

Муниципальное автономное образовательное учреждение
дополнительного образования Центр дополнительного образования
«Планирование карьеры» г. Томска

Методическая разработка
**Дополнительная общеобразовательная общеразвивающая программа
социально-гуманитарной направленности
«Навигатор профессий»**

**Мирицкая Екатерина Александровна,
Петрова Надежда Валерьевна,**
педагоги дополнительного образования
МАОУ «Планирование карьеры»

Томск, 2025

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Дополнительная общеобразовательная общеразвивающая программа «Навигатор профессий» авторская программа. Программа направлена на формирование у обучающихся 6-10 классов навыков планирования и решения профессиональных, личных, и финансовых задач. Она соответствует федеральному компоненту государственного стандарта общего образования, имеет социально-гуманитарную направленность. Уровень освоения программы базовый. Программа позволяет больше узнать о своих склонностях и способностях посредством заполнения тестовых методик и выполнения заданий в игровой форме. Игры, моделирующие реальные жизненные ситуации, являются главной формой реализации программы. Обучающиеся приобретают знания об особенностях выбора профессии, рынка труда, проходят все этапы трудоустройства, учатся управлять финансами.

Актуальность

Профессиональное самоопределение личности - сложный и длительный процесс, охватывающий значительный период жизни. Современному школьнику необходимо соответствовать требованиям быстроразвивающейся и изменчивой профессиональной среды, а выстроенная систематическая работа по профессиональному самоопределению – это реальная возможность для подготовки обучающихся к миру профессий, востребованных в высокотехнологических отраслях. И ее эффективность, как правило, определяется степенью согласованности психологических возможностей человека с содержанием и требованиями профессиональной деятельности, а также сформированности у личности способности адаптироваться к изменяющимся социально-экономическим условиям в связи с устройством своей профессиональной карьеры. Подготовка к реальной жизни и наиболее осознанному принятию решения в планировании карьеры становятся важными элементами профориентационной работы.

Актуальность программы заключается в организации продуктивной профориентационной работы посредством реализации ситуативных методов в имитационных играх и составления плана профессиональной карьеры для обучающихся 12-17 лет (6-10 класс). Реальность проигрывания ситуаций, механизм совместной деятельности и системы общения и отношений приближают метод деловых игр к условиям будущей профессиональной деятельности. В ходе освоения практических элементов тех или иных профессий, школьники работают в команде, уточняют индивидуальную траекторию своего развития и конкретизируют прогнозируемые варианты своего профессионального становления. Реализуемые профориентационные деловые игры приближают обучающихся к реальным условиям порождения потребностей в знаниях и их практическом применении, что обеспечивает осмысленность обучения, личностную активность обучающихся, возможности перехода от познавательной мотивации к профессиональной. Кроме того,

имитационный активный метод обучения позволяет развить у обучающихся общие компетенции и способы деятельности в реальной жизни для эффективного решения практических задач.

В программе уделяется внимание отработке навыков определения жизненных целей и способов их достижения с использованием финансовых инструментов. В играх моделируется пространство управления собственными финансами от трудоустройства персонажей игры, повышения уровня образования, здоровья, дохода, до принятия решений по оформлению и управлению вкладами, кредитами и прочим.

Педагогическая целесообразность программы заключается:

- в приобретении обучающимся социального опыта и умений целенаправленно, системно действовать, анализируя жизненные ситуации и решая повседневные задачи;
- в развитии способности проявлять гибкость, находить конструктивные пути решения конфликтов, умение убеждать и искать компромиссы в командной работе;
- в совершенствовании умений ориентироваться в различных обстоятельствах, давать объективную оценку своему поведению, учитывать возможности других людей, устанавливать с ними контакты;
- в формировании конструктивных стратегий преодоления трудных жизненных ситуаций в будущей профессиональной деятельности;
- в развитии интереса обучающихся к финансовой тематике, к самообразованию в области основ финансов, а также формирует чувство личной ответственности за принятие финансовых решений.

Отличительные особенности / новизна программы дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы «Навигатор» состоит в формировании у школьника активной жизненной позиции относительно собственного профессионального будущего.

Основная идея программы состоит в реализации профориентационных мероприятий на основе игровой технологии эдьютейнмента. Эдьютейнмент представляет конвергенцию образовательного и развлекательного материала, что позволяет процесс обучения сделать интересным, простым и доступным. Обучающийся концентрирует свое внимание на учебном материале и стремится достичь цели, связанной с удовольствием и развлечением. Активная позиция участников, является обязательным условием для успешного усвоения учебного материала. При этом педагог занимает позицию сопровождающего, тьютора. Таким образом, технология эдьютейнмента в сетевом пространстве представляет контент «соединяющий образовательные и развлекательные элементы и обеспечивающий при этом информирование аудитории при максимально облегченном анализе событий». В рамках такого подхода игра выступает источником практического опыта и подготовки к профессиональной взрослой жизни каждого участника.

Категория обучающихся: программа рассчитана на обучающихся 6 – 10 классов. Образовательный материал программы разработан в соответствии с

возрастными особенностями, потребностями обучающихся. Состав группы: обучающиеся одного возраста.

Объем программы, срок ее освоения – 14 часов, 1 год.

Режим занятий – 1 раз в месяц по 2-3 академических часа.

Формы организации образовательной деятельности – по группам.

Форма обучения очная, с возможным применением дистанционных технологий. Реализация программы или её частей в дни возможного непосещения занятий обучающимися по неблагоприятным погодным и эпидемиологическим условиям по усмотрению родителей (законных представителей) и в дни, пропущенные в период карантина, организовывается с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

Программа учитывает **возрастные особенности обучающихся 12-17 лет.**

Шестой класс характеризуется резким возрастанием познавательной активности и любознательности, возникновением познавательных интересов. В этот период подростку становится интересно многое, далеко выходящее за рамки его повседневной жизни. Его начинают интересовать вопросы прошлого и будущего, проблемы войны и мира, жизни и смерти, экологические и социальные темы, возможности познания мира, инопланетяне и гороскопы. Этот возраст можно обозначить как период «зенита любознательности». Недаром среди психологов распространена шутка, что подросток знает все и интересуется всем, что не входит в школьную программу. В это время школьные интересы уступают свое место внеучебным: лишь у части учеников интересы связаны с учебными предметами, у большинства же они гораздо шире и далеко выходят за рамки школьной программы. Своеобразной чертой подростковых интересов является безоглядность увлечения, когда интерес, часто случайный и ситуативный, вдруг приобретает сверхценный характер, становится чрезмерным.

Большинство подростков в этом возрасте проявляют живой интерес к самопознанию, поэтому они с радостью принимают любые игры, задания, позволяющие им посмотреть на самих себя.

В седьмом классе у обучающихся появляется дифференцированное отношение к учителям, формируются новые критерии оценки деятельности и личности взрослого. В 7-8 классах дети очень ценят эрудицию учителя, свободное владение предметом, стремление дать дополнительные к учебной программе знания, ценят учителей, у которых время на уроке не тратится зря, и не любят, когда отрицательно относятся к самостоятельным суждениям учащихся.

Учебную мотивацию следует развивать, опираясь на актуальные потребности подростков. Центральное место в учебной мотивации занимает мотив самоутверждения. Это открывает возможность для развития учебной мотивации и общей познавательной мотивации путем укрепления самооценки школьника, развития произвольности поведения, стратегий преодоления трудностей. Стремление «стать более волевым человеком» в этом возрасте не подкреплено подлинным желанием измениться. Развивать волевое поведение

следует, используя эмоционально привлекательные цели, обогащая интересы, увлечения школьника, поддерживая и укрепляя возникшие у него намерения. Очень важно обеспечить школьника средствами достижения желаемой цели. К таким средствам относятся: умение предвидеть последствия несовершенных и совершенных поступков, их значение для себя и других людей, способность представлять себе такие последствия не только интеллектуально, но и эмоционально. Школьнику следует целенаправленно прививать умение представлять то, как он будет себя чувствовать в дальнейшем, через определенный временной промежуток.

Восьмой класс традиционно считается наиболее острым периодом в жизни подростка.

Подростки неизбежно сталкиваются с необходимостью решать две главные задачи: это достижение автономии и независимости от родителей и формирование собственной идентичности, самоопределения, то есть создания целостного образа своего собственного Я, гармонично сочетающего в себе различные элементы личности. Ведущей деятельностью является общение, к которому подростки проявляют и большой интерес, и высокую тревожность одновременно, часто подростки строят представления о себе, свое поведение, образовательную деятельность, опираясь на образ своих сверстников, что может отразиться на качестве реализации и проектирования индивидуальной траектории личностного и профессионального развития, поэтому так остро встает проблема развития коммуникативной компетентности. Психолого-педагогическое сопровождение индивидуальной траектории личностного и профессионального развития восьмиклассников служит решению этих проблем, так как ориентированно на развитие компетентности самоопределения и коммуникативной компетентности.

Возрастные особенности обучающихся **девятого класса** обусловлены тем, что в этот период наиболее остро встает вопрос личностного и профессионального самоопределения. Основной проблемой самоопределения, в том числе и социально-профессионального, является проблема выбора. Обучающиеся старшей школы оказываются в ситуации необходимости выбора способа продолжения образования после 9-го класса и направления получения образования и будущей профессии после окончания школы. Как показывает практика и многочисленные исследования, обучающиеся часто не готовы принимать ответственность, имеют туманное, нереалистичное представление о будущем, испытывают сложности при осознании собственных индивидуальных особенностей, целей, мотивов поведения. Остро встает проблема самоорганизации, из-за большого объема задач, которые ставит перед девятиклассниками школа и социум. Деятельность по проектированию индивидуальной траектории личностного и профессионального развития позволит структурировать и спланировать свою образовательную деятельность, психологические тренинги, консультации, семинары в ходе программы позволят им построить образ желаемого будущего, осознать и поставить ближайшие и перспективные цели, опираясь на приобретенные знания о своих личностных особенностях.

Десятый класс отличается знакомой многим педагогам юношеской прагматичностью. По развитию ключевых компетентностей во многих случаях десятиклассники опережают своих «коллег» из 8, 9-х классов. Но в десятом классе существует другая острая проблема: процесс обучения в десятом классе, не смотря на повышенную интенсивность и углубленность обучения, рождает у десятиклассников ощущение «затянутости» образования. Часто снижается интерес к непрофильным предметам, возникают ощущения бессмысленности некоторых форм обучения, недовольство школой, при этом часто присутствует не реалистичное представление о предпочитаемых профессиях. Как отмечают современные исследователи, процесс обучения после 9-го класса часто не соответствует возрастным психологическим особенностям обучающихся: потребности в автономии, самостоятельности не находят своего естественного удовлетворения, что часто приводит к развитию инфантильной позиции.

Образовательные потребности обучающихся с ОВЗ

Программа доступна для освоения детьми со следующими видами ограничения здоровья: слабослышащие, слабовидящие, нарушения речи, фонетико-фонематические нарушения речи, нарушения опорно-двигательного аппарата, нарушения эндокринной системы.

Образовательная организация, на базе которой реализуется программа, обеспечивает специальные условия для получения образования обучающимися с ОВЗ, инвалидами (детьми-инвалидами): материально-технические условия должны обеспечивать возможность беспрепятственного доступа детей в учебные помещения, место приема пищи, туалетные и другие помещения, осуществляющей образовательную деятельность, а также их пребывания в указанных помещениях (наличие пандусов, поручней, расширенных дверных проемов, лифтов, локальное понижение стоек-барьеров до высоты не более 0,8 м; наличие специальных кресел и других приспособлений. Также в образовательном процессе, при необходимости, обеспечивается использование специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата.

Аудитории оснащены мобильной модульной мебелью, что позволяет зонировать помещения, обеспечить возможность обучающимся работать фронтально, в группах и индивидуально. В аудитории собран разнообразный дидактический, диагностический, демонстрационный материал, игротека. Программа ориентирована на социализацию обучающихся, их личностное развитие, формирование коммуникативных навыков, навыков самореализации.

При разработке программы на первый план выходят технологии проектной деятельности, игровые, информационно-коммуникационные и здоровьесберегающие технологии.

Принципы организации образовательного пространства: доступность, многофункциональность, трансформация и модульность, зонирование, эргономичность, визуальные коммуникации.

Организационные моменты, которые учитываются при проведении занятий: рассадка, пространство, темп, утомляемость, восприятие.

Цель программы: формирование у обучающихся 6-10 классов навыков планирования и решения профессиональных, личных задач в течение учебного года.

Задачи программы:

Обучающая: изучить содержание рынка труда, требований работодателей к специалистам.

Развивающая: способствовать развитию навыков самоанализа личных интересов, склонностей обучающихся и их соотнесение с требованиями к различным профильным и профессиональным видам деятельности.

Воспитательная: содействовать развитию навыков самоорганизации посредством отыгрывания различных сценариев достижения личных, профессиональных и финансовых целей.

ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

Задачи	Планируемые результаты
обучающая: изучить содержание рынка труда, требований работодателей к специалистам.	предметные: • наличие знаний о требованиях, предъявляемых работодателем к специалистам, умеют анализировать; • наличие знаний о профессионально важных качествах специалистов; • умение анализировать требования рынка труда и его тенденций.
воспитательная: способствовать развитию навыков самоанализа личных интересов, склонностей обучающихся и их соотнесение с требованиями к различным профильным и профессиональным видам деятельности.	личностные: • способность анализировать личных интересов, склонностей; • мотивация к самопознанию своих склонностей к профессиональным видам деятельности; • способность соотносить свои способности с требованиями к способностям специалистов.
развивающая: содействовать развитию навыков самоорганизации посредством отыгрывания различных сценариев достижения личных, профессиональных и финансовых целей.	метапредметные: • способность к самоорганизации, планированию своей деятельности по достижению личных, профессиональных и финансовых целей; • наличие навыков целеполагания и постановки задач своей деятельности, планирования, контроля и оценки ее реализации.

УЧЕБНО-ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

№ п/п	Название раздела, темы	Количество часов			Формы контроля
		Всего	Теория	Практика	
1.	Настольная	3		3	Выполнение

	профориентационная игра «Проектируй будущее».				практического задания
2.	Профориентационная игра «Рынок труда». Начальная диагностика по программе.	3	1	2	Наблюдение Опрос
3.	Профориентационный тренинг «Методики выбора»	2	1	1	Наблюдение
4.	Настольная игра «Не в деньгах счастье».	3		3	Наблюдение
5.	Профориентационная игра «Трудоустройство». Итоговая диагностика по программе.	3	1	2	Выполнение практического задания
Итого		14	3	11	

Содержание программы

1. Настольная профориентационная игра «Проектируй будущее».

Практика: Представление идеи игры и ее правил. В ходе игры участники отрабатывают с игровым персонажем 4 сферы жизни: здоровье, социальное благополучие, образование и работу. Соревнования в настольной игре имеют как индивидуальный, так и командный рейтинг.

2. Профориентационная игра «Рынок труда». Начальная диагностика по программе.

Теория: Начальный мониторинг, направленный на выявление уровня выраженности навыков планирования и решения профессиональных задач.

Практика: Представление этапов собеседования и основных вопросов, которые работодатель задает соискателям при трудоустройстве. Обучающиеся в ходе профориентационной игры знакомятся с особенностями современного рынка труда и этапами собеседования. Участники игры выступают в роли соискателя и работодателя.

3. Профориентационный тренинг «Методики выбора».

Теория: Знакомство с методиками выбора.

Практика: Выполнение практических заданий, решение кейсов. Связанных с профориентационными ресурсами и тестами по методике выбора.

4. Настольная игра «Не в деньгах счастье».

Теория: Представление идеи игры и ее правил.

Практика: Игра моделирует пространство управления собственными финансами от трудоустройства персонажей игры, повышения уровня образования, здоровья, дохода, до принятия решений по оформлению и управлению вкладами, кредитами, страхованием, пенсиями и прочим. Участники игры работают в командах.

5. Профориентационная игра «Трудоустройство». Итоговая диагностика по программе.

Теория: Мониторинг, направленный на выявление уровня выраженности навыков планирования и решения профессиональных задач.

Практика: В процессе деловой игры участники знакомятся с условиями и этапами трудоустройства: правами и обязанностями работников, схемой расчета заработной платы, особенностями техники безопасности на рабочем месте и корпоративной этикой. Участники игры работают в командах.

Календарный учебный график

Уровень освоения	Дата начала обучения по программе	Дата окончания обучения по программе	Всего учебных недель	Количество учебных часов	Режим занятий
стартовый уровень	10 октября 2025	27 мая 2026	14 недель	14 часов	1 раз в месяц по 2/3 ак. часа

Формы аттестации и контроля программы

Цель начального этапа мониторинга: Выявление уровня сформированности навыков планирования и решения профессиональных, личных, и финансовых задач.

Методы начального этапа мониторинга: Модифицированная методика «Личный профессиональный план» (ЛПП) (Е. А. Климов в адаптации Л. Б. Шнейдер), позволяющая изучать все основные составляющие профессионального самоопределения.

Текущий контроль: проводится на каждом занятии (выполнение практического задания, наблюдение, опрос).

Цель итогового этапа мониторинга: Выявление уровня сформированности навыков планирования и решения профессиональных, личных, и финансовых задач. Сравнение результатов с результатами начального этапа.

Методы итогового этапа мониторинга: Модифицированная методика «Личный профессиональный план» (ЛПП) (Е. А. Климов в адаптации Л. Б. Шнейдер), позволяющий определить уровень выраженности навыков планирования и решения профессиональных задач. Данная методика проводится отделом в начале года и в конце года. Сравнивается индивидуально результат в баллах до обучения и после.

Низкий уровень (0-8 баллов) - осознает свои ближние профессиональные цели, стремится понять свое дело и овладеть им во всех аспектах. Субъекта деятельности можно охарактеризовать как мечтающего, а его тождественность с профессией устанавливается в модальности «хочу».

Средний (9-15 баллов) - усваивает основные знания, требования профессии, осознает свои возможности, представления о выполнении данной

деятельности, парадигмальное и ситуативное самоопределение. Субъекта деятельности можно охарактеризовать как осведомленного, а тождественность с профессией устанавливается в модальности «знаю».

Высокий (16-21 баллов) - осуществляет поиск дополнительных, индивидуальных путей профессиональной подготовки, стремится к практической реализации выбранных профессиональных целей, самостоятельно и осознанно выполняет деятельность. Отличается самоорганизованностью. Субъект характеризуется как умелый, а тождественность с профессией устанавливается в модальности «могу».

Задачи программы	Уровни и показатели			Вид контроля	Форма контроля
	Низкий	Базовый	Продвинутый		
Обучающая: изучить содержание рынка труда, требований работодателе й к специалистам .	Знает о профессионально важных качествах специалистов (0-8 баллов) .	Знает о требованиях, предъявляемых работодателе м к специалистам (9-15 баллов) .	Знает о требованиях, предъявляемых работодателе м к специалистам, и умеет анализировать требования рынка труда и его тенденций (16-21 баллов) .	Начальны й и итоговый этапы мониторинга	Модифицированная методика «Личный профессиональный план» Е.А. Климов, в адаптации Л.Б. Шнейдера (Приложение 1)
Воспитательная: способствовать развитию навыков самоанализа личных интересов, склонностей обучающихся и их соотношение с требованиями к различным профильным и профессиональным видам деятельности.	Знает и понимает свои интересы и способности (0-8 баллов) .	Владеет основными навыками анализа личных интересов, склонностей и способностей и способен соотносить с определенны м профилем обучения (9-15 баллов) .	Владеет навыками анализа своих склонностей к профессиональным видам деятельности и способен соотносить свои способности с требованиями к способностям специалистов (16-21 баллов) .		
Развивающая: содействовать развитию навыков самоорганизации посредством	Владеет основными навыками организации своей деятельности, постановки цели	Владеет навыками самоорганизации, целеполагания, планирования и контроля, и	Владеет способностью к самоорганизации, планированию своей деятельности по достижению личных,		

отыгрышания различных сценариев достижения личных, профессиональных и финансовых целей.	(0-8 баллов).	оценки ее реализации (9-15 баллов)	профессиональных и финансовых целей (16-21 баллов).		
---	---------------	------------------------------------	---	--	--

Оценка результатов реализации программы

Зачтено - обучающийся проявляет заинтересованность и стремление к самопознанию, включается в деятельность, демонстрирует умение применять полученные знания на практике на среднем и высоком уровнях.

Неаттестация – обучающийся не посещал занятия / обучающийся не проявил заинтересованность и стремление к самопознанию, не включался в деятельность, продемонстрировал умение применять полученные знания на практике на низком уровне.

МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ ПРОГРАММЫ

При подготовке и проведении занятий применяются следующие технологии:

- **проектная деятельность** - основная технология освоения программы обучающимся. Через проектную деятельность обучающийся проектирует (совместно с педагогом) и реализует образовательную траекторию в рамках данной программы;

- **информационные технологии** (различные способы, механизмы и устройства обработки и передачи информации) позволяют визуально представить замысел будущего проекта, конструируемой модели; создать демонстрационные дидактические материалы к занятиям; составить объемную модель в виртуальном пространстве; обработать результат реализации проекта в различных редакторах, получить экспертную оценку;

- **технологии ТРИЗ (теория решения изобретательских задач)** дают обучающимся возможность самостоятельно решать изобретательские задачи в проектной деятельности, тренировать образное воображение и системное мышление в процессе формирования замысла будущего технического проекта и планирования способов его воплощения;

- **профконсультирование** – комплекс специальных мер содействия обучающемуся в профессиональном самоопределении и выборе оптимального вида занятости с учетом его психологических особенностей и потребностей.

Методы деятельности:

- методы практико-ориентированной деятельности (упражнение, профессиональная проба, ролевая игра);

- словесные методы обучения (консультация, беседа).

МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОГРАММЫ

№	Тема программы	Формы занятий	Приемы и методы организации учебно-воспитательного процесса	Форма подведения итогов
1.	Вводное занятие. Настольная профориентационная игра «Проектируй будущее»	Соревнования по настольной профориентационной игре	Словесный Игры	Рейтинг команд участников игры
2.	Начальный этап мониторинга. Рынок труда	Мониторинг Деловая игра	Проектный Словесный	Опросник «Личный профессиональный план»; Рейтинг участников игры
3.	Выбор профессии	Тренинг	Практический	Опросник ДДО (6-7 классы); Методика выбора и Матрица выбора профессии (8-10 классы)
4.	Не в деньгах счастье	Соревнования по настольной финансовой игре	Словесный Игры	Рейтинг команд участников игры
5.	Итоговое занятие. Трудоустройство Итоговый этап мониторинга.	Ролевая игра Мониторинг	Словесный Игры Практический	Рейтинг участников игры; Опросник «Личный профессиональный план»

УСЛОВИЯ ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Материально-технические: учебный класс, компьютер, медиа проектор, столы, стулья, листы бумаги А4 (1 пачка), ручки (32 шт.), 8 комплектов настольной игры «Проектируй будущее», 9 комплектов настольной игры «Не в деньгах счастье».

Кадровое обеспечение

№	ФИО	Место работы, должность	Деятельность по программе
1.	Мирицкая Екатерина Александровна	МАОУ «Планирование карьеры», педагог дополнительного образования	Педагог
2.	Петрова Надежда Валерьевна	МАОУ «Планирование карьеры», педагог дополнительного образования	Педагог

Список литературы

1. Атлас новых профессий 3.0. / Под ред. Д. Варламовой, Д. Судакова. — М.: Альпина ПРО, 2021. - 472 с.
2. Абрамова Г.С. Возрастная психология: Учебник для студентов вузов. - М.: Академический Проспект, 2001. — 816 с.
3. Алан Пиз. Язык телодвижений: как читать мысли других по их жестам. М., 1996. — 496 с.
4. Андросова Э.А. Экспертиза образовательных программ дополнительного образования детей//Дополнительное образование. -2004.-№1.- С.20-26.
5. Афанасьева, Е. А. Основы конфликтологии: учебное пособие / Е. А. Афанасьева. - Саратов : Вузовское образование, 2014. -159 с. Ашихмина Л.П. Методическое пособие «Найди себя»: Для учащихся 8-9 классов. - М.: ИНПО, 1997. — 48 с.
6. Бермус А.Г. Гуманитарная методология разработки образовательных программ// Педагогические технологии. - 2004.-№2.-С.78-87.
7. Горский В.А. Технология проектирования программы дополнительного образования детей// Профильная школа.-2005.-№1.-С.20-22.
8. Кравченко А.И. Общая психология: учеб.пособие /А.И. Кравченко.- М.: Проспект, 2009.-432с.
9. Ковалева Т.М. Тьюторское сопровождение как управленческая технология.-Технологии открытого образования: Сборник научно-методических материалов. — М.:АПКиПРО, 2002.-с.69.
10. Кравченко А.И. Общая психология: учеб.пособие /А.И. Кравченко.- М.: Проспект, 2009.-432с.
11. Практикум по психологическим играм с детьми и подростками / [Азарова Т. В. и др.]; под ред. М.Р. Битяновой. — 2-е изд.. — Санкт-Петербург : Питер, 2011. — 302.
12. Пряжников Н.С. Игровые профориентационные упражнения. Методическое пособие. — М.: Издательство «Институт практической психологии»; Воронеж: НПО «МОДЭК», 1997.-56 с.
13. Селевко Г.К. Найди себя.- М.: Народное образование, НИИ школьных технологий , 2006.-96 с.
14. Селевко Г.К. Утверждай себя. М.: Народное образование, НИИ школьных технологий, 2006.-109 с.
15. Сергеев И.С., Блинов В.И. Как реализовать Компетентностный подход на уроке и во внеурочной деятельности: Практическое пособие.- М.: АРКТИ, 2007.- С.10.

