

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«ТЮМЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ИНСТИТУТ ПСИХОЛОГИИ И ПЕДАГОГИКИ
Кафедра общей и социальной педагогики

РЕКОМЕНДОВАНО К ЗАЩИТЕ
В ГЭК И ПРОВЕРЕНО НА ОБЪЕМ
ЗАИМСТВОВАНИЯ

И.о. заведующего кафедрой

д-р пед. наук, доцент

 И.Н. Емельянова

« 20 » июни 2017 г.

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

ОРГАНИЗАЦИЯ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ
ИНСТРУКТОРОВ ЦЕНТРА РАННЕЙ ПРОФОРИЕНТАЦИИ ДЕТЕЙ

44.04.01 Педагогическое образование

Магистерская программа «Управление образованием»

Выполнил работу
Студент 2 курса
очной формы обучения



Лысенко
Руслан
Иванович

Научный руководитель
канд. пед. наук, доцент



Патрушева
Инга
Валерьевна

Рецензент
доцент
кафедры психологии и
и педагогики детства



Фугелова
Татьяна
Анатольевна

г. Тюмень, 2017

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования

«ТЮМЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ИНСТИТУТ ПСИХОЛОГИИ И ПЕДАГОГИКИ
Кафедра общей и социальной педагогики

РЕКОМЕНДОВАНО К ЗАЩИТЕ
В ГЭК И ПРОВЕРЕНО НА ОБЪЕМ
ЗАИМСТВОВАНИЯ

И.о. заведующего кафедрой

д-р пед. наук, доцент

И.Н. Емельянова

« ____ » _____ 2017 г.

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

ОРГАНИЗАЦИЯ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ
ИНСТРУКТОРОВ ЦЕНТРА РАННЕЙ ПРОФОРИЕНТАЦИИ ДЕТЕЙ

44.04.01 Педагогическое образование

Магистерская программа «Управление образованием»

Выполнил работу
Студент 2 курса
очной формы обучения

Лысенко
Руслан
Иванович

Научный руководитель
канд. пед. наук, доцент

Патрушева
Инга
Валерьевна

Рецензент
доцент
кафедры психологии и
и педагогики детства

Фугелова
Татьяна
Анатольевна

г. Тюмень, 2017

Оглавление

СЛОВАРЬ ТЕРМИНОВ..... 4

ВВЕДЕНИЕ.....	5
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ОРГАНИЗАЦИИ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ ИНСТРУКТОРОВ ЦЕНТРА РАННЕЙ ПРОФОРИЕНТАЦИИ ДЕТЕЙ.	12
1.1. История возникновения и подходы современных ученых к изучению проблемы ранней профориентации детей	12
1.2. Психолого-педагогическое сопровождение детей в условиях центра ранней профориентации	23
1.3. Организационно-педагогические условия психолого-педагогической подготовки инструкторов центра ранней профориентации детей	29
1.4. Способы диагностики уровня подготовки инструкторов центра ранней профориентации детей.....	39
ВЫВОДЫ ПО ПЕРВОЙ ГЛАВЕ.....	46
ГЛАВА 2. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ РАБОТА ПО ОРГАНИЗАЦИИ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ ИНСТРУКТОРОВ ЦЕНТРА РАННЕЙ ПРОФОРИЕНТАЦИИ ДЕТЕЙ.	48
2.1. Анализ сформированности психолого-педагогических компетенций инструкторов центра ранней профориентации	48
2.2. Реализация программы психолого-педагогической подготовки инструкторов центра ранней профориентации детей ТинТаун.....	59
2.3. Анализ результатов опытно-экспериментальной работы по организации психолого-педагогической подготовки инструкторов центра ранней профориентации детей ТинТаун	65
ВЫВОДЫ ПО ВТОРОЙ ГЛАВЕ.....	74
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	75
СПИСОК ИСТОЧНИКОВ	77
ПРИЛОЖЕНИЯ	82

СЛОВАРЬ ТЕРМИНОВ

Организационно-педагогические условия – характеристика педагогической системы, отражающая совокупность потенциальных возможностей пространственно-образовательной среды, реализация которых обеспечит упорядоченное и направленное эффективное функционирование, а также развитие педагогической системы [39].

