



германия
кызматташтыгы
DEUTSCHE ZUSAMMENARBEIT

Исполнитель:

giz Deutsche Gesellschaft
für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH



Министерство Труда и
Социального Развития
Кыргызской Республики



Системный подход для услуг по профориентации, оказываемых службами занятости в Кыргызстане Рекомендации

Выходные данные

Издатель

Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH
Головные офисы в гг. Бонн и Эшборн, Германия
Программа «Содействие занятости и профессиональному обучению»
Ул. Исанова 96
720001 Бишкек, Кыргызстан
Т +996 312 90 91 47
F +996 312 90 65 58
giz-kirgisistan@giz.de
www.giz.de
www.giz-employment.kg

В сотрудничестве с Министерством труда и социального развития
Кыргызской Республики

Опубликовано

ООО "Printhouse Ltd"

Дизайн

ООО "Spark Design and Communication"

По состоянию на

Декабрь 2018

Фото/Изображения

Архив программы GIZ

Авторы

Маргарета Линдер и Вальтер Бенс

GIZ несет ответственность за содержание данной публикации

По поручению

Федерального министерства экономического сотрудничества и
развития Германии (BMZ)

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	5
1. ОПРЕДЕЛЕНИЯ	6
1.1. Профориентация	6
1.2. Профориентация при выборе профессии	6
1.3. Определение термина «консультация»	8
2. НАВЫКИ КОНСУЛЬТАНТА	9
3. ЦЕЛИ, ЗАДАЧИ И ЦЕЛЕВЫЕ ГРУППЫ ПО ПРОФОРИЕНТАЦИИ	11
3.1. Цели	11
3.2. Задачи	12
3.3. Целевые группы	13
3.3.1. Школьники	13
3.3.2. Молодежь до 28 лет	14
3.3.3. Выпускники ВУЗов и студенты	14
3.3.4. Работники от 28 лет	15
4. МЕТОДЫ И ИНСТРУМЕНТЫ ПРОФОРИЕНТАЦИИ	16
4.1. Профориентация и консультация школьников	18
4.1.1. Руководство по ведению консультации	19
4.1.2. Навигатор интересов – применение	20
4.1.3. Список профессий	21
4.1.4. Тест на выявление компетенций	21
4.1.5. Дневник выбора профессии	21
4.1.6. Приключенческий маршрут «Попробуй пять»	21
4.1.7. Факторы успеха удавшейся профориентации	22
4.1.8. Ящик идей	23
4.2. Профориентация выпускников ВУЗов	27
4.3. Профориентация взрослых работников	27

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ЯРМАРКИ И ЯРМАРКИ ВАКАНСИЙ	29
5.1. Ярмарки профобразования	29
5.2. Вузовская ярмарка / ярмарка карьеры	30
5.3. Ярмарки вакансий	31
5.4. Факторы успеха образовательной ярмарки	32
6. СОТРУДНИЧЕСТВО С ДРУГИМИ УЧАСТНИКАМИ ПРОФОРИЕНТАЦИИ В ПРОЦЕССЕ ВЫБОРА ПРОФЕССИИ	33
6.1. Контрольный лист – выбор партнеров для сотрудничества	35
6.2. Сотрудничество с родителями	35
6.2.1. Принципы сотрудничества	35
6.2.2. Ящик идей «Работа родителей»	36
6.3. Сотрудничество с общеобразовательными школами	38
6.4. Сотрудничество с профлицеями и университетами	38
6.5. Сотрудничество с государственными и частными работодателями и школами	39
7. ПРИЛОЖЕНИЯ	42
<i>Руководства к:</i>	
К разделу 4.1.2 – Навигатор интересов	43
К разделу 4.1.4 – Тест на выявление компетенций	45
К разделу 4.1.5 – Дневник выбора профессий	47
К разделу 4.1.6 – Приключенческий маршрут «Попробуй пять»	48
<i>Руководство к:</i>	
К разделу 4.1.6 – «Попробуй пять»	50
<i>Руководства к:</i>	
К разделу 4.2 – Руководство по трудоустройству для студентов / выпускников ВУЗов	61
К разделу 4.2 – «Вопросы на собеседовании» – Информационные листки для студентов / выпускников ВУЗов	62
К разделу 4.2 – Рабочие листы для анализа компетенций выпускников ВУЗов	63
ТЕТРАДЬ ДЛЯ РОДИТЕЛЕЙ	65

ВВЕДЕНИЕ

Все чаще признается тот факт, что консультирование по образованию и профессии может вносить значительный вклад в достижение четырёх целей государственной политики, таких как экономическое развитие, эффективность рынка труда, социальная интеграция и обучение на протяжении всей жизни. Консультирование по профессии расширяет возможности трудоустройства и адаптации, поскольку при этом оказывает помощь человеку при принятии решений, связанных с карьерой, как в отношении первичного выхода на рынок труда, так и в отношении профессиональных изменений.

При этом профориентация представляет собой как правило не продукт одной единственной органичной системы, а является результатом взаимодействия различных систем внутри общего и профессионального образования, сферы труда, местных рабочих сообществ и частного сектора. Для укрепления системы профориентации необходимо сотрудничество различных участников на национальном и региональном уровнях при стратегической разработке мероприятий, а также для их внедрения и во избежание дублирований и дублирования в предложениях. При этом службы занятости, работодатели, профсоюзы, образовательные учреждения и организации, предоставляющие услуги по консультированию, играют значительную роль как участники.

Для разработки всеохватывающей системы непрерывной профориентации необходимо соответствовать потребностям в консультации и ориентации молодежи и взрослых как посредством достаточного потенциала консультантов, так и их качеством.

Кроме того, важно улучшать возможности доступа к профконсультации, выстраивать количество и качество информации по профессиям, а также налаживать финансирование профконсультаций.

Цели и задачи высокого уровня на национальном уровне для создания системы профориентации:

- Улучшение координации между ключевыми министерствами
- Создание прозрачности и полноценности предложений
- Разработка подходящих и актуальных материалов
- Использование информации о рынке труда
- Разработка стандартов качества
- Связь с общественностью по ознакомлению с услугами

В данной рекомендации в особенности освещена роль служб занятости. Для этой цели сначала излагаются общие определения, а также требования и профиль компетенций профессионального консультанта. Во второй главе кратко излагаются цели и задачи служб занятости, в особенности объясняется профориентационная работа и ее целевые группы.

В третьей главе собраны методы и инструменты для групп клиентов, а также описываются разные этапы в карьере. В четвертой главе особое внимание уделяется организации ярмарок. Поскольку профессиональная ориентация как общая социальная задача может быть достигнута только в рамках сотрудничества с другими участниками, в пятой главе рассматриваются идеи сотрудничества с родителями, школами, работодателями. Здесь становится ясно, что четкое разделение в главах затруднено, поскольку успешное сотрудничество между участниками является основой почти каждого предложения службы занятости.

Руководство систематизирует при помощи имеющихся методов и материалов уже успешные инструменты и указывает на апробированные модели сотрудничества между школами, предприятиями и службами занятости. Дополненные информацией об обеспечении качества и качества уже используемых инструментов, они объединяются в форме справочника, с которыми могут работать службы занятости и другие партнеры по сотрудничеству, поддерживаемые рабочими листами, формулами и примерами.

В «ящике идей» представлены проекты и инициативы, которые считаются наиболее подходящими примерами для удавшейся кооперации и успешных дидактически-методических концепций.

При помощи руководства службы занятости получают опробованные инструменты для формирования систематической и устойчивой концепции профессиональной ориентации для взрослых и подготовки выбора профессии среди молодежи.

Однако руководство не должно пониматься как окончательный или статичный продукт, оно должно дальше разрабатываться, актуализироваться и дополняться апробированными подходами и инструментами на постоянной основе.

Это является в особенности постоянной и долгосрочной задачей служб занятости, для которых профориентация является задачей на законодательной основе.

1.1. ПРОФОРИЕНТАЦИЯ

Профессиональная ориентация представляет собой все услуги и мероприятия, содействующие гражданам любого возраста и в любом периоде жизни в принятии решения относительно образования, профессиональной подготовки и карьеры, а также эффективного планирования их жизни. Такого рода услуги могут быть предоставлены в школах, университетах, государственных службах и в частном секторе. Мероприятия могут быть направлены как на отдельное лицо, так и на группу лиц. Также консультация проводится лично или с помощью различных средств коммуникации (Например, таких как, горячие линии или услуги, оказываемые онлайн).

Профессиональная ориентация предлагает следующие услуги:

- Информация о профессиях и профессиональной карьере (в распечатанной, электронной и других формах);
- Инструменты оценки и самооценки, например, тесты;
- Личные консультации;
- Профессиональное обучение или переобучение;
- Методы по поиску работы.

(См.: Руководство по карьере – Руководство для разработчиков политики; ОЭСР, Европейская Комиссия и Всемирный Банк; 2004)

Итак, когда говорится о профориентации, речь идёт о профессиональном сопровождении карьерных переходов в жизни. Такие переходы имеют место на самых различных отрезках жизни. Лица, обратившиеся за консультацией, которые обращаются за поддержкой в службу занятости, обычно находятся в переходных ситуациях, характеризующимися неуверенностью, открытостью цели и необходимостью нового ориентирования и изменений.

В течение жизни существуют различные переходы, которые могут повторяться:

Общее образование	Профессиональное образование / высшее образование
Профессиональное образование	Трудовая занятость
Трудовая занятость	Новая трудовая занятость
Безработица	Повышение квалификации / трудовая занятость
Повышение квалификации	Трудовая занятость

Поэтому профориентация имеет место на протяжении всей жизни в виде адаптации, переориентации или даже основополагающей новой ориентации.

Задача сопровождения на этапе различных жизненных переходов в карьерном плане требует профессиональной компетентности в области консультирования и навыков использования методов и мероприятий в зависимости от целевой группы. (См. глава 4 «Методы»)

1.2. ПРОФОРИЕНТАЦИЯ ПРИ ВЫБОРЕ ПРОФЕССИИ

Наверняка самым важным жизненным переходом каждого человека является первый переход между общеобразовательным и профессиональным образованием или высшим образованием.

К классическим задачам взросления относится и выбор профессии. В традиционных обществах призвание мальчиков не было точно установлено профессией отца, но оно было в основном им предопределено. Сыновья крестьян становились крестьянами, сыновья офицеров – будущими офицерами. Но даже в случае исключений от этого правила человек оставался в соответствующей социальной сфере профессий.

В современных обществах это изменилось не радикально, но всё-таки значительно. К этому также относится и то, что девочки тоже могут заявлять о своих профессиональных желаниях. Новая открытость принесла с собой и огромные трудности ориентации для молодёжи. Большинство профессий неизвестны выпускникам общеобразовательных школ. Многие молодые люди имеют очень неточное представление о профессиях своих родителей и их окружении.

Каждый практик знает, насколько сложен первый выбор профессии, и насколько он важен для молодого человека. Поскольку тщательный выбор профессии закладывает фундамент для:

- Личного удовлетворения;
- Успеха в профессиональном образовании (предупреждение прерываний учебы);
- Успеха в карьере.

Но каждый практик также знает, что процесс принятия решения очень труден для молодых людей. Они нуждаются в профессиональной поддержке. Роль консультанта заключается не в том, чтобы взять на себя роль, принимающего решения, а скорее в роли сопровождающего при принятии решения. Именно молодой человек принимает решение сам, поскольку он:

- Является самым важным человеком в процессе выбора профессии;
- Ему нужно воплотить в жизнь результаты консультации;
- Ему предстоит жить с результатом консультации и профессиональным выбором далее.

ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ (ФИПО) В ГЕРМАНИИ ДАЕТ СЛЕДУЮЩЕЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ ТЕРМИНУ ПРОФОРИЕНТАЦИИ:

Профориентация молодёжи представляет собой процесс с двумя сторонами: с одной стороны, находятся молодые люди, которые ориентируют самих себя, знакомятся со своими интересами, способностями и целями. А с другой стороны, находятся требования рабочего мира, на которые нужно ориентировать молодых людей. Обе стороны должны постоянно согласовываться. Предложения по ориентации по профессии призваны помочь молодым людям распознать свои сильные стороны и интересы, разработать профессиональные перспективы и, таким образом, облегчить переход от школы к профессии.

(ФИПО – Федеральный Институт Профессионального Образования)

Современная профориентация преследует цель индивидуального сопровождения и оказания поддержки молодым людям в процессе выбора профессии. Предложения по профессиональной ориентации должны учитывать индивидуальные (учебные) предпосылки учащихся, а также удовлетворять их интересы и потребности, используя также их сильные стороны и потенциал, родители, как важные партнеры должны быть вовлечены в процесс профориентации.

Тому, кто знает, что он может предпринять, и где он хочет быть в итоге, легче достичь поставленной цели. Ранняя ориентация по профессии и продвижение междисциплинарных ключевых компетенций помогают обеспечить плавные переходы из школы в профессию. Обеспечение успешного перехода и поиск правильного пути вместе с молодёжью, это и является смыслом и целью каждой консультации, таким образом, чтобы молодые люди могли также быть успешными в своей работе и карьере.

В идеале службы занятости, школы, предприятия и родители действуют сообща.

Службы занятости как участники занимают особую позицию в рамках профориентации. Они являются важным связующим звеном между бизнесом, школами и институтами профессионального образования, а также одновременно выступают контактными лицами для родителей и молодёжи или школьников всех школ. Помимо концепций профессиональной ориентации в школах, службы занятости могут вносить свой вклад в развитие рынка труда, их консультационные компетенции и в региональных партнеров.

Система образования находится в постоянном движении. Таким образом, появляются все новые и новые профессии в таких областях как информационные технологии, и напротив наблюдается снижение спроса на некоторые виды деятельности, которые были очень востребованы несколько лет назад, например, такие как верстальщик или рисовальщик. Для школ и родителей важно быть в курсе последних событий для того, чтобы тщательно сопровождать подрастающее поколение в принятии решений об образовании и профессии. Службы занятости помогают при этом посредством профессиональной ориентации, информирования, консультирования и посреднической деятельности.

Процесс выбора профессии является продолжительным процессом и требует всесторонней ориентации. Молодежь получает помощь от служб занятости, если они:

- Имеют вопросы по желаемой профессии;
- Еще не уверены, какой профессией хотят обладать, тогда служба занятости предлагает информацию и помощь при профориентации;
- Находятся в поиске мест для прохождения практики;
- Нуждаются в помощи при подаче документов или перед собеседованием;
- Хочет получить информацию о возможностях обучения.

1.3. ОПРЕДЕЛЕНИЕ ТЕРМИНА «КОНСУЛЬТАЦИЯ»

Центральной услугой в рамках профориентации является личная консультация. Консультация по профессии направлена на консультирование молодых людей и взрослых в соответствии с их способностями, интересами и индивидуальностью, а также для поддержки их в выборе профессии или изменений в карьере. Сотрудники служб занятости являются контактными лицами по всем вопросам, касающимся профессии и рынка труда. Консультирование служб занятости является бесплатным и доступно, как правило, для всех, кто ищет поддержку.

Консультирование – это профессиональные действия консультанта при активном участии «обратившегося за советом» для эффективного и целенаправленного содействия решению проблемной ситуации. Основой для этого является успешная и структурированная коммуникация между консультантом и «обратившимся за советом».

(См.: МакЛеод, Джон – Введение в консультирование 1998)

Форматы консультации	Целевые группы
Ориентировочная консультация	Молодежь, работник
Интеграционная консультация	Безработный, работник Особые целевые группы: Лица с ограниченными возможностями, работники более старшего возраста, возвращающиеся к трудовой деятельности
Консультация работодателей	Работодатели

Консультирование по карьере является практической задачей, ориентированной на область применения. Консультант учитывает при этом различные дисциплины, например, такие как психология, социология, педагогика и различные аспекты в теории и практике.

Консультирование понимается в контексте, оно всегда происходит в системе, и при этом различные участники воздействуют на консультацию – консультант, «обратившийся за советом», организация/институт, общество.

К признанным на международном уровне принципам действий и стандартам качества для организации профессионального консультирования относятся:

- Содействовать признанию образования и работы как важные области для жизни человека;
- Реагировать на просьбу «обратившегося за советом» с открытостью;
- Предлагать наилучший вариант помощи;
- Понимать и поощрять «обратившегося за советом» как активного партнера;
- Принимать во внимание ресурсы «обратившегося за советом»;
- Обеспечивать прозрачность процесса;
- Обеспечивать ориентацию на результаты;
- Устанавливать обязательства путем соглашений и договоренностей
- Обеспечивать защиту данных;
- Анализировать свои консультативные действия.

(См. МАОПК – Международная ассоциация образовательных и профессиональных консультаций, НФК – Национальный форум по консультациям)

Профиль навыков профессионального консультанта очень широк и включает в себя специфически методологические, социальные и кадровые навыки.

Профессиональные знания

- Знания психологии, педагогики, социологии;
- Знания из областей экономики, права, медицины;
- Специальные знания о путях профессионального образования и возможностях их развития;
- Основательные знания о возможностях карьеры, карьерных перспективах, деятельности на разных уровнях квалификации;
- Знания о региональных и национальных структурах рынка труда;
- Знания о соответствующих базах данных и стратегиях поиска;
- Основы систем образования и рынка труда в других странах;
- Межкультурные компетенции.

Социальные навыки

- Коммуникативные навыки, например, создание доверительной атмосферы для беседы;
- Эмпатия, уважение и честность;
- Способность налаживания контакта: но сохранение баланса между близостью и дистанцией;
- Навыки разрешения конфликтов;
- Способность мотивировать.

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ
ПРИГОДНОСТЬ/
СПОСОБНОСТЬ
К ДЕЙСТВИЯМ**

Методические навыки

- Дифференцированные навыки вербальной и невербальной коммуникации, например, умение слушать, понимание невербальной;
- Коммуникации и различных методов ведения консультации;
- Например, применение понятного языка, умение задавать вопросы по ситуации;
- Конфронтация, обратная связь, давать информацию;
- Концептуальные навыки;
- Понимание проблемы, навыки решений проблемы, гибкость и способность открытого размышления;
- Способность переработки информации надлежащим образом;
- Понимание положения в социальной системе, например, знания о семейных и рабочих отношениях, умение налаживать контакт с партнерами;
- Методы работы с группами.

Личные качества

- Уважительный подход к своей личности – чувство собственного достоинства;
- Индивидуальная целостность и соответствие системы личных ценностей с собственной деятельностью;
- Работа над своими ценностями и нормами – без социальных предрассудков;
- Аутентичность – надежность, достоверность;
- Способность к систематическому самоанализу и анализу своей роли как консультанта;
- Готовность дальнейшего развития.

Цели, задачи и целевые группы профориентации

3

Министерство труда и социального развития Кыргызской Республики выполняет комплексные задачи по предоставлению услуг для рынка труда и обучения граждан, а также для предприятий и учреждений. Для предоставления данных услуг Министерство имеет в распоряжении сеть служб занятости в регионах. В этой главе описываются экономическо-политические цели, задачи и конкретные целевые группы служб занятости.

3.1. ЦЕЛИ

Высшей целью мероприятий политики на рынке труда должно быть предотвращение, сокращение безработицы как ключевой экономической и социальной проблемы и улучшение социального участия всех граждан. Для этого необходимо постоянно работать над устойчивым улучшением консультирования и интеграции «обратившихся за советом» в службы занятости, тем самым повышая уровень занятости общества. Цель заключается в гарантии рабочих мест и содействии экономического развития.

Целями политики на рынке труда, которые должны быть достигнуты с помощью службы занятости, в первую очередь, являются:

- ▶ Противодействовать возникновению безработицы;
- ▶ Сократить продолжительность безработицы;
- ▶ Поддерживать баланс между спросом и предложениями на рынке труда и образованием, т.е. улучшить процесс соответствия на рынке труда.

С помощью службы занятости также в долгосрочной перспективе должны быть достигнуты дальнейшие цели политики на рынке труда:

- ▶ Повысить прозрачность на рынке труда и в системе образования;
- ▶ Поддерживать профессиональную региональную мобильность и обеспечивать быстрое замещение вакансий;
- ▶ Содействовать индивидуальному трудоустройству путём поддержания и развития навыков, знаний и способностей;
- ▶ Избегать социальной изоляции людей и улучшать равные возможности;
- ▶ Противодействовать недооцененной занятости;
- ▶ Улучшить профессиональное положение женщин;
- ▶ Противодействовать отказу или потере квалификации.

Поскольку в профессиональных решениях всё чаще нуждаются в течение всей жизни, становится всё более важным разработка многогранной системы профессиональной ориентации для сопровождения в течение всей жизни. Цель должна заключаться в предоставлении человеческих и финансовых ресурсов для профессиональных услуг, ориентированных на потребности. Необходимо расширить доступ к профессиональному консультированию, а качество и количество информации опрофессиях должны улучшаться систематически и постоянно.