16. Таран Ю. Н. Социально-педагогические ориентиры лета: опыт профильных смен: научно-методическое пособие. — Липецк: ГУП «ИГ „ИНФОЛ"», 2002. — 176 с.

Список литературы для педагога

1. Арон И.С. Профессиональное самоопределение старшеклассников в контексте социальной ситуации развития // Национальный психологический журнал. 2013. № 3 (11). С. 20– 27.
2. Атлас новых профессий 3.0. / Под ред. Д. Варламовой, Д. Судакова. — М.: Альпина ПРО, 2021. — 472 с.
3. Бякова, Н. В. Групповая профориентационная игра "Путь в профессию"/ Н. В. Бякова // Воспитание школьников. — 2011. — №1. — С. 49-56.
4. Кравченко А.И. Общая психология: учеб.пособие /А.И. Кравченко.- М.: Проспект, 2009.-432с.
5. Грецов А.Г. Тренинг уверенного поведения для старшеклассников и студентов / А.Г. Грецов.-СПб.: Питер, 2008.-192с.
6. Грецов А.Г. Узнай себя. Психологические тесты для подростков / А.Г. Грецов, А.А. Азбель.- СПб.: Питер, 2008.-176с.
7. Климов Е. А. Введение в психологию труда: учеб. для студентов вузов, обучающихся по направлению 521000 «Психология» и специальностям 020400 «Психология», 022700 «Клиническая психология» / Е. А. Климов. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Изд-во Моск. ун-та: Академия, 2004. — 334, с. Пряжников Н.С.Методы ориентировки в психологических «пространствах» самоопределения // Национальный психологический журнал. 2017. № 3 (27). С. 144– 150.
8. Профориентология: учебник и практикум для академического бакалавриата /. Н. С. Пряжников. — М.: Издательство Юрайт, 2016. — 405 с.
9. Пряжников Н.С., Румянцева Л.С. Самоопределение и профессиональная ориентация учащихся: учебник для студ. учреждений высш. проф. образования. — М: Издательский центр «Академия», 2013. — 208 с.

Список рекомендуемой литературы для обучающихся и родителей

1. Атлас новых профессий 3.0. / Под ред. Д. Варламовой, Д. Судакова. — М.: Альпина ПРО, 2021. — 472 с.
2. Волкова В. А. Дело по душе. Как найти любимую работу и оставаться востребованным специалистом в трудные времена. — Издательство: Бомбора, 2023. — 256 с.
3. Меттус, Е. В. Я учусь выбирать профессию. 8–9 классы: учебное пособие: 12+ / Е. В. Меттус, А. В. Литвина. — Москва: Просвещение, 2025. — 143, с.

4. Рамендик Д.М. Тренинг личностного роста / Д.М. Рамендик.-М.: ФОРУМ: ИНФРА-М, 2007. – 176с.
5. Резапкина Г.В. Профессиональное самоопределение. Личность. Профессия. Карьера: 8–9-е классы: учебник/ Г.В. Резапкина. – 4-е изд.,стер. – Москва: Просвещение, 2024. – 199 с.
6. Серебряков, А. Г. Моя будущая профессия. Тесты по профессиональной ориентации школьников. 9 класс: учебное пособие: 10+ / А. Г. Серебряков, Н. А. Хохлов, К. Г. Кузнецов [и др.]. – 5-е изд. – Москва: Просвещение, 2021. – 80 с.
7. Твоя профессиональная карьера: учеб. пособие для 8-9 кл. общеобразоват. учреждений / под. ред. С.Н. Чистяковой. - 3-е изд. - Москва: Просвещение, 2006. – 159 с.
8. Чистякова С.Н. От учебы к профессиональной карьере: учебное пособие / С. Н. Чистякова. – Москва: Академия, 2012. - 170 с.
9. Щебетенко А.И. Психологические тесты для лидера коллектива. – М.,- ТЦ Сфера, 2005. – 160с.

Приложение 1

Модифицированная методика «Личный профессиональный план» (адаптированный вариант методики «Личный профессиональный план» (Е.А. Климов, в адаптации Л.Б. Шнейдера)

Вопрос	Варианты	Баллы
1. Определился ли ты с будущей профессией? Можно отметить несколько вариантов.	1)Да, я выбрал одну профессию	1
	2) Да, я выбрал 2-3 профессии	1
	3)Да, я определился с профилем / профессиональным направлением	1
	4)Нет, я не определился	0
2. Если на вопрос выше ты выбрал ответ «ДА», то укажи название профессии/профиля.	Указана профессия	2
	Указан только профиль	1
	Нет ответа	0
3. Я знаю учреждение, в которое необходимо поступить по выбранной профессии. Можно отметить несколько вариантов.	1)Да, я знаю, в какие университеты можно поступить	1
	2)Да, я знаю, в какие техникумы, колледжи можно поступить	1
	3)Да, я знаю какие экзамены сдавать	1
	4)Нет, я не знаю, где можно учиться по выбранной профессии	0
4. Если на вопрос выше ты выбрал ответ «ДА», то укажи название университета/техникума, колледжа или экзамена.	Указаны экзамены и название учреждения.	2
	Указано название учреждения или экзамены.	1
	Нет ответа	0
5. Я знаю какие требования, предъявляет будущая профессия к человеку. Можно отметить несколько вариантов.	1)Да, я знаю, какие качества нужны	1
	2)Да, я знаю, какие требования к состоянию здоровья и ограничения есть к профессии	1
	3)Да, знаю, какое образование необходимо	1
	4)Нет, не знаю	0
6. У меня есть следующие возможности для того, чтобы обучиться по выбранной профессии. Можно отметить несколько вариантов.	1)У меня хорошие знания / оценки по предметам, которые необходимы для поступления в университет, техникум и т.д.	1
	2)У меня есть необходимые профессионально важные качества, необходимые, чтобы стать специалистом	1
	3)Я знаю, что необходимо сделать для того, чтобы подготовиться, поступить и обучиться по выбранной профессии	1
	4)Я об этом не задумывался	0
7. У меня есть запасной вариант, на случай, если не получится поступить. Можно отметить несколько вариантов.	1)Да, есть запасной вариант профессии	1
	2)Да, есть запасной вариант учреждения для поступления	1
	3)Нет запасного варианта	0
8. Что я уже сделал для того, чтобы стать специалистом по выбранной профессии.	1)Я изучил информацию о университетах, техникумах, колледжах	1
	2)Я хожу к репетитору / на дополнительные занятия	1
	3)Я еще ничего не сделал	0

Можно отметить несколько вариантов.	4)Я участвую в мероприятиях (игры, конкурсы, занятия, экскурсии и т.д.) о профессиях	1
-------------------------------------	--	---

Методика позволяет определить представления обучающегося о его ближних учебных целях, профессиональных перспективах, путях и возможностях их реализации. Ответы респондентов делятся на три категории, каждая из которых различалась **по уровню выраженности навыков планирования и решения профессиональных задач.**

Низкий уровень (0-8 баллов) - осознает свои ближние профессиональные цели, стремится понять свое дело и овладеть им во всех аспектах. Субъекта деятельности можно охарактеризовать как мечтающего, а его тождественность с профессией устанавливается в модальности «хочу».

Средний (9-15 баллов) - усваивает основные знания, требования профессии, осознает свои возможности, представления о выполнении данной деятельности, парадигмальное и ситуативное самоопределение. Субъекта деятельности можно охарактеризовать как осведомленного, а тождественность с профессией устанавливается в модальности «знаю».

Высокий (16-21 баллов) - осуществляет поиск дополнительных, индивидуальных путей профессиональной подготовки, стремится к практической реализации выбранных профессиональных целей, самостоятельно и осознанно выполняет деятельность. Отличается самоорганизованностью. Субъект характеризуется как умелый, а тождественность с профессией устанавливается в модальности «могу».

Настольная профориентационная игра «Проектируй будущее»

Актуальность настольной игры обусловлена необходимостью помогать школьникам 6–10 классов осознанно подходить к выбору будущего: в этом возрасте важно не просто узнавать о профессиях, а учиться соотносить личные цели с профессиональными и финансовыми возможностями. Игра создает безопасную среду, где можно «прожить» разные карьерные сценарии и увидеть последствия решений без реальных рисков.

Формат позволяет отрабатывать гибкость и навыки адаптации - качества, критически важные на современном быстро меняющемся рынке труда. Командная работа в игре (3–6 участников) развивает умение договариваться, распределять роли и совместно планировать - навыки, востребованные и в учебе, и в будущей профессии.

Моделирование форс-мажоров помогает сформировать стратегии преодоления трудностей и привычку продумывать запасные варианты. Длительность в 150 минут дает достаточно времени, чтобы проработать несколько сценариев и закрепить практические умения - от целеполагания до оценки рисков. В итоге игра не только расширяет представления о карьерных траекториях, но и формирует у школьников ответственность за собственный выбор и способность выстраивать долгосрочные планы.

Новизна разработки состоит в том, что игра превращает абстрактные представления о будущем в конкретные сценарии: школьник не просто выбирает профессию, а «проживает» разные траектории с учетом реальных ограничений и неожиданных событий.

При этом сочетание индивидуального рейтинга и командной работы помогает одновременно развить личную ответственность и навыки сотрудничества — ключевые компетенции для профессиональной среды.

Цель: моделирование процесса профессионального самоопределения в ходе отыгрыша различных вариаций достижения профессиональных, личных, карьерных и финансовых целей.

Задачи:

1. Познакомить с этапами профессионального становления и разными карьерными стратегиями.
2. Сформировать стратегии преодоления трудностей в профессиональной деятельности.
3. Научить соотносить личные, профессиональные и финансовые цели.

Длительность игры: 150 минут.

Возрастные рекомендации

Игра рассчитана на обучающихся 6-10 классов. За одним игровым полем могут находиться от 3-6 игроков. Группа может быть разновозрастная.

Методы деятельности:

- методы рефлексивного осмысления практической деятельности предполагает создание ситуации анализа своих способностей, интересов и соотнесение с требованиями современного рынка труда, определения профессионально важных качеств и способов их развития;

- метод игры (развивающая игра, ролевая игра, деловая игра) как моделирование ситуации с целью выработки решений по стратегии прохождения собеседования и трудоустройства.

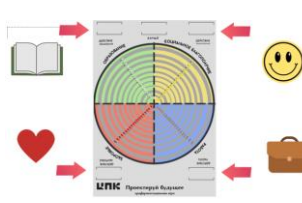
Формы: настольная игра.

Настольная игра

Вид	Настольно-печатная игра.
Классификация по взаимодействию игроков	Соревновательные - чтобы победить, вам нужно обыграть всех других игроков. имеет командный режим: чтобы продвинуться дальше, можно кооперироваться.
Классификация по жанровой принадлежности	Еврогеймы (европейский, немецкий стиль) - игры, которые не сталкивают интересы игроков напрямую, игроки не могут быть исключены из игры, а роль удачи хоть и присутствует, но достаточно мала.
Классификация по внутриигровой механике	Карточная механика с фишками.
По функции	Обучающие.

Описание этапов проведения игры

В таблице представлен основной общий ход событий игры и действия участников на всех этапах игры.

Время (минуты)	Этапы игры	Действия ведущего и со-ведущего	Действия, задачи участников	Слайды
15	Приветствие участников. Объяснение правил игры.	Представить цель для игроков. Рассказать о секторах в игре и правилах для игроков.	Актуализация вопроса ответственного выбора образования, профессии, образа жизни, общения с семьей, друзьями и т.д.	Проектируй будущее профориентационная игра ЦПК  С чего начать играть и как ходить игроку? ???

		правила в случае необходимости.	карты действия для продвижения персонажа. 2. Анализирует ресурсы персонажа и карты действия. 3. Применяет карты действия. 4. Двигает фишки на поле. 5. Применяет карты случая. 6. Двигает фишки на поле.	
45	Введение дополнительных непредвиденных условий в игре	1. Объясняет значение термина «черный лебедь». 2. Выбирает одну из четырех карт. Зачитывает событие, которое влияет на всех персонажей во всех секторах, как в положительную, так и отрицательную сторону.	1. Актуализировать значимость принятия решений в условиях неопределенности: оценить риски, выбрать стратегию и обосновать свой выбор. 2. Переставить игровые фишки на каждом секторе в соответствии с тем, что говорил ведущий. 3. Продолжение игры с учетом нового уровня персонажа в каждом из секторов.	 КОНЦЕПЦИЯ «ЧЕРНЫЙ ЛЕБЕДЬ» Неизбежность экономических, политических и социальных катастроф, которые невозможно предвидеть. «ЧЕРНЫЙ ЛЕБЕДЬ» в настольных играх – означает любое непредвиденное событие, существенно нарушающее привычный ход игры и приводящее к значительным изменениям ситуации.
15	Подведение итогов	1. Рассказать, как подсчитать баллы индивидуальные и командные. 2. Объявить итоги игры. 3. Проведение рефлексии.	1. Подсчет индивидуальных баллов и командных. 2. Анализ своих действий в игре. 3. Обсуждение эффективных стратегий в игре.	Проектируй будущее профорентационная игра ЦПК

Организационные условия

Оборудование из расчета на 20-35 человек: 6 игровых наборов, состоящих из: игрового поля, 150 карточек (360 действий для персонажа, 120 случаев, 7 карт «Трудоустроен», 7 карт «Поступил»), 2 игровых костей, сундучка с 250 игровыми монетами, 35 игровыми фишками (по 5 на каждого игрока).