Профориентация – научно-практическая система подготовки молодежи к свободному, сознательному и самостоятельному выбору профессии, учитывающая индивидуальные особенности и потребности личности и рынка труда и осуществляемая через профессиональную информацию, профессиональную диагностику, профессиональную консультацию, профессиональный отбор, профессиональную адаптацию [39].

Психолого-педагогическая готовность – условие эффективности профессиональной деятельности, которое формируется в процессе профессиональной подготовки [39].

Психолого-педагогическая подготовка к деятельности – это воздействие на личность, группу с целью настройки на выполнение задачи и создание субъективных условий для эффективного использования и проявления знаний, навыков, умений, способностей в процессе предстоящей деятельности [39].

Центры ранней профориентации детей – организации, работающие в сфере проведения различных мероприятий для детей, где в игровой форме рассказывают об особенностях той или иной профессии, определяют личностные особенности ребенка, таланты и склонности к какой-либо деятельности [39].

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. Подготовка профессионально ориентированной личности – одна из приоритетных задач нового времени. К наиболее важным условиям развития общества относится воспитание индивидуума, способного создавать материальные и духовные ценности, активно участвовать в познавательной и трудовой деятельности. В «Концепции долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2020 года» [3], Законе об Образовании РФ от 29.12.2012 (ред. 2017 г.) [1], Федеральной целевой программе развития образования на 2016 – 2020 гг. [4] упор делается на то, что общество России находится перед такими вызовами, справиться с которыми становится возможным лишь с помощью подготовки профессиональных кадров. Прослеживается взаимосвязь состояния российской экономики, находящейся в настоящее время на пути инновационных изменений, что отображается в планах развития образования, и формированием эффективных механизмов подготовки квалифицированных кадров и ориентацией молодежи на получение профессии в сфере материального производства. В феврале 2010 года, обозначая вопрос национальной образовательной инициативы «Наша новая школа», президент РФ Д.А. Медведев отметил, что в 21 веке: «...важнейшими качествами личности становятся инициативность, способность творчески мыслить и находить нестандартные решения, умение выбирать профессиональный путь, готовность обучаться в течение всей жизни. Все эти навыки формируются с детства».

В законодательных документах обращается внимание на возрождение школьной профориентации, работу высших и средних технических учебных заведений по обучению на реальном производстве, когда теория подкрепляется практическими навыками. В соответствии с законом «Об образовании в Российской Федерации» приоритетной задачей выступает воспитание профессионально ориентированного выпускника школы.

Имеющаяся практика профориентационной работы в общеобразовательных школах не в полном объеме готовит обучающихся к выбору профессии. В этой связи особое значение имеют новые подходы к организации и содержанию профориентационной работы с обучающимися по профориентации, в частности, детских центрах ранней профессиональной ориентации.

Ранняя профориентация даёт несовершеннолетним гражданам шанс опробовать свои силы и способности относительно различных вариантов будущей профессии. Основная цель ранней профориентации детей – развить положительное отношение у ребёнка к труду, дать возможность познакомиться с различными профессиями, проявить свои возможности и таланты. Как утверждает Кулак Светлана Александровна [30] – «ранняя профориентация формирует навык труда, развивает уважительное отношение к труду, а также способствует расширению кругозора, раннему проявлению у ребенка интересов и склонностей к конкретной профессии. Игровая форма делает получение новых знаний и навыков для ребенка увлекательным и захватывающим, ведь в процессе игры можно самому проследить связь между получением знаний, их применением и достигнутым результатом».

Профориентация детей на раннем этапе способна помочь в решении значимых задач воспитания – привить ответственность за взятые обязательства, необходимость добиваться цели и ценить деньги как результат вложенных усилий, уважать труд родителей.

В последнее время центры ранней профориентации набирают популярность в нашей стране. Так за последние 5 лет было открыто около 13 центров в крупных городах, таких как: Москва, Санкт-Петербург, Казань, Тюмень и др. Подобные организации представляют собой игровое пространство, в котором дети от 2 до 14 лет могут знакомиться с разными профессиями. Причем, здесь могут проводиться и тематические занятия, и развлекательные программы. Основная задача центров ранней профориентации – помощь в решении проблем социальной адаптации детей,

знакомство с различными профессиями, определение будущих профессиональных интересов.

Однако зачастую в этих центрах акцент делается в первую очередь на развлечении и занимательном проведении досуга. Так, например, из 13 детских центров, только 6 осуществляют профориентационную деятельность в рамках региональных проектов [10]. На наш взгляд во многом такое положение дел обусловлено недостатком специально подготовленных кадров.

