; - активное участие и устное сообщение по теме - 3 балла; - мультимедийная презентация доклада, кейс, интерактивная форма изучения какого-либо вопроса по теме, предложенные студентом в учебной группе, - 4 балла; - самостоятельно подготовленная и представленная на

					круглом столе мультимедийная презентация изучаемой темы (как итог круглого стола) - 5 баллов.
13.	Ролевая игра с элементами сказкотерапии	2	Ролевая игра с элементами сказкотерапии «Роль профессионального идеала в выборе и планировании карьеры»	Актовый зал ГБПОУ «НАМТ»	- выборочная проверка резюме по теме занятия.
14.	Тренинг	2	Профессиональная адаптация молодого специалиста на рабочем месте	Актовый зал ГБПОУ «НАМТ»	- выборочная проверка резюме по теме занятия.
15.	Семинар- практикум	2	Профессиональная идентификация: специалисты и профессионалы. Личностный смысл профессионального идеала	Актовый зал ГБПОУ «НАМТ»	Устный опрос
16.	Семинар- практикум	2	Профессиональная идентификация: специалисты и профессионалы. Личностный смысл профессионального идеала	Актовый зал ГБПОУ «НАМТ»	Устный опрос
17.	Лекция	2	Тайм- менеджмент, как искусство управления временем жизни и карьерой	Актовый зал ГБПОУ «НАМТ»	Тест
18.	Семинар- практикум	2	Тайм- менеджмент, как искусство управления временем жизни и карьерой	Актовый зал ГБПОУ «НАМТ»	системой (МРС) - максимально - 5 баллов: - присутствие на занятии - 1 балл;

					<ul style="list-style-type: none"> - активное участие в обсуждении вопросов для самоподготовки - 2 балла; - активное участие в семинаре-практикуме - 3 балла; - мультимедийная презентация доклада, кейс, интерактивная форма изучения какого-либо вопроса по теме семинара-практикума, предложенные студентом в учебной группе, - 4 балла; - самостоятельно подготовленная и представленная в учебной группе мультимедийная презентация изучаемой темы - 5 баллов.
--	--	--	--	--	---

3.2 Условия реализации программы

В данной дополнительной общеобразовательной программе используются классические методы обучения и самостоятельные исследования по заданию педагога, направленные на развитие творческих качеств и интеллектуальных инициатив студентов.

Используются также инновационные методы образования, т.е. методы активного социально-психологического обучения - дискуссия, ролевая и деловая игра, тренинг.

В рамках программы стимулируется творческая активность студентов в виде самостоятельной подготовке диагностических процедур, разработке и реализации помогающих программ, направленных на выявление и коррекцию проблем, связанных с управлением карьерой на различных этапах жизненного пути личности.

Для реализации программы необходим доступ педагога дополнительного образования к офисной технике (компьютер, копировальный аппарат, принтер,

сканер), а также достаточное количество расходных материалов к ней, выделенных для использования в процессе реализации ДОП.

Минимально необходимый для реализации программы перечень материально-технического обеспечения включает:

- лекционные аудитории (с компьютерным и видеопроекционным оборудованием для презентаций с выходом в интернет, средствами звуковоспроизведения и экраном);
- копировальную технику;
- принтер и сканер;
- телевизор и видеомагнитофон;
- флипчарт;
- маркеры.

3.3. Формы аттестации

Дополнительная общеобразовательная программа «Технологии карьеры» предусматривает, как промежуточную аттестацию, так и итоговую аттестацию-зачет.

Материалы по текущему контролю

Текущий контроль успеваемости проводится в следующих формах:

- устного ответа;
- эссе;
- коллоквиума;
- контрольной работы;
- тестирования.

Конкретная форма проведения оценки уровня знаний студентов по данной программе определяется преподавателем и доводится до сведения студентов на первом занятии.

Формы промежуточного контроля:

- диктант с целью определения уровня владения студентом основными понятиями.

Основные понятия: карьера, профессиональное саморазвитие, профессиональное самоопределение, профессиональная приверженность, профессиональный выбор, профессиональное саморазвитие, профессиональная идентичность, рынок труда, резюме, автобиография, характеристика, визитная карточка, рекомендательное письмо, оптант, безработный, профессиональная адаптация, планирование карьеры, таймменеджмент, жизненная стратегия личности;

Контрольные мероприятия по текущему контролю знаний студентов проводятся в часы, отведенные для изучения программы.