Система оценивания результатов игры

По итогам игры устанавливается индивидуальный и командный рейтинг:

- индивидуальный – подсчет баллов по 4 секторам;
- командный – сумма всех индивидуальных баллов.

В случае неравного количества игроков за столом, считается среднее арифметическое по столам.

Победителями объявляются команды и игроки, набравшие больше всего баллов. Участники команд делиться и обсуждают эффективные стратегии в игре.

Профориентационная игра «Рынок труда»

Профориентационная игра «Рынок труда» разработана с учетом современных требований, практикоориентированного подхода, интерактивного обучения в игре, развития универсальных компетенций, самоанализа профильных и профессиональных интересов, способностей и желаний каждого обучающегося. Основная идея игры заключается в моделировании образовательного пространства таким образом, что школьники являются участниками и одновременно экспертами, выступающими в роли соискателей и работодателей при проведении собеседования для трудоустройства.

Новизна методической разработки заключается в том, что игра выступает источником практического опыта и подготовки к профессиональной взрослой жизни каждого участника.

Игра «Рынок труда» это возможность для обучающихся проанализировать, понять или подтвердить свой будущий профиль обучения в школе исходя из профессиональных и учебных интересов. В ходе профориентационной игры каждый школьник проходит все этапы трудоустройства: выбор вакантной должности, подготовка резюме и прохождение собеседования. Игра подходит для проведения в рамках профориентационной работы с классом для классного руководителя, профориентатора, школьного психолога.

Цель:

Актуализация анализа профессиональных интересов и процесса ранней профилизации в ходе прохождения всех этапов собеседования для трудоустройства.

Задачи:

1. Развить знания обучающихся о профильных направлениях и правилах написания резюме.
2. Организовать процесс прохождения собеседования и найма сотрудников.
3. Смоделировать ситуацию неопределенности рынка труда.

Длительность игры: 85 минут.

Возрастные рекомендации

Методическая разработка профориентационной игры «Рынок труда» рассчитана на обучающихся 6-10 классов. Игра имеет два варианта проведения. Вариант №1 рассчитан для 6-7 и вариант №2 для 8-10 классов, соответственно.

Формы и методы работы

Методы деятельности:

•методы рефлексивного осмысления практической деятельности предполагает создание ситуации анализа своих способностей, интересов и

соотнесение с требованиями современного рынка труда, определения профессионально важных качеств и способов их развития;

- метод игры (развивающая игра, ролевая игра, деловая игра) как моделирование ситуации с целью выработки решений по стратегии прохождения собеседования и трудоустройства.

Формы: интервью, ролевая игра.

Описание этапов проведения игры

В таблице представлен основной общий ход событий игры и действия участников на всех этапах игры.

Время (минуты)	Этапы игры	Действия ведущего и со-ведущего	Действия, задачи участников
5	Приветствие участников.	Дискуссия о выборе профессии и определившихся с выбором в аудитории.	Актуализация вопроса выбора профессии или профиля.
7	Объяснение этапов прохождения собеседования в реальной жизни. Нестандартные вопросы на собеседовании.	Разбор примеров нестандартных вопросов и анализ получаемой в ответе информации.	Понимание процесса и этапов собеседования. Мозговой штурм: зачем работодатель задает помимо обычных нестандартные вопросы соискателю. Ответы на вопрос: 7 нестандартных способов использования канцелярской скрепки. Предположения участников игры, что может понять работодатель из данных ответов.
15	Выбор 6 лучших нестандартных вопросов путем голосования. Распределение ролей: директора и соискателя.	Выдача чистых листов для написания вопросов. Сбор вопросов и зачитывание. Подсчет голосов за каждый вопрос.	Каждый школьник придумывает и пишет один оригинальный вопрос для соискателя. Выбор и голосование за понравившиеся вопросы путем поднятия руки. Представление и приветствие от выбранных директоров.

15	Инструктаж директоров. Выбор списка вакансий фирм.	Выдача директорам: • Наборов вакансий (Вариант №1 игры), • Табличка Названия фирмы и вакансий, • Бланк для составления общих вопросов для вакансий, • Бланк для составления вопросов по вакансиям, • Оценочная карта соискателей, • Критерии оценки соискателей. Со-ведущий консультирует директоров. В варианте №2 игры со-ведущий помогает придумать единые для всех фирм 4 вакансии.	Самостоятельное распределение по парам. Взаимодействие по обсуждению директорами всех 3-х фирм общего списка вакансий, соответствующих разным профильным направлениям. Придумывание и представление названия фирмы, рода деятельности, вакансий, общих для 3-х созданных фирм. Распределение функционала в паре директоров: проводящий оценку соискателя и ведущий собеседование. Написание списка общих вопросов и специфических под каждую вакансию. Организация пространства собственной фирмы: столы и стулья для собеседования, оформление карточки с названием фирмы и вакансий.
15	Инструктаж соискателей. Выбор вакансии и написание резюме.	Выдача соискателям бланков резюме. Ведущий консультирует соискателей по составлению резюме. В варианте №2 игры ведущий обеспечивает и контролирует доступ к компьютерам и ноутбукам для поиска организаций профессионального образования под вакансии.	Самоанализ собственных профессиональных склонностей, предпочтений (с учетом выполненного опросника ДДО). Принятие решения о наиболее подходящей из предложенных вакансий под профиль. Разработка собственной профессиональной легенды (возраст, образование, опыт работы). Составление резюме по предложенному шаблону с учетом придуманной легенды. Самостоятельный анализ и подбор подходящего университета/техникума для получения выбранной профессии. Саморефлексия собственных качеств характера, достоинств для отражения в резюме.

30	Собеседование с позиции директоров.	Со-ведущий: контроль времени и ситуации на игровом поле.	Таймменеджмент: отслеживание времени на каждого кандидата. Приглашение кандидата, знакомство с резюме и определение в ходе 2 минут, насколько подходит данный специалист. Ведение собеседования и оценка кандидата в бланках. Контроль хода собеседования в «собственном кабинете» директором каждой фирмы.
30	Собеседование с позиции кандидатов-соискателей.	Ведущий: мотивация обучающихся на прохождение собеседования в нескольких фирмах, моральная поддержка, контроль дисциплины ожидающих в очереди.	Занятие активной и инициативной или пассивной позиции в ходе занимания и отстаивания очереди на собеседование. Выбор стратегии поведения: прохождение 1, 2 или всех трех фирм для повышения вероятности успеха и трудоустройства. Организация и контроль собственной стратегии и скорости прохождения собеседований. Самопрезентация себя с наиболее выгодной позиции. Проявление активности в коммуникации при задавании вопросов директорам, ведении диалога и выяснении сведений о фирме, обязанностях и заработной плате.
7	Выбор из соискателей подходящих кандидатов.	Анализ уровня конкуренции – опрос по количеству соискателей на каждую вакансию. Сбор бланков.	Оценка всех кандидатов, принятие коллегиального решения в фирме, кого и на какую вакансию берут. Аргументация аудитории от каждой фирмы кого берут и почему. Анализ и принятие решения кандидатом в какую фирму трудоустроиваться на основе полученных им на собеседовании данных о должности (в случае выбора директорами одного кандидата в несколько фирм). Рефлексия по поводу выбранных сотрудников и их стратегий поведения на собеседовании.
6	Подведение итогов игры.	Проведение рефлексии. Поздравление победителей – трудоустроенных кандидатов.	Анализ соискателями деятельности директоров на собеседовании. Самоанализ своих действий в игре.

Позиции организаторов в игре

1. **Ведущий** – организует ход игры, объясняет правила и содержание игры, регламентирует и контролирует временные рамки.

2. **Со-ведущий или помощник ведущего** – необходим на этапе параллельного инструктажа директоров и соискателей. С этого этапа ведущий ведет для соискателей и помогает с написанием резюме. Со-ведущий работает параллельно с директорами всех трех фирм, консультирует по бланкам, помогает с составлением вопросов и т.п.

Позиции школьников в игре

1. **Соискатель вакансии или кандидат** – его задача состоит в успешном прохождении собеседования и получения должности в одной или нескольких фирмах.

2. **Директор** – задача заключается в проведении собеседования максимально приближено к реальности, объективная оценка кандидатов и успешное взаимодействие и разделение функционала с со-директором.

Профориентационная игра «Рынок труда» имеет 2 варианта проведения.

Вариант №1

Наиболее подходит для обучающихся 6-7 классов, имеет упрощенную форму проведения. Поскольку обучающиеся 6-7 классов меньше знакомы с высшим и средним профессиональным образованием, а также будут испытывать сложности в поиске образовательных организаций для обучения на предложенные в ходе игры вакансии, рекомендуем для них:

- Предоставление директорам на этапе выбора вакансий готовых наборов из четырех разнопрофильных профессий;
- Обеспечение в презентации слайда с примерами подходящих организаций ВПО и СПО для обучения на выбранные вакансии.

Вариант №2

Наиболее подходящий для обучающихся 8-10 классов по причине того, что в большинстве своем в этом возрасте у обучающихся уже более конкретные представления о профессиях, профиле обучения и вариантах обучения на профессии в их городе. Для обучающихся 8-10 классов рекомендуется внесение следующих изменений в ход игры:

- Предоставление директорам на этапе выбора вакансий возможности посоветоваться и самостоятельно выбрать 4 вакансии разнопрофильных профессий;
- Обеспечение обучающихся, выступающих в роли соискателей, доступом к компьютерам или ноутбуком с выходом в интернет для поиска подходящих университетов и техникумов для обучения на выбранные вакансии.

Организационные условия

Оборудование из расчета на 25-30 человек:

Для Варианта №1: проектор, ноутбук, кликер для ведущего, 20 столов, стулья по количеству участников, листы белой бумаги формата А4 – 30 штук, ручки, раздатка.

Для Варианта №2: проектор, ноутбук, кликер для ведущего, 20 столов, стулья по количеству участников, ноутбуки или компьютеры с выходом в интернет, листы белой бумаги формата А4 – 30 штук, ручки, раздатка.

Количество участников в игре в среднем: 25-30 человек. Большее количество участников требует увеличения времени собеседования или числа организованных фирм и выбранных на роли директоров школьников, а также дополнительного оборудования и канцелярии.

Форма предоставления результатов

В игре существует несколько форм предоставления результатов:

1. Заполненное резюме соискателя – дает возможность для анализа представления ребенка о самом себе.
2. Самопрезентация кандидатов на собеседовании – презентация своей кандидатуры в наиболее выгодном свете с целью получения должности.
3. Бланки вопросов директоров.

Система оценивания результатов игры

Профориентационная игра «Рынок труда» дает несколько уровней системы оценивания.

- Оценка обучающимися, выступающими в роли директоров обучающихся-соискателей.

- В ходе игры педагог также может анализировать личностные результаты каждого ученика, наблюдая определенные поведенческие индикаторы, свидетельствующие о полном наличии/частичном наличии/отсутствии сформированных готовностей.

Оценка обучающимися-директорами обучающихся-соискателей

Данная оценка осуществляется в ходе собеседования одним из «директоров» фирмы. За каждый критерий «директор» может поставить 0-4 баллов. Баллы ставятся только целыми числами.

Критерии оценки соискателей:

№ п/п	Критерий	Баллы		
		0-1	2	3-4
1	Ответы на общие вопросы	не соответствует или соответствует частично	соответствует в достаточной мере	соответствует в полной мере или превысил ожидания

2	Ответы на вопросы по вакансии	не соответствует или соответствует частично	соответствует в достаточной мере	соответствует в полной мере или превысил ожидания
3	Качество заполнения резюме	наличие пустых строк кроме графы «Опыт работы»	отсутствие точных данных об университете/техникуме, знании иностранного языка, ПК.	заполнено в полной мере или превысило ожидания
4	Самопрезентация	не соответствует или соответствует частично	соответствует в достаточной мере	соответствует в полной мере или превысил ожидания

Итого: максимально 16 баллов.

Выбор победителя осуществляется следующим образом

Победителями игры признаются 6 директоров, выбранных по лучшим вопросам путем объективного голосования, и выбранные кандидаты на трудоустройство по результатам оценки соискателей директорами.

Слайд 1	
Приветствуем участников профорientационной игры «РЫНОК ТРУДА»!	
Слайд 2	

Сегодня мы с вами узнаем, как проходит собеседование при устройстве на работу. Поднимите руку, кто из вас проходил собеседование?