Как правило, в подобных организациях в качестве инструкторов (вожатых, аниматоров) работают люди, не имеющие базовой психолого-педагогической подготовки. Тем не менее, в рамках профессиональной деятельности им приходится выполнять функции обучения, воспитания и развития. Поэтому, на наш взгляд, на сегодняшний день остро стоит проблема подготовки компетентных инструкторов для центров ранней профориентации. Проблема заключается еще и в том, что статус таких специалистов пока не определен. Профессия «инструктор детского центра» не входит в Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, требования и специфика данной профессии не определена.

В нашем исследовании речь пойдет о необходимости подготовки кадров, работающих в центрах ранней профориентации. Так, мы считаем, что психолого-педагогическое сопровождение, которое оказывают инструкторы центра в процессе работы, не может быть качественным без специальной подготовки самих инструкторов.

Трудами таких исследователей, как Е.А. Климов, И.С. Кон, А.Е. Голомшток, Н.С. Пряжников, Н.Н. Чистяков, А.Д. Сазонов и др. заложены основы отечественной теории профессиональной ориентации. Её суть сводится к тому, что необходимо помогать подростку получить широкую ориентировку в мире профессии. «Ребёнок должен стать автором проекта и строителем своего жизненного пути» [28].

В силу возрастных особенностей ребенок не может трудиться профессионально, создавая материальные и духовные ценности. Труд – не самоцель, а его значение – в воспитательном воздействии на личность ребенка.

Таким образом, нами выявлены **противоречия** между:

– имеющимся социальным заказом на профессионально ориентированного выпускника, необходимостью создания новых подходов к профессиональной ориентации и недостаточно разработанными условиями организации ранней профориентации детей;

– современными тенденциями активного развития центров ранней профориентации детей и недостатком необходимых психолого-педагогических компетенций у инструкторов, осуществляющих сопровождение клиентов данных центров.

Данные противоречия актуализируют **проблему** исследования: каковы организационно-педагогические условия психолого-педагогической подготовки инструкторов центра ранней профориентации?

Объект исследования – процесс организации психолого-педагогической подготовки инструкторов центра ранней профориентации детей.

Предмет исследования – организационно-педагогические условия психолого-педагогической подготовки инструкторов центра ранней профориентации детей.

Цель исследования – теоретическое обоснование и экспериментальная проверка организационно-педагогических условий психолого-педагогической подготовки инструкторов центра ранней профориентации детей.

Гипотеза исследования: эффективность процесса организации психолого-педагогической подготовки инструкторов центра ранней профориентации будет достигнута при обеспечении следующих организационно-педагогических условий:

– если разработано и внедрено нормативно-правовое обеспечение процесса психолого-педагогической подготовки инструкторов центра ранней профориентации детей;

– если реализуется система психолого-педагогической подготовки, включающая: диагностику уровня психолого-педагогической готовности инструкторов; информационно-методическое сопровождение деятельности и обучение инструкторов;

– если осуществляется систематический контроль психолого-педагогической готовности инструкторов центра ранней профориентации детей.

Задачи исследования:

1. Проанализировать историю возникновения и подходы современных ученых к изучению проблемы ранней профориентации детей.

2. Изучить педагогический потенциал центров ранней профориентации детей.

3. Теоретически обосновать организационно-педагогические условия психолого-педагогической подготовки инструкторов центра ранней профориентации детей.

4. Разработать и экспериментально проверить эффективность модели организации психолого-педагогической подготовки инструкторов центра ранней профориентации детей.

Теоретико-методологическую основу исследования составили:

– компетентностный подход (В.А. Адольф, А.Л. Андреев, Ю.И. Аскерко, А.А. Вербицкий, О.Е. Лебедев, С.И. Осипова, Д.Б. Сериков и др.).

– деятельностный подход (Д.А. Леонтьев, Н.В. Кузьмина, С.Л. Рубинштейн и др.).

– личностно-ориентированный подход в образовании (К.А. Абульханова-Славская, Е.В. Бондаревская, В.В. Сериков и др.);

– исследования содержания и структуры теоретической и практической составляющей образовательного процесса, направленной на

выбор профессий обучающимися (П.Р. Атутов, Н.А. Батулин, И. Вершинин, А.В. Гапоненко, Э.Ф. Зеер, Е.А. Климов, А.К. Лукина, Н.С. Пряжников, В.Д. Симоненко, П.Н. Чистяков, С.Н. Чистякова).