По ДОП «Технологии карьеры» текущий контроль проводится в середине курса в форме контрольной работы по модулю №1, оценки пакета документов для трудоустройства (по модулю №2) и зачёта в форме тестирования .

Критерии оценки знаний на зачете: итоговый зачет может приниматься в письменной или устной форме, а также в форме тестирования, в т.ч. компьютерного.

3.4. Оценочные материалы

Вопросы к контрольной работе по теме №1.

Вариант 1.

1. Социально-психологические факторы выбора карьеры
2. Теория С.Л. Рубинштейна о двух способах жизни.
3. Внутриличностные гендерные конфликты и карьера.
4. Теории профессионального развития в зарубежной психологии
5. Особенности карьеры мужчин в России и за рубежом.

Вариант 2.

1. Профессиональная образованность
2. Карьера. Виды карьеры. Карьера и образ жизни
3. Жизненный путь и профессиональная карьера
4. Биографические кризисы и карьера
5. Профессиональные идеалы как фактор выбора и планирования карьеры

Вариант 3.

1. Философские основания профессионального саморазвития
2. Модели профессионального труда
3. Профессиональная приверженность и её степени
4. Типологическая теория Д. Голланда
5. Особенности карьеры женщин в России и за рубежом.

Вариант 4.

1. Профессиональное самоопределение
2. Жизненный путь и профессиональные кризисы
3. Социальные предпосылки и тенденции выбора карьеры
4. Гендерные аспекты самодвижения человека в профессии
5. Стадии деловой жизни человека

Требования к выполнению контрольной работы

Контрольная работа рассчитана на 2 часа аудиторной работы. Студенты готовятся к ней самостоятельно, ориентируясь на 20 вопросов (четыре варианта по 5 вопросов), позволяющих оценить компетентность обучающихся в соответствии с содержанием раздела 1.

Критерии оценки контрольной работы

Оценка «5» ставится, если студент полно изложил суть всех 5-и вопросов своего варианта контрольной работы. Допускаются незначительные огрехи, неточности, упущения.

Оценка «4» ставится, если студент достаточно полно изложил суть всех 5-и вопросов своего варианта контрольной работы, но допустил несколько незначительных огрехов и неточностей. Или основательно и без огрехов, неточностей и упущений изложил 4 из 5-и вопросов контрольной работы.

Оценка «3» ставится, если студент в целом изложил суть всех 5-и вопросов своего варианта контрольной работы, но допустил несколько огрехов и неточностей. Или основательно и без огрехов, неточностей и упущений изложил 3 из 5-и вопросов контрольной работы.

Тестирование

Пример тестирующего вопроса:

- Какой из перечисленных ниже **подходов** к понятию **карьеры** определяет ее как **достигнутый результат деятельности и социальный статус** (выберите правильный ответ):

- 1) процессный подход;
- 2) статусный подход;
- 3) индивидный подход;
- 4) психолого-акмеологический.

Примерный вариант тестовых заданий

1. Карьера – это.....
.....
2. Виды карьеры: А)..... Б).....
Примеры
.....
3. Определите степень профессиональной приверженности в следующих случаях:
....Учитель ОБЖ работает инженером по технике безопасности в ПППУ
....Психолог работает начальником Центра социально-психологической работы с населением
....Психолог работает менеджером по рекламе
....Психолог работает почтальоном микрорайона №4
4. Модели профессионального труда:
А).....
Б).....
5. Стадии деловой жизни человека в соответствии с возрастом:
.....
.....
.....

.....

6. Определите стадию деловой жизни человека:

- Женщине 48 лет.....
- Мужчине 34 года.....
- Женщине 57 лет. Она воспитывает внучку.....
- Девушке 16 лет
- Солдат, закончивший срочную службу, но остающийся в армии по контракту.....
- Женщина 67 лет работает на даче.....

7. Определите степень профессиональной приверженности:

- Инженер-строитель работает старшим преподавателем в вузе
- Учитель истории работает директором школы
- Психолог работает в Центре социологической и маркетинговой информации
- Психолог работает курьером фирмы «Товары для народа»

8. Мать участковый терапевт, отец полковник - командир воинской части. Сын художник. Дочь переводчица, директор фирмы «Полиглот». Какую карьеру делает каждый из них?