Собеседование на работу – встреча с потенциальным работодателем или его представителем при приеме на работу. Цель собеседования — познакомиться, понять, насколько работодатель и соискатель подходят друг другу, а также обсудить детали сотрудничества. На собеседовании работодатель задаёт вопросы, касающиеся образования соискателя, его опыта, полученных навыков и знаний. Также возможны вопросы личного характера: цели, устремления в жизни, чего соискатель хочет добиться, какие у него планы.

Директора современных фирм часто используют на собеседовании нестандартные и оригинальные вопросы для выявления различных качеств характера кандидата.

Например: Назовите 7 способов нестандартного использования канцелярской скрепки?

Представьте себя в качестве директора. Сейчас проводится конкурс на самый необычный вопрос среди претендентов на должность директора.

Как будете готовы - сдаем!

Я буду зачитывать вопросы, а вы голосуете поднятием рук, можно голосовать несколько раз.

6 человек, набравших больше всего голосов за свой вопрос, приглашаю на сцену!

Итак, перед вами 3 пары директоров 3 фирм.

К директорам: Прошу вас разделиться на пары. Победителю, набравшему больше всего баллов за вопрос, предлагаю вытянуть список вакансий.



Самый нестандартный и оригинальный вопрос работодателя

Задание директорам: Придумайте, директорами какой фирмы вы являетесь, чем фирма занимается (в двух словах), исходя из тех 4 вакансий, которые вытянул набравший наибольшее количество голосов. На эти вакансии будет собеседование во всех фирмах! Прошу озвучить название и сферу деятельности фирмы, вакансии для соискателей.

Придумать стандартные и нестандартные, специальные вопросы соискателям для собеседования, чтобы определить подходит ли человек на требуемую должность.



**Выбор вакансии
и составление резюме**

Слайд 8

Задание остальным участникам: составляем резюме. Прошу представить, что вы уже закончили техникум или ВУЗ, возможно, имеете опыт работы. Напишите резюме на интересующую вас вакансию. Пример резюме – на слайде!

Структура резюме

ФИО	
Возраст	
Вакансия	
Образование	2016-2022 г.г. – МГУ, Юридический факультет, магистр
Опыт работы	2022-2030 г.г. – ОАО «Стройса», юрист 2019-2021 г.г. – ОАО «СберБАНК», менеджер по работе с клиентами 2015-2016 г.г. – «МТС», продавец сим-карт
Основные качества характера	5 штук
Дополнительная информация	Знание ПК (уровень пользователя, уверенного пользователя, программиста) Знание иностранных языков (чтение и перевод со словарем, разговорный) Хобби

Слайд 9

Пример слайд для варианта №1:

Обратите внимание на слайд, если вы не знаете, где можно обучиться по выбранной вами вакансии.

Примеры университетов и техникумов, где можно получить профессию

АДМИНИСТРАТОР	- Томский государственный университет, институт экономики и менеджмента - Колледж индустрии питания, менеджер в ресторанном бизнесе - Томский индустриальный техникум, менеджер гостиничного сервиса
АРХИТЕКТОР	- Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники, архитектурный факультет - Томский коммунально-строительный техникум, архитектура
БУХГАЛТЕР	- Томский государственный архитектурно-строительный университет, экономический факультет - Томский экономико-промышленный колледж, программа - экономика и бухгалтерский учет
МЕХАНИК	- Томский государственный архитектурно-строительный университет, механико-технологический факультет - Томский автомобильно-дорожный техникум, автомеханик - Томский механико-технологический техникум, автомеханик
ПОВАР	Колледж индустрии питания, поварское и кондитерское дело
ПРОГРАММИСТ	- Томский государственный университет, факультет инновационных технологий - Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники, факультет вычислительных систем - Томский техникум информационных технологий, программирование в компьютерных системах
СТОМАТОЛОГ	Сибирский государственный медицинский университет, лечебный факультет
ЮРИСТ	- Томский государственный университет, юридический факультет - Томский аграрный колледж, программа по праву и организации социального обеспечения

Слайд 10

На слайде представлены для примера различные качества характера, важные для работы и характеристики себя как специалиста.	Качества характера: • аккуратность; • аналитические способности; • быстрая обучаемость; • вежливость; • внимательность; • высокая работоспособность; • гибкость; • дисциплинированность; • дружелюбие; • инициативность; • исполнительность; • коммуникабельность; • креативность; • лояльность; • настойчивость; • находчивость; • нацеленность на результат; • оптимизм; • ораторское мастерство; • организаторские способности; • организованность; • повышенная ответственность; • пунктуальность; • работоспособность; • самостоятельность; • стрессоустойчивость; • стремление к повышению профессионального уровня; • творческий подход к поиску способов выполнения поставленных задач; • трудолюбие.
Внимание, у нас начинается собеседование. Фирмы готовы к встрече с соискателями. На собеседовании отводится по 2 минуты на каждого кандидата. Всем удачи!	Слайд 11  Рынок труда: собеседование
Часто при трудоустройстве работодателя не устраивают кандидаты на какую-то вакансию, могут не взять. А бывает наоборот, и берут двоих вместо одного. Пока директора принимают решение кого взять, как вы считаете, насколько сегодня наши директора были похожи на реальных? В чем были сложности при собеседовании? Какой вопрос был сложным? Сколько было претендентов на каждую вакансию?	Слайд 12  Рынок труда: выбор сотрудников для трудоустройства
Слайд 13	

Директора готовы озвучить на какую вакансию, кого берут и почему. Прошу озвучить от каждой фирмы. Если соискателя берут в несколько фирм одновременно, то он может выбрать, в какую фирму пойти – главное тоже аргументировать к кому вы пойдете и почему. Поздравляем трудоустроенных специалистов аплодисментами!	 Профориентационная игра «РЫНОК ТРУДА» ПОЗДРАВЛЯЕМ ПОБЕДИТЕЛЕЙ
--	---

Бланки для директоров
Набор вакансий для варианта №1

Бухгалтер Администратор Стоматолог Программист	Бухгалтер Администратор Повар Юрист
Программист Архитектор Администратор Бухгалтер	Программист Механик Администратор Юрист
Повар Юрист Стоматолог Программист	Стоматолог Механик Повар Юрист
Программист Архитектор Механик Юрист	Архитектор Механик Стоматолог Повар

Бланк названия фирмы и вакансий

Название фирмы:	
Вакансии	
1.	3.
2.	4.

Бланк для составления общих вопросов

№	Общие вопросы для всех соискателей
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	
6.	
7.	
8.	
9.	
10.	
11.	
12.	
13.	
14.	
15.	

Бланк для составления вопросов по вакансиям

	Специальные вопросы для всех соискателей по вакансиям			
№	Вакансия 1:	Вакансия 2:	Вакансия 3:	Вакансия 4:
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				
6.				
7.				
8.				
9.				
10.				
11.				
12.				
13.				
14.				
15.				

Оценочная карта соискателей

№	Фирма:							
	Вакансия 1:	балл	Вакансия 2:	балл	Вакансия 3:	балл	Вакансия 4:	балл
	ФАМИЛИЯ ИМЯ СОИСКАТЕЛЕЙ							
1.								
2.								
3.								
4.								
5.								
6.								
7.								
8.								
9.								
10.								
11.								
12.								
13.								
14.								

Резюме для соискателей

Фамилия Имя Отчество	
Возраст	
Вакансия	
Образование	
Опыт работы	
Основные качества характера	
Дополнительная информация. Почему должны взять именно вас?	

Профориентационный тренинг «Методики выбора»

Участники тренинга «Методики выбора» знакомятся с методиками выбора профессионального направления деятельности. Школьникам предстоит выполнить практические задания и решить кейсы, связанные с профориентационными ресурсами и тестами по методике выбора.

Тренинг учитывает возрастную специфику и имеет 2 варианта проведения. Для младших подростков (6–7 классы) акцент делается на расширении представлений о мире профессий и развитии интереса к разным сферам деятельности; для обучающихся 8–10 классов – на анализе факторов выбора, соотнесении личных качеств с требованиями профессий, построении первых вариантов профессиональных траекторий. Участники тренинга одновременно учатся исследовать свои интересы, способности и ценности, а также ориентироваться в рынке труда и образовательных возможностях региона.

На тренинге создается безопасная среда для обсуждения сомнений, а групповой формат и отсутствие оценок «правильно/неправильно» помогают участникам открыто говорить о неуверенности и страхах, связанных с выбором профессионального будущего. Активные методы обучения с групповыми обсуждениями, разборами кейсов, работа с цифровыми платформами – такой подход поддерживает вовлеченность школьников 6–10 классов и развивает навыки поиска и анализа информации, командной работы.

Цель: знакомство школьников 6-10 классов с методиками выбора профессионального направления деятельности.

Задачи:

1. Образовательная: познакомить обучающихся с профориентационными методиками и способами поиска информации о профессиях и обучении на сайтах учреждений профессионального образования.
2. Развивающая: развить навыки самопознания, анализа факторов выбора профессии и планирования профессионального пути.
3. Воспитательная: сформировать ответственное отношение к планированию своего профессионального будущего.

Целевая группа: обучающиеся 6-10 классов.

Методы деятельности:

- методы рефлексивного осмысления практической деятельности предполагают создание ситуации анализа своих способностей, интересов и соотнесение с требованиями современного рынка труда, определения профессионально важных качеств и способов их развития;

- поисковые методы - поиск и сравнение профессий на различных платформах, изучение программ вузов и колледжей;

- профориентационное тестирование.

Формы проведения мероприятия: тренинг, проблемная беседа, практическая работа.

Длительность тренинга: 100 минут.

Описание этапов и содержания тренинга

Вариант тренинга для 6-7 классов

№	Содержание	Слайд
1.	Вводная часть. Знакомство с планом тренинга.	 программа «Навигатор профессий»
2.	Дискуссия с обучающимися: какие ступени обучения они знают.	 варианты получения образования в России
3.	Разбор системы образования в РФ: длительность обучения на каждом этапе, последовательность этапов обучения, возможные альтернативные пути, бюджетная/ платная / целевая форма обучения. Какое обучение и возможности есть после получения среднего и высшего профессионального образования.	
4.	Вопрос к аудитории: Можно ли поступить в колледж или техникум без экзаменов? Обсуждение и аргументация от обучающихся.	
5.	Правильный ответ.	Для поступления в колледж сдавать экзамены не требуется. Достаточно аттестата за 9 или 11 класс, Зачисление проводится на конкурсной основе среднего балла аттестата. Дополнительные вступительные испытания (творческие или физические) проводятся только на специальностях вроде «Актерское искусство», «Дизайн» или «Физкультура». 

6.	Вопрос к аудитории: Сколько действительны результаты ЕГЭ? Обсуждение и аргументация от обучающихся.	 Сколько действительны результаты ЕГЭ?
7.	Правильный ответ.	Результаты ЕГЭ действительны в течение 5 лет: год сдачи + 4 года. 
8.	Вопрос к аудитории: Сколько вузов и направлений можно выбрать для поступления? Обсуждение и аргументация от обучающихся.	 Сколько вузов и направлений можно выбрать?
9.	Правильный ответ.	Можно подать документы не более чем в 5 вузов, в каждом — до 5 направлений подготовки (количество направлений внутри вуза вуз определяет сам). 
10.	Вопрос к аудитории: Сколько вузов и направлений можно выбрать для поступления? Обсуждение и аргументация от обучающихся.	 Что такое приоритеты зачисления?
11.	Правильный ответ.	При подаче заявления вы указываете приоритет (1, 2, 3...). Вуз зачисляет вас на самый высокий приоритет, по которому вы проходите по баллам. 