Для решения задач использовались следующие методы педагогического исследования: **теоретические** (анализ научно-методической и психолого-педагогической литературы, изучение нормативно-программной документации по теме исследования, моделирование); **эмпирические** (анкетирование, наблюдение, опрос); **статистические** (анализ результатов опытно-экспериментальной работы).

Опытно-экспериментальная база научного исследования: центр ранней профориентации детей «Город профессий ТинТаун», г. Тюмень.

Этапы исследования:

1. Постановочный. Октябрь 2015 – февраль 2016 г. – согласование темы диссертации с научным руководителем; утверждение темы на кафедре; определение цели и задач исследования; выбор объекта и предмета исследования; выдвижение гипотезы; подбор и предварительное ознакомление с литературой по избранной теме.

2. Собственно-исследовательский. Февраль 2016 – январь 2017 г. – подбор материала, его анализ и обобщение; выбор методов и методик выявления условий психолого-педагогической подготовки инструкторов центра ранней профориентации детей; первичный срез по определению уровня готовности инструкторов, обработка и интерпретация полученных данных, разработка модели подготовки инструкторов, проведение формирующего эксперимента, реализация модели.

3. Оформительно-внедренческий. Январь 2017 – июнь 2017 г. – контрольный срез по определению уровня готовности инструкторов. Обработка и интерпретация данных, оформление результатов исследования.

Научная новизна исследования: Изучен характер взаимосвязи между организацией психолого-педагогической подготовки инструкторов и

эффективностью работы центра. Наибольшая эффективность достигается при условии организации психолого-педагогической подготовки.

Теоретическая значимость: конкретизировано и дополнено понятие «психолого-педагогическая готовность» применительно к инструкторам центра ранней профориентации; уточнены и систематизированы теоретические знания по проблеме организации психолого-педагогической подготовки инструкторов центра ранней профориентации детей.

Практическая значимость исследования: разработана программа психолого-педагогической подготовки инструкторов центра ранней профориентации, рекомендации для инструкторов и администрации учреждения, которые могут быть использованы в педагогической и управленческой практике.

Апробирование результатов исследования: результаты исследования были апробированы в ходе научно-практического семинара «Город профессий ТинТаун – город будущего», а также в рамках методического семинара для сотрудников детского центра ТинТаун (г. Тюмень) и детского центра Кидспейс (г. Казань).

Структура работы. Магистерская диссертация состоит из словаря терминов, введения, двух глав, выводов по ним, заключения, списка использованной литературы, приложений.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ОРГАНИЗАЦИИ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ ИНСТРУКТОРОВ ЦЕНТРА РАННЕЙ ПРОФОРИЕНТАЦИИ ДЕТЕЙ

1.1. История возникновения и подходы современных ученых к изучению проблемы ранней профориентации детей

Профессиональная ориентация, возникнув в глубокой древности, стала развиваться как ориентирование на определенный вид деятельности, профессию, помощь и руководство в ее выборе. Почву для ее появления подготовил отбор, вызванный необходимостью учета индивидуальных различий людей в их силе, ловкости, интеллекте, способностях, знаниях, умениях, обучаемости. В настоящее время профориентацию можно рассматривать как один из важных механизмов сознательного, целенаправленного регулирования социальной и профессиональной структуры общества. Б.Г. Аньев в своем исследовании выделил термин профессиограмма – «комплексное, систематизированное описание конкретной профессии (вида трудовой деятельности), ее характеристика, включающая сведения об условиях труда, правах и обязанностях работника, а также необходимых для овладения профессией личностных качествах, знаниях, умениях и навыках. Профессиограмма должна содержать следующие сведения о профессии:

- 1) название профессии и ее деление на специальности; основные виды работ по данной профессии;
- 2) общие и специальные знания, умения и навыки;
- 3) особенности психических и психофизиологических процессов (память, внимание, мышление, речь, эмоционально-волевая сфера, индивидуально-типологические особенности, утомляемость, выносливость и т.д.);
- 4) профессиональные вредности и риски;

5) психологические, медицинские, анатомо-физиологические противопоказания к данной профессии;

6) информация о путях и возможностях получения профессии» [7].