Мать..... Отец..... Сын..... Дочь.....

Промежуточная аттестация

Сроки промежуточной аттестации определяются графиком учебного процесса компетентностно-ориентированного учебного плана и утверждаются приказом Ректора или уполномоченного им лица. По дисциплине «Технологии карьеры» предусмотрен зачет в конце семестра.

Полный перечень вопросов к зачету

1. Понимание феномена «карьера» в отечественной и зарубежной психологии
2. Основные отечественные подходы к понятию профессиональной карьеры
3. Процессный подход к понятию профессиональной карьеры
4. Статусный подход к понятию профессиональной карьеры
5. Индивидуальный подход к понятию профессиональной карьеры
6. Психолого-акмеологический подход к понятию профессиональной карьеры
7. Основные зарубежные теоретические направления, изучающие карьеру
8. Дифференциально-диагностическое направление изучения карьеры
9. Трейт-факторная теоретическая концепция карьеры
10. Психодинамическая теория карьеры
11. Теории карьерного развития
12. Социально-когнитивные теории карьеры
13. Профессиональное самоопределение как фактор развития карьеры
14. Основные этапы профессионального самоопределения
15. Проблема индивидуального развития профессиональной карьеры

16. Типологизация профессиональной карьеры
17. Научные подходы к периодизации карьерного развития (этапы карьеры)
18. Основные психологические факторы развития профессиональной карьеры
19. Субъективные факторы развития профессиональной карьеры
20. Объективные факторы развития профессиональной карьеры
21. Особенности карьерных кризисов
22. Основные технологии карьерного развития
23. Основы диагностики карьерных компетенций
24. Технологии карьерного самоменеджмента
25. Технологии карьерного планирования
26. Проблема целеполагания в карьерном развитии
27. Технологии самопрезентации в карьерном развитии
28. Основные технологии и приемы карьерного развития
29. Технологии карьерного менеджмента
30. Технологии управленческой карьеры
31. Социально-философские аспекты профессионального самоопределения личности
32. Модели профессионального труда и теории профессионального развития
33. Социально-психологические факторы выбора карьеры
34. Жизненный путь и профессиональные кризисы
35. Гендерные аспекты самодвижения человека в профессии
36. Социально-психологическая помощь в выборе и планировании карьеры как система
37. Стадии деловой жизни человека и проблемы трудоустройства
38. Технология поиска работы
39. Формы самопрезентации в процессе трудоустройства
40. Собеседование с работодателем
41. Умение познавать себя как психологическая предпосылка профессионального самоопределения
42. Уровни самопознания и методы самоисследования
43. Самооценка, цели и ценности как факторы успешной карьеры
44. Структура профессионального «Я»
45. Умение познавать других и мир как предпосылка профессионального саморазвития
46. Профессиональная адаптация
47. Профессиональная идентификация
48. Личностный смысл профессионального идеала
49. Тайм-менеджмент как искусство управления временем жизни и профессиональной карьерой
50. Тайм-менеджмент и ортобиотика
51. Стиль саморегуляции поведения и жизненная стратегия личности как показатели карьерного роста
52. Карьера и её виды

Критерии оценки знаний на зачете: зачет по дисциплине может приниматься в письменной или устной форме, а также в форме тестирования, в т.ч. компьютерного.

Однако студенты могут выполнить все требования к изучению дисциплины в течение учебных занятий и получить зачёт на основе текущих оценок. Текущая оценка представляет собой сбор и анализ данных о работе студента в процессе изучения учебной дисциплины с целью принятия решений, способствующих совершенствованию планирования дальнейшего обучения. Текущий тип оценки рассматривается как средство оценивания, используемое в процессе обучения, по окончании которого вступает в силу итоговая оценка.

Процедура оценки знаний по программе

№	Рейтинговый балл	Академическая оценка
1	81-100	отлично
2	71-80	хорошо
3	60-70	удовлетворительно
4	ниже 60	неудовлетворительно

3.5. Список литературы

3.6.1. Список обязательной литературы

1. Архангельский Г.А., Бехтерев С.В., Лукашенко М.А., Телегина Т.В. Тайм-менеджмент: Уч. пос. для вузов / под ред. Г.А. Архангельского. - М.: Маркет ДС, 2008.

2. Коноваленко М.Ю. Моделирование деловой карьеры. - М.: Дашков и К, 2010.