Профессиональная консультация и профориентация для всех групп клиентов вносят важный вклад в профессиональную интеграцию, обеспечению предприятий молодыми кадрами и, следовательно, в уравнивании спроса и предложения на рынке труда.

Благодаря ориентировочным предложениям для своих клиентов и через средства массовой информации, рабочие службы преследуют следующие цели:

- ▶ **Молодые люди** должны быть вовремя заинтересованы темой «Выбор профессии» и подготовлены к принятию самостоятельного и компетентного решения об учебе и профессии. Реалистичный выбор обучения и профессии поддерживается при помощи мероприятий превентивного характера, и таким образом, и предупреждаются неправильные решения. Кроме того, при выборе профессии должны быть усилены личная инициатива и личная ответственность.
- ▶ **Работающим** на новых этапах ориентации и ищущим работу необходимо содействовать в их самостоятельных поисках обучения, работы и в их навыках и личном маркетинге.

- **Учителя, родители** и другие важные партнёры по сотрудничеству должны участвовать в мероприятиях по профессиональному консультированию и быть в состоянии помочь в подготовке выбора профессии.

- **Работодатели** должны быть проинформированы о развитии системы образования, о предложениях профессионального консультирования. В то же время они стать партнерами по сотрудничеству для подготовки молодежи к выбору профессии.

3.2. ЗАДАЧИ

Основными задачами службы занятости являются:

- Содействие трудоустройству и занятости;
- Замещение учебных и рабочих мест;
- Консультирование по вопросам карьеры;
- Консультирование работодателей;
- Продвижение профессионального образования;
- Продвижение повышения квалификации по профессии;
- Содействие профессиональной интеграции людей с ограниченными возможностями здоровья;
- Услуги по поддержанию и созданию рабочих мест;
- Выплата пособий по безработице.

Кроме того, служба занятости проводит исследования рынка труда и профессий, мониторинг рынка труда и отчетности, а также ведет статистику рынка труда.

Для решения вышеуказанных задач службы занятости сотрудничают с соответствующими заинтересованными сторонами и координируют свои услуги согласно потребностям для обеспечения эффективности и результативности своей работы. Службы занятости обеспечивают прозрачность своих предложений и выступают с объявлениями для информирования и эффективной работой по связям с общественностью. Службы занятости разрабатывают критерии качества для обеспечения профессионализма своей работы.

Расширение деятельности в области профессиональной ориентации требует расширения сотрудничества службы занятости с партнерами. Целью сотрудничества является возможность более эффективно и экономично осуществлять профориентационные услуги для всех участников. Благодаря эффективной координации возможно внедрение ноу-хау и использование ресурсов и эффектов синергии и избежание совпадений.

В соответствии с государственным законодательством служба занятости предоставляет обязательный диапазон предложений по профессионально-ориентационным мероприятиям для всех целевых групп. Перед службами занятости стоит задача, не только предлагать свои мероприятия, но в будущем стремиться к усилению

координации и сотрудничеству на местном, региональном и национальном уровнях.

К задачам службы занятости в области профессиональной ориентации в долгосрочной перспективе относятся:

- Инициировать и поощрять координацию и взаимодействие участников на местном уровне и выполнять координационные задачи;
- Обеспечить минимальный стандарт качества в отношении полноты, нейтральности, объективности и актуальности информации по профессиям;
- Предоставлять услуги профориентации службами занятости на региональном и местном уровнях;
- Предоставить подходящие помещения для сотрудничества с партнерами совместно с профессиональным информационным центром.

Задача каждого консультанта заключается в предоставлении помощи и поощрении личных инициатив в карьерных переходах. Консультанты оказывают поддержку при нахождении решений и их реализации.

Консультанты могут помочь «обратившемуся за советом» при:

- Разработке профессиональных целей;
- Развитии доверия и адекватной самооценки;
- Взвешивании шансов и последствий решений;
- Распознавании релевантных источников информации;
- Разработке стратегии действий;
- Вовлечении членов семьи в процесс.

Профессиональная консультация молодых людей направлена на консультирование в соответствии с их способностями, интересами и чертами характера или их личностными качествами и оказание поддержки при выборе профессии. При этом будут в особенности предотвращены принятия неправильных решений, а число прекративших обучения сократится благодаря тщательному профессиональному сопровождению и консультированию. Информация об изменениях на рынке труда должна быть доступна молодым людям, чтобы они могли принимать свои решения уверенно.

3.3. ГРУППЫ КЛИЕНТОВ

Службы занятости предоставляют услуги, поэтому их сотрудники должны уметь работать с совершенно разными целевыми группами или группами клиентов, поскольку в центре внимания их деятельности находится лицо, обратившееся за советом. Существуют две основные группы клиентов – работодатели и работники, при этом группа клиентов "работники" очень разнообразна. К ним относятся, например, трудоустроенные, безработные с разными характеристиками и особенностями, студенты, молодые люди и выпускники учебных заведений.

При этом различные группы клиентов также требуют разных процедур и специальных предложений. Работодатели и работники имеют разные запросы, потребности, требования. Общественное признание и эффективность работы служб занятости во многом зависит от профессионализма в работе с соответствующими группами клиентов.

Существуют различные критерии для сегментации или разделения групп клиентов. С одной стороны, можно дифференцировать группы лиц согласно одинаковым характеристикам, ограничениям или жизненным ситуациям. Однако могут быть добавлены дополнительные аспекты, а именно такие как необходимость квалификации или активации. Только таким образом можно эффективно и подходяще использовать ресурсы. (См. Справочник по услугам рынка труда)

Профессиональная консультация должна включать широкий спектр предложений, которые следует использовать гибко в отношении содержания, времени, метода и концепции в зависимости от группы клиентов.

3.3.1 Школьники

Первой важной группой клиентов являются школьники. Этой группе необходимо уделять особое внимание, поскольку она представляет собой будущее поколение работников, которое сформирует общество и окажет влияние на его экономическое развитие.

В настоящее время среди молодежи Кыргызстана по-прежнему существует тенденция выбирать популярные в обществе профессии, имеющим высокий престиж, таким как адвокат, экономист или банкир. По этим профессиям кадры готовятся в избытке, а количество выпускников далеко не

соответствуют существующему спросу на рынке труда, с соответствующими последствиями для выпускников – неизбежная безработица, прерывание учебы и разочарование. Многие молодые люди меняют учёбу, работают в совершенно другой сфере или участвуют в профессиональной переподготовке, которая очень далека от их специализации. А также экономические издержки и социальное недовольство являются возможными последствиями на социальном уровне. Причинами этих «ошибок» молодых людей являются, с одной стороны, отсутствие реалистичной самооценки и, во-вторых, незнание развития рынка труда и спроса в отдельных секторах.

Молодые люди сталкиваются с совершенно новыми проблемами – непрерывным обучением, глобальными событиями, устойчивым трудоустройством на протяжении всей жизни и т.д. Поэтому для них важно сделать тщательный выбор профессии и развить те навыки во время обучения, которые позволят обеспечить устойчивую карьеру. Уже в процессе выбора профессии важно оказывать поддержку молодым людям в их личной ответственности и понимать их как конструкторов своей профессиональной карьеры.

Профессиональное консультирование молодых людей представляет собой вызов для всего общества и требует целостного подхода и сотрудничества различных участников рынка труда, например, школ, представителей профессионального образования, ВУЗов, работодателей, службы занятости.

Выбор профессии – это очень важное решение для каждого школьника. Опыт, который молодые люди приобретают в начале своей профессиональной биографии, имеет основополагающее значение для развития их отношения к работе, их готовности и способности к непрерывному обучению.

Многие вопросы движут молодыми людьми в процессе их выбора:

- Какая профессия подходит мне?
- Какие отрасли меня интересуют и ориентированы ли они на будущее?
- Какое необходимо получить образование для карьерного пути?
- Какие требуются личностные и социальные компетенции?
- Каковы мои сильные стороны и интересы?

При этом консультанты оказывают достаточную поддержку при оценке сильных сторон и интересов, а также информируют о профессиях и требованиях к ним и перспективах, о путях профессионального образования и возможностях оказания поддержки, а также о профессионально важных развитиях на предприятиях, администрациях и на рынке труда.

При переходе от школы к профессии, помимо передачи знаний, необходимы опыт на практике в предприятиях, критическое отношение к собственным представлениям и собственному желанию учиться и работать.

Для интенсивности профессиональной ориентации необходимы и полезны следующие шаги для каждого молодого человека:

- Разъяснение интересов, сильных и слабых сторон, а также разработка реалистичной самооценки, также на основе восприятий других лиц;
- Укрепление личных и социальных навыков;
- Анализ потенциала или оценка способностей;
- Планирование карьеры, индивидуальное консультирование и сопровождение, ориентированные на потребности;
- Практический опыт и обучение на практике и/или внешкольные учебные заведения.

3.3.2 Молодежь до 28 лет

Молодежь в возрасте до 28 лет – это особая социально-возрастная группа, отличающаяся возрастными рамками и своим статусом в обществе: переход от детства и юности к социальной ответственности. Молодёжь понимается как совокупность молодых людей, которым общество предоставляет возможность социального становления. Эта группа выгодно отличается от других групп населения в значительной части обладанием уровня мобильности, интеллектуальной активности и здоровья.

Основные характерные черты:

- Долгий трудовой путь;
- Отсутствие или низкая квалификация;
- Высокие возможности трудоустройства;
- Потребность и желание в трудовой миграции;
- Переквалификация;
- Опыт трудовой миграции.

3.3.3. Выпускники ВУЗов и студенты

Возможности на рынке труда для выпускников университетов недостаточно хороши. Кроме того, для этой целевой группы всё еще мало

конкретных услуг. Особая группа, которой ни в коем случае нельзя пренебрегать – это молодые специалисты или выпускники ВУЗов. В их образование много инвестировано и это достаточно образованные люди, именно поэтому они важны для экономического роста страны.

Выпускники ВУЗов в Кыргызстане отличаются тем, что они часто получают высшее образование и в то же время возможности рынка труда очень ограничены. С одной стороны, это зависит от уровня академического образования, выбранных специальностей, а также и от потенциала и мотивации молодых людей, как и их высоких ожиданий при вступлении на рынок труда. При выборе специальности молодые люди редко получают консультацию и таким образом, встречаются провальные профессиональные решения, что становится очевидным по большому количеству безработных юристов и экономистов.

Здесь видна необходимость действий. С одной стороны, квалификация может быть повышена до необходимого уровня посредством постквалификации, например, посредством курсов повышения квалификации, подходящих для определенной целевой группы и ориентированных на рынок труда. Кроме того, необходимо поддерживать процесс подачи заявок на вакансии компетентно и профессионально. Необходимо изучить, как можно альтернативно использовать полученные дипломы, каковы другие возможности вхождения в смежные отрасли, насколько поможет последующая квалификация или как повысить профессиональную и региональную мобильность.

Процесс подачи документов на соискание позиции может быть поддержан подробным сбором информации и личной консультацией. Информационный материал и мероприятия для конкретных групп в университетах могут быть полезными, такие, как например короткие семинары или ярмарки вакансий специально для выпускников университетов.

В этом контексте конструктивное и регулярное сотрудничество с университетами является обязательным требованием для служб занятости.

Среднесрочной целью должно быть создание университетской службы как важного связующего звена между университетом и бизнесом в службах занятости. Консультанты, работающие в университетах, могли бы разработать наиболее подходящие услуги для студентов и выпускников.

При этом цель должна заключаться в улучшении консультационных услуг и интеграции в занятость или целевую подготовку.

3.3.4. Работники от 28 лет

Группа клиентов взрослых работников чрезвычайно разнообразна с точки зрения образовательных квалификаций, жизненных обстоятельств, профессионального опыта, возраста, здоровья и т.д., что может создать особые трудности для лиц, определяющих политику, и сотрудников служб занятости.

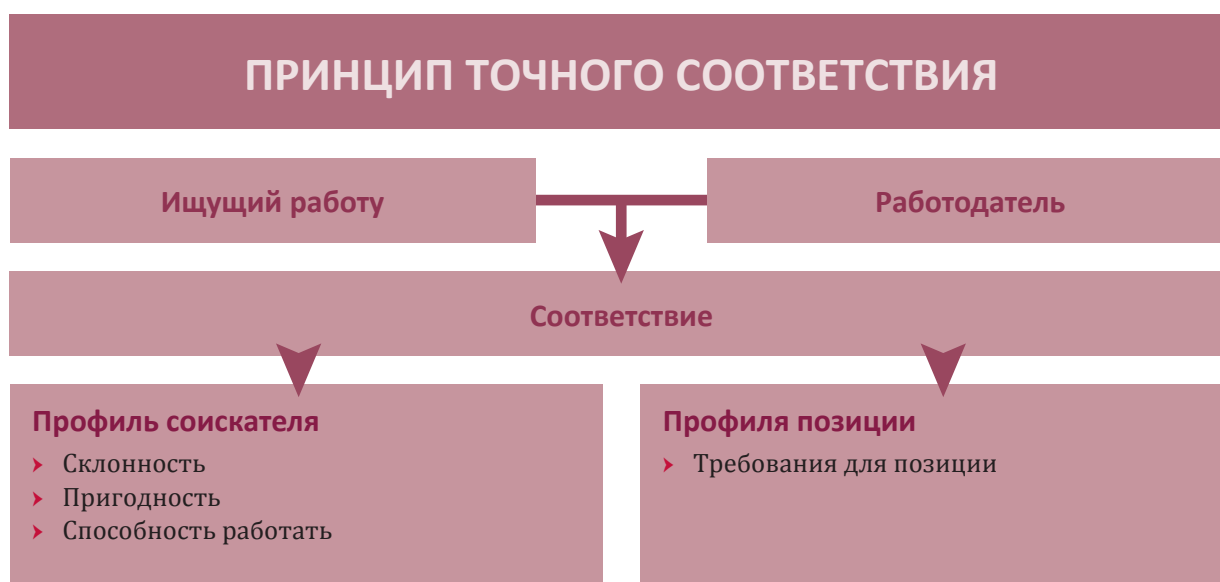
Когда дело доходит до консультирования взрослых, очень важно провести подробное профилирование из-за неоднородности характеристик клиентов. Профилирование означает сбор и оценку соответствующих профессиональных и личных данных сотрудника/безработного во время консультации. Собирается информация такого плана, как например, квалификации, профессиональный опыт, навыки и компетенции для описания четкого профиля и принятия точно подходящего решения.

Необходим всесторонний сбор информации по способностям и опыту, знаниям и квалификации, чтобы найти наиболее подходящую работу или повышение квалификации, и оказать компетентную

консультацию в его переориентации и процессе подачи документов на работу. Для этой цели важно понять биографию как историю жизни и обучения, а также включить неформальные учебные места, такие как семейная работа, рабочие процессы или общественная деятельность. Примерно 80% процессов обучения человека происходят вне учебных заведений, например, в процессе работы, в семейной работе или во время волонтерства, и здесь, прежде всего, развиваются социальные и личные компетенции, которые становятся все более важными для работы и работодателей.

Ключевым фактором является то, что консультант осознает ресурсы и сильные стороны, находит середину при консультации, подчеркивая их, а не консультирует, ориентируясь только на недостатки.

Только путем точного сбора данных можно определить профиль и найти подходящую вакансию, для того, чтобы и соискатель, и работодатель нашли друг друга и были при этом удовлетворены. Необходимо стремиться к принципу точного соответствия.



Методы и инструменты профориентации

4

В данном разделе собраны методы и инструменты, которые помогают и облегчают работу служб занятости.

Читателю станет очень быстро ясно, что существуют многочисленные дублирования в использовании, а определение группы клиентов или их закрепление в приведенных пунктах профессиональной ориентации явно нечеткое и неоднозначное.

В этой главе прежде всего представлены уже разработанные материалы для обозначенных групп клиентов, также в «ящиках идей» даны подсказки для новых методов, которые могут быть использованы в будущем.

Для начала несколько указаний:

Международная Организация Труда (МОТ) подразделяет профориентацию – career guidance – на пять компонентов:	
Career education	Развитие профессиональных навыков
Career information	Информация о профессии (рынок труда, образование)
Career counselling	Профориентация/консультация
Employment counselling	Консультация по работе Профконсультация
Job placement	Посредничество в устройстве на работу

(Хансен, Эллен, 2006: Руководство по карьере– Ресурсная книга для стран с низким и средним доходом)

Соответственно все услуги, которые направлены на профориентацию, можно отнести к этим пяти компонентам. Классификация также указывает на необходимое сотрудничество с различными участниками рынка труда.



Разделение мероприятий профессиональной ориентации Международной Организацией Труда указывает на то, что службы занятости в качестве партнеров по сотрудничеству играют важную роль во всех областях. Они могут вносить важный вклад повсеместно, поскольку они являются мостом между предприятиями, профессиональными учебными заведениями / университетами и общим образованием и «местом причала» для

«нуждающихся в рекомендациях» на разных этапах жизни.

РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СКЛОННОСТЕЙ И НАВЫКОВ

В этой области мероприятий по профессиональной ориентации прежде всего востребованы общеобразовательные школы в сотрудничестве с другими участниками и заинтересованными

сторонами в процессе выбора профессии учащимися. Речь идет о подготовке молодых людей к вступлению на профессиональный путь. В частности, учащимся предлагается обсудить на междисциплинарном уроке свои собственные интересы и способности, разработать реалистичную картину рабочего мира и профессии и таким образом сравнить собственный профиль. С одной стороны, это процесс самопознания, а с другой – получение представления о рабочем мире. Благодаря конкретным упражнениям самоанализа ученики узнают о своих собственных интересах, способностях и личностных качествах, а также сравнят их с требованиями в различных областях и профессиях. Стажировки, посещения предприятий или специалисты-контактные лица могут помочь ученикам приблизиться к рабочему миру.

ИНФОРМАЦИЯ ПО ПРОФЕССИЯМ – РЫНОК ТРУДА И ПРОФЕССИИ

Актуальная и полная информация о профессиях является важным фундаментом для консультационных служб. Они содержат всю необходимую информацию для того, чтобы помочь людям принять решения в отношении образования и профессии на протяжении всей карьеры.

Информация должна содержать следующее:

- Сектор экономики и тренды на рынке труда;
- Информация о профессии и требования;
- Возможности повышения квалификации;
- Формальные рабочие места;
- Пути создания собственного бизнеса;
- Информация по рабочей миграции.

Развитие информативной и привлекательной информации о карьере является серьёзным вызовом. Это представляет собой проблему во многих странах, отсутствие координации между отдельными министерствами или учреждениями, обладающими информацией и статистикой. Это приводит к пробелам в информации и к трудностям для связки данных для публикации, ориентированных и доступных для понимания клиента.

Публикации по рынку труда и образовательному рынку должны соответствовать определенным критериям:

- Актуальность информации;
- Легкая доступность;
- Предоставление информации посредством инструментов самоинформирования;
- Соотношение затрат – пригодность для репродуцирования;
- Рассмотрение уровня грамотности, языка целевой группы;
- Примечания / информация для использования консультантами.

Также и образовательные ярмарки и ярмарки вакансий является особым форматом предоставления информации, они могут давать интересную возможность ознакомления с различными предложениями по профессиям и рынку труда в форме близкой к практике и доступной в коммуникативном плане.

ПРОФКОНСУЛЬТАЦИЯ

Другие три категории консультирования по профессии, консультирования по работе и посредничество при устройстве на работу в действительности невозможно разграничить друг от друга, но они являются консультацией в узком смысле.

В личной консультации заинтересованные лица обсуждают с консультантом их текущую ситуацию, их проблемы, вопросы и возможные дальнейшие шаги. Обсуждаются интересы, способности и ценности, а также возможности их использования в образовании и профессии. Консультация ориентирована на потребности клиентов. Консультанты оказывают поддержку при помощи консультаций, информации, тестов и рабочих инструментов, которые помогают самопознанию и повышают личную ответственность при принятии решений.

ДЛЯ ПОВТОРЕНИЯ:

Консультирование – это профессиональные действия консультанта при активном участии «обратившегося за советом» для эффективного и целенаправленного содействия решению проблемной ситуации.

Основой является удавшаяся коммуникация между консультантом и «обратившимся за советом».

(См.: МакЛеод, Джон – Введение в консультирование 1998)

В категориях консультация по профессии, консультация по работе и посредничество при устройстве на работу существуют большие совпадения на практике. Зачастую мероприятия по консультации определяются посредством различных факторов, например, таких как жизненная фаза, срочность нахождения работы или препятствия при посредничестве устройства на работу, которые должны быть преодолены для нахождения занятости.

Поэтому иногда целесообразнее подразделять предложения по консультации на три ступени, ориентируясь на развитие карьеры:

Консультация при первичном выборе профессии:

Выбор первой профессии является процессом. При консультации при первичном выборе профессии молодому человеку оказывается поддержка для первичной оценки личных интересов и навыков, для ознакомления с миром профессий и труда, и разработки реалистичного планирования на будущее.