Данная классификация даёт возможность получить полноценную информацию о профессиях. Основные виды деятельности, риски и пути повышения квалификации.

Изучение профориентации возникло из потребностей человеческого общества к развитию. В середине III тысячелетия до н.э. в Древнем Вавилоне проводили испытания выпускников школ, готовивших писцов. Благодаря обширным по тем временам знаниям профессионально подготовленный писец был центральной фигурой месопотамской цивилизации. Он умел измерять поля, делить имущество, петь, играть на музыкальных инструментах. Во время испытаний проверяли его умения разбираться в тканях, металлах, растениях, а также знания всех четырех арифметических действий.

Первые лаборатории профориентации появились в 1903 году в г. Страсбурге (Франция) и в 1908 году в г. Бостоне (США). Главная психологическая причина появления профориентации заключается в том, что именно в этот период и именно в этих странах перед значительным количеством людей возникла проблема свободы выбора, чего раньше не было (или было характерно лишь для отдельных людей, которые не хотели жить по заранее заведенному, патриархальному порядку).

Первая служба по «приисканию» работы в России появилась в 1897 г. (но только в годы Первой мировой войны эти службы приобрели государственный статус). Фактически, это была еще не профориентация, а трудоустройство. Уже до революции в России издавались журналы, где была информация о профессиональных учебных заведениях: «Студенческий альманах», «Адрес-календарь».

В Советской России проблемы труда, трудовой подготовки, а в дальнейшем и профориентации были важнейшими темами марксистской

идеологии. При ЦИТе (Центральном институте труда, открытом в 1921 году по прямому указанию В.И.Ленина) была создана лаборатория, занимающаяся вопросами профориентации. В 1922 г. в Наркомате РСФСР был рассмотрен вопрос о создании для подростков бюро по выбору профессии. Первое бюро профессиональной консультации появилось в 1927 г. при Ленинградской бирже труда. Сразу же стали готовить профконсультантов. В школах вопросами профориентации (профотбора) занимались педологи... В 30-е гг. Центральная лаборатория по профконсультации и профотбору ВЦСПС стала разрабатывать систему школьной профориентации. В 1932 г. создан штаб по координации исследований проблем школьной профориентации. В 1936 г. вышло печально знаменитое Постановление ЦК ВКП(б) «О педологических извращениях в системе Наркомпроса». Только в конце 50-х гг. стали появляться первые диссертации по проблемам школьной профориентации.

В 1984 г. вышло Постановление ЦК КПСС «Основные направления реформы общеобразовательной и профессиональной школы», где особое место уделялось развитию трудового обучения и профориентации молодежи. В период горбачевской «перестройки» в этом направлении было сделано довольно много:

- создано более 60-ти региональных Центров профессиональной ориентации молодежи (ЦПОМ), а в районах – множество пунктов профконсультации – ПКП;
- на базе Госкомтруда началась активная подготовка профконсультантов;
- в школах ввели курс «Основы производства. Выбор профессии» (Это был один из первых психологических курсов в школе). В итоге, в 1986 г. была создана реальная государственная служба профориентации молодежи с перспективой дальнейшего совершенствования.

В 1991 г. вышел «Закон о занятости населения», где школьную профориентацию не запрещали, но она из школы фактически переводилась в службы занятости (заметим, что в США для работы в бюро по

трудоустройству требования к подготовке специалистов заметно ниже, чем для специалистов, оказывающих помощь школьникам при планировании ими своей карьеры...); Школьная профориентация была почти разрушена, что усугублялось неясностью с ее подчинением: Минобразования РФ от профориентации фактически отказался, а в Минтруде РФ и в подчиненных ему службах занятости населения «работа с молодежью» обозначалась как «дополнительная услуга» (по принципу: «школа не в нашем ведении») [16].

Как известно, интерес к труду, необходимые трудовые навыки и личностные качества закладываются в детстве. Задача педагогов, родителей и работников сферы ранней профориентации – не пропустить этот момент, детство – ответственная и благодатная пора, когда ребенок с радостью открывает для себя удивительный мир окружающей действительности. Для него радость бытия, радость познания, радость взросления – обычное состояние. Труд должен войти в жизнь ребенка радостно и помочь в успешном всестороннем развитии.

Э.Ф. Зеер отмечал, что профессиональное самоопределение является важным фактором самореализации личности в конкретной профессии и культуре вообще [25]. Сегодня существует несколько моделей профессионального самоопределения личности. Но в профессиональной ориентации наиболее известна периодизация Е. А. Климова.