3. Психология менеджмента: практикум / под ред. проф. Г.С. Никифорова. - СПб.: Речь, 2010.

4. Шаповалов В.К. Консультирование по карьере: учеб. пос. / В. К. Шаповалов, О.В. Минкина. - М.: Академический Проект, 2008.

5. Резник С.Д. Основы личной конкурентоспособности [Электронный ресурс]: учеб. пос. / С.Д. Резник, А.А. Сочилова. – М.: ИНФРА-М, 2010. – 251 с. – Режим доступа: <http://ibooks.ru/product.php?productid=22262&cat=1085&page=1>

6. Спенсер Джонсон. Где мой Сыр?. - Мн.: Попурри, 2008. - 128 с.

3.6.2. Список дополнительной литературы

1. Бодалев А.А., Рудкевич Л.А. Как становятся великими или выдающимися? - М.: Ин-т психотерапии, 2003. - 287 с.

2. Бутмен Н. Как себя продать за 90 секунд: Искусство самопрезентации во всех сферах жизни: профессиональной, социальной, личной. - М.: ЭКСМО, 2003. - 208 с.

3. Гусарова Е.Н. Технологии обучения персонала. - М.: Академия, 2005.

4. Дунаев О.Н., Исмагилова Ф.С. Акмеология: Управление карьерой. - Екатеринбург, 2001.

5. Деркач А. А. Акмеологические основы развития профессионала. - М.: НПО «МОДЭК», 2004. - 752 с.
6. Зайцев Г.Г. Управление деловой карьерой: учеб. пос. / Г.Г. Зайцев, Г.В. Черкасская. - М.: Академия, 2007.
7. Зеер Э. Ф. Психология профессионального развития. - М.: Академия, 2007. - 239 с.
8. Зеер Э.Ф. Психология профессий. - М. - Екатеринбург, 2003.
9. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения: Учеб. пос. - М.: Академия, 2007.
10. Козлов Н.И. Формула успеха, или Философия жизни эффективного человека. - М. : АСТ-Пресс-книга, 2003.
11. Маркова А.К. Психология профессионализма. - М.: Знание, 1996. - 308 с.
12. Машков В.Н. Практика психологического обеспечения руководства, управления, менеджмента. - СПб.: Речь, 2005.
13. Могилёвкин Е.А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг. - СПб.: Речь, 2007.
14. Психология менеджмента: Учебник для вузов / под ред. Г.С. Никифорова. - 2-е изд., доп. и перераб. - СПб.: Питер, 2004. — 639 с.
15. Почебут Л.Г., Чикер В.А. Организационная социальная психология. - СПб.: Речь, 2002. - 298 с.
16. Проблемы профессиональной социализации личности / под ред. Митиной Л.М. - Кемерово, 1996.
17. Поваренков Ю.П. Психологическое содержание профессионального становления человека. – М.: УРАО, 2002. - 160 с.
18. Пряжников Н. Психология труда и человеческого достоинства. - М.: Академия, 2007. - 476 с.
19. Психология работы с персоналом в трудах отечественных специалистов: Хрестоматия / сост., общ. ред. Л.В. Винокурова. - СПб.: Питер, 2001.
20. Рогов Е. И. Выбор профессии: Становление профессионала. - М.: Владос-Пресс, 2003 - 332 с.
21. Рыбакова Н. А. Путеводитель профессионального саморазвития. - Псков: ПГПИ им. М. Кирова, 1998. - 175 с.
22. Стамбулова Н. Б. Психология спортивной карьеры: Учеб. пос. - СПб.: Изд-во «Центр карьеры», 1999. - 367 с.
23. Снегова Е. В. Особенности профессионального самоопределения молодежи // Ученые записки / под ред. Ю.П. Платонова. Вып.2. Т.8. - СПб.: Изд-во СПбГИПСР, 2007.
24. Снегова Е.В. Стартовый кризис профессиональной карьеры как проблема психологического консультирования. Материалы научно-практической конференции «Психологическая помощь в кризисных ситуациях» / под ред. Кайгородова Б.В. - Астрахань, 2008.
25. Сотникова С.И. Управление карьерой: Учеб. пос. - М.: Инфра-М, 2001. - 408 с.
26. Сыманюк Э.Э. Психология профессионально обусловленных кризисов.