12.	Знакомство с методикой выбора профильного направления - диагностический опросник Е.А. Климова (ДДО).	Профессиональные направления выбор профиля																																																		
13.	Пояснение правил заполнения и выдача бланков теста.	Опросник • Ответьте на вопрос «Что бы Вы предпочли из двух возможностей?». • Необходимо выбрать один из двух предложенных вариантов (например, 1а или 1б). • Свой выбор обведите в кружок.																																																		
14.	Объяснение каждого направления и разбор результатов обучающихся по диагностическому опроснику Е.А. Климова (ДДО).	Лист ответов: <table><tr><td>Человек – Природа</td><td>Человек – Техника</td><td>Человек – Человек</td><td>Человек – Знаковая система</td><td>Человек – Художественный образ</td></tr><tr><td>1а</td><td>1б</td><td>2а</td><td>2б</td><td>3а</td></tr><tr><td>3б</td><td>4а</td><td>4б</td><td>5а</td><td>5б</td></tr><tr><td>6а</td><td>7б</td><td>6б</td><td>9б</td><td>7а</td></tr><tr><td>10а</td><td>9а</td><td>8а</td><td>10б</td><td>8б</td></tr><tr><td>11а</td><td>11б</td><td>12а</td><td>12б</td><td>13а</td></tr><tr><td>13б</td><td>14а</td><td>14б</td><td>15а</td><td>15б</td></tr><tr><td>16а</td><td>17б</td><td>16б</td><td>19б</td><td>17а</td></tr><tr><td>20а</td><td>19а</td><td>18а</td><td>20б</td><td>18б</td></tr><tr><td>Сумма баллов:</td><td>Сумма баллов:</td><td>Сумма баллов:</td><td>Сумма баллов:</td><td>Сумма баллов:</td></tr></table>	Человек – Природа	Человек – Техника	Человек – Человек	Человек – Знаковая система	Человек – Художественный образ	1а	1б	2а	2б	3а	3б	4а	4б	5а	5б	6а	7б	6б	9б	7а	10а	9а	8а	10б	8б	11а	11б	12а	12б	13а	13б	14а	14б	15а	15б	16а	17б	16б	19б	17а	20а	19а	18а	20б	18б	Сумма баллов:	Сумма баллов:	Сумма баллов:	Сумма баллов:	Сумма баллов:
Человек – Природа	Человек – Техника	Человек – Человек	Человек – Знаковая система	Человек – Художественный образ																																																
1а	1б	2а	2б	3а																																																
3б	4а	4б	5а	5б																																																
6а	7б	6б	9б	7а																																																
10а	9а	8а	10б	8б																																																
11а	11б	12а	12б	13а																																																
13б	14а	14б	15а	15б																																																
16а	17б	16б	19б	17а																																																
20а	19а	18а	20б	18б																																																
Сумма баллов:	Сумма баллов:	Сумма баллов:	Сумма баллов:	Сумма баллов:																																																
15.	Самые часто встречающиеся профили в школах. Объяснение обучающимися специфика каждого направления.	Основные профили ГУМАНИТАРНЫЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ ЕСТЕСТВЕННОНАУЧНЫЙ ХУДОЖЕСТВЕННЫЙ																																																		
16.	Вопрос к аудитории: Какие предметы школьной программы к какому профилю относятся?	Предметы по профилям <table><tr><td>Гуманитарный</td><td>Политехнический</td><td>Естественно научный</td><td>Художественный</td></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>	Гуманитарный	Политехнический	Естественно научный	Художественный																																														
Гуманитарный	Политехнический	Естественно научный	Художественный																																																	
17.	Дискуссия и заполнение на доске столбцов таблицы. Рефлексия по итогу тренинга.	Предметы по профилям <table><tr><td>Гуманитарный</td><td>Политехнический</td><td>Естественно научный</td><td>Художественный</td></tr><tr><td>Русский язык Иностранный язык Литература История Обществознание</td><td>Физика Алгебра Геометрия Информатика Черчение</td><td>Биология Химия География ОБЖ Физическая культура</td><td>ИЗО МХК Музыка Хореография Русский язык Литература Риторика</td></tr></table>	Гуманитарный	Политехнический	Естественно научный	Художественный	Русский язык Иностранный язык Литература История Обществознание	Физика Алгебра Геометрия Информатика Черчение	Биология Химия География ОБЖ Физическая культура	ИЗО МХК Музыка Хореография Русский язык Литература Риторика																																										
Гуманитарный	Политехнический	Естественно научный	Художественный																																																	
Русский язык Иностранный язык Литература История Обществознание	Физика Алгебра Геометрия Информатика Черчение	Биология Химия География ОБЖ Физическая культура	ИЗО МХК Музыка Хореография Русский язык Литература Риторика																																																	

Дифференциально-диагностический опросник (ДДО, Е.А. Климов)

Инструкция: Ответьте на вопрос «Что бы Вы предпочли из двух возможностей?», необходимо выбрать один из двух предложенных вариантов (например, 1а или 1б). Свой выбор обведите в кружок в Листе ответов (см. ниже). Посчитайте количество обведенных кружков в каждом столбце и запишите в поле «Сумма баллов».

1а. Ухаживать за животными	ИЛИ	1б. Обслуживать машины
2а. Помогать больным людям	ИЛИ	2б. Составлять таблицы, схемы
3а. Следить за качеством книжных иллюстраций, плакатов, художественных открыток	ИЛИ	3б. Следить за состоянием, развитием растений
4а. Обрабатывать материалы (дерево, ткань, металл и т.д.)	ИЛИ	4б. Доводить товары до потребителя, продавать, рекламировать
5а. Обсуждать научно-популярные книги, статьи.	ИЛИ	5б. Обсуждать художественные книги
6а. Выращивать животных какой-либо породы	ИЛИ	6б. Тренировать товарищей в выполнении каких-либо действий
7а. Копировать рисунки, изображения	ИЛИ	7б. Управлять каким-либо грузовым средством
8а. Сообщать, разъяснять людям нужные им сведения	ИЛИ	8б. Оформлять выставки, витрины
9а. Ремонтировать вещи, изделия, дома	ИЛИ	9б. Искать, исправлять ошибки в текстах, таблицах, рисунках
10а. Лечить животных	ИЛИ	10б. Выполнять вычисления, расчеты
11а. Выводить новые сорта растений	ИЛИ	11б. Конструировать, проектировать новые виды промышленных изделий
12а. Разбирать споры, ссоры между людьми, убеждать, поощрять	ИЛИ	12б. Разбираться в чертежах, схемах, таблицах
13а. Изучать работу творческих кружков	ИЛИ	13б. Наблюдать, изучать жизнь микробов
14а. Налаживать медицинскую аппаратуру	ИЛИ	14б. Оказывать людям медицинскую помощь
15а. Составлять точные описания-отчеты о наблюдаемых явлениях, событиях, измеряемых объектах и др.	ИЛИ	15б. Художественно описывать, изображать события
16а. Делать лабораторные анализы в больнице	ИЛИ	16б. Принимать, осматривать больных, беседовать с ними, назначать лечение
17а. Красить или расписывать стены помещений, поверхность изделий	ИЛИ	17б. Осуществлять монтаж или сбор машин, приборов
18а. Организовывать походы сверстников или младших школьников в театры, музеи и т.п.	ИЛИ	18б. Играть на сцене, принимать участие в концертах

19а. Изготавливать по чертежам детали, изделия, строить здания	ИЛИ	19б. Заниматься черчением, копировать чертежи, карты
20а. Вести борьбу с болезнями растений, вредителями леса, сада.	ИЛИ	20б. Работать на компьютере (печатать текст).

ЛИСТ ОТВЕТОВ

Человек – Природа	Человек – Техника	Человек – Человек	Человек – Знаковая система	Человек – Художественный образ
1а	1б	2а	2б	3а
3б	4а	4б	5а	5б
6а	7б	6б	9б	7а
10а	9а	8а	10б	8б
11а	11б	12а	12б	13а
13б	14а	14б	15а	15б
16а	17б	16б	19б	17а
20а	19а	18а	20б	18б
Сумма баллов:	Сумма баллов:	Сумма баллов:	Сумма баллов:	Сумма баллов:

Подробная интерпретация результатов опросника ДДО (Е.А. Климов)

Школьнику при выборе вакансии рекомендуется выбрать тот тип профессий, который получил максимальное количество знаков баллов.

Название типов профессий:

1. «человек–природа» – все профессии, связанные с растениеводством, животноводством и лесным хозяйством;
2. «человек–техника» – все технические профессии;
3. «человек–человек» – все профессии, связанные с обслуживанием людей, с общением;
4. «человек–знак» – все профессии, связанные с обсчетами, цифровыми и буквенными знаками, в том числе и музыкальные специальности;
5. «человек–художественный образ» – все творческие специальности.

Краткое описание типов профессий

I. «Человек-природа». Если вы любите работать в саду, огороде, ухаживать за растениями, животными, любите предмет биологию, то ознакомьтесь с профессиями типа «человек-природа».

Предметом труда для представителей большинства профессий типа «человек - природа» являются:

- животные, условия их роста, жизни;
- растения, условия их произрастания.

Специалистам в этой области приходится выполнять следующие виды деятельности:

- изучать, исследовать, анализировать состояние, условия жизни растений или животных (агроном, микробиолог, зоотехник, гидробиолог, агрохимик, фитопатолог);
- выращивать растения, ухаживать за животными (лесовод, полевод, цветовод, овощевод, птицевод, животновод, садовод, пчеловод);
- проводить профилактику заболеваний растений и животных (ветеринар, врач карантинной службы).

Психологические требования профессий «человек-природа»:

- развитое воображение, наглядно-образное мышление, хорошая зрительная память, наблюдательность, способность предвидеть и оценивать изменчивые природные факторы;
- поскольку результаты деятельности выявляются по прошествии довольно длительного времени, специалист должен обладать терпением, настойчивостью, должен быть готовым работать вне коллективов, иногда в трудных погодных условиях, в грязи и т. п.

II. «Человек-техника»

Если вам нравятся лабораторные работы по физике, химии, электротехнике, если вы делаете модели, разбираетесь в бытовой технике, если вы хотите создавать, эксплуатировать или ремонтировать машины, механизмы, аппараты, станки, то ознакомьтесь с профессиями «человек-техника».

Предметом труда для представителей большинства профессий типа «человек - техника» являются:

- технические объекты (машины, механизмы);
- материалы, виды энергии.

Специалистам в этой области приходится выполнять следующие виды деятельности:

- создание, монтаж, сборка технических устройств (специалисты проектируют, конструируют технические системы, устройства, разрабатывают процессы их изготовления. Из отдельных узлов, деталей собирают машины, механизмы, приборы, регулируют и налаживают их);
- эксплуатация технических устройств (специалисты работают на станках, управляют транспортом, автоматическими системами);
- ремонт технических устройств (специалисты выявляют, распознают неисправности технических систем, приборов, механизмов, ремонтируют, регулируют, налаживают их).

Психологические требования профессий «человек-техника»:

- хорошая координация движений;
- точное зрительное, слуховое, вибрационное и кинестетическое восприятие;
- развитое техническое и творческое мышление и воображение;
- умение переключать и концентрировать внимание;
- наблюдательность.

III. «Человек-человек»

Предметом труда для представителей большинства профессий типа «человек-человек» являются:

- люди.

Специалистам в этой области приходится выполнять следующие виды деятельности:

- воспитание, обучение людей (воспитатель, учитель, спортивный тренер);
- медицинское обслуживание (врач, фельдшер, медсестра, няня);
- бытовое обслуживание (продавец, парикмахер, официант, вахтер);
- информационное обслуживание (библиотекарь, экскурсовод, лектор);
- защита общества и государства (юрист, милиционер, инспектор, военнослужащий).

Психологические требования профессий «человек-человек»:

- стремление к общению, умение легко вступать в контакт с незнакомыми людьми;
- устойчивое хорошее самочувствие при работе с людьми;
- доброжелательность, отзывчивость;
- выдержка;
- умение сдерживать эмоции;
- способность анализировать поведение окружающих и свое собственное, понимать намерения и настроение других людей, способность разбираться во взаимоотношениях людей, умение улаживать разногласия между ними, организовывать их взаимодействие;
- способность мысленно ставить себя на место другого человека, умение слушать, учитывать мнение другого человека;
- способность владеть речью, мимикой, жестами;
- развитая речь, способность находить общий язык с разными людьми;
- умение убеждать людей;
- аккуратность, пунктуальность, собранность;
- знание психологии людей.

IV. «Человек-знаковая система»

Если вы любите выполнять вычисления, чертежи, схемы, вести картотеки, систематизировать различные сведения, если вы хотите заниматься программированием, экономикой или статистикой и т. п., то знакомьтесь с профессиями типа «человек-знаковая система». Большинство профессий этого типа связано с переработкой информации.

Предметом труда для представителей большинства профессий типа «человек-знаковая система» являются:

- тексты на родном или иностранном языках (редактор, корректор, машинистка, делопроизводитель, телеграфист, наборщик);
- цифры, формулы, таблицы (программист, оператор ЭВМ, экономист, бухгалтер, статистик);
- чертежи, схемы, карты (конструктор, инженер-технолог, чертежник, копировальщик, штурман, геодезист);
- звуковые сигналы (радист, стенографист, телефонист, звукооператор).

Психологические требования профессий «человек-знаковая система»:

- хорошая оперативная и механическая память;
- способность к длительной концентрации внимания на отвлеченном (знаковом) материале;
- хорошее распределение и переключение внимания;
- точность восприятия, умение видеть то, что стоит за условными знаками;
- усидчивость, терпение;
- логическое мышление.

V. «Человек-художественный образ»

Предметом труда для представителей большинства профессий типа «человек-знаковая система» является:

- художественный образ, способы его построения.

Специалистам в этой области приходится выполнять следующие виды деятельности:

- создание, проектирование художественных произведений (писатель, художник, композитор, модельер, архитектор, скульптор, журналист, хореограф);
- воспроизведение, изготовление различных изделий по образцу (ювелир, реставратор, гравер, музыкант, актер, столяр-краснодеревщик);
- размножение художественных произведений в массовом производстве (мастер по росписи фарфора, шлифовщик по камню и хрусталу, маляр, печатник).