Е.А. Климов рассматривает профессиональное самоопределение в качестве одного из важнейших проявлений психического развития человека, как процесс его включения в профессиональное сообщество и более широко – в социальное сообщество. Поэтому каждая стадия профессионального становления личности является уникальной и значимой [28].

Психолог утверждает, что профессиональное становление человека происходит в течение всей жизни. Таким образом, профессиональное становление личности начинается со стадии «первичной оптации» (или стадии допрофессионального развития), т.е. развития конкретно-наглядных представлений о мире профессий. Этот этап берет свое начало в возрасте

становления самопознания как такового (2 – 3 года) и продолжается вплоть до начала подросткового периода (10 – 12 лет).

На следующей стадии – вторичной оптации – происходит поиск и выбор учебно-профессионального направления и профессии. Такое развитие профессионального самоопределения происходит в подростковом возрасте (до 15 – 16 лет). На стадии профессиональной подготовки происходит выбор профессионально-образовательного учреждения и самоопределение в рамках профессионального поля (до 23 лет). Затем приходит стадия собственно самоопределения в профессии (длится от 24 до 75 лет).

Таким образом, к выбору будущей профессии нужно начинать готовить ребенка с малых лет жизни. Ему необходимо знать, кем работают его родители или работали бабушки и дедушки, познакомиться со спецификой различных профессий, а также интересоваться, кем он хочет стать, когда вырастет. Чем больше ребенок впитает информации и чем более разнообразна и богата она будет, тем легче ему будет сделать в будущем свой решающий выбор, который определит его жизнь.

Социальное самоопределение детей и развитие детской социальной инициативы является на современном этапе одной из главных задач, актуальных, прежде всего, потому, что сейчас на передний план выходит проблема воспитания личности, способной действовать универсально, владеющей культурой социального самоопределения. А для этого важно сформировать опыт проживания в социальной системе, очертить профессиональные перспективы.

Задачей взрослого становится оказание помощи ребенку осознать этот опыт, обобщить его и зафиксировать в обобщенном виде с помощью игровых моделей.

Среди воспитательно-образовательных задач, выдвигаемых обществом, вопросы нравственно-трудового воспитания детей всегда стоят на первом месте. Это привитие уважения к людям труда, к природному и рукотворному миру, в котором детям предстоит жить. Это единственная возможность

воспитания в ребенке трудолюбия, сознательного отношения к учению, стремления к созидательной деятельности, что впоследствии становится жизненной позицией человека, главным средством самоуважения, мерой его социальной значимости.

Для того, чтобы воспитать у детей уважительное отношение к труду, важно обогащать их представления о разных видах профессий взрослых, о роли труда в жизни людей, о результатах труда, о мотивах, которые движут людьми в процессе труда. Дети дошкольного и школьного возраста способны осознавать сущность деятельности взрослых. Такие знания обеспечивают понимание задач общества и каждого человека, помогают регулировать поступки детей, перестраивать их мотивы и отношение к собственному труду, труду взрослых, предметам, созданным людьми.

Именно таким путём происходит процесс усвоения ребенком социальных ценностей, социальных требований и норм, принятых в обществе, происходит формирование нравственных основ личности. Это является одной из главных задач воспитания детей.

Раннее начало подготовки ребенка к выбору будущей профессии заключается не в навязывании ребенку того, кем он должен стать, по мнению родителей, а в том, чтобы познакомить ребенка с различными видами труда, чтобы облегчить ему самостоятельный выбор в дальнейшем. И чем больше разных умений и навыков приобретет ребенок в детстве, тем лучше он будет знать и оценивать свои возможности в старшем возрасте.

Таким образом, формирование представлений дошкольников о мире труда и профессий – это актуальный процесс в современном мире, который необходимо строить с учетом требований современного образования.

В настоящее время в России стали активно создаваться центры ранней профессиональной ориентации детей. Если сравнивать работу специалиста в школе и специалиста по профориентации в детском центре, то следует признать, что в детском центре гораздо больше возможностей для систематической, глубокой профориентационной работы с учащимися, тогда

как в школе сложнейшие проблемы самоопределения приходится решать в спешке и часто в прагматичном режиме.