Молодые люди обсуждают с консультантом по профессии их ситуацию по выбору профессии и тем самым готовятся к принятию решения. Ориентируясь на потребности, иногда достаточно одной консультации, или же оговариваются несколько встреч для консультаций. Зачастую имеет смысл, если родители также присутствуют при первичной консультации.

Консультация при поиске работы:

Поиск работы возможен много раз в течение профессиональной биографии. Консультация на этой фазе предполагает точное профилирование для определения места работы ищущего работу, для выявления эффективных стратегий по поиску работы, оказания поддержки при подаче документов на вакансию, а также оказание поддержки при проявлении личной инициативы и упорства.

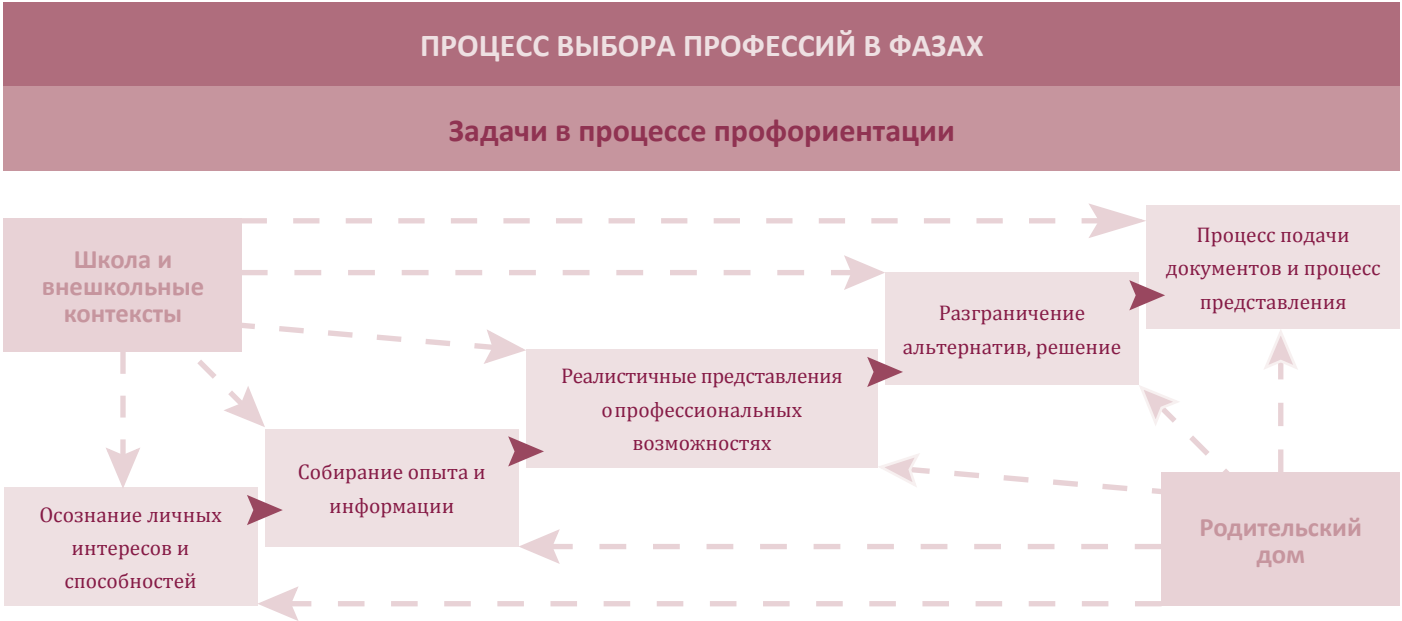
Консультация по карьере:

Постоянная проверка возможностей карьерных изменений является постоянным вызовом для работников в современном обществе. Рынок труда меняется очень быстро из-за технических и глобальных изменений, собственный профиль развивается благодаря опыту и повышению квалификации, а условия жизни меняются на разных этапах и должны быть приняты во внимание при принятии профессиональных решений. Основная цель консультации касательно карьеры должна заключаться в том, чтобы помочь людям достичь реалистичных карьерных возможностей, которые приводят к постоянному улучшению их карьеры. При этом необходимо учитывать изменения на рынке труда. Взрослые обсуждают свою профессиональную ситуацию с консультантом. Они узнают о их личных возможностях и шансах. При этом они разрабатывают необходимые предпосылки и планируют необходимые шаги для реализации своих профессиональных планов.

4.1. ПРОФОРИЕНТАЦИЯ И КОНСУЛЬТАЦИЯ ШКОЛЬНИКОВ

Переход от школы к профессиональному миру является решающим шагом в биографии молодых людей. Соответственно, тяжело дается молодёжи принятие «правильного» решения. Именно здесь появляется важная задача для служб занятости. Профессиональные консультанты во время консультационной беседы могут дать стимулы для дальнейшего обучения и карьерного роста и помочь

избежать ложных решений путем индивидуальной и целенаправленной консультации. Вместе с тем они являются партнерами по сотрудничеству для других участников, которые также оказывают содействие в профориентации молодёжи. В этом разделе представлен вклад служб занятости в процесс выбора профессии школьниками.



КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ ПО ПРОФЕССИИ

Консультанты по профессии служб занятости оказывают поддержку при переходе от школы к профессиональной подготовке или учебе. Предложения бесплатны, содержание бесед, конечно, конфиденциальны. Консультанты предоставляют необходимое количество времени, которое нужно молодым людям для принятия решения.

При консультации обсуждаются личные цели, пожелания, ожидания или даже проблемы, а работа понимается как «помощь для самопомощи». Молодой человек определяет сам, что именно он хочет обсудить, и принимает решение за или против конкретного обучения.

Консультанты профессии знают различные пути образования в профессиональных лицеях и университетах и тесно сотрудничают с учебными заведениями. Они знают сроки регистрации, требования к допуску и соответствующий рынок труда и поэтому могут дать полезные советы.

СИМВОЛЫ



Уже разработаны



Необходимо доработать/
разработать заново

Список профессий

Список профессий, состоящий из девяти сфер профессий был разработан службой профтехобразования совместно с GIZ и с сотрудниками служб занятости.

Описания профессий

Было разработано краткое описание 125 профессий из девяти сфер деятельности, выделенных в тесте интересов. Данное описание как «Энциклопедия по профессиям» даёт возможность молодым людям получить первый обзор о разнообразии возможностей выбора профессии.

4.1.1 Руководство по ведению консультации – Применение

В профориентации руководство по проведению интервью может быть полезным инструментом. Здесь приводятся возможные вопросы, которые помогают консультанту по профориентации структурировать консультацию и собрать информацию, необходимую для выбора профессии.

Многим молодым людям тяжело принять решение о выборе профессии, и поэтому они нуждаются в дополнительной поддержке в виде индивидуальных консультаций наряду с предложениями по изучению профессий в общеобразовательных школах.

Личная беседа между консультантом и молодым человеком, который еще не принял окончательного решения о своей профессии, может дать ему важные импульсы. Молодые люди приходят на консультацию с многочисленными вопросами:

- Какие существуют пути получения образования?
- Какие профессии мне подходят?
- Кто может быть для меня контактным лицом при возникновении вопросов?
- Где я буду хорошо зарабатывать?
- И так далее...

Консультанты для начала собирают подробные данные о состоянии молодого человека, задают вопросы о его интересах, сильных сторонах и ожиданиях или же первых представлениях. Консультанты предоставляют исчерпывающую информацию по вопросам выбора профессии, профессиях, их требованиях и шансах, а также о путях и возможностях содействия профессиональному обучению, а также о важных для карьеры событиях на предприятиях, администрациях и на рынке труда.

Консультирование по профессии является процессом, а решение по выбору профессии должно быть обоснованным. Решение по выбору профессии никогда не принимается консультантом!

В начале консультации может быть использован тест по интересам для вступления в фазу глубокого разговора. Результаты теста могут быть рассмотрены и дополнительно обработаны в ходе дальнейшей консультации.

Достоинства профессиональных консультантов службы занятости заключаются в том, что они в курсе изменений на рынке труда и в региональных учебных заведениях. Они знают о предложениях профессиональной информации, знают о следующих образовательных ярмарках и могут устанавливать контакты с другими участниками.

✓ 4.1.2. Навигатор интересов – Применение

Навигатор интересов – это тест, построенный с однородными по содержанию блоками элементов, которые делят профессии на девять профессиональных сфер. Он соотносит личные интересы с требованиями и реалиями профессиональной среды и при этом включает в себя досуг и школьный опыт на основе самооценки ученика.

Навигатор интересов для молодежи диагностирует девять сфер интересов:

- Природа;
- Питание;
- Конструирование;
- Строительство, бытовая техника, внутренняя отделка, обработка древесины;
- Промышленность, техническое мастерство;
- Планирование, расчёт, черчение, информатика, исследования;
- Торговля, управление, продажи, транспорт, экономика, информатика;
- Языки, литература, новости, театр, музыка, искусство, гуманитарные науки;
- Контакты с людьми, образование, здравоохранение, консультирование, обслуживание.

Важно отметить, что тест представляет собой (только) базу для дальнейшей консультации!

Школьника ни в коем случае нельзя оставлять одного с результатами теста. Как правило, он нуждается в дальнейшей консультации и поддержке!

ПРОЦЕДУРА

Консультант по профессии сначала объясняет ученикам, как проходит тест. Он указывает на то, что интересы – это описания тех вещей, которые нравится делать, и которым человек охотно и естественным образом посвящает свое внимание. Школьник должен отвечать спонтанно и решать смело, т.е. не ставить галочку «нейтрально». В ответах нет правильного или неправильного ответа, но молодые люди должны спросить себя, подходят ли утверждения для них, и упомянутые действия приносят им радость.

Эти личные интересы сопоставляются посредством теста с требованиями и реалиями профессиональной среды. Результаты показывают, в каких профессиональных сферах навигатора интересов представлен особый интерес, таким образом он показывает направление профессиональных интересов. Вероятно, можно найти в области

интересов с наивысшим баллом и/или процентными совпадениями подходящие профессии.

Здесь необходимо воспользоваться списком профессий, который разделен на соответствующие девять профессиональных сфер, и в нем показаны возможные пути обучения данным профессиям. Список занятий может помочь найти путь получения образования по профессии, который подходит под профиль интересов и привлекает молодого человека.

Для каждой профессиональной сферы должен быть разработан флайер или информационная брошюра, в которых будут перечислены возможности профессионального образования или специальности высшего образования в этой сфере. Информационные брошюры по трем профессиональным сферам, по которым молодые люди получили наивысшие баллы, даются им после теста, чтобы у них была возможность получить первоначальный обзор и ориентироваться дальше.

Беседа с молодым человеком, родителями и дополнительная информация по профессиям, обучению и возможностям должны оказать помощь при выборе профессии!

ОСОБЕННОСТИ

- Если имеется большой интерес в нескольких сферах, вы можете их комбинировать. Многие профессии соответствуют более чем одной области, представляющей интерес, например. Продажи – всегда означает талант к языку и интерес к новым контактам.
- Если в ни в одной сфере нет большого интереса, тест можно повторить, и ученику следует быть при этом более «смелым» при ответе на вопросы. Это также может означать, что ни одна сфера интереса особенно не выражена.



Совместимо с тестом по интересам, необходимо еще доработать.

ИНФОРМАЦИОННЫЕ ЛИСТЫ ПО ВОЗМОЖНОСТЯМ ПРОФОБРАЗОВАНИЯ

Было бы важно предоставить информацию о каждой возможности профессионального обучения, в которых содержится подробная информация о профессиональном обучении, профессии и возможностях дальнейшего развития.

ИНФОРМАЦИЯ О СПЕЦИАЛЬНОСТИ ПО СФЕРАМ ОБУЧЕНИЯ

В долгосрочной перспективе необходима более подробная, стандартизированная информация о профессиях. Это единственный способ, при помощи которого студент может получить первое впечатление о профессии в соответствующей профессиональной сфере и сделать таким образом первые разграничения.

☑ 4.1.3. Список профессий

Каталог профессий из девяти профессиональных областей, которые были определены на основании теста по выявлению интересов разработан службой начального профессионального образования в сотрудничестве с GlZ и сотрудниками службы занятости.

☑ 4.1.4. Тест на выявление компетенций

(тест проводится на компьютерах)

☑ 4.1.5. Дневник выбора профессии

Дневник выбора профессии ориентирован на рабочую тетрадь, разработанную Эглоффом и Юнго в Швейцарии, он был составлен и неоднократно апробирован совместно с учениками и учителями.

- Руководство по выбору профессии для молодежи;
- Рабочие листы и материалы для анализа;
- Основы консультации по фазам процесса выбора профессии.

Дневник выбора профессии должен напрямую обратиться к молодому человеку и стать тетрадью, который будет сопровождать его на пути выбора профессии. Молодые люди таким образом получают ориентацию и инструкцию. Они прорабатывают шаг за шагом рабочие листы и документируют свои результаты.

- Молодые люди знакомятся со своими интересами и способностями;
- Они информируют себя о профессиях;
- Они сравнивают свои личности с требованиями различных профессий;
- Они познают профессии;
- Они принимают решение.

Рабочую тетрадь можно применять по-разному.

- Она подходит для личной работы,
- Для использования на уроке или,
- Как основа для консультации по профессии, при которой результаты отдельных рабочих шагов совместно обсуждаются, анализируются и оцениваются.

☑ 4.1.6. Приключенческий маршрут «Попробуй пять»

(пять чувств для твоего будущего)

Проектный пример – JOBSTARTER Федерального министерства образования и исследований. Паркур служит введением в тему профориентации. Инструмент можно использовать на образовательных ярмарках, информационных мероприятиях и, таким образом, привлечь внимание к другим инструментам профориентации.

Школьники могут найти свои междисциплинарные способности, например, такие как темп работы, объём памяти и способность обобщать. Принимать участие очень легко: просто внимательно смотреть, чувствовать, обонять, пробовать на вкус и слушать. Каждая станция отвечает за чувство в физическом смысле. На пяти станциях участники используют свои пять чувств в игровой форме для решения интересных задач.

Пример «Слушать»: на этой станции посетители тестируют свою память. На столе расположены маленькие банки с различным содержимым. Банки следует брать в руки и встряхивать. В конце, банки должны быть правильно расставлены – по паре банок, которые производят одинаковый шум. После каждой станции участники получают короткую обратную связь (информацию о том, какие способности у них были особенно хороши). В конце их ждет яркий зеленый мешок талантов с информацией о предмете обучения и профессии, а также с небольшим подарком.



Станция слушать - Распознавать «пары по шуму»

Приключенческий маршрут является приложением к упражнениям по анализу потенциала. Эти инструменты позволяют молодежи в игровой форме обнаружить свои способности, сильные стороны и потенциал. Цель заключается в оказании поддержки школьникам на раннем этапе при переходе от школы к обучению. Паркур компетенций разработан для введения в структурированную профориентацию и в то же время как первый инструмент оказания поддержки. Идея приключенческого маршрута «Попробуй пять!» позаимствована из учебной программы JOBSTARTER Федерального министерства образования и исследований. Успешная премьера состоялась на чемпионате мира рабочих профессий (WorldSkills) в Лейпциге в 2013 году.

4.1.7. Факторы успеха удавшейся профориентации в Службах занятости – контрольный лист



4.1.8. Ящик идей

ПРОФОРИЕНТАЦИЯ ШКОЛЬНИКОВ

ОБЗОР

- ✓ Образовательные ярмарки – дальнейшее развитие
- ✓ Информационный центр по профессиям (ИЦП) – дальнейшее развитие
- ✓ Информация по профессиям
- ✓ Тест на выявление способностей
- ✓ Лагерь по профориентации
- ✓ Приключенческий маршрут: «Пойдем в тур» / «Попробуй пять»
- ✓ Ящики по образованию – например, Ремесленная палата в Райнхессене
- ✓ Папка по выбору профессии для молодёжи как общая папка

(См. паспорт по профилю, паспорт по выбору профессии и т.д.)

✓ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ЯРМАРКИ

Образовательные ярмарки организуются в различных формах в рамках ярмарок вакансий.

(См. пункт 4. Образовательные ярмарки и ярмарки вакансий)

✓ ИНФОРМАЦИОННЫЕ ЦЕНТРЫ ПО ПРОФЕССИЯМ (ИЦП)

В Бишкеке уже существуют информационные центры по профессиям. Они предлагают многочисленные информационные мероприятия для школьных классов. Школьники посещают данные центры, они могут на месте пройти тест интересов в электронной форме и получить информацию по возможностям и путям обучения профессиям.

Дальнейшее развитие:

Информационный центр должен стать адресом для всех граждан, которые хотят получить информацию об образовании, профессии и рынке труда. Он должен служить для самоинформирования граждан и адаптироваться в будущем к поведению потенциальных пользователей в современных СМИ, таких как онлайн порталы и онлайн службы или приложения для смартфонов.

Информации в информационных центрах могут быть структурированы по темам и подразделены на различные тематические блоки, например, такие как профессиональное образование и высшее образование, работа и профессия.

Профессиональное образование и высшее образование

Каждый человек должен найти свой собственный путь. У одного могут быть практические таланты, а другой может любить теорию. Некоторые профессии

требуют выбора академического пути, в то время как другие профессии предлагают для вступления начальную профессиональную подготовку. В информационном центре молодые люди могут найти информацию о типах обучения, высших учебных заведениях, путях получения образования, специальностях и о том, каким образом они могут найти профессиональное училище или университет.

Сотрудники консультируют школьников со всех школ, студентов и выпускников университетов, а также всех тех, кто хочет получить профессиональное образование в первый раз или хотят профессионально переориентироваться.

Профессия и рынок труда

Рабочий мир постоянно развивается. Поэтому в результате изменений повышаются требования к квалификации сотрудников. В информационном центре по профессиям граждане могут получить информацию о новых требованиях в их профессиях, о путях планирования карьеры и возможностях возвращения к работе или об альтернативных формах занятости, например самозанятость.

Граждане получают советы для самостоятельного поиска работы, о ярмарках вакансий и советы по вопросам, касающимся темы работы и профессии.

Информационный центр предоставляет свои услуги пользователям на бесплатной основе, без предварительной записи и в принципе без данных о человеке в часы работы так часто и до тех пор, пока они того пожелают. Помимо назначенных встреч со школами, он также должен быть открыт для заинтересованных студентов, подростков и взрослых.

Информационные центры по профессиям должны иметь единый внешний вид по всей стране для того, чтобы граждане с легкостью везде их находили.

Сотрудники информационного центра по профессии оказывают помощь посетителям с профориентацией и предоставляют материалы по конкретным темам. Они указывают на возможности самоинформирования, оказывают поддержку при проведении тестов и при их оценке. Они также предоставляют информацию о консультационных услугах, предлагаемых службами занятости.

Задачи сотрудников в центре профессиональной информации также включают планирование, организация и подведение итогов мероприятий:

- Экскурсии в информационных центрах по профессиям (например, для школьных классов, учителей;
- Ряд мероприятий, например, по фиксированным дням: «По четвергам в информационном центре проходит ... »;
- Привлекать внешних и внутренних тренеров;

- Выбрать темы для докладов, например: «Выбор профессии – роль родителей»;
- Информационные мероприятия по сферам профессий, например, профессии в униформах, социальные профессии, профессии в сельском хозяйстве и т.д.;
- Информация по подаче документов, практика;

Также к задачам информационных центров относятся организация, администрация и управление качеством предлагаемых центром информационных материалов.

Центр также мог бы предоставить пользователям возможность поискать при помощи онлайн-поисковиков подходящие места для учебы или работы, а также самостоятельно составить документы для подачи (например, для тех, кто находится в поиске работы и не имеет собственного компьютера).

☑ ИНФОРМАЦИЯ О ПРОФЕССИЯХ

- Информация о профессиональных сферах и информационные листки по отдельным профессиям в соответствии с профессиональными сферами.
- Информация об учебных направлениях и специальностях;
- Видеоролики профессиональных образов;
- Различные типы СМИ.

☑ ЛАГЕРЬ ПО ПРОФОРИЕНТАЦИИ

В сотрудничестве с другими участниками в области профориентации для молодежи Служба занятости могла бы организовать лагеря по профориентации, которые проводились бы внешними другими организациями (например: профессиональные лицеи, дома отдыха, молодежные организации). Ученики, у которых есть интерес, могли бы регистрировать свое участие на добровольной основе.

Эти лагеря длятся три-пять дней и в игровой форме подводят школьников к важным вопросам: «Каковы мои личные сильные стороны?», «Какова подходящая для меня профессия?», «Каковы требования работодателей?»