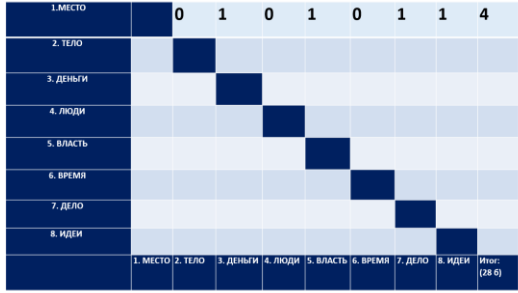
Психологические требования профессий «человек-художественный образ»:

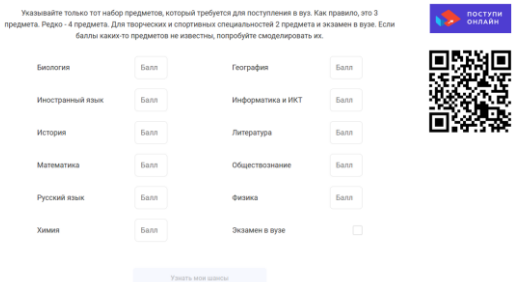
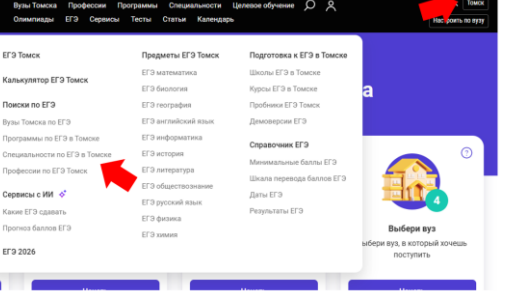
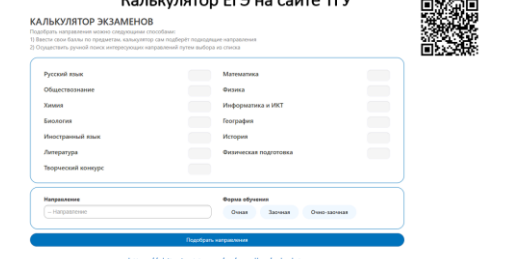
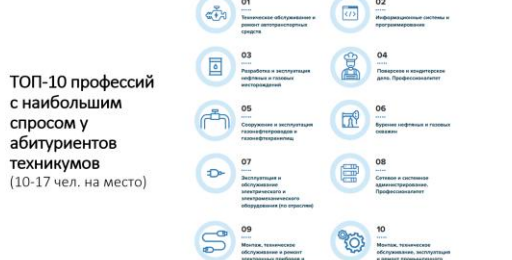
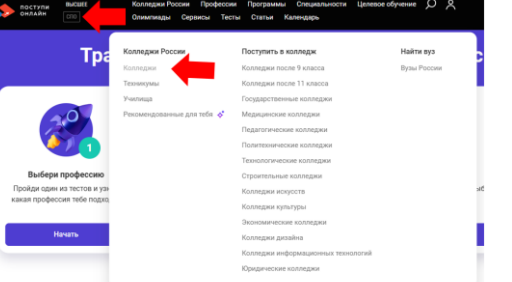
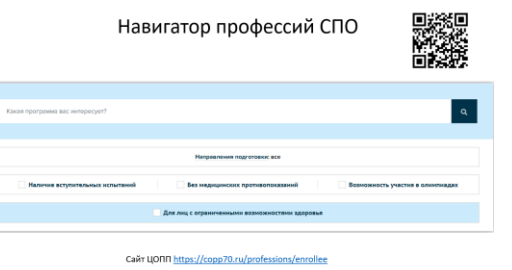
- художественные способности; развитое зрительное восприятие;
- наблюдательность, зрительная память; наглядно-образное мышление; творческое воображение;
- знание психологических законов эмоционального воздействия на людей.

Вариант тренинга для 8-10 классов

№	Содержание	Слайд
1.	Вводная часть. Знакомство с планом тренинга.	

2.	Дискуссия с обучающимися: какие ступени обучения они знают.	Система образования варианты получения образования в России																																																																																										
3.	Разбор системы образования в РФ: длительность обучения на каждом этапе, последовательность этапов обучения, возможные альтернативные пути, бюджетная/ платная / целевая форма обучения. Какое обучение и возможности есть после получения среднего и высшего профессионального образования.	Система образования в России 																																																																																										
4.	Выдача раздаточного материала в виде напечатанной таблицы и пояснение цели методики – анализ предпочтений при выборе ценностей при построении образовательной и профессиональной карьеры. Методика выбора взята из опыта совместной работы с НИ ТГУ.	Таблица выбора анализ предпочтений																																																																																										
5.	Пояснение представленных в таблице ценностей: «место» – ценность местожительства, места работы для человека относительно остальных; «тело» - ценность физического и психологического здоровья, красоты; «деньги» - материальные ценности, зарплата; «люди» - ценность социального окружения, семьи, друзей, коллег; «власть» - ценность управленческой, организаторской деятельности, должности, управления другими людьми; «время» - ценность времени как ресурса и возможности проводить время с пользой, не тратить впустую; «дело» - ценность трудовой деятельности, учебы, занятий и хобби; «идеи» - ценность воплощения своих творческих идей в жизнь, возможность воплощать то, что придумал.	<table><tr><td>1. МЕСТО</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>2. ТЕЛО</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>3. ДЕНЬГИ</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>4. ЛЮДИ</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>5. ВЛАСТЬ</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>6. ВРЕМЯ</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>7. ДЕЛО</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>8. ИДЕИ</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td></td><td>1. МЕСТО</td><td>2. ТЕЛО</td><td>3. ДЕНЬГИ</td><td>4. ЛЮДИ</td><td>5. ВЛАСТЬ</td><td>6. ВРЕМЯ</td><td>7. ДЕЛО</td><td>8. ИДЕИ</td><td>Итого: (28 б.)</td></tr></table>	1. МЕСТО										2. ТЕЛО										3. ДЕНЬГИ										4. ЛЮДИ										5. ВЛАСТЬ										6. ВРЕМЯ										7. ДЕЛО										8. ИДЕИ											1. МЕСТО	2. ТЕЛО	3. ДЕНЬГИ	4. ЛЮДИ	5. ВЛАСТЬ	6. ВРЕМЯ	7. ДЕЛО	8. ИДЕИ	Итого: (28 б.)
1. МЕСТО																																																																																												
2. ТЕЛО																																																																																												
3. ДЕНЬГИ																																																																																												
4. ЛЮДИ																																																																																												
5. ВЛАСТЬ																																																																																												
6. ВРЕМЯ																																																																																												
7. ДЕЛО																																																																																												
8. ИДЕИ																																																																																												
	1. МЕСТО	2. ТЕЛО	3. ДЕНЬГИ	4. ЛЮДИ	5. ВЛАСТЬ	6. ВРЕМЯ	7. ДЕЛО	8. ИДЕИ	Итого: (28 б.)																																																																																			

9.	Заполнение таблицы происходит индивидуально и осуществляется по строкам слева направо и сверху вниз. Если обучающийся сравнивая ценности «место» и «тело» делает выбор в пользу «места», то в клетке пересечения строки «место» с столбцом «тело» он ставит 1. Если выбирает ценность «тело», указанного в самой нижней строке, то ставит 0. После заполнения обучающиеся подсчитывают количество баллов по строкам у каждой ценности. Разбор с обучающимися получившегося рейтинга ценностей в группе: какие ценности набрали больше и меньше всего баллов у каждого.																																					
10.	Презентация профориентационных ресурсов с бесплатными профтестами для школьников кроме тестов платформы «Билет в будущее», которые они выполняют на уроках в школе.																																					
11.	Представленные профтесты в сети интернет из сервисов: поступи онлайн, тестометрика, профгид, профтест, учеба.ру, фоксфорд, ЦОПП, Кадровый центр «Работа России» и навигатор.																																					
12.	Вопрос к аудитории: что такое калькулятор ЕГЭ и зачем он нужен? Обсуждение ответов обучающихся.																																					
13.	Вопрос к аудитории: что такое минимальный проходной балл? Обсуждение ответов обучающихся.	Минимальный проходной балл при поступлении <table border="1"> <thead> <tr> <th>Предмет</th> <th>Минимальный балл ЕГЭ в 2025/26 году</th> <th>Минимальный балл ЕГЭ в 2026/27 году</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>Русский язык</td><td>40</td><td>40</td></tr> <tr><td>Математика профильного уровня</td><td>40</td><td>40</td></tr> <tr><td>Физика</td><td>39</td><td>41</td></tr> <tr><td>Обществознание</td><td>45</td><td>45</td></tr> <tr><td>История</td><td>36</td><td>40</td></tr> <tr><td>Информатика</td><td>44</td><td>45</td></tr> <tr><td>Иностранный язык</td><td>30</td><td>40</td></tr> <tr><td>Литература</td><td>40</td><td>40</td></tr> <tr><td>Биология</td><td>39</td><td>40</td></tr> <tr><td>География</td><td>40</td><td>40</td></tr> <tr><td>Химия</td><td>39</td><td>40</td></tr> </tbody> </table>	Предмет	Минимальный балл ЕГЭ в 2025/26 году	Минимальный балл ЕГЭ в 2026/27 году	Русский язык	40	40	Математика профильного уровня	40	40	Физика	39	41	Обществознание	45	45	История	36	40	Информатика	44	45	Иностранный язык	30	40	Литература	40	40	Биология	39	40	География	40	40	Химия	39	40
Предмет	Минимальный балл ЕГЭ в 2025/26 году	Минимальный балл ЕГЭ в 2026/27 году																																				
Русский язык	40	40																																				
Математика профильного уровня	40	40																																				
Физика	39	41																																				
Обществознание	45	45																																				
История	36	40																																				
Информатика	44	45																																				
Иностранный язык	30	40																																				
Литература	40	40																																				
Биология	39	40																																				
География	40	40																																				
Химия	39	40																																				

14.	Знакомство обучающихся с принципом работы калькуляторов ЕГЭ на примере сайта «поступи онлайн».	Укажите свои баллы по итогам ЕГЭ Указывайте только тот набор предметов, который требуется для поступления в вуз. Как правило, это 3 предмета. Радио - 4 предмета. Для теоретических и спортивных специальностей 2 предмета и экзамен в вузе. Если баллы каких-то предметов не известны, попробуйте сдублировать их. 
15.	Демонстрация обучающимся различных профильных направлений и специальностей в соответствии с выбранными ЕГЭ.	
16.	Знакомство обучающихся с принципом работы калькуляторов ЕГЭ на примере сайта НИ ТГУ.	Калькулятор ЕГЭ на сайте ТГУ КАЛЬКУЛЯТОР ЭКЗАМЕНОВ Подобрать направление можно следующим образом: 1) Ввести свои баллы по предметам, кандидаты для которых подберут подходящее направление 2) Определить нужный класс интерпретации направлений (лучше выбрать из списка)  https://abiturient.tsu.ru/enrollee/calculator
17.	Дискуссия о востребованности различных рабочих профессий в регионе и разбор 10 профессий, пользующихся наибольшим спросом у абитуриентов техникумов.	ТОП-10 профессий с наибольшим спросом у абитуриентов техникумов (10-17 чел. на место) 
18.	Демонстрация системы поиска различных направлений и специальностей техникумов и колледжей, описания и программы обучения. Разбор на примере сайта «поступи онлайн».	
19.	Демонстрация системы поиска различных направлений и специальностей техникумов и колледжей, описания и программы обучения. Разбор на примере навигатора профессий на сайте ЦОП.	Навигатор профессий СПО  сайт ЦОП https://copo70.ru/professions/enrollee

	1. Место	2. Тело	3. Деньги	4. Люди	5. Власть	6. Время	7. Дело	8. Идеи	Итог: (28 б)
--	-------------	------------	--------------	------------	--------------	-------------	------------	------------	-----------------

Матрица выбора профессии (Г.В. Резапкина)

Шаг первый. Первым делом решите, что из нижеследующего интересует вас больше всего.

Группы, менеджмент	Люди, психология	Природа, биология	Разработка, математика	Тело, спорт	Слова, обучение	Звуки, музыка	Облик искусство
А	Б	В	Г	Д	Е	Ж	З

Шаг второй. Выберите вариант, который на ваш взгляд описывает вас лучше всего.

Планирующий, организующий, управляющий	Чёткий, просчитывающий, логичный	Хорошо обучающийся, размышляющий	Любознательный, экспериментирующий, готовый на риск	Гибкий, спокойный, практичный
1	2	3	4	5

Шаг третий. Теперь у вас имеется комбинация буквы и цифры, например, «А 2». Найдите в приведённой ниже матрице, клетку, соответствующую вашему сочетанию буквы и цифры, и увидите там слова, которые укажут направление вашей карьеры, позволят вам по-настоящему исследовать возможности, открытые для вашего конкретного типа интеллекта.