Проанализировав современные исследования в сфере ранней профориентации детей, выделим следующие принципы:

1. Принцип личностно-ориентированного взаимодействия (организация воспитательного процесса на основе глубокого уважения к личности ребенка, учета особенностей его индивидуального развития, на отношении к нему как сознательному, полноправному участнику воспитательного процесса).
2. Принцип доступности, достоверности и научности знаний.
3. Принцип открытости (ребенок имеет право участвовать или не участвовать в какой-либо деятельности, предоставлять или не предоставлять результаты своего труда, предоставлять в качестве результата то, что считает своим достижением он, а не воспитатель, принять решение о продолжении, завершении работы).
4. Принцип диалогичности (возможность вхождения в беседу по поводу выполнения работы, полученного результата, перспектив продолжения работы, социальных ситуаций, способствующих или помешавших получить желаемый результат).
5. Принцип активного включения детей в практическую деятельность (экскурсия, наблюдение, трудовые поручения, беседы, развлечение, викторина, игры).
6. Принцип рефлексивности. Является основной для осознания каждым ребенком себя как субъекта собственной деятельности, социальных отношений. В результате у ребенка формируется представление о себе, своих возможностях, своей успешности. Таким образом, формируется способность осознания действий, самооценка результата, саморегуляции поведения.
7. Принцип регионального компонента. Направлен на приведение образовательной и воспитательной практики в соответствие с социальным заказом и финансовыми возможностями региона [15].

В основу работы положена организационно-содержательная модель ранней профориентации детей (рисунок 1).



Рис. 1. Организационно-содержательная модель ранней профориентации детей

Совместная деятельность детей и взрослых включает сотрудничество детей не только с педагогами, но и с родителями и представителями различных профессий. В процессе сотрудничества со взрослыми у детей развиваются коммуникативные и познавательно-исследовательские навыки, формируется понимание норм и правил общественного поведения. Информацию о профессиях дети могут получить во время педагогического процесса в детском саду, школе и за их пределами (экскурсии, беседы, наблюдения, чтения, обсуждения, проведение театрализованных кукольных представлений, дидактических, подвижных, элементами трудовой деятельности, посещения центров ранней профориентации).

Очень важно, чтобы ребенок не только наблюдал за работой взрослых, видел ее особенности и результаты, но и участвовал в совместной трудовой деятельности со взрослым, выполняя трудовые поручения и просьбы. Тогда в

дальнейшем он сможет использовать полученные сведения в самостоятельной деятельности, закрепить и расширить приобретенные знания. Данный аспект полностью реализуется в центрах ранней профориентации детей.

Знакомство с профессиями ребенок получает в семье, узнавая о профессиях своих родителей, дедушек и бабушек, когда участвует в жизни семьи, в которой обсуждаются новости и проблемы профессионального труда взрослых, где косвенно либо прямо родители рассказывают о труде. Когда этого не происходит, складывается опасное представление о том, что единственный смысл профессионального труда взрослого человека – заработок. Как показал анализ результатов исследования всероссийского центра изучения общественного мнения (ВЦИОМ) взрослого населения страны в 2015 году – для 57% россиян работа является исключительно местом для заработка денежных средств, и только лишь 8% считают работу – источником личностного роста, развития, реализации собственных амбиций и жизненных целей. В нашей работе мы считаем, что дети должны уже в раннем возрасте узнать, что профессия может быть интересной, любимой, она может способствовать самореализации, личному успеху, поможет раскрыть природные задатки и способности.

Сегодня профессиональная ориентация детей в возрасте от 6 до 18 лет является важнейшей составляющей подготовки будущих квалифицированных кадров в условиях начального, общего среднего и профессионального образования.

Профессиональная ориентация – это система взаимодействия личности и общества (различного на определенных этапах развития человека), направленного на удовлетворение потребностей личности в профессиональном самоопределении и потребностей общества в воспроизводстве социально-профессиональной структуры. Результатом такого взаимодействия должно стать сформированное профессиональное самоопределение.

Цель профессиональной ориентации, как отмечено в Федеральных государственных образовательных стандартах, – оказание помощи обучающимся в осознанном выборе будущей профессии; создание комплекса условий в осуществлении собственных жизненных планов; формирование отношения к профессиональной деятельности как возможности участия в решении личных, общественных, государственных, общенациональных проблем [2].

Однако анализ результатов оценки состояния разработанности данной проблемы в практике свидетельствует о её серьёзных недостатках.