Возможные элементы:

- Изучение собственных интересов и сильных сторон – досуг, школа, рабочие формуляры дневника по выбору профессии;
- Распознавание собственных сильных сторон посредством методов опытной педагогики и групповых игр;
- Практические маршруты со станциями для выполнения различных заданий из различных сфер профессий;
- Самопрезентация: «То, что я хочу сказать самому себе о моих сильных сторонах, моих интересах,

моих хобби и моих мечтах»;

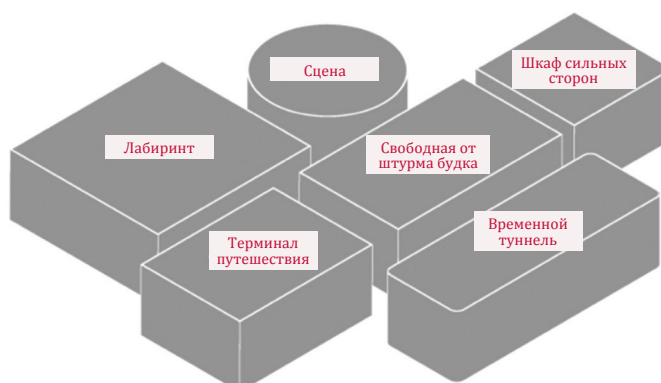
- Тест по интересам и тест по выявлению способностей (самооценка и оценка другим лицом);
- Ознакомление со сферами профессий в теории и практике;
- Описание девяти сфер профессий как задание в малых группах;
- Ученики профессиональных лицеев делятся своим опытом;
- Опытные работники, эксперты из области экономики или управления рассказывают о разных темах, как, например, поведение в профессиональной жизни, требования к профессиям.



☑ ПРИКЛЮЧЕНЧЕСКИЙ МАРШРУТ: «ПОЙДЕМ В ТУР»

Проект сотрудничества Федерального Агентства Труда с Федеральным центром медицинского просвещения – пример из Германии.

Короткий фильм - <http://www.komm-auf-tour.de/projekt/beschreibung/imagefilm/>



Главным предложением для молодежи является приключенческий маршрут. Прогулка по станциям маршрута развлекает и побуждает их с удовольствием, свободно и без страха рассмотреть аспекты профориентации и планирования карьеры.

В четырех группах молодые люди отправляются в приключенческий тур. В темпе они проходят через

шесть станций: от терминала путешествия через туннель времени до лабиринта и от свободной от штурма будки до сцены.

В зависимости от выбора задач станции и их решений, модератор присуждает ученикам стикеры их семи различных «сильных сторон».

Задания для участников обычно взяты из жизни. Они требуют:

- Умения практически упаковать;
- Фантазии;
- Научиться иметь дело с деньгами или цифрами;
- Склонность к садоводству и животноводству;
- Консультировать, продавать, торговать;
- Навести и организовать порядок;
- И/или помогать другим людям.

После каждых 20 минут группы меняют станции.

В конце все малые группы встречаются для оценки. В зависимости от количества стикеров, собранных молодыми людьми, они направляются в соответствующий шкаф «сильных сторон»,

который содержит интересные материалы в виде коллажей. Школьники проверяют совпадают ли выявленные в игровой форме сильные стороны с их собственной оценкой: «Я действительно люблю работать руками?» или «Дружу ли я с цифрами?» Модератор также мотивирует переключиться на другой шкаф с «сильными сторонами» для того, чтобы и там проинформировать себя. Поскольку сильные стороны связаны с профессиональными сферами, молодые люди обнаруживают при помощи коллажей, какие профессии могут им подойти.

Послания могут звучать таким образом: «Узнай, что тебя интересует. Ты можешь сделать лучше, чем ты сейчас думаешь. Попробуй то, что принесет тебе удовольствие дома, в школе и на следующей практике». Игра проходит в течение как минимум трех дней в одном городе, например, в зале предприятия, культурном центре, городском зале или в многоцелевом зале.

Каждая игра длится два часа. Два класса проходят одновременно по маршрутам в четырех группах примерно по 15-17 человек. Если маршрут будет пройден три раза в течение одного дня, то в игре поучаствуют от 180 до 200 учеников в день.

СЕМЬ СИЛЬНЫХ СТОРОН И ПОДХОДЯЩИЕ СФЕРЫ ПРОФЕССИЙ

Мои руки:

Работают с удовольствием, применяя силу и сноровку.

Ремесленничать, техника, рисовать, оформлять, пить, есть, сажать, собирать урожай.



Склонность к садоводству и животноводству:

С удовольствием работать с растениями/животными, на природе.

Сажать, собирать урожай.



Моя фантазия:

Получаю удовольствие от оформления и креативности.

Рисовать, оформлять, пить, есть, сажать, собирать урожай.



Моя речь:

Любит говорить, консультировать, продавать.

Продавать, покупать, консультировать, заботиться, помогать, управлять, писать, компьютер.



Мои цифры:

Охотно работаю с цифрами/деньгами.

Продавать, покупать, консультировать, ремесленничать, техника, управлять, писать



Мой порядок:

С удовольствием организовывать, любить наводить порядок.

Управлять, писать, компьютер.



Мои обязанности:

Помогать с удовольствием людям, поддерживать.

Заботиться, помогать, есть, пить



Область сильных сторон

Коллаж к «Моим обязанностям» и «Склонность к садоводству и животноводству».



Источник: Федеральный центр медицинского просвещения (ФЦМП) - www.kommauftour.de

BZgA
Bundeszentrale
für
gesundheitliche
Aufklärung



Bundesagentur
für Arbeit

4.2. ПРОФОРИЕНТАЦИЯ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ

О важности группы клиентов «студенты и выпускники университетов и институтов» было уже сказано в *Главе 3.3.3*. В Кыргызстане некоторые услуги уже разработаны и успешно предлагаются для этой группы клиентов. Опыт сотрудников служб занятости показывает, что существует высокий интерес и большой спрос со стороны этой группы. Студенты нуждаются в информации и поддержке, а университеты также хотят работать со службами занятости, чтобы лучше интегрировать выпускников в работу.

Возможные услуги, предлагаемые агентствами занятости:

- ▶ Регулярные часы консультаций сотрудников «университетской команды» в университете;
- ▶ Установленные по времени индивидуальные консультации в службе занятости;
- ▶ Информация для студентов по экономике и рынку труда, например, отраслевые знания, списки компаний;
- ▶ Организация/участие на ярмарках с представителями бизнеса и университетами;
- ▶ Организация дополнительных семинаров – рынок труда, стратегия поиска работы и т. д.;
- ▶ Содействие в организации практики;
- ▶ Информационный материал для начала профессиональной карьеры;
- ▶ Подходящие предложения по повышению квалификации на уровне сотрудничества с учебными заведениями и бизнесом;
- ▶ И так далее...

ИНСТРУМЕНТЫ

- ✓✓ Ярмарки ВУЗов *См. Глава 5.2*
- ✓ Руководство по подаче документов для соискания позиции *(уже разработано)*
- ✓ Вопросы для собеседования *(уже разработаны)*
- ✓ Рабочие листы для анализа профессиональных, личных компетенций – профиль компетенций *(уже разработаны)*



4.3. ПРОФОРИЕНТАЦИЯ ВЗРОСЛЫХ РАБОТНИКОВ

При консультировании безработных не будет сокращения работы, а скорее ожидается усиление предложений по консультированию и увеличение выделенного времени одному человеку, его способностям, знаниям и навыкам и его интересам – за счет снижения нагрузки на консультанта путём внедрения электронной информационной системы рынка труда.

Группа клиентов взрослых очень неоднородна. Обращающиеся за советом сталкиваются с различными проблемами, и у них разные условия жизни и предпосылки. В целом, необходимо различать консультирование по поиску работы (консультация по интеграции) и консультирование по вопросам карьеры (консультация по ориентации).

В обоих форматах консультирования взрослых важно сделать подробное профилирование, т. е. в ходе консультации совместно с обратившимся

за советом соответствующие профессиональные и личные характеристики, способности и интересы анализируются для того, чтобы найти точно подходящую работу или повышение квалификации, или новые перспективы. Таким образом, обратившийся за советом может получить компетентную помощь в переориентации или в процессе подачи заявки.

ВОЗМОЖНЫЕ УСЛУГИ СЛУЖБ ЗАНЯТОСТИ:

Личная консультация

- ▶ Профессиональная консультация – ориентированно на ресурсы, лично, с инвестированием достаточного количества времени.
- ▶ Интенсивное профилирование как основа для точно подходящих предложений.

Специфичные для целевых групп предложения и информация:

- Ориентированные на целевые группы предложения, такие как информационные мероприятия (например: для более взрослых работников, для женщин и т.д.) в подходящее время.
- Предложения по повышению квалификации, подходящие для целевых групп и для рынка труда.
- Актуальная информация о рынке труда.

Информационные материалы для самоинформирования – в распечатанной или электронной форме:

- Распечатанные материалы: информационные материалы, такие, как, например, информационные брошюры по активному поиску вакансий с информацией о портале по поиску работы или другие советы (биржи труда возможно по отраслям или направлениям обучения).
- Информации по открытию своего бизнеса.
- Информация по работе за рубежом.
- Вебстраница: информация по профориентации/профконсультации, рынку труда, подаче документов и собеседованию.
- Советы по открытию своего дела/бизнеса.
- Обзор всех сфер профессий
- Работа за границей.

ИНСТРУМЕНТЫ

- ✓ Руководство по проведению консультации *(уже разработано)*.
- ✓ ✓ Ярмарки вакансий
см. Глава 5.3.
- ✓ ✓ Техники – дополнение, техника поперечного мышления.
- ✓ Инструмент по балансированию компетенций.
- ✓ Инструмент по определению места и нахождению цели.
- ✓ Информационные мероприятия.
Семинары по выбору профессии.
- ✓ Вебсайт по профориентации – Прямой вход для групп клиентов: школьники, студенты и выпускники университетов, работники и находящиеся в поиске работы.



Образовательные ярмарки и ярмарки вакансий

5

При организации ярмарок следует иметь в виду, что успех их проведения зависит от соответствующей ориентации на целевые группы. Только посредством предложений, которые достигают целевых групп и имеют для них значимость, можно привлечь посетителей и то, что они после порекомендуют ярмарку. Это не значит, что нужно руководствоваться принципом «одно подходит всем», но чем более особенным является подход, реклама, экспонаты, предложения или презентации, тем больше будет успех, и усилия будут стоить того.

5.1. ЯРМАРКИ ПРОФОБРАЗОВАНИЯ



Целевая группа:	Школьники, стоящие перед выбором профессии/образования, и их родители и учителя;
Длительность:	2 дня;
Частота:	1 раз в год;
Место:	Центральный зал (зал для ярмарок, спортзал, актовый зал);
Партнеры:	Промышленные предприятия, администрации, профлиции, университет, служба занятости, союзы.

Обучение профессии и повышение квалификации молодых людей является и остается основной задачей общества и политики, для создания будущего страны. Для некоторых молодых людей более подходящим является высшее профессиональное образование, для других – профессионально-техническое образование. Но многие молодые люди не знают ничего о предложениях по образованию и возможностях образования.

Информационная ярмарка по профессиям как важный инструмент профориентации при помощи своей инновационной концепции даёт ориентир о возможностях профессионального и высшего образования.

ИННОВАЦИОННАЯ КОНЦЕПЦИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ЯРМАРКИ:

- Система использования различных цветов для лучшего обзора – ориентация по сферам профессий, маркированными различными цветами (Например: природа маркирована зеленым цветом).
- Форумы и дискуссии в пленумах – например, открытый микрофон по определенным темам.
- Предложения для участников с призывом «Принять участие и делать сообща» ломают "лёд" между школьниками и участниками выставки и облегчают вступление в открытые консультации (например, работа с проводами и металлом, отделочные работы, соблюдение правил сервировки в области общественного питания).
- Предложения по семинарам – представление сфер профессий и учёбы; и представление к ним близких профессий ориентированно на практику.
- Презентации при выходе – виртуальные экскурсии по предприятиям и т.д.
- Маршруты приключений.
- Тренинги – подача документов, ориентационная помощь.
- Тематические семинары для родителей, учителей практиками из предприятий, преподавателями со сферы образования или консультантами по профессиям.
- Кофе с родителями – эксперты консультируют открыто о многочисленных возможностях поддержки родителей и их детей, так что процесс профессиональной ориентации может пройти оптимально.
- Стимулировать подготовку и последующее посещение ярмарок в школе – контрольные листы, листы для анализа, анкеты для учеников.
- Лотереи: призы – входные билеты, мобильный телефон, камера и т. д.

ПРИМЕРЫ ФОРУМОВ ИЛИ СЕМИНАРОВ:

- Высшее образование или начальное профессиональное образование – какой путь является правильным для меня?
- Пока, университет! Мой карьерный путь пройдет по-другому – информации для абитуриентов: какие есть альтернативы учебе в университете?
- Упакуйте своё будущее в ремесло! Возможности карьеры в инновационных, ориентированных на будущее, профессиях.
- Как я могу найти профессию своей мечты? Распознавание сильных и слабых сторон.
- Различные формы подачи документов.
- «Послы по обучению» – ученики профилированных школ представляют свою профессию и сообщают о своей учебе.
- Будущие рынки и возможности карьерного роста.
- И так далее...



5.2. ВУЗОВСКАЯ ЯРМАРКА / ЯРМАРКА КАРЬЕРЫ

Необходимо различать:

- Информационная ярмарка для учащихся средних школ или
- Ярмарка карьеры для студентов и выпускников ВУЗов

Целевая группа:	Абитуриенты, студенты, выпускники ВУЗов;
Длительность:	1-2 дня;
Частота:	1 раз в год;
Место:	Университет / городской зал;
Партнеры:	Университеты, предприятия из соответствующих секторов, службы занятости, ассоциации, поставщики услуг (например, поставщики услуг по персоналу, учебные заведения по повышению квалификации).



ИННОВАЦИОННАЯ КОНЦЕПЦИЯ ВУЗОВСКОЙ ЯРМАРКИ И ЯРМАРКИ ПО КАРЬЕРЕ:

- Ориентированность на целевые группы.
- Форумы и дискуссии в пленумах, семинары.
- Интерактивные элементы.
- Присутствие работодателей (подходящих по специальности) – на стендах, биржах занятости, доклады работодателей по темам «Что ожидается от соискателя?», «Что мы предлагаем?».
- Job Speed Dating – знакомство с выпускниками и предприятиями.
- Консультанты представляются на семинарах.
- И так далее...

ПРИМЕРЫ ФОРУМОВ ИЛИ СЕМИНАРОВ:

- Каковы тенденции на рынке труда, отрасли или специальности, пользующиеся спросом?
- Ожидания бизнеса от выпускников ВУЗов.
- Насколько важны личные качества?
- Что могут сделать студенты для того, чтобы подготовиться к рабочему миру?
- И так далее...

ТЕМЫ ДЛЯ СЕМИНАРОВ:

- Тренинг по подаче документов.
- Золотые правила для собеседования.
- Развитие карьеры – Куда я хочу? Что мне подходит?
- Повышение трудоустраиваемости.

- «Чего я хочу?», «Что я могу?», «Что осуществимо?»
- Расспросить о других потребностях студентов и выпускников.

ШАНСЫ ДЛЯ СТУДЕНТОВ И ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ

Экспонаты: Информация у участвующих компаний об их предложениях для стажировок, рабочих мест для студентов, выпускных работах, стажировках и постоянных позициях.

Встречи: например, участие в Speed Dating, портал по карьере.

Подготовка тренингов: обучение подаче документов на выставке и профессиональные советы.

Рамочная программа: доклады и презентации компаний – взгляд за кулисами, знание инсайдеров.

ШАНСЫ ДЛЯ ПРЕДПРИЯТИЙ

Рекрутинг – контакты со студентами, выпускниками.

Маркетинг: реклама для компании.

Сотрудничество с университетами – выдача нужных тем для дипломных и исследовательских работ, стажировки.

5.3. ЯРМАРКИ ВАКАНСИЙ

Целевая группа:	Находящиеся в поиске работы и работающие;
Длительность:	1 день;
Частота:	2 раза в год;
Место:	Центральный актовый зал (зал для ярмарок, спортзал);
Партнеры:	Промышленные предприятия, общественные администрации, профлиции, университеты, организации по повышению квалификации, службы занятости, союзы



ИННОВАЦИОННАЯ КОНЦЕПЦИЯ:

- Присутствие в большом количестве работодателей на стендах, на форумах, в качестве основных докладчиков.
- Презентация историй успеха – профессиональная биография.
- Стенд службы занятости с представлением спектра услуг для соответствующей целевой группы.
- Проверка документов на подачу (предлагается службой по занятости) – Квалифицированная оценка документов заявки и предложения по улучшению.
- Услуги фотографов для резюме.
- Семинар по предложениям, форумы для дискуссий.
- Job Speed Dating – личные беседы с потенциальными работодателями.
- Поставщики повышения квалификации представляют дополнительные возможности обучения.
- И так далее...

ТЕМЫ ДЛЯ СЕМИНАРОВ

- Тренинг по подаче документов на соискание позиции – пути поиска вакансий, составления документов для подачи.
- Развитие карьеры – Куда я хочу? Что мне подходит?
- Активный поиск работы – как это работает?
- Насколько важны основные компетенции?
- Собственный бизнес – а каким образом?
- Поколение 40+ - и как теперь?
- И так далее...

СПЕЦИАЛЬНЫЕ ЯРМАРКИ ДЛЯ ОСОБЫХ ЦЕЛЕВЫХ ГРУПП

Например: Women Power, МИЕТ ярмарка, IT профессии и т.д.

5.4. ФАКТОРЫ УСПЕХА ДЛЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ЯРМАРКИ ИЛИ ЯРМАРКИ ВАКАНСИЙ – КОНТРОЛЬНЫЙ ЛИСТ

Утвердить концепцию ярмарки, больше учитывая целевую группу

Например: Ярмарка профобразования, ярмарка высшего образования, ярмарка вакансий, специальные ярмарки, например, «для женщин» и др.

Содержательные критерии

- ☐ Определение специфики целевой группы.
- ☐ Утверждение корпоративного дизайна (*Распознавание*) – часть работы с общественностью.
- ☐ Утверждения партнеров для сотрудничества, которые подходят для целевой группы из числа работодателей, образовательных учреждений, тренеров, союзов, школ и дополнительно из тех, кто может провести ярмарки, рекламные агентства.
- ☐ Составить разнообразную программу – стенды, форумы, семинары, открытый микрофон, «основные спикеры», подиумная дискуссия, интерактивные станции.
- ☐ Собрать и предоставить информационный материал.
- ☐ Развлечения – конкурсы, выступления музыкальных групп, маршруты для апробирования профессий.
- ☐ Презентация информационных материалов согласно целевой группе – например, виртуальные экскурсии на предприятия, «местные герои», истории успеха.
- ☐ Утверждение процедур по временным рамкам (раз в год, раз в полгода и т.д.).
- ☐ Повышение квалификации сотрудников.
- ☐ Прояснить ресурсы для координирования.

Организаторские критерии

- ☐ Утвердить ответственность по профорientации внутри Агентства труда – руководство PR, управление стендами, модератор, забота о гостях (VIP).
- ☐ Инфраструктура – IT, помещения, стенды.
- ☐ Материал для ярмарки – проспекты для посетителей, эл. почта, социальные сети.
- ☐ Список мероприятия – для подготовки, проведения, последующая обработка.
- ☐ Прояснить ресурсы для координирования.
- ☐ Обозначить контактных лиц для других участников.

Критерии процедур

- ☐ Внутренняя и внешняя прозрачность.
- ☐ Согласование концепции профорientации с основными участниками.
- ☐ Утверждение стратегии коммуникации и ответственностей (*Рекомендация: письменные соглашения с партнерами*).
- ☐ Процесс оценки.