- М.: НПО «МОДЭК», 2004. - 320 с.

3.6.3.Перечень иных информативных источников

1.Базаров Т.Ю. Планирование карьеры. Электронный доступ: [www. executive.ru/publications/aspects/article_7687/](http://www.executive.ru/publications/aspects/article_7687/).

2. Зеер Э.Ф., Таранова О. В. Психологические особенности управления карьерой. Электронный доступ: [http://www. cpt21.ru/pub/friends/13](http://www.cpt21.ru/pub/friends/13).

3. Комаров Е. Управление карьерой. Электронный доступ: [http://www. hrm.ru/db/b2/doc.html](http://www.hrm.ru/db/b2/doc.html).

- Каталог электронных библиотек

<http://www.aonb.ru/iatp/guide/library.html>

- Цифровая библиотека по философии <http://filosof.historic.ru/>

- Электронная библиотека Ихтика <http://ihtika.net/>

- Электронная библиотека Российской государственной библиотеки (РГБ) <http://elibrary.rsl.ru/>

- <http://www.gumer.info/>

- Электронная библиотека учебников <http://studentam.net/>

- Европейская электронная библиотека Europeana <http://www.europeana.eu/portal/>

Электронные учебники и учебные пособия

- Аникин Б.А. Аутосорсинг и аутстаффинг: высокие технологии менеджмента [Электронный ресурс] : учебное пособие / Б.А. Аникин, И.Л. Р[Электронный ресурс]: учебник: пер. с англ. / Э. Абель, Б. Бернанке. – 5-е изд. – СПб.: Питер, 2008. – 768 с. — Режим доступа:

<http://ibooks.ru/product.php?productid=24428&cat=0&page=1>

- Бендас Т.В. Психология лидерства [Электронный ресурс]: учебное пособие / Т.В. Бендас. – СПб.: Питер, 2010. – 448 с. – Режим доступа:

<http://ibooks.ru/product.php?productid=21519&cat=1088&page=1>

- Захаров А.А. Как написать курсовую или дипломную работу за одну ночь [Электронный ресурс] / А.А. Захаров, Е.Л. Шершнева. – СПб.: Питер, 2010. – 256 с. – Режим доступа: <http://ibooks.ru/product.php?productid=21589&cat=0&page=1>

- Измайлова М.А. Организация внеаудиторной самостоятельной работы студентов [Электронный ресурс]: методическое пособие / М.А. Измайлова. – М.: Дашков и К, 2008. – 64 с.— режим доступа:

<http://ibooks.ru/product.php?productid=23433&cat=0&page=1>

- Ильин Е.П. Работа и личность. Трудоголизм, перфекционизм, лень [Электронный ресурс] / Е.П. Ильин. – СПб.: Питер, 2011. – 224 с. – Режим доступа:

<http://ibooks.ru/product.php?productid=22635&cat=1085&page=1>

- Лукичёва Л.И. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие / Л.И. Лукичёва. – 6-е изд., испр. – М.: Омега-Л, 2011. – 263 с. – Режим доступа: <http://ibooks.ru/product.php?productid=22157&cat=1704&page=3>

- Маклаков А.Г. Профессиональный психологический отбор персонала. Теория и практика [Электронный ресурс]: учебник / А.Г. Маклаков. – СПб.: Питер, 2010. – 480 с. – Режим доступа:

<http://ibooks.ru/product.php?productid=21852&cat=1085&page=1>

- Маховикова Г.А. Инновационный менеджмент: конспект лекций [Электронный ресурс]: учебное пособие / Г.А. Маховикова, Н.Ф. Ефимова. – М.: Юрайт, 2011. – 131 с. – Режим доступа:

<http://ibooks.ru/product.php?productid=23187&cat=1704&page=2>

- Митин А.Н. Психология управления [Электронный ресурс]: учебник / А.Н. Митин. - М.: Волтерс Клувер, 2011. – 400 с. – Режим доступа:

<http://ibooks.ru/product.php?productid=24076&cat=1085&page=1>

- Резник С.Д. Основы личной конкурентоспособности [Электронный ресурс]: учеб. пос. / С.Д. Резник, А.А. Соколова. – М.: ИНФРА-М, 2010. – 251 с. – Режим доступа: <http://ibooks.ru/product.php?productid=22262&cat=1085&page=1>