	1	2	3	4	5
А	Управление производством	Производственный менеджмент	Контроль качества	Проектирование, исследования	Коммерческие услуги, торговля
Б	Планирование, администрирование	Консультирование, психотерапия	Научные исследования	Написание текстов, редактирование	Социальная работа, работа с молодёжью
В	Среднее звено руководства	Издатель, редактор	Академическое исследование	Проектирование, изобретения	Экология, окружающая среда
Г	Руководство проектом	Системный анализ	Закупки, логистика	Инженер - конструктор	Проектировщик, руководитель группы
Д	Собственный бизнес	Спортивный обозреватель, комментатор	Танец, сценическая деятельность	Работа на свежем воздухе	Журналист, тренер
Е	Литературный агент, PR-менеджер	Преподаватель, актёр, редактор	Научный исследователь, критик	Писатель, поэт	PR, журналист / СМИ
Ж	Агент, менеджер в искусстве	Реклама, тексты песен	Музыкальный критик	Композитор, музыкант	Преподаватель музыки, аккомпаниатор

3	Администратор в сфере искусства, работник музея	Проектировщик, дизайнер, преподаватель в искусстве	Устроитель выставок,	Артист, продюсер	Инновационная деятельность
---	---	--	----------------------	------------------	----------------------------

Настольная игра «Не в деньгах счастье»

Игра «Не в деньгах счастье» разработана для школьников от 12 лет. Задача игры – познакомить подростков с разными типами финансовых услуг – вкладами, кредитами, пенсионными накоплениями, страхованием, а также научить их основам планирования бюджета.

Игра создана по заказу Министерства финансов Российской Федерации в ходе реализации совместного Проекта Российской Федерации и Международного банка реконструкции и развития «Содействие повышению уровня финансовой грамотности населения и развитию финансового образования в Российской Федерации».

Описание игры доступно по ссылке: <https://storage.yandexcloud.net/dobro-static/prod/docs/b87fb1a3-363f-0280-a5a4-a4f99e45a092/rukovodstvo.pdf>

На основании соглашения от 2016 года МАОУ «Планирование карьеры» является представительством Регионального центра финансовой грамотности Томской области, который и предоставил 10 комплектов игр для школьников.

Профориентационная ролевая игра «Трудоустройство»

Аннотация

В процессе игры участники знакомятся с условиями и этапами трудоустройства. Игра знакомит школьников с особенностями работы команды и необходимостью грамотного распределения обязанностей. Участники объединяются в команды, распределяют роли в рамках которой выполняют задание. Школьникам предстоит представить результаты своей работы в рамках той роли, которую они выбрали. Участники в роли директора оценивают работу и навыки участников других команд. По итогу игры определяются участники, лучше всего справившиеся со своей ролью.

Актуальность

Профориентационная ролевая игра «Трудоустройство» разработана с учетом современных требований, практикоориентированного подхода, интерактивного обучения в игре, развития универсальных компетенций, самоанализа деятельности исходя из выполняемой профессиональной роли, способностей и компетенций каждого обучающегося. Основная идея игры заключается в моделировании образовательного пространства таким образом, что школьники погружаются в деятельность конструкторского бюро и примеряют на себя различные профессиональные роли при выполнении поставленных задач.

В соответствии с ФГОС общего образования приоритетом становится формирование не только предметных знаний, но и метапредметных компетенций. Игра «Трудоустройство» способствует развитию:

- коммуникативных навыков (умение слушать, аргументировать, договариваться);
- навыков командной работы (распределение ролей, координация действий);
- критического и проектного мышления;
- навыков самопрезентации и публичного выступления;
- тайм-менеджмента и ответственности за результат.

Цель: сформировать у школьников базовые компетенции в сфере трудоустройства и командной работы через моделирование профессиональных ситуаций.

Задачи:

1. Познакомить обучающихся с основными этапами трудоустройства и дать представление о различных профессиональных ролях и обязанностях специалистов;
2. Развить коммуникативные навыки и навыки работы в команде;
3. Развить уважительное отношение к разным профессиональным ролям и специальностям.

Целевая группа: обучающиеся 6-10 классов.

Форма проведения мероприятия: ролевая игра.

Методы работы: метод проектов, метод интервью, игровые методы.

Длительность игры: 80 минут.

Описание хода игры

Содержание игры «Трудоустройство» легко воспроизводить и не требует специального обучения. Игра проводится отдельно по возрастным категориям: 6-7 класс и 8-10 класс. В командах по 4 человека.

План проведения

Время	Деятельность ведущего	Деятельность обучающихся
5 минут	Приветствие. Объяснение цели и плана игры.	Слушают внимательно.
10 минут	Знакомство школьников с основными этапами трудоустройства, особенностями их прохождения и подготовки документов.	Слушают ведущего, обсуждают и предлагают варианты.
10 минут	Объяснение особенностей командной работы и сопоставление работы команды и компании.	Слушают ведущего, предлагают варианты по сходству и различия работы команды и компании.
5 минут	Ведущий дает вводную задачу на игру: все команды являются конструкторским бюро, в каждом работает 4 специалиста, участникам необходимо распределить роли.	Участникам в командах необходимо договориться и распределить роли между собой: • Директор – создание и управление бюро, определение цены товара, принятие ответственности. • Конструктор – создание моделей товара. • Технолог – разработка технической документации на товар. • Бренд-менеджер – разработка рекламы, бренда, слогана.

25 минут	Ведущий объявляет задание для бюро: разработать модель транспортного средства. Участникам выдаются листы белой бумаги формата А4, ручки, карандаши, линейки и стирательные резинки.	Участники конструкторского бюро в рамках распределенных ролей обсуждают общую идею и выполняют каждый свою задачу: 1. Нарисовать модель средства; 2. Инструкция по эксплуатации транспортного средства; 3. Определить стоимость транспортного средства; 4. Создать рекламу.
10 минут	Ведущий поясняет, как будет происходить презентация разработок. Условия презентации: исходя из своей роли рассказать о своей работе по разработке транспортного средства так, чтобы вас пригласили на работу. Алгоритм переходов участников в другие команды объявляется ведущим. Участники, которые пересаживаются вернутся обратно только в конце игры. Переход №1: Сначала по часовой стрелке в следующую команду пересаживается каждый конструктор и презентует. Переход №2: Против часовой стрелки пересаживается каждый технолог. Переход №3: По часовой стрелке через одну команду пересаживаются все бренд-менеджеры. На каждой презентации задача директора – оценить специалиста и его работу и принять решение, возьмет ли его к себе в команду или нет.	Участники по очереди пересаживаются в указанные команды и презентуют свою деятельность в рамках работы в роли конструктора, ведущего, бренд-менеджера. На каждой презентации задача директора – оценить специалиста и его работу и принять решение, возьмет ли его к себе в команду или нет. Приглашаемым работать в конструкторское бюро директор должен выдать пригласительный.
15 минут	Ведущий дает команду участникам вернуться в свои первоначальные команды и приглашает на сцену всех директоров. Предлагает каждому ведущему ответить на вопросы: • Удалось ли организовать работу своего бюро, справилась ли команда? • Как оценивали работу каждого приходящего специалиста? • Сколько приглашений принесли участники команды?	Участники возвращаются в свои первоначальные команды, подсчитывают количество полученных приглашений от директоров. Директора рассказывают, что оценивали в презентации каждого специалиста и как принимали решения о приглашении в свое бюро.

Система оценивания результатов игры

Профориентационная игра «Трудоустройство» дает несколько уровней системы оценивания.

1. Оценка обучающимися, выступающими в роли директоров, презентации работы обучающихся-конструкторов, технологов и бренд-менеджеров и своей работы в роли директора.

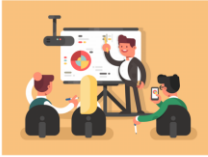
2. В ходе игры педагог также может анализировать личностные результаты каждого ученика, наблюдая определенные поведенческие индикаторы, свидетельствующие о полном наличии/частичном наличии/отсутствии сформированных готовностей: работать в команде, руководить командой, успешно презентовать проделанную работу.

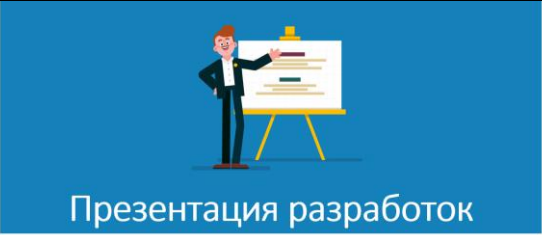
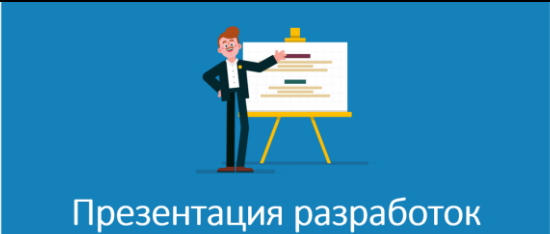
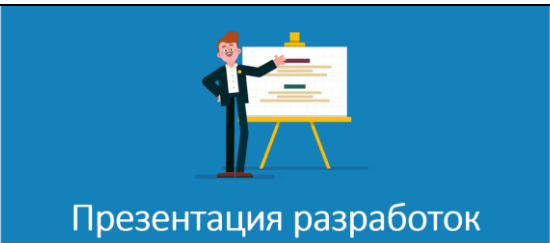
Таким образом, профориентационная ролевая игра «Трудоустройство» отвечает современным образовательным трендам и социальным запросам:

- реализует практико-ориентированный и интерактивный подход;
- развивает универсальные компетенции;
- помогает обучающимся осознанно подойти к выбору профессии;
- готовит их к реальным условиям трудоустройства через игровой формат.

Презентация к игре

№	Этап игры	Слайд										
9.	Вводная часть.	 игра «ТРУДОУСТРОЙСТВО» Программа «Навигатор профессий»										
10.	Знакомство школьников с основными этапами трудоустройства.	Основные этапы трудоустройства <table><tr><td>Поиск и подготовка</td><td>Оцените свои навыки, изучите вакансии на профильных сайтах, создайте резюме</td></tr><tr><td>Собеседования</td><td>Могут проходить в несколько этапов, содержать тесты или кейсы</td></tr><tr><td>Документы (согласно ТК РФ)</td><td>Паспорт, СНИЛС, трудовая книжка, документы об образовании</td></tr><tr><td>Оформление</td><td>Заключается трудовой договор, издается приказ о приеме, оформляется личная карточка</td></tr><tr><td>Испытательный срок</td><td>Частая практика для проверки соответствия сотрудника требованиям</td></tr></table>	Поиск и подготовка	Оцените свои навыки, изучите вакансии на профильных сайтах, создайте резюме	Собеседования	Могут проходить в несколько этапов, содержать тесты или кейсы	Документы (согласно ТК РФ)	Паспорт, СНИЛС, трудовая книжка, документы об образовании	Оформление	Заключается трудовой договор, издается приказ о приеме, оформляется личная карточка	Испытательный срок	Частая практика для проверки соответствия сотрудника требованиям
Поиск и подготовка	Оцените свои навыки, изучите вакансии на профильных сайтах, создайте резюме											
Собеседования	Могут проходить в несколько этапов, содержать тесты или кейсы											
Документы (согласно ТК РФ)	Паспорт, СНИЛС, трудовая книжка, документы об образовании											
Оформление	Заключается трудовой договор, издается приказ о приеме, оформляется личная карточка											
Испытательный срок	Частая практика для проверки соответствия сотрудника требованиям											

11.	Особенности командной работы.	Командная работа • Общая цель, которую все понимают и искренне стремятся достичь • Взаимозависимые задачи - результат работы одного нужен другому • Понятные роли - каждый знает, за что отвечает он и за что — коллеги • Общая ответственность за результат 
12.	Объяснение правил игры.	 Конструкторское бюро Ваша команда
13.	Распределение ролей.	Распределите роли в команде • Директор – создание и управление бюро, определение цены товара, принятие ответственности • Конструктор – создание моделей товара • Технолог – разработка технической документации на товар • Бренд-менеджер - разработка рекламы, бренда, слогана 
14.	Задача командам и функционал ролей.	Задача: Разработать транспортное средство 1. Нарисовать модель средства 2. Инструкция по использованию транспортного средства 3. Определить стоимость транспортного средства 4. Создать рекламу 
15.	Условия и требования к презентации.	Поиск компании для трудоустройства Участник команды может получить приглашение на трудоустройство от директора – наклейку. 

16.	Алгоритм перехода участников в другие команды.	 Презентация разработок Пересаживаются все КОНСТРУКТОРЫ в команду +1 к номеру своей команды
17.	Алгоритм перехода участников в другие команды.	 Презентация разработок Пересаживаются все ТЕХНОЛОГИ в команду -1 от номера своей команды
18.	Алгоритм перехода участников в другие команды.	 Презентация разработок Пересаживаются все БРЕНД-МЕНЕДЖЕРЫ в команду +2 от номера своей команды
19.	Анализ работы директорами. Рефлексия. Подведение итогов игры.	 Подсчет голосов о приглашении на работу Сколько наклеек принесли участники