Документация ярмарки

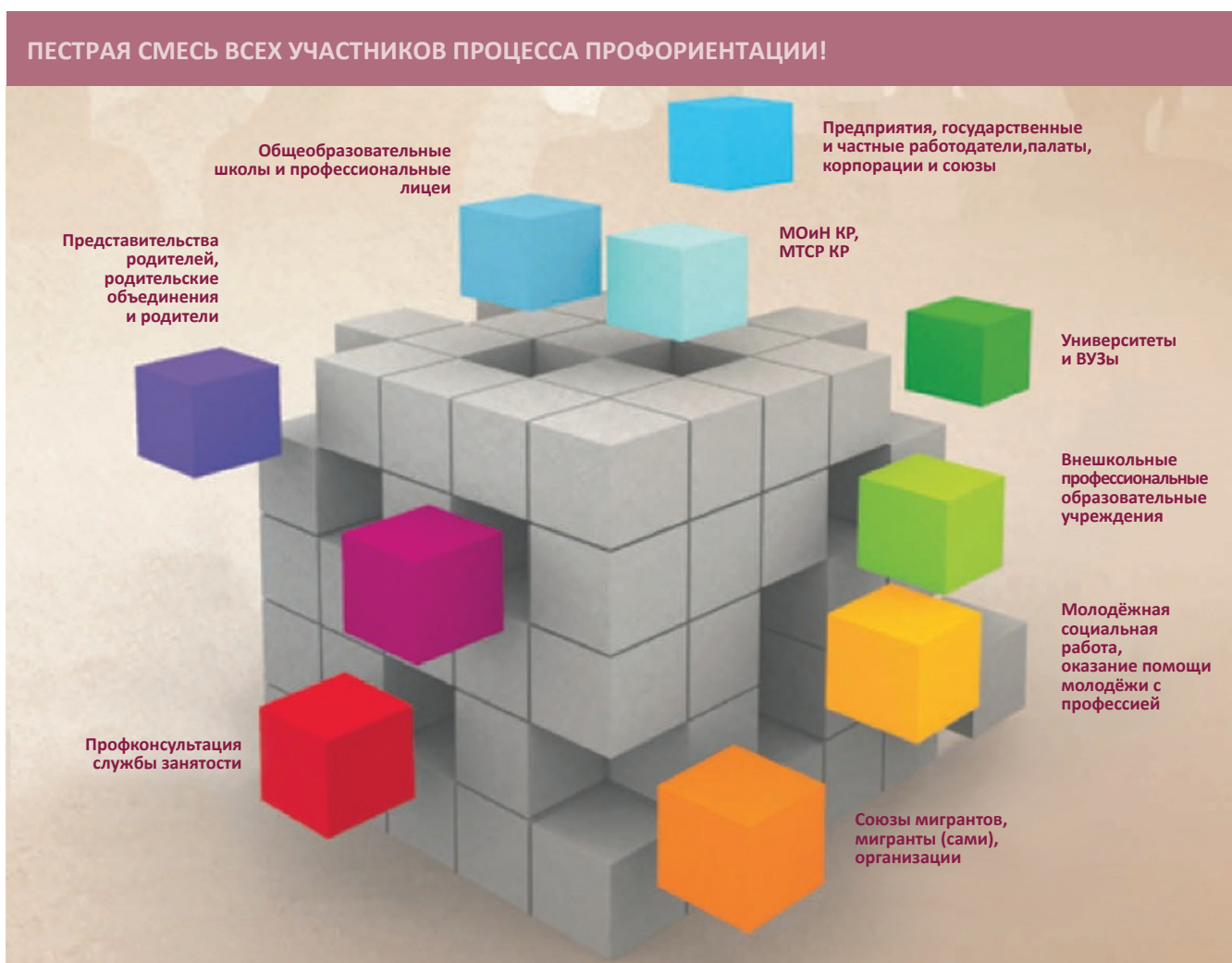
- ☐ Фото документация, присутствие в Интернете, обобщение результатов.

Оценка ярмарки

- ☐ Обратная связь всех участников.
- ☐ Количество посетителей и участие на семинарах и т.д.

Сотрудничество с другими участниками профориентации при процессе выбора профессии

6



Спектр потенциальных партнеров по сотрудничеству для профориентации широк:

- Службы занятости в качестве ответственных за различные программы.
- Предприятия предлагают стажировки, но также как участники партнерства по обучению со школами.
- Палаты, ассоциации и консорциумы и профсоюзы.
- Молодёжные ведомства и учреждения в качестве поставщиков услуг в области молодёжной социальной работы в школах.
- Профессиональные лица и учебные центры, которые являются местами стажировки.
- Образовательные учреждения, осуществляющие различные мероприятия.
- Муниципалитеты, которые выполняют свои собственные программы или имеют целью объединить разнообразные инициативы, мероприятия и предложения.
- Фонды, которые стимулируют использование

инновационных процессов и разрабатывают стратегии для внедрения хорошей практики из «проектов маяков».

- ...и, конечно же, родители и родительские ассоциации в качестве сопровождающих своих детей!

Для успешного сотрудничества участников важны следующие ориентиры:

- Профессиональная ориентация – это задача служб занятости.
- Профессиональная ориентация является частью общеобразовательной школы.
- Профессиональная ориентация является важным связующим звеном между системой образования и системой занятости.
- Профессиональная ориентация является основной и сквозной задачей для всех учителей и должна проводиться всеми.
- Профессиональная ориентация требует партнеров, особенно из сферы бизнеса.

Сотрудничество в области профессиональной ориентации приносит пользу всем участникам:

- Школы, профлиции и предприятия получают возможность разработать совместно и внедрить общие требования.
- Профессиональные уроки подготовки будут более ощутимыми и более понятными для учащихся, поскольку будут включены аспекты рабочего мира.
- Школы имеют дополнительный потенциал для исполнения своих образовательных функций посредством своего сотрудничества.
- Школьникам оказывается помощь в принятии решения о своей будущей профессии. Желание обучиться выбранной профессии мотивирует их работать над своими школьными оценками.
- Предприятия могут вербовать будущих сотрудников в качестве партнёров и могут презентовать себя в качестве привлекательных работодателей.
- Школы, службы занятости и предприятия улучшают свой имидж в обществе, когда они разделяют социальную ответственность за растущее поколение в своем регионе.

Не все нужно изобретать заново. В некоторых регионах уже существуют региональные сети, в которых партнёры активны на местах. Такие региональные сети предоставляют собой универсальный источник информации для совместных целенаправленных действий. Здесь к участию могут привлекаться другие партнеры, такие как ассоциации, школьные администрации и муниципалитеты с их молодёжными фондами. Благодаря координированному сотрудничеству

между несколькими участниками, молодые люди могут сопровождаться более четко и индивидуально в соответствии с индивидуальными потребностями при переходе школа-профессия. В идеальном случае для каждого из них возникает бесприоритетная ситуация. Преимущество работы в сетях – это широкое распределение задач в соответствии с конкретными сильными сторонами вовлеченных партнеров. Кроме того, сеть прочно закрепляется в регионе. Совместная работа также воспринимается лучше обществом.

(См. Образовательный пакт профессиональная ориентация)

КРИТЕРИИ УСПЕШНОГО СОТРУДНИЧЕСТВА

Чтобы проект был успешным, четкие структуры коммуникации и сотрудничества при планировании мер по разработке концепций профессиональной ориентации имеют важное значение. Факторами для успешного сотрудничества являются преемственность, коммуникация и чувство ответственности. Поэтому создание соответствующей организационной структуры и структуры сотрудничества начинается с формулировки целей. Недвусмысленные цели, которые сформулированы как можно более реалистично, оказывают положительное влияние на мотивацию всех участников. Для всех заинтересованных сторон и заинтересованных в инициативах и проектах необходим свободный доступ к соответствующей информации, например, к информационной панели или к определенной области в сети. Постоянный обмен информацией обеспечивает связь между всеми участвующими сторонами. Регулярные встречи могут быть хорошей помощью для ориентации.

6.1 КОНТРОЛЬНЫЙ ЛИСТ ДЛЯ ОТБОРА ПАРТНЕРОВ ДЛЯ СОТРУДНИЧЕСТВА

ВОПРОСЫ / МЕРОПРИЯТИЯ:

- Определите региональные институты, которые могут оказать Вам полезную помощь при достижении ваших целей. ☐
- Существуют ли уже региональные инициативы, к которым Вы бы могли обратиться? ☐
- Будет ли это полезным для достижения цели присоединиться к имеющимся инициативам? ☐
- Кто может оказать помощь при поиске партнеров по сотрудничеству? ☐
- Определите, какой вклад может и должен внести каждый партнер для достижения Вашей цели. Таким образом Вы можете распознать подходящих партнеров. ☐
- Подумайте, насколько партнёры будут извлекать пользу от сотрудничества с Вами. ☐
- Проверьте свои ресурсы и ресурсы Ваших партнеров. ☐
- Определите ответственных за установление контактов. ☐
- Устанавливайте первый контакт с предприятием/школой всегда через руководство. ☐
- Первый контакт наладьте с руководством (предприятия/школы). ☐
- Закрепите общие цели в письменной форме и пропишите вклады каждого партнёра в соглашении. ☐
- Назовите конкретных контактных лиц. ☐
- Составьте временной план. ☐
- Запланируйте постоянные беседы для обратной связи. ☐

6.2. СОТРУДНИЧЕСТВО С РОДИТЕЛЯМИ

Разработка профессиональной ориентации – важный процесс для подготовки студентов к их образованию и профессии. Воспитание родительского дома при этом несёт основную ответственность. Однако не все родители несут равную ответственность в этом плане. Поэтому это должно быть стремлением создать по возможности одинаковые возможности, учитывая семейные предпосылки, чтобы увеличить шансы на успех для всех.

6.2.1. Принципы сотрудничества

Родительская работа при переходе школа – профессия/учёба должна способствовать тому, чтобы молодые люди стали успешны и довольны своей профессией. Это приносит пользу не только индивидууму, но и всему обществу.

Основное внимание уделяется активизации работы родителей. Службам занятости следует поощрять оказание активной помощи при процессе выбора профессий и совместно с родителями.

Положительное отношение к родителям является при этом незаменимым. Родители должны чувствовать себя желанными и ценными. Взаимное слушание и открытость для предложений и конструктивно-критических отзывов стимулируют сотрудничество.

ВАЖНЫЕ ВВОДНЫЕ ВОПРОСЫ:

- Что интересует родителей в выборе карьеры своих детей?
- Как родители могут быть достигнуты и мотивированы?
- Как успешно преподнести информацию родителям?

Родители являются образцами для подражания и воспринимаются их детьми в разных ролях – как профессионалы, как соискатели, как взрослые, которые повышают квалификацию и многое другое. Родители являются наиболее важными помощниками для молодёжи в процессе принятия решений. Несмотря на часто сложный этап подросткового развития, подростки часто просят совета в этой области. При

этом родители зачастую также могут хорошо оценить сильные и слабые стороны своих детей.

Родители берут не только роль примеров для молодёжи, но и являются важными советниками, оказывающими поддержку в информационном процессе, они вдохновляют, эмоционально поддерживают. Поэтому родители должны участвовать на ранних этапах в качестве активных партнеров в процессе профессиональной ориентации, опираясь на собственную профессиональную биографию, опыт и знания.

РОДИТЕЛИ ДОЛЖНЫ ПОЛУЧАТЬ ИНФОРМАЦИЮ О:

- Стимулирование родителей играет важную роль в процессе выбора профессии молодыми людьми;
- Различные пути после школы – возможно, обзор образовательных учреждений в Кыргызстане;
- Шаги профессионального выбора – выбор профессии как процесс с самопознанием, профессиональным открытием, сравнением, и практическим применением.

Здесь могут помочь родительские вечера в общеобразовательных школах, информационные мероприятия или предложения о консультациях на родительских и образовательных ярмарках.

ПРИНЦИПЫ УЧАСТИЯ РОДИТЕЛЕЙ:

- Родители важны и их участие приветствуется;
- Родители должны чувствовать, что их ценят;
- Цель заключается в сотрудничестве;
- Поиск сильных сторон;
- Обращать внимание на языковые, культурные, религиозные различия;
- Видеть сотрудничество как процесс;
- Готовность инвестировать время в сотрудничество;
- Открытость к предложениям и критике;
- Сотрудничество с другими участниками в работе с родителями.

ПРИНЦИПЫ УСПЕХА ДЛЯ РАБОТЫ С РОДИТЕЛЯМИ:

- Успешное обращение (письма родителям, школьная газета, веб-страница, флайер, ярмарки);
- Учитывать желания, время и возможности родителей;
- Место проведения мероприятия должно быть легкодоступным;
- Ценное приветствие (руководство школы, руководство организации);
- Групповое фото, работа с прессой;
- Использование особых поводов – школьные праздники т. д.

ВОЗМОЖНЫЕ ФОРМАТЫ

- **Родительские собрания** – доклады, презентации, групповые беседы, обмен мнениями;
- **Доклады экспертов;**
- **День родителей в службах занятости** – консультации, информация;
- **Проектный день;**
- **Ряд мероприятий** – ярмарки профессий, Дни открытых дверей;
- **Стол для родителей** – открытый доступ, например, на ярмарке.

6.2.2. Ящик идей "Работа родителей"

(апробированная в Германии практика с Федеральным агентством по труду в сотрудничестве с бизнесом).

КРИТЕРИИ УСПЕХА РОДИТЕЛЬСКИХ СОБРАНИЙ

Формулировка приглашений:

- Приглашения, сформулированные уважительно;
- Простой язык;
- Используйте интересные ключевые слова, такие как «Общая цель, успех Вашего ребенка»;
- Личное обращение, например, «Добро пожаловать» и т.д.

Конкретные, по возможности точно сформулированные, темы:

- Консультант госпожа X Службы занятости представит конкретные советы по выбору профессии;
- Профлици из X представят свои предложения в сфере XY;
- X информирует о своих курсах и возможностях;
- Или дружески-провокационные: знаете ли Вы, что выбор автомобиля занимает больше времени, чем выбор карьеры Вашего ребенка? Давайте...

Структура вечера:

- Сочетание развлечений с содержательными частями – например, Фотостена для посещения выставки, посещения предприятий или;
- В сочетании с другими релевантными темами: классные поездки, питание, интернет и т. д.;
- Гости как эксперты – работодатели, бывшие ученики, выпускники образовательной программы;
- Анкета для родителей (также заранее) – тематические предложения, открытые вопросы, пожелания.

☑ РОДИТЕЛЬСКИЙ ВЕЧЕР НА ТЕМУ «ВЫБОР ПРОФЕССИИ ВАШЕГО РЕБЁНКА»

Информация по шагам выбора профессии:

1. Самопознание - интересы, способности;
2. Знакомство с миром профессий – 9 сфер профессий, профессии, о которых мечтают, тест;
3. Сравнение – тест интересов, тест способностей – сравнение со сферами профессий;
4. Знакомство с профессией – практика, ознакомительные дни, посещения предприятий, отчёты экспертов;
5. Решение – проверка возможностей и подача документов.

☑ РОДИТЕЛЬСКИЙ ДЕНЬ В СЛУЖБЕ ЗАНЯТОСТИ – ДОКЛАДЫ И ОТКРЫТЫЕ КОНСУЛЬТАЦИИ

Длительность:	Примерно два часа;
Цель:	Информация о возможностях консультации, о профессиях и обучении;
Доклады консультантов	
Материал:	Информация о региональном рынке труда и образовании, о роли родителей при выборе профессии, о предложениях по консультации;
Партнеры:	Профлиции, университеты, бизнес.



☑ РОДИТЕЛИ РАССКАЗЫВАЮТ О СВОЕЙ ПРОФЕССИИ

Длительность:	15 минут;
Партнёр:	Представитель фирмы, школа, служба занятости;
Место:	Вечер родителей и школьников во время учебного года, школьный праздник.



☑ ЭКСКУРСИИ НА ПРЕДПРИЯТИЯ, ГДЕ РАБОТАЮТ РОДИТЕЛИ

☑ КАФЕ ДЛЯ РОДИТЕЛЕЙ – ОБМЕН МНЕНИЯМИ О ВЫБОРЕ ПРОФЕССИИ И УЧЁБЫ

Длительность:	От двух часов до двух дней в зависимости от места;
Партнёр:	Служба занятости, профлиции, университеты, работодатели;
Место:	Ярмарки, университеты, школы, информационные центры по профессиям – рассадка за столами, «Атмосфера кафе»;
Пример двухчасового мероприятия:	
Модератор:	Вступление – «Что же оказало влияние на мой выбор профессии?» – Обмен мнениями между родителями;
Обобщение:	Факторы выбора профессии, значение интересов и сильных сторон ребёнка, указания на тесте, просьба оказания поддержки детям;
Совет:	Распознать ресурсы, вдохновить, оказать поддержку в усилении сильных сторон ребенка.

☑ ИНТЕРАКТИВНЫЙ РОДИТЕЛЬСКИЙ ВЕЧЕР – РОДИТЕЛИ ДЛЯ РОДИТЕЛЕЙ

6.3. СОТРУДНИЧЕСТВО С ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМИ ШКОЛАМИ

В сотрудничестве со школой службы занятости могут целенаправленно обратиться к ученикам, а также их родителям и привлечь их внимание к услугам.

Следующее минимальное предложение должно обязательно предлагаться для учеников до консультации:

- Для каждого школьного класса или всех классов одного года встреча в школе, длящаяся в общей сложности два часа;
- Посещение информационного центра по профессиям;
- Открытые рабочие часы в школе.

Выбор карьеры – более продолжительный процесс. Индивидуальное место в этом процессе каждого школьника может быть разным.

☑ ПО ЭТОЙ ПРИЧИНЕ ПРИ ОТКРЫТИИ ИНФОРМАЦИОННЫХ МЕРОПРИЯТИЙ В ШКОЛЬНЫХ КЛАССАХ НА ШКОЛЬНЫХ ДИСКУССИЯХ ДАЁТСЯ В ОСНОВНОМ ОБЩАЯ ИНФОРМАЦИЯ:

- Оказание поддержки профессиональному консультированию в бюро по трудоустройству;
- Ответственный профессиональный консультант представляется в качестве постоянного контакта;
- Предоставляются индивидуальные информационные предложения профессиональных консультаций – информационные центры по профессиям, брошюры, веб-сайт и т.д.;
- Разъясняются основные возможности получения образования и их сроки;
- Базовый подход к выбору профессии;
- Объясняются такие предложения как тест интересов, тест выявления способностей;

- Приглашаются на образовательные ярмарки;
- Представляются возможности финансовой поддержки.

Дата мероприятий определяется консультантом по согласованию со школой. Обычно школьное совещание является неотъемлемой частью урока, поэтому она обязательна для посещения.

Учителя и консультанты должны совместно анализировать ход школьного совещания, чтобы учителя могли включать результаты в разработку урока.

☑ ПОСЕЩЕНИЕ ИНФОРМАЦИОННОГО ЦЕНТРА ПО ПРОФЕССИЯМ

Информационный центр является центральной точкой для самопознания рынка труда, профессий, профессионального выбора, образования, учёбы и профессионального образования, и возможностей обучения. Школьников инструктируют, как использовать предложения, например, тест интересов и т.д.

☑ ОТКРЫТЫЕ ЧАСЫ ПРИЁМА В ШКОЛАХ

Чтобы ученики не остались наедине со своими вопросами, в школе предлагаются открытые рабочие часы. Это уменьшает барьер для школьников и могут быть организованы другие встречи, например, в службе занятости или в информационном центре.

☑ РОДИТЕЛЬСКИЕ ВЕЧЕРА В СОТРУДНИЧЕСТВЕ СО ШКОЛАМИ

См. Главу 6.2. Сотрудничество с родителями.

☑ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ДЕНЬ/ЧАС ДЛЯ УЧИТЕЛЕЙ В СЛУЖБЕ ЗАНЯТОСТИ

6.4. СОТРУДНИЧЕСТВО С ПРОФЛИЦЕЯМИ И УНИВЕРСИТЕТАМИ

Профессиональные лица и университеты играют важную роль в профессиональной ориентации как эксперты в своих образовательных предложениях. Презентация их курсов обучения с соответствующими требованиями, содержанием и возможностями на рынке труда является их основной задачей в процессе выбора профессии. Профессиональный вклад также необходим в разработке информационных материалов.

Это может быть реализовано:

- Участие ВУЗов в образовательных ярмарках (См. Глава 5);
- Дни открытых дверей – с привлекательными предложениями как профессиональные маршруты, лотереи, конкурсы с призами, вопросы «от учеников для учеников»;
- Дни гостей в школах или группах интересов;
- Родительские вечера;
- И так далее...

6.5. СОТРУДНИЧЕСТВО С ГОСУДАРСТВЕННЫМИ И ЧАСТНЫМИ РАБОТОДАТЕЛЯМИ И ШКОЛАМИ

Для работодателей службы занятости предлагают широкий спектр услуг. Сотрудники команд работодателей обеспечивают компетентную, надёжную, личную и своевременную поддержку в поиске персонала, в случае требований к консультированию по различным темам или в случае запросов о повышении квалификации.

Службы занятости оказывают помощь предприятиям, ориентируясь на их потребности и требования, в сферах персонала и рынка труда.

ПРЕДЛОЖЕНИЯ ДЛЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ:

- Точно подходящее посредничество, т.е. службы занятости предоставляют кандидатов, которые точно соответствуют профилю позиции.
- Индивидуальный совет по вопросам рынка труда и квалификации, включая юридические консультации и возможности альтернативного найма или повышения квалификации. В данном случае служба сотрудничает с другими партнерами.

ПОЛЕЗНЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ СОТРУДНИЧЕСТВА:

Создание команды сотрудников работодателей в службах занятости, работающих в соответствии с установленными стандартами качества.

- Руководство по оказанию консультации Работодателям (уже разработано);
- Заявка (также в электронной форме) (уже разработана);
- Электронные рассылки (уже разработаны);
- Работодатель ведёт переговоры по различным темам в регионе;
- Конференция работодателей (с основными докладчиками, дискуссионными форумами, пленарным заседанием, выставками) – также на национальном уровне и в сотрудничестве с другими участниками;
- И так далее...

(См. руководство по услугам рынка труда)

Также в контексте профессиональной ориентации для молодёжи и школьников работодатели являются важными партнерами по сотрудничеству. Поначалу кажется, что нелегко их привлечь и требовать от них вклада в профессиональную ориентацию. Это может быть достигнуто только в том случае, если партнеры увидят полезное для целей своих компаний.

Хорошие сотрудники – самый ценный актив в компании. Квалифицированные и мотивированные сотрудники являются ключом к росту в хорошие времена для компаний и в то же время решающим фактором для выживания на плохих этапах. Они обеспечивают качество, рост и конкурентоспособность.

Поиск подходящих сотрудников часто является проблемой. У многих компаний есть проблемы с заполнением вакансий квалифицированным персоналом с квалифицированными специалистами. Именно здесь начинается успешное сотрудничество между работодателями, службами занятости и профессиональными учебными заведениями.

Государственное соглашение или совместная рабочая группа в сотрудничестве с заинтересованными сторонами помогают обеспечить долгосрочную подготовку по вопросам занятости и квалифицированную рабочую силу в Кыргызстане. Только во взаимодействии и создании сетей участников профессиональная ориентация может быть успешной. При этом интенсивное сотрудничество с бизнесом имеет первостепенное значение.

Хорошая профессиональная ориентация и профессиональный выбор школьников могут быть реализованы только во взаимодействии с практическим взглядом. Для этого опыт компаний является незаменимым. Они также служат критическим отражением их собственных профессиональных желаний, их собственных способностей и склонностей. Здесь, благодаря своим контактам с работодателями, службы занятости могут поддерживать общеобразовательные школы, устанавливая контакты и способствуя организации различных предложений.

Ящик идей – Профориентация в сотрудничестве с работодателями

ОБЗОР: ПРАКТИЧЕСКИЙ ОПЫТ НА ПРОИЗВОДСТВЕ

- ✓ Школьная производственная практика и дни практики;
- ✓ Ознакомление с предприятиями и экскурсии;
- ✓ Менторинг/наставничество;
- ✓ День на рабочем месте родителей;
- ✓ Учебная практика на предприятиях;
- ✓ Эксперт из предприятия на ознакомительном уроке;

✓ ШКОЛЬНАЯ ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ ПРАКТИКА И ДНИ ПРАКТИКИ

Благодаря работе, изучению условий труда и рабочих процессов знания о мире труда становятся более яркими, более глубокими и более широкими для учеников.

✓ ОЗНАКОМЛЕНИЕ С ПРЕДПРИЯТИЯМИ И ЭКСКУРСИИ

Благодаря экскурсии на предприятие школьники получают информацию о мире работы и профессии, корпоративных структурах, а также о возможностях обучения в различных областях профессиональной деятельности. По аналогии со стажировкой школьника, ознакомление должно быть реализовано в три этапа, подготовки, реализации и анализа. Однако по сравнению с практикой экскурсии школьников имеют меньшую продолжительность и интенсивность. Поскольку учащиеся получают множество (наблюдательных) заданий, ознакомление может быть целевым и ориентированным на результат.

В дополнение к ознакомлениям с предприятиями условия обучения и также могут быть испытаны в рамках профессиональной подготовки или обучения в других учреждениях, таких как учебные центры, профессионально-технические училища и университеты.

Консультанты служб занятости могут помочь в поиске компаний для ознакомлений вне обычных учебных практик.

✓ МЕНТОРИНГ / НАСТАВНИЧЕСТВО

Особенно полезным оказалось учреждение, как например в Германии, так называемого учебного наставничества. Основная идея наставничества заключается в улучшении обучаемости молодежи через индивидуальную поддержку и сопровождение. Для этого внешкольные менторы, имеющие профессиональный опыт, выражают готовность оказывать индивидуальную поддержку школьникам

во вступление в трудовую жизнь. Они помогают при переходе из школы в обучение. Помощь оказывается уже во время школьного периода и продолжается вплоть до получения обучения.

Менторами могут быть профессионалы, ведущие специалисты, знаменитости, пенсионеры, например, бывшие тренеры. Они используют свой опыт и контакты для оказания индивидуальной поддержки молодежи в профориентации и подготовки в выборе профессии или в развитии необходимых компетенций. Эту помощь они оказывают на общественных началах.

Можно попросить предприятия и учреждения, с которыми вы сотрудничаете, в поиске подходящего наставника или ментора. Привлечение менторов или наставника предусмотрено, в особенности, для ущемленной молодежи.

✓ ДЕНЬ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ РОДИТЕЛЕЙ

Ученики могут провести один день или полдня на рабочем месте, если это возможно на работе родителей или другого взрослого лица. В такой день они смогут ознакомиться с условиями работы и самой работой по соответствующей профессии. Для того, чтобы классифицировать познание в общем контексте процесса выбора, поощряется предварительная подготовка и анализ результатов на уроке.

✓ УЧЕБНАЯ ПРАКТИКА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ И ПРАКТИКА/ПОСЕЩЕНИЯ ДЛЯ КОНСУЛЬТАНТОВ

В виду целей оказания услуг профориентации и подготовки к выбору профессии своевременно, места практики и места для посещения имеют важное значение и обязательны в сотрудничестве с бизнесом. Таким образом, учителя или консультанты могут ознакомиться с текущими событиями в экономике и тем самым повысить свою компетентность в процессе профессиональной ориентации и подготовки к карьере.

ЭКСПЕРТ ИЗ ПРЕДПРИЯТИЯ НА ОЗНАКОМИТЕЛЬНОМ УРОКЕ

Активное и регулярное присутствие экспертов из компаний в классе также важно, как и изменение учебных мест для учеников, а также учителей. Эти шаги решают процессы обучения для всех вовлеченных сторон, что приводит к глубоким изменениям – от сокращения предрассудков между школой и компанией за счёт разработки новых методов и методов обучения, содействия самозанятости и предпринимательства

ТЕМАТИЧЕСКИЕ СЕМИНАРЫ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ПО СФЕРАМ ПРОФЕССИЙ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ ИМИДЖАМ ДЛЯ ЗАИНТЕРЕСОВАННЫХ ШКОЛЬНИКОВ

На предприятиях представляются те профессии, которые выполняются сотрудниками компании. Описываются содержание и требования, а также предпосылки, которые должны быть доведены до обучения и практики этих профессий. В последствии студенты могут проходить стажировки в компании, чтобы получить практическое понимание и первый опыт в этих профессиях. Согласование проводится между школой и предприятием.

GIRLS' DAY – BOYS' DAY

Интересными в этой области являются мероприятия предприятий такие как Girls' Day или Boys' Day. Эти инициативы направлены на расширение спектра карьеры в будущих профессиях, промышленных и технических профессиях и хотят противодействовать гендерной поляризации.

День девочек

В «День девочек» компании, предприятия, университеты и организации открывают свои двери школьницам. Девочки узнают о профессиональном обучении и специальностях в области информационных технологий, ремесел, естественных наук и техники, в которых женщины до сих пор редко представлены или они встречаются с женскими примерами для подражания на руководящих должностях в бизнесе и политике.

Подготовка: маршруты с тематическими областями и станциями – ИТ, техника, ремесла, естественные науки (STEM – математика, информационные технологии, естественные науки, техника).

День мальчиков

В «День мальчиков» детские сады, больницы, предприятия, школы и университеты, а также другие учреждения приглашают учащихся на знакомство с профессиями, в которых доля мужчин по-прежнему остается низкой. Мальчики узнают больше о своих перспективах в области образования, социального, медицинского обслуживания и обслуживания. «День мальчиков» – это предложение только для мальчиков. Провести этот день без девочек – это важный опыт, когда мальчики могут узнать свои индивидуальные сильные стороны.

«День мальчиков» предлагает доступ к профессиональным сферам, которые пока редко привлекают мальчиков. Их социальные навыки, такие как совместная работа и конфликтные способности, также могут укрепить мальчиков. В «День мальчиков» мальчики собирают первый опыт и получают контакты. Таким образом, двери открываются для большего разнообразия и индивидуального развития.

Подготовка к этому: маршруты в хозяйстве.

РУКОВОДСТВА К

К разделу 4.1.2 – Навигатор интересов	43
К разделу 4.1.4 – Тест на выявление компетенций	45
К разделу 4.1.5 – Дневник выбора профессий	47
К разделу 4.1.6 – Приключенческий маршрут «Попробуй пять»	48

РУКОВОДСТВО К

К разделу 4.1.6 – «Попробуй пять»	50
<i>С описанием станций, материалов, проверочного списка, руководства для куратора</i>	

РУКОВОДСТВА К

К разделу 4.2 – Руководство по трудоустройству для студентов / выпускников ВУЗов	61
К разделу 4.2 – «Вопросы на собеседовании» – Информационные листки для студентов / выпускников ВУЗов	62
К разделу 4.2 – Рабочие листы для анализа компетенций выпускников ВУЗов	63

К ГЛАВЕ 4.1.2 НАВИГАТОР ИНТЕРЕСОВ ДЛЯ МОЛОДЁЖИ – РУКОВОДСТВО

1 КРАТКОЕ ОПИСАНИЕ

«Навигатор интересов» – это тест на самооценку, который помогает молодым людям в поиске и выборе профессии. В тесте учитываются интересы в свободное время и профессиональные интересы, а также своя оценка способностей. Он сравнивает личные интересы с требованиями и реалиями профессиональной среды.

Навигатор интересов выполняется легко и бесплатно в течение 30 минут, в основу которого заложена процедура тестирования самооценки участников теста. Результат показывает, в каких профессиональных областях выражен особый интерес.

2 ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ

Тест предназначен для начала выбора профессии и служит в качестве основы для дальнейшей профессиональной ориентации!

3 ЦЕЛЕВАЯ ГРУППА

Целевая группа – молодёжь, выбирающая профессию в возрасте от 14 до 17 лет.

4 КОНЦЕПЦИЯ И ЦЕЛЬ

«Навигатор интересов» можно использовать по-разному и помогает молодежи в выборе профессии. Он устанавливает связь между собственными интересами и профессиональным миром. Тест можно использовать как для индивидуальной профориентации, так и в классе. Этот процесс является субъективным и охватывает школьные интересы, интересы в свободное время, а также профессиональные интересы и навыки самооценки. Элементы разделены на девять однородных по содержанию блоков, которые соответствуют девяти профессиональным полям, представляющим интерес.

1. Природа;
2. Питание;
3. Конструирование;
4. Строительное дело, инженерное оборудование здания, дизайн интерьера, деревопереработка;
5. Промышленность, техническое ремесло;
6. Планирование, вычисление, черчение, информатика, исследование;
7. Торговля, администрирование, продажа, транспорт, экономика, информатика;
8. Язык, литература, коммуникации, театр, музыка, искусствоведение, гуманитарная наука;

9. Контакты с людьми, образование, здравоохранение, консультирование, уход.

«Навигатор интересов» позволяет узнать, с помощью интересов, какие виды деятельности и занятия подходят участникам теста. Цель заключается в том, чтобы на основании теста по самоанализу собственных интересов сделать первое ограничение профессиональных возможностей и подходящих профессиональных областей.

Ученик не должен оставаться наедине с результатом теста, он нуждается, как правило, в дополнительном консультировании и поддержке.

5 МАТЕРИАЛ

Тест доступен для цифрового использования. (Существует также версия для печати – вопросники и оценочные листы для консультантов с примечаниями.)

Результаты демонстрируются непосредственно ученикам наглядно графически и показывают наиболее ярко выраженные профессиональные поля.

Кроме того, необходим перечень профессий, который соотносится с девятью профессиональными полями теста. Это помогает подростку использовать результаты теста и конкретно указывает курсы профессионального обучения/обучения в соответствующих областях профессиональной деятельности.

Тест доступен на русском и кыргызском языках.

6 ПРИМЕНЕНИЕ И ОЦЕНКА

Тест можно проводить для отдельных лиц и в классах. Устные объяснения и введение важны для молодежи. Она должна понимать, что тест может помочь им в выборе профессии.

Время для обработки теста – 30 минут.

По завершению теста все участники получают индивидуальную оценку с профилем личных интересов и список курсов профессионального обучения/специальностей в вузе, соответствующих этому профилю интересов.

Для оценки баллы добавляются в электронном виде для каждого поля профессионального интереса в общий балл (максимально возможный балл за поле интереса равен 30, наименьший возможный балл равен 0). Эти баллы указываются в процентах.

Процентная сумма означает:

- до 33 % – небольшой интерес,
- до 66 % – средний интерес,
- до 100 % – высший интерес.

Оценка показывает, в какой профессиональной области есть особый интерес, она показывает направление. Дополнительное обсуждение с молодыми людьми, родителями и дополнительная информация о профессии должны подтвердить выбор профессии.

7 ПРОЦЕДУРА

Консультант по профориентации сначала объясняет учащимся процедуру тестирования в индивидуальной беседе или в классе. Он указывает на то, что интересы – это описания того, что вам нравится, и что вы готовы и, естественно, обратить внимание. Ученики должны спонтанно отвечать на вопросы и смело принимать решение, следовательно, не отмечать крестиком «нейтрально». В ответах нет верного или неверного ответа, но молодые люди должны спросить себя, соответствуют ли высказывания, и доставляют ли им радость упомянутая деятельность.

Тест сравнивает эти личные интересы с требованиями и реалиями профессиональной среды. Результат показывает, в каких профессиональных областях навигатора интересов проявляется наибольший интерес, он показывает направление профессиональных интересов. Вероятно, можно найти подходящие профессии в интересующей области с наивысшим числом баллов или процентным числом.

Здесь используется список профессий/описания должностных обязанностей, который подразделяется на девять соответствующих полей профессии и показывает возможное профессиональное обучение. Список профессий может помочь найти профессиональное обучение, соответствующее профилю интересов и подходящему для молодого человека.

Для каждой области, представляющей профессиональный интерес, в бюллетене или брошюре перечислены курсы профессиональной подготовки и учебные программы по специальности. После завершения теста информационные брошюры по трем профессиональным полям с наивысшим проявлением передаются подростку для получения общего представления и дальнейшей ориентации.

Обсуждение с молодыми людьми, родителями и дополнительная информация о профессиях, обучении и возможностях должно поддержать выбор

профессии!

8 ОСОБЕННОСТИ

Для оценки результатов необходимо учитывать следующее:

- Если наблюдается большой интерес к нескольким полям, то существует возможность комбинирования полей. Многие профессии соответствуют более чем одной области, представляющей интерес, например, продажи – всегда означает талант к языку и интерес к контактам.
- Если ни в одном поле нет интереса, тест можно повторить. Вы можете попросить ученика оценить что-то «смелее»! Но это также может означать, что ни одна из областей интереса пока не особенно выражена.

ДЛЯ ВВЕДЕНИЯ

Важно отметить, что здесь не ведется опрос, чем занимается молодежь в свободное время, а то, что им интересно и доставляет радость. Пример: девочка много помогает в домашнем хозяйстве и заботе о детях, но ей это не нравится. Тем не менее, она интересуется искусством и дизайном, но у нее нет времени и места для этого.

Также важно объяснить ученикам, что они должны слушать себя и честно отвечать на вопросы. Только тогда можно найти подходящее профессиональное поле.

ПРИЛОЖЕНИЕ: ПРИМЕР ДЛЯ ВВЕДЕНИЯ

Дорогие школьники,

1. Меня зовут _____

Я работаю в службе занятости и здесь я в качестве консультанта по профориентации, для того, чтобы помочь вам в выборе профессии. Конечно, кто-нибудь из вас уже думал о своем будущем, и, возможно, у вас уже есть четкое представление о том, кем вы хотите стать.

2. Сегодня я хочу с вами провести тест – навигатор интересов. Этот тест опрашивает ваши интересы, независимо от того, в свободное время или в школе, и показывает, какие профессии соответствуют этим интересам. Таким образом, он сравнивает ваши личные предпочтения с профессиональным миром и требованиями. Результат теста может показать профессиональное направление, профессии, которые вам подходят. Конечно, вы можете обсудить результаты с вашим учителем, родителями или даже со мной в качестве вашего консультанта по профориентации.

3. Интересоваться означает: выполнять что-то с удовольствием, что-то ради чего-то. И именно это спрашивает тест, нравится ли вам что-то делать! Итак, отвечайте спонтанно и честно, не обдумывая. Здесь нет ВЕРНО или НЕ ВЕРНО, как обычно в школе, здесь учитываются только ваши личные интересы!

4. Тест проходит следующим образом: существует 9 блоков вопросов с 10 высказываниями каждый. Высказывания распределяются по девяти профессиональным полям, например, природа или дизайн, торговля или техника.

Пожалуйста, внимательно прочитайте высказывания и ответьте спонтанно. Спросите себя в высказываниях, если они соответствуют действительности, доставляют ли упомянутая деятельность вам радость.

У вас есть четыре возможных ответа:

Нет | Частично | Да | Очень.

Каждый делает тест самостоятельно и для себя. Для этого у вас около 30 минут.

Если у вас есть какие-либо вопросы, сообщите мне, и я отвечу на ваши вопросы. Тогда начинаем тест! Желаю успехов!

К ГЛАВЕ 4.1.4 РУКОВОДСТВО К ТЕСТУ НА ВЫЯВЛЕНИЕ КОМПЕТЕНЦИЙ

Тест на выявление способностей молодёжи – руководство.

1 КРАТКОЕ ОПИСАНИЕ

Тест на выявление способностей – это тест для личной оценки своих сильных сторон и способностей. Он стимулирует саморефлексию подростка и оказывает помощь в первом изучении собственной личности. Он учитывает профессиональные навыки и междисциплинарные так называемые «мягкие навыки». У каждого молодого человека есть сильные стороны, каждый может сделать что-то особенно хорошо. Тест на выявление способности позволяет увидеть это подросткам.

Тест на выявление способности простой, быстрый и не требует финансовых расходов. Тест длится около 15 минут и основан на личной оценке участников.

Результат показывает, в каких областях особенно отличаются личные сильные стороны и способности.

2 ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ

Тест может использоваться как введение в профориентацию, как дополнение к навигатору интересов и/или для пересмотра решения о выборе профессии.

3 ЦЕЛЕВАЯ ГРУППА

Молодёжь перед выбором профессии.

4 КОНЦЕПЦИЯ И ЦЕЛЬ

Наряду с интересами важны так называемые личные качества для выбора профессии. Некоторые

профессии также требуют определенных специфических компетенций. Например: медсестра должна работать очень аккуратно и ответственно, садовник должен быть надежным и настойчивым, пекарь должен уметь хорошо организовывать и освоить основы арифметики

Тест на выявление способности должен помочь найти подходящую профессию и разобраться с собственной личностью. Речь идет о выяснении того, что может выполнить подросток особенно хорошо и какие задачи ему больше нравятся. Он также может показать, где наиболее очевидна потребность в развитии.

В тесте различают четыре области компетенций: профессиональные компетенции, социальные компетенции, личностные компетенции и методологические компетенции. Для каждой категории компетенций проводится опрос 8 способностей с двумя высказываниями по шестиуровневой шкале.

Профессиональные компетенции описывают специальные знания и навыки в различных областях. Для успешного выполнения задач, в первую очередь необходимо усвоить необходимый материал. В тесте для школьников речь идет об оценке их базовых знаний и базовых навыков. Основной вопрос гласит: какими профессиональными навыками я обладаю?

Личностные компетенции включает в себя способности и позиции, которые отражают индивидуальное отношение к миру и к самому себе. Здесь речь идет о личностных качествах, которые также важны в профессиональной жизни. Основной вопрос гласит: как я обращаюсь с собой?

Методологические компетенции важны для выполнения задач и достижения цели. Это означает, как и каким образом человек решает задачи и справляется с вызовами. Речь идет о выборе, планировании и реализации рациональных стратегий решения. Основной вопрос гласит: как я берусь за решение задач?

Социальные компетенции объединяют все способности, которые позволяют нам действовать надлежащим образом и в зависимости от ситуации по отношению к другим людям. Например, речь идет о том, как ведут себя школьники в общении с друзьями, родителями или другими взрослыми. Основной вопрос: что характеризует меня в общении с другими?

Тест можно проводить в рамках индивидуальной профориентации, а также в классе. Методика субъективная и учитывает сильные стороны, которые были оценены самостоятельно.

5 МАТЕРИАЛ

Тест доступен в цифровом приложении на русском и кыргызском языках.

Результаты представляются школьникам в наглядном графическом виде и показывают, в каких категориях компетенций какие способности особенно развиты.

6 ПРИМЕНЕНИЕ И ОЦЕНКА

Тест может использовать в индивидуальном консультировании и в классе. Важно дать молодым людям информацию о тесте. Они должны понимать, что тест помогает им выявить свои сильные стороны и таланты. Они должны признать, для овладения определенными профессиями необходимо иметь определенные навыки и что тест, таким образом, может быть полезен для выбора профессии.

Время для обработки теста длится 15 минут.

Непосредственно после теста участники получают индивидуальную оценку с их личным профилем компетенций или сильных сторон. В оценке указаны сильные стороны молодежи в четырех областях компетенции. Этот результат является солидной основой для дальнейшего консультирования или для проверки уже принятых решений о выборе профессии. Через признание своего профиля также усиливается уверенность молодого человека.

Тем не менее, молодые люди нуждаются в поддержке в реализации результатов выбора профессии. Консультант должен оказывать поддержку в интерпретации результатов и помогать выравнивать сильные стороны с требованиями к профессии или желаемой работы.

7 ПРОЦЕДУРА

Консультант сначала объясняет школьникам процедуру тестирования в индивидуальном интервью или в классе. Он указывает на то, что личные сильные стороны и способности играют важную роль в выборе профессии и объясняет примерах (Медсестра – тщательность, надежность; фермер – способность переносить нагрузку, знание естественных наук; парикмахер – креативность, сноровка и т. д.).

Школьники должны отвечать спонтанно и серьезно во время теста. В ответах нет правильного или неправильного ответа, и лучше или хуже. Речь идет прежде всего о сильных, а не о слабых сторонах! Молодые люди должны оценить себя и спросить себя, являются ли утверждения правильными для них и соответственно их оценивать.

Обсуждение с молодыми людьми и дополнительная информация о профилях потребностей профессий должны поддерживать выбор профессии!

8 ОСОБЕННОСТИ

При оценке результатов можно отметить следующее: в рамках категорий компетенции отмечайте, прежде всего, навыки с наивысшими баллами и свяжите результаты с дальнейшими результатами упражнений в школе, результатов Навигатора интересов или уже проведенных консультаций. Также желаемую профессию можно сравнить

с профилем сильных сторон. В случае сильных отклонений в профиле требований профессии в отношении профиля компетентности подростка необходимо это обсудить для выравнивания возможных недостатков или пересмотра выбора профессии.

Сам тест на выявление способностей не может обосновывать решение о выборе профессии! Он всегда как дополнение!1 краткое описание

К ГЛАВЕ 4.1.5 ДНЕВНИК ВЫБОРА ПРОФЕССИИ ДЛЯ МОЛОДЁЖИ – РУКОВОДСТВО

1 КРАТКОЕ ОПИСАНИЕ

Дневник выбора профессии предназначен непосредственно для молодёжи. Эта рабочая тетрадь, которая сопровождает вас на вашем пути выбора профессии. Молодёжь получает направление и руководство. В дневнике выбора профессии расписаны шаги для подготовки выбора профессии, которые самостоятельно прорабатываются. При обработке рабочих листов у молодёжи появляется интерес к самоанализу и затем полученные результаты документируются.

2 ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ

Рабочую тетрадь можно применять различным образом. В тетради заложены основы для структурированного принятия решения по выбору профессии в пять этапов.

- Её можно использовать для самостоятельной работы, т.е. подросток может шаг за шагом основательно проработать эту книгу.
- Но также может стать основой для работы во время урока и в небольшой группе. Для этого целесообразно выделить отдельную тему в течение нескольких встреч.
- Для консультанта по профориентации он служит в качестве ориентира или основы для консультации, во время которых он дает подростку «домашнее задание» в виде рабочих листов, которые молодой человек должен подготовить для следующей консультации. Затем во время беседы результаты обсуждаются, анализируются и проводится оценка.

3 ЦЕЛЕВАЯ ГРУППА

Целевая группа – подростки и молодёжь.

4 КОНЦЕПЦИЯ И ЦЕЛЬ

Дневник выбора профессии основан на книге, составленной Эглофом и Юнго в Швейцарии, многократно протестирована и регулярно

актуализируется совместно с учениками и преподавателями.

Дневник выбора профессии сфокусирован на учениках и на всех этапах перехода предоставляет им некоторую ответственность и инициативу.

Рабочая тетрадь сопровождает молодых людей шаг за шагом в процессе выбора профессии. Они узнают себя, профессиональный мир и изучают несколько профессий. Они принимают решение о выборе профессии и претворяют это решение в жизнь. Многочисленные рабочие листки можно обрабатывать в индивидуальном порядке и самостоятельно в течение длительного периода времени.

«Самостоятельно» в этом контексте не означает «сам по себе», а подразумевает, что подросток по собственной инициативе идет своей дорогой и способен работать совместно с родителями, консультантами и учителями в поиске своей профессии.

Книга основана на дидактически-теоретически проверенной модели выбора профессии.

Она показывает подросткам и молодёжи:

- Их интересы и способности;
- Как изучить профессии;
- Как определить профессиональные стремления и выбор профессии;
- Как могут помочь родители, школа. профориентация и другие при выборе профессии.

5 МАТЕРИАЛ

Дневник выбора профессии имеется на русском и кыргызском языках.

6 ПРИМЕНЕНИЕ И ОЦЕНКА

Дневник выбора профессии используется в индивидуальном консультировании или на уроках по профориентации в школе. Дневник предназначен прежде всего для молодёжи и сопровождает их на пути к выбору профессии. Целесообразно при

работе с дневником сопровождение молодёжи через индивидуальное консультирование или преподавателем в классе.

На уроках по профориентации можно создавать ситуации и условия, которые содействуют желанию и мотивации в выборе профессии, прогрессу в области самопознания и социального обучения. Погружая молодых людей в рабочий и профессиональный мир через образцовые этапы обучения, школа или консультанты по профориентации на устойчивой основе улучшают условия для принятия решения о выборе своей профессии.

При обработке рабочей тетради молодёжь получает ориентацию и находит структурированные инструкции:

- Молодые люди узнают свои интересы и способности;
- Они осведомляются о профессиях;

- Они сравнивают свою индивидуальность с требованиями разных профессий;
- Они изучают профессии;
- Они принимают решение

Рабочая тетрадь служит в качестве руководства для индивидуальной консультации и позволяет получить структуру. Её можно использовать в комплексе или частями, в зависимости от потребности молодёжи. Это входит в компетенцию консультанта по профориентации по принятию решения, каким образом будет использоваться рабочий материал.

7 ПОСЛЕДОВАТЕЛЬНОСТЬ

Последовательность определяется структурой дневника и научно обоснованными шагами по выбору профессии.

К ГЛАВЕ 4.1.6 РУКОВОДСТВО К ПРИКЛЮЧЕНЧЕСКОМУ МАРШРУТУ «ПОПРОБУЙ ПЯТЬ»

1 КРАТКОЕ ОПИСАНИЕ

Этот курс является компонентом, ориентированным на приключение в целях анализа компетентности и сильных сторон, вносит вклад в понимание способностей молодёжи. Благодаря курсу ученики в игровой форме обнаруживают свои скрытые таланты и тем самым получают импульс для дальнейшей работы над своими сильными сторонами и интересами. Таким образом, курс является частью анализа потенциала, основой для успешной профессиональной ориентации.

Курс состоит из пяти станций, которые относятся к пяти чувствам. Каждый ученик должен выполнить задание на станциях, требующих определенных междисциплинарных навыков.

Курс «попробуй пять» может быть реализован простым способом, сопряжен с небольшими затратами и имеет низкий психологический барьер для участия. Это идеальный инструмент для знакомства молодёжи с темой анализа компетентности.

2 ВОЗМОЖНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ

Курс можно использовать в различных мероприятиях, например, ярмарки, дни открытых дверей, школьные акции, уроки, мероприятия класса!

3 ЦЕЛЕВАЯ ГРУППА

Целевая группа – подростки в возрасте от 13-18 лет перед первым выбором профессии.

4 КОНЦЕПЦИЯ И ЦЕЛЬ

У каждого молодого человека есть сильные стороны, каждый может выполнить что-то особенно хорошо. При выполнении задач в ходе курса эти сильные стороны становятся видимыми. Задачи курса «попробуй пять» ориентированы на конкретные действия и имеют практическое значение для междисциплинарных компетенций, которые также играют роль в профессиональном мире.

Ученики на курсе на пяти станциях в игровой форме тестируют свои междисциплинарные навыки, используя пять чувств, таких как: способность сосредотачиваться, темп работы, память или способность решать проблемы. Способность сосредотачиваться важна для многих профессий, навыки решения проблем необходимы в ремеслах, и темп работы необходим в торговле.

Эти компетенции подростков учитываются в курсе в игровой форме и сообщаются непосредственно подросткам.

Цель всех мероприятий по профессиональной ориентации заключается в улучшении перехода в мир профессий.

5 МАТЕРИАЛ

Разработаны руководство по выполнению курса, списки материала, указания для кураторов и контрольный список для подготовки.

6 ПРИМЕНЕНИЕ И ОЦЕНКА

Курс можно использовать на различных мероприятиях. Он имеет низкий психологический барьер, поэтому консультант имеет возможность связаться со многими молодыми людьми и обратить их внимание на тематику профориентации.

Оценка проводится на каждой станции путем вербальной обратной связи куратора и путем ввода в карточку очков.

7 ПРОЦЕСС

Подготовка:

Курс необходимо подготовить. Для этого имеется руководство, с помощью которого Вы можете организовать станции и все необходимые материалы. Эта задача может быть выполнена одним человеком. Кроме того, в день проведения мероприятия должен быть предоставлен соответствующий ресурс персонала. На каждой станции должен присутствовать один куратор и еще один человек на регистрации или информационном уголке, который объясняет вначале и дарит подарки по завершению.

Кураторы должны быть знакомы с курсом, задачами и учитываемыми междисциплинарными компетенциями. Должно быть ясно, какие сильные стороны или способности могут быть охвачены задачами.

Выполнение:

Вначале участники получают краткое объяснение курса и персональную «карточку очков». Ученики могут выполнять задания в любом порядке. Сразу после завершения задания они получают индивидуальный ответ от куратора станции. В частности, подчеркиваются сильные стороны, например: «ты был очень сосредоточен/ты не позволил себе отвлечься/ты решил задачу очень быстро». После завершения задания успешное участие подтверждается в оценочной карточке при помощи символа, печати или наклейки. Пройдя через все станции, участники получают небольшой подарок в месте для регистрации, например, сумка с информационным материалом, ручки, маркеры или другой раздаточный материал. В ходе курса молодые люди могут быть ознакомлены и приглашены к другим предложениям профориентации.

К ГЛАВЕ 1.6 ИНСТРУКЦИЯ К ПРИКЛЮЧЕНЧЕСКОМУ МАРШРУТУ «ПОПРОБУЙ ПЯТЬ»



СТАНЦИЯ ЧУВСТВОВАТЬ:

Способность к концентрации.

ЗАДАНИЕ А:

Ощупывать картонную коробку.

ПРИМЕЧАНИЯ:

Материалы:

- 2 различные картонки;
- Размер примерно 18x12 см;
- Дырокол;
- Клей;
- Ножницы;
- Линейка.

ПОДГОТОВКА:

Нарисуйте на 2 разноцветных картонках соответственно 6 квадратов размером 6х6 см и вырежьте их. Всего должно получиться 12 квадратов. Возьмите 6 карт одного цвета и с помощью дырокола распределите на карточках всего 15 отверстий, к прим. 1х6, 1х4, 2х2, 1х1, 1х без отверстия. Наклейте теперь продырявленные карточки на карточки без дырочек. Останутся 6 карточек, при этом, передняя и задняя части разного цвета. Разложите рядом карточки на столе, с отверстиями вниз.

ВЫПОЛНЕНИЕ:

Здесь необходима полная концентрация. Подросток постепенно берет карты в руки, ощупывает углубления на нижней части и подсчитывает их. Проверьте результат.

«Перед тобой лежат карточки. Возьми их в руки и попытайся ощупать, сколько углублений ты чувствуешь?»



АЛЬТЕРНАТИВА: СТАНЦИЯ ОСЯЗАНИЕ: Способность решать проблемы.		ЗАДАНИЕ В: Оценить вес.	ПРИМЕЧАНИЯ:
Материалы:	➤ 6 пустых бутылок или банок; ➤ Клейкая плёнка или краски для того, чтобы закрыть банки; ➤ Около 1 кг маленьких камешек; ➤ 6 клеевых точек ок. 12 мм.		
ПОДГОТОВКА:			
Вам нужно 6 пустых бутылок или банок разного размера. Наклейте или раскрасьте ёмкости таким образом, чтобы они выглядели одинаково, и не видно было изображений бренда или продукта. Заполните все емкости мелкими камешками в разном количестве. В идеале, точно взвесьте заполненные ёмкости так, чтобы вес ёмкостей от 1 (лёгкий) до 6 (тяжёлый) можно разложить в правильной очередности. Пронумеруйте маленькие клеевые точки от 1 (лёгкий) до 6 (тяжёлый) и распределите их на нижней поверхности ёмкостей в правильной очередности от лёгкого до тяжёлого. Целесообразно, чтобы вес небольшой ёмкости был тяжелее, чем в большей ёмкости, для того, чтобы участники не делали выводы о весе в зависимости от размера. Все ёмкости ставятся вперемешку на стол станции.			
ВЫПОЛНЕНИЕ:			
Тяжелый или лёгкий? Участник/ца должен теперь решить проблему, оценить вес отдельных ёмкостей путем подъёма и взвешивания в руке. Затем нужно расположить ёмкости в правильном порядке в зависимости от их веса. «Перед тобой стоят бутылки с различным весом. Попытайся разместить их в порядке очередности и начти с самого низкого веса».			



СТАНЦИЯ СЛУХ:		
Способность запоминать.		
ЗАДАНИЕ:		
Сопоставить пары-шумов.		
ПРИМЕЧАНИЯ:		
Материалы:	➤ 10 коробочек для плёнки или одинаковые банки; ➤ 10 клеевых точек прим Ø12 мм; ➤ 5 масс для наполнения; ➤ Выбор возможных масс для наполнения: рис, соль, скрепки, камни, сушеные горошек/ фасоль/чечевица, гвозди, кнопки.	Цвет банок не имеет значения.
ПОДГОТОВКА:		
Возьмите 10 коробочек для плёнки и выберите 5 наполнений. Каждые 2 коробочки наполняются одинаковым содержанием. Теперь пронумеруйте клеевые точки по следующей схеме: напишите каждый раз 1 на 2 клеевые точки, соответственно 2 на 2 клеевые точки и т.д. Или используйте для каждой пары клеевых точек один цвет, чтобы получить 5 разных цветных клеевых точек. Отметьте все пары банок соответствующими клеевыми точками и приклейте их к дну банки. Банки смешанно располагаются на столе станции.		
ВЫПОЛНЕНИЕ:		
Открыть уши и быть внимательным! Чтобы проверить, насколько сильна память подростка, он должен всегда найти 2 банки, которые производят один и тот же звук. Чем больше слышно фонового шума, тем сложнее становится эта задача. <i>«Перед тобой стоят небольшие банки. Возьми их в руки и послушай шумы, когда ты их встряхиваешь. Расположи банки по одинаковым шумам».</i>		



СТАНЦИЯ ОБОНЯНИЕ: ЗАДАНИЕ:		ПРИМЕЧАНИЯ:
Темп работы.		Сопоставить запахи.
Материалы:	➤ 10 коробок для пленки; ➤ 10 клеевых точек примерно Ø12 мм; ➤ Список наполнений (1 страница); ➤ 2 карточки величиной с ладонь; ➤ Вата для жидких наполнений. 10 наполнений.	Цвет банок не имеет значения.
	Для кухни: ➤ Ванильный сахар; ➤ Гвоздики; ➤ Корица; ➤ Кофе-порошок; ➤ Чай; ➤ Уксус; ➤ Травы; ➤ Средство для мытья посуды. Для ванной: ➤ Крем/ лосьон для тела; ➤ Мыло; ➤ Солнцезащитный крем; ➤ Добавка в воду для ванны; ➤ Дезодорант; ➤ Пробник духов; ➤ Чистящее средство.	

ПОДГОТОВКА:

Выберите 5 запахов из кухни и 5 запахов из ванны и распределите их в 10 коробках для пленки. Для крема или чистящего средства наполните коробки для плёнки дополнительно ватой, чтобы ничего не вытекло. При выборе наполнений убедитесь, чтобы не использовалось скоропортящиеся вещества. Если, например, используются пробники духов, их необходимо постоянно пополнять для сохранения запаха. На все коробочки с плёнкой наклейте по одной клеевой точке и пронумеруйте их. Точки могут быть видны участникам. Для нумерации составляется список с наполнениями, так что кураторы могут быстро сопоставить коробочки для пленки для ванны или кухни. Разместите вперемешку коробки для плёнки на стол станции. Положите 2 карточки в конце стола, одна карточка с надписью «Ванная», другая с надписью «Кухня»

ВЫПОЛНЕНИЕ:

Сейчас все должно происходить быстро! Подросток открывает подряд каждую коробочку, быстро нюхает и соотносит как можно быстро к одной из двух карточек. Правильно были определены все запахи?

«Перед тобой стоят небольшие коробочки. У них разные запахи. Открой по очереди отдельные коробочки и попытайся как можно быстро подобрать соответствующий запах для комнаты „Ванная“ или для комнаты „Кухня“».

Пожалуйста, обратите внимание участников на станции Обоняние о возможной аллергии. Соответствующее указание должно быть наглядно размещено / установлено на станции.



СТАНЦИЯ ВКУС:		
Способность решать проблемы.		
ЗАДАНИЕ:		ПРИМЕЧАНИЯ:
Распознать сорт шоколада.		
Материалы:	▶ Шоколад из цельного молока; ▶ Полугорький шоколад; ▶ Белый шоколад; ▶ Одноразовые перчатки; ▶ 3 тарелки.	3 плитки шоколада достаточны для примерно 20 участников. Запланируйте эти расходы!
ПОДГОТОВКА:		
На каждую из трёх тарелок кладётся один сорт шоколада. Разделите заранее плитки на маленькие кусочки. Тарелки ставят на стол станции. По гигиеническим соображениям используйте одноразовые перчатки для распределения шоколада участникам.		
ВЫПОЛНЕНИЕ:		
Сладкий или всё же немного горький? С закрытыми глазами, подросток получает 2 разных сорта шоколада из ассортимента – шоколад из цельного молока, полугорький шоколад и белый шоколад, которые он пробует на вкус. Теперь на вкус он должен определить, о каком из двух сортов идет речь?		
<i>«Ты получишь два одинаковых кусочка шоколада разных сортов, которые ты должен положить одновременно в рот. Речь идет о двух следующих сортах: шоколад из цельного молока, полугорький шоколад и белый шоколад. Твоя задача, с закрытыми глазами на вкус распознать два сорта».</i>		
Пожалуйста, обратите внимание участников на станции Вкус о возможной аллергии. Соответствующее указание должно быть наглядно размещено / установлено на станции (см. оригинал).		



СТАНЦИЯ ЗРЕНИЕ: Способность сосредотачиваться.	ЗАДАНИЕ: Сортировка кнопок.	ПРИМЕЧАНИЯ:
Материалы:	▶ Картонная заготовка размером 55 x 40 см; ▶ 1 (самоклеющаяся) зеркальная пленка размер 75 x 60 см; ▶ 30 черных пуговиц, например, Ø23 мм и 2 дырочки; ▶ 15 черных пуговиц, например, Ø22 мм и 4 дырочки; ▶ 2 тары для хранения пуговиц; ▶ 1 секундомер; ▶ Ножницы; ▶ Линейка.	Важно, чтобы пуговицы по форме, цвету и размеру были похожи. Также можно устроить соревнование между двумя участниками. Тогда необходимо заготовить двукратное количество материала.
ПОДГОТОВКА:		
Разрежьте картонную заготовку размером 55x40 см. Приклейте на картонную заготовку зеркальную фольгу так, чтобы одна сторона была полностью закрыта. Пуговицы (30 больших и 15 поменьше) произвольно распределить на пленке.		
ВЫПОЛНЕНИЕ:		
Восприятие, реакция и концентрация в центре внимания этой задачи! Теперь пришло время как можно быстрее отсортировать 15 маленьких кнопок и отложить в сторону. Засеките время, необходимое подростку для получения сравнительных результатов. В качестве варианта предлагается подготовка 2х- заготовок картона и двойное количество пуговиц и провести небольшое соревнование с задачей. На этот раз с 2 секундомерами замерьте необходимое время обоих участников. <i>«Перед тобой лежит поднос с черными разными по размеру пуговицами в 2 размерах. Попытайся найти, как можно быстрее, 15 маленьких пуговиц и положи их рядом с подносом. Для этого у тебя есть 1 минута».</i>		

ОБРАЗЦЫ И КОНТРОЛЬНЫЕ СПИСКИ

Список материалов – материал для практики 1:

Материал	Количество	Размер
Картон (для станции Зрение)	1–2	55х40 см
Картон (для станции Осязание)	2 (в различных цветах)	Каждые 18х12 см
Зеркальная фольга	1–2	75х60 см
Клеевые точки	26	Примерно Ø12 мм
Коробочки для пленки	20	Стандартный
Картонная карта (станция Обоняние)	2	handgroß
Вата	1 упаковка	Стандартный
Чёрные пуговицы I	30–60	са. Ø23 мм
Чёрные пуговицы II	15–30	са. Ø22 мм
Тара для хранения/пакеты	2	В зависимости от веса кнопок
Бутылки/банки	6	Различные размеры
Краска/ клейкая плёнка для бутылок/банок	1 единая краска / липкая лента	В зависимости от размера бутылок/банок
Камни	1 кг	Небольшие, например, галька
Дырокол	1	Стандартный
Клей	1	Стандартный
Ножницы	1	Стандартный
Линейка	1	Стандартный
Карандаши	1–20	Стандартный
Подарки / сувениры для поощрения	В зависимости от количества участников	Например, сумки с информационным материалом по профорientации, ручки, блокноты, маркеры и т.д.
Тарелки	3	Размер столовой тарелки
Одноразовые перчатки	1–5 пар	Стандартный
Полугорький шоколад	1 (в зависимости от количества участников)	Стандартный
Шоколад из цельного молока	1 (в зависимости от количества участников)	Стандартный
Белый шоколад	1 (в зависимости от количества участников)	Стандартный

Список материалов – материал для практики 2:

Материал	Количество	Размер
Нижеследующий список расходных материалов для вашего выбора. Пожалуйста, примите предварительное решение, какое наполнение вы хотите использовать для станций Слух и Обоняние.		
Рис	2 столовые ложки	Стандартный
Соль	2 столовые ложки	Стандартный
Горох/фасоль/чечевица сушеные	2 столовые ложки	Стандартный
Скрепки	2 столовые ложки	Стандартный
Гвозди	2 столовые ложки	Маленькие
Кнопки	2 столовые ложки	Стандартный
Ванильный сахар	1 столовая ложка	Стандартный

Материал	Количество	Размер
Кофе	1 столовая ложка	Стандартный
Уксус	1 столовая ложка	Стандартный
чай	1 столовая ложка	Стандартный
Травы	1 столовая ложка	Стандартный
Корица	1 столовая ложка	Стандартный
Гвоздика	1 столовая ложка	Стандартный
Средство для мытья посуды	1 столовая ложка	Стандартный
Крем/лосьон для тела	1 столовая ложка	Стандартный
Мыло	1 столовая ложка	Стандартный
Крем от загара	1 столовая ложка	Стандартный
Зубная паста	1 столовая ложка	Стандартный
Добавка для ванны	1 столовая ложка	Стандартный
Пробник духов	1 чайная ложка	Стандартный
Чистящее средство	1 столовая ложка	Стандартный
Шоколад из цельного молока	1 (в зависимости от количества участников)	Стандартный
Белый шоколад	1 (в зависимости от количества участников)	Стандартный

Список материалов – материал для практики 2:

Продукт	Указания/советы
Карта пунктов	Тираж: зависит от ожидаемого количества участников, на человека по одной карточке
Стикер (или отдельные символы чувств)	➤ Можно изготовить как наклейки в Ø 16 мм для карты пунктов: ➤ На каждого участника запланировать пять наклеек для всех станций: ➤ Как альтернатива: штамп или ставить галочку ручкой.
Руководства Станции	На каждую станцию как минимум одна распечатка
Руководство Куратор	На каждого куратора распечатка для подготовки к выполнению/инструктажа
Вывеска аллергия	По распечатке для станции Обоняние и Вкус
Знак Добро пожаловать	Распечатка для старта маршрута
Логотип	Можно разместить на самостоятельно изготовленных печатных материалах
Открытки	Можно изготовить для раздаточного материала

КОНТРОЛЬНЫЙ СПИСОК ДЛЯ ПОДГОТОВКИ КУРСОВ «ПОПРОБУЙ ПЯТЬ»

Следующая таблица приводится в качестве ориентира. В этом примере предполагается график в идеальных условиях. Курс также может быть реализован за меньшее время, если отказаться от некоторых элементов (например, печать плакатов, открыток и т. д.).

1–2 месяца до начала мероприятия: концепция курсов «попробуй пять!»:

- ☐ Целевая группа, доступность целевой группы, определение даты
- ☐ Планирование бюджета
- ☐ Планирование помещения (поиск и бронирование)

2 недели до мероприятия:

- ☐ Выбор и запрос персонала
- ☐ Уведомление о мероприятии (наприм. на веб-сайте, плакаты, приглашения и т.д.
- ☐ Через другие каналы, в зависимости от целевой группы)

1 месяц до мероприятия:

- ☐ Разработка материалов (руководства, карты пунктов, наклейки или печати,
- ☐ Раздаточный материал, информационный материал и т.д.)
- ☐ Приобретение материала для отдельных станций, компоновка; заготовка упражнений, отправка приглашения потенциальным участникам
- ☐ Размещение/Планирование станций (адаптирован к доступному помещению)

1 месяц до мероприятия:

- ☐ Подготовка персонала – информация по содержанию и организации
- ☐ Возм. изготовление бейджиков для персонала
- ☐ Выяснение транспортировки материала и монтаж маршрута
- ☐ Отправка напоминания потенциальным участникам

Непосредственно перед или за день до начала мероприятия:

- ☐ Подготовка материала и покупка скоропортящегося материала
- ☐ Сооружение станций и информационного уголка
- ☐ Инструктаж персонала на станциях, возм. фотографирование во время курса

В тот же день или на следующий день после мероприятия:

- ☐ Оценка участия участников
- ☐ Благодарственные письма всем участникам
- ☐ Возможна небольшая документация для веб-сайта и т.д., или обработка результатов совместно с целевой группой

ИНФОРМАЦИЯ ДЛЯ КУРАТОРОВ ПАРКУРА

Уважаемые кураторы,

Мы искренне благодарим вас за вашу готовность сопровождать приключенческий курс «Попробуйте пять».

Следующие инструкции важны для вас при выполнении:

- Вы стоите на одной из сенсорных станций приключенческого курса «попробуйте пять»;
- Молодые люди подходят к станции по одному или вдвоем. Если два подростка находятся на одной станции одновременно, задания можно выполнять параллельно или по очереди, в зависимости от того, сколько наборов было подготовлено. Если подростки должны ждать на станциях, можно выполнять короткие промежуточные задачи;
- После выполнения подростки на каждой станции получают штамп/стикер на карточку точек от соответствующего куратора. (Альтернативно: отметить галочкой соответствующий символ на карте).

Примеры ситуаций / указания:

Задачи составлены таким образом, чтобы молодые люди в первую очередь использовали и ощутили свои чувства. В то же время для решения этих задач необходимо использовать различные междисциплинарные навыки. Перед началом задания вы вкратце объясняете молодому человеку, какое чувство в центре внимания на соответствующей станции и какая междисциплинарная компетенция требуется.

«Добро пожаловать на станцию Осязание. Здесь требуется прежде всего твоя способность к концентрации.»

После завершения задания проводится краткая беседа – обратная связь. Вы объясняете участникам, насколько эта задача была решена правильно. Важно, чтобы не возникала классическая ситуация оценки, необходимо подчеркнуть положительные аспекты. Если задача была решена неправильно, Вы можете принять во внимание, что участник вел себя творчески или систематически для достижения решения.

«Ты выполнил правильно половину задания. Но, мне особенно понравилось, что ты сначала подумал, как ты можешь решить задачу.»

В дальнейшей беседе – обратной связи на станции конкретно рассматривается необходимый признак компетенции и насколько он выражен. Здесь также важна позитивная коммуникация, которая направлена на решение этой задачи, а не на личность участников.

«Ты был очень сосредоточен на ощупывании и подсчете отверстий в картонных карточках. Замечательно, что ты совсем не отвлекался. Благодаря этому ты очень быстро решил задачу».

Кроме того, если позволяет время, предоставляется возможность спросить молодых людей на каждой станции об их собственном восприятии. Молодые люди могут научиться оценивать себя. Вы не оцениваете высказывания участников.

«Тебе было легко или сложно выполнить задачу? Что тебе больше всего понравилось в этой задаче?»

После окончания курса есть возможность обменяться опытом с молодыми людьми, чтобы после выполнения всех задач они осознали, в каких компетенциях они сильны.

«Пожалуйста, попытайся выяснить, каков твой величайший талант? Что ты узнал о себе во время курса?»

В заключение, можно указать на другие возможности профориентации и поддержки профессиональной карьеры!!!

У информационного стенда в конце курса при сдаче своих карточек участники получают пакет информационных материалов/награду.

Удачи и радости в общении с молодёжью!

СИМВОЛЫ:



Станция осязание:

«Перед тобой стоят бутылки с различным весом. Попробуй расположить их в порядке очереди и начни с самого низкого веса.»



Станция слух:

«Перед тобой стоят маленькие банки. Возьми их в руки и послушай шумы, когда ты их встряхиваешь. Расположи банки по одинаковым шумам.»



Станция обоняние:

«Перед тобой стоят небольшие коробочки. У них разные запахи. Открой по очереди отдельные коробочки и попробуй как можно быстро подобрать соответствующий запах для „Ванной“ или для „Кухни“.»



Станция вкус:

«Ты получишь два одинаковых кусочка шоколада разных сортов, которые ты должен положить одновременно в рот. Речь идет о двух следующих сортах: шоколад из цельного молока, полугорький шоколад и белый шоколад. Твоя задача, с закрытыми глазами на вкус распознать два сорта.»



Станция зрение:

«Перед тобой лежат карты. Возьми их в руки и попробуй нащупать, сколько углублений ты чувствуешь?»

К ГЛАВЕ 4.2 РУКОВОДСТВО ПО ТРУДОУСТРОЙСТВУ ДЛЯ СТУДЕНТОВ/ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ

1 КРАТКОЕ ОПИСАНИЕ

В руководстве собрана информация и советы по трудоустройству. Они призваны помочь студентам и выпускникам найти ответы на вопросы, с которыми они сталкиваются при трудоустройстве. Сначала приводятся основные правила для разработки стратегии по трудоустройству. Во второй части приводятся советы успешной организации трудоустройства. В последней части основное внимание уделяется обобщающей информации для собеседования. Руководство предназначено для выпускников.

2 ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ

Руководство по трудоустройству предоставляется консультантом по профориентации заинтересованным сторонам с предложением быть готовым ответить на возникшие вопросы. Руководство можно использовать для самостоятельной работы, т.е. студент обрабатывает информацию и самостоятельно реализует.

Руководство по трудоустройству также может стать основой для небольшого семинара с целевой группой в университете, на ярмарках вакансий и т. д.

Кроме того, целесообразно, предоставить информацию в электронном виде для скачивания в целях обеспечения свободного доступа к информации заинтересованными сторонами.

3 ЦЕЛЕВАЯ ГРУППА

Руководство по трудоустройству адресовано студентам последних курсов, выпускникам, молодым специалистам на этапе трудоустройства.

4 КОНЦЕПЦИЯ И ЦЕЛЬ

Руководство по трудоустройству для выпускников ВУЗов и молодым специалистам составлено в виде информационной брошюры, которую потенциальные заинтересованные самостоятельно прорабатывают. Кроме того, руководство как сборник материалов используется консультантами по профориентации в своей профессиональной деятельности и для сотрудничества с университетами.

Брошюра разработана как введение и не содержит детальную информацию для читателя. В то же время в руководстве изложены достаточные указания для процесса по трудоустройству.

В брошюре представлены основные правила для процесса по трудоустройству, рассматриваются

уточняющие вопросы. В руководстве дается объяснение пошагового подхода к трудоустройству. Брошюра поощряет вас подумать о себе и своих целях, узнать о рынке труда, развить позитивное отношение и стать активным! Затем в брошюре основное внимание уделяется процедурам и документам для трудоустройства. В брошюре представлены примеры, и молодым людям предлагается взять на себя инициативу в формировании своего профессионального будущего. В конце читателя подготавливают для прохождения собеседования. Представлены фазы, возможные вопросы, язык тела и внешний вид.

Если эта информация недостаточно для читателя, в конце брошюры указаны контакты службы занятости и консультанта по профориентации для дальнейших вопросов.

Цель состоит в том, чтобы целенаправленно подготовить выпускника к процессу по трудоустройству, он должен найти свой индивидуальный путь. Благодаря интенсивной подготовке ожидается прежде всего сокращение неуверенности и укрепление уверенности в своих силах.

Целесообразно дополнить Руководство по трудоустройству рабочими листками для выпускников – для анализа компетенций и вопросов на собеседовании.

5 МАТЕРИАЛ

Руководство по трудоустройству представлено на русском и кыргызском языках.

6 ПРИМЕНЕНИЕ

Информационная брошюра по трудоустройству используется в индивидуальной консультации или в семинарах для целевой группы. Консультант может указать обратившимся за советом на эту информационную брошюру и в случае необходимости совместно проработать. В любом случае консультант должен быть доступен для открытых вопросов, а также оказывать дальнейшую помощь.

Руководство по трудоустройству – это предложение для такой важной целевой группы как выпускники и молодые специалисты. С помощью этого инструмента сотрудники служб занятости могут делать рекламу для групп клиентов и предлагать свои дальнейшие услуги.

К ГЛАВЕ 4.2 «ВОПРОСЫ НА СОБЕСЕДОВАНИИ» - ИНФОРМАЦИОННЫЕ ЛИСТКИ ДЛЯ СТУДЕНТОВ / ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ – РУКОВОДСТВО

1 КРАТКОЕ ОПИСАНИЕ

Информационные листки «Вопросы на собеседовании» дают потенциальным кандидатам возможность ознакомиться с типовыми вопросами на собеседовании и подготовить ответы. Листки ориентированы на этапы собеседования с соответствующими вопросами. Они предназначены для подготовки заявителя к собеседованию, снижения неуверенности, поощрения самоанализа, а также для поддержки в «самомаркетинге» или успешной личной презентации.

2 ВОЗМОЖНОСТИ ДЛЯ ПРИМЕНЕНИЯ

Информационные листки предоставляются консультантом по профориентации заинтересованным лицам с предложением оказания помощи, в случае возникновения вопросов. Вопросы можно в дальнейшем обсудить на индивидуальной консультации или использовать на семинарах, например, в ролевых играх. Кроме того, целесообразно предоставлять информацию в электронном виде, которая доступна для скачивания, для обеспечения свободного доступа к информации.

3 ЦЕЛЕВАЯ ГРУППА

Информация о вопросах на собеседовании предназначена для выпускников и молодых специалистов на этапе подачи заявки.

4 КОНЦЕПЦИЯ И ЦЕЛЬ

Информационные листки составлены для фазы предоставления заявки и интенсивной подготовки к собеседованию. Многие молодые специалисты не обладают опытом в прохождении собеседования и ответах на возможные вопросы, которые могут быть им заданы. Они идут на собеседование к работодателю совершенно неподготовленными, в результате этого они не могут воспользоваться в полной мере важным шансом, или даже могут быть обескуражены и разочарованы.

Рабочая тетрадь адресована читателям и сфокусирована на различные категории вопросов: ситуация заявителя, профиль компетенции, мотивация к работе, личные качества, отношение к работе, знание заявителя о компании. Эта информация предназначена для того, чтобы вызвать интерес, заняться этим вызовом.

Основная цель заключается в уменьшении волнения, улучшении манеры держаться и повышении самоуверенности через целенаправленную подготовку.

5 МАТЕРИАЛ

Руководство по трудоустройству представлено на русском и кыргызском языках.

6 ПРИМЕНЕНИЕ

Информационные листки „Вопросы на собеседовании“ применяются на индивидуальных консультациях или семинарах для целевой группы.

Консультант должен активно обращать внимание клиентов, обращающихся за советом на эти информационные листки. Он может во время консультации с клиентом, обратившимся за советом, моделировать собеседование и подготовить возможные ответы на вопросы. Также на небольшом семинаре с группой выпускников можно проработать вопросы в ролевых играх выпускников. Здесь необходим творческий подход.

Консультант должен быть в распоряжении для открытых вопросов, оказывает поддержку и мотивирует молодых людей, для того, чтобы наступательно разработать их маркетинг.

К ГЛАВЕ 4.2 РАБОЧИЕ ЛИСТЫ ДЛЯ АНАЛИЗА КОМПЕТЕНЦИЙ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ – РУКОВОДСТВО

1 КРАТКОЕ ОПИСАНИЕ

Рабочие листы профиля компетенции поощряют выпускников университетов к интенсивному развитию компетенций. Они отражают этапы их образования, фокуса обучения, практики и другого опыта. Выпускникам рекомендуется подробно изучить свою биографию, чтобы осознать свои компетенции, которые были развиты на различных станциях (также неофициальных).

Рабочие листы должны воодушевить заявителя к самоанализу. Они должны наглядно показать индивидуальный профиль компетенции выпускника для того, чтобы его использовать для целенаправленной подачи документов на соискание вакансии.

2 ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ

Рабочие листы пригодны для самостоятельной оценки выпускников ВУЗов, они поддерживают консультационную работу консультантов в университетах/в центрах занятости и могут быть доступны в электронном виде для скачивания.

3 ЦЕЛЕВАЯ ГРУППА

Целевая группа – студенты последних курсов, выпускники ВУЗов на фазе подачи документов на соискание позиции, аспиранты.

4 КОНЦЕПЦИЯ И ЦЕЛЬ

Рабочие листы разработаны для фазы подачи документов выпускниками для соискания позиции и интенсивное изучение их собственной компетенции.

Несмотря на академическое образование, многие молодые специалисты не знакомы с рынком труда и процедурами подачи заявок. Они участвуют в конкурсе безцельно, без планирования или стратегии, что затрудняет их усилия или даже препятствует. Они часто используют (семейные) отношения и как правило, не используют свой профиль, квалификацию или только в ограниченной степени. Это приводит к «мозготратам», с известными в основном негативными последствиями для личного развития и экономического роста. (Пример: инженер-строитель работает в отеле дяди в службе сервиса или в регистратуре, экономист работает швеей в швейном цеху двоюродного брата).

Кроме того, многие молодые специалисты в своей стратегии подачи документов на соискание позиции включают только окончание вуза и, тем самым, почти идентичны в профиле со своими конкурентами.

Они не подчеркивают свои отличительные особенности, например, знание языков, международный опыт, знания в области информационных технологий или опыт практической работы. Через рассмотрение собственной биографии молодые люди могут различить свой профиль и приобщить к поиску работы.

Рабочие листы ограничены по объёму, чтобы не перегружать или не обескураживать молодых людей.

Результаты самоанализа могут быть полезны:

- При формулировании письма-заявления для предоставления специальных знаний или опыта.
- Для презентации на собеседовании.
- Для ограничения профессиональных целевых позиций/функций или отраслей.
- Для принятия стратегического решения о конкретном профессиональном развитии.
- Для более сознательного самовосприятия.

Цель работы с рабочими листами – это уверенность выпускника в том, что касается его собственных сильных сторон, талантов и опыта – визуализации и осознания собственного профиля. Вместе с руководством по подаче документов на соискание позиции и каталогом вопросов на собеседовании рабочие листы обеспечивают прочную основу для разработки стратегии участия в конкурсе.

5 МАТЕРИАЛ

Вопросы на собеседовании представлены на русском и кыргызском языках.

6 ПРИМЕНЕНИЕ

Опытный консультант играет важную роль в консультировании выпускников и придает особое значение целевой группе.

Выпускники университетов являются важной целевой группой в Кыргызстане по ряду причин и поэтому в центрах занятости должны получать клиентоориентированные предложения.

- Молодёжь – это будущее Кыргызстана.
- В эту целевую группу уже инвестировано много экономического капитала.
- Выпускники составляют значительную часть официальных безработных.
- Молодые специалисты могут способствовать занятости, используя свой потенциал на рынке труда и в экономике.

Консультант использует рабочие материалы для выпускников в своей консультационной деятельности. Инструменты также могут быть полезны для общения со студентами, укрепления доверия и подготовки консультирования по вопросам карьеры.

Как правило, при консультировании выпускников университетов целесообразно начать с самоанализа о профиле компетентности. Это позволяет молодым людям сделать всесторонний анализ, распознавать свой собственный профиль и найти подходящие для этого цели. Только после этого выполняется работа по руководству для соискания позиции и в конце фазы соискания обрабатываются вопросы для собеседования.

В ходе консультации необходима непрерывная поддержка и позитивное поощрение кандидатов. Консультант во время консультации уточняет требования разных профилей работы, указывает на детали и оказывает поддержку в активном поиске работы. Консультант также потребует личную активность и окажет необходимую помощь.

Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH
Программа «Содействие занятости и профессиональному обучению»

Ул. Исанова 96
720001 Бишкек,
Кыргызстан

T +996 312 90 91 47
Ф +996 312 90 65 58
I www.giz-employment.kg