Одним из эффективных средств решения вопросов подготовки квалифицированных кадров является сетевое взаимодействие социальных партнёров.

Так С.Н. Чистякова в своей работе утверждает, что «в условиях сетевого взаимодействия партнёры действуют более эффективно и мобильно, так как сеть, объединяя субъектов – участников профориентационного процесса, позволяет своевременно и качественно осуществлять и фиксировать решение своих индивидуальных задач, при этом работать на общую цель» [53].

В образовании, воспитании и развитии ребенка участвуют разные образовательные учреждения: детские сады, общеобразовательные школы, специализированные учреждения, учреждения начального профессионального образования, учреждения дополнительного образования, которые составляют в регионе разноуровневую систему, индивидуализирующую образовательный путь ребенка в рамках единого социокультурного и образовательного пространства. Поэтому наибольшую актуальность приобретают вопросы расширения возможностей общего образования за счет интеграции в системе образования, оптимального использования социально-экономического, кадрового, научно-методического, материально-технического потенциала в интересах развития личности ребенка. Таким образом, остро встаёт вопрос о качественной

реализации потенциала в учреждениях дополнительного образования и центрах ранней профориентации детей, в связи с отсутствием научного подхода в области создания методических материалов, использования материально-технических материалов.

В «Концепции модернизации российского образования на период до 2020 года» среди условий, необходимых для повышения качества общего образования, акцентируется внимание на создании в системе профессиональной ориентации молодежи условий для психологической поддержки молодежи, оказания школьникам помощи в выявлении профессиональных интересов, склонностей, определения реальных возможностей в освоении той или иной профессии.

Как отмечают А. А. Реан, Я. Л. Коломинский – «отношение к профессии, мотивы ее выбора, отражающие потребности, интересы, убеждения, идеалы, являются важными факторами, обуславливающими успешность профессионального обучения» [42]. Следовательно, их можно считать прогностически ценными, если профессия требует профессиональной подготовки. Разные виды специальной подготовки (училище, ссуз, вуз, различного рода курсы) и профессия могут выбираться под давлением различных обстоятельств: мнение окружающих, экономические соображения, внешняя атрибутика или другие обоснования, которые могут не соответствовать индивидуальным особенностям человека. Л.Н. Собчик говорит, что – «Выбор профессии может быть продиктован социальным заказом или связан с необходимостью трудовой адаптации в сложившейся социэкономической ситуации» [46]. Человек часто соизмеряет заработную плату, степень отдаленности работы от дома, ее престижность с уровнем своих притязаний

Данную поддержку в сфере повышения качества и реализации профессиональной ориентации детей и молодежи сегодня активно оказывают детские центры, начавшие свою работу в крупных городах страны. Такие центры как КИДБУРГ в Москве, Санкт-Петербурге, Владивостоке и др.,

КИНДЕРГРАД в Перми, КИДСПЕЙС в Казани, ТИНТАУН в Тюмени. Данные учреждения начали свою работу в течении последних 5 лет. В нашей работе мы уделяем особое внимание педагогическому потенциалу данных организаций. А также подготовке работников этой сферы. Специфика центров уникальна, она вмещает в себя и воспитательный, и развивающий, и обучающий аспекты, но всё это – поддержка и образование, затруднительно при условии, что реализуют программы центров не квалифицированные работники, без специальной и необходимой подготовки.

1.2. Психолого-педагогическое сопровождение детей в условиях центра ранней профориентации

Новые вызовы времени и возникающие в эпоху глобальных перемен проблемы требуют от работников образования постановки ключевых вопросов и перевод их в русло актуальных задач. Что такое самоопределение личности и как оно связано с профессиональным самоопределением и задачами новой профориентации? Как лучше организовать процесс сопровождения профессионального самоопределения детей и молодежи на всех уровнях образования? Как распределить функции субъектов системы образования и профориентации? Какие существуют механизмы и варианты взаимодействия и субъектов системы образования и профориентации? Какие подходы и методы психолого-педагогического сопровождения профессионального самоопределения необходимо внедрять в практику образовательных организаций? Одна из особенностей современного мира профессий является то, что на смену монопрофессионализму приходит полипрофессионализм. Необходимо стремиться овладеть не только знаниями одной сферы деятельности, а несколькими смежными, чтобы быть конкурентоспособным специалистом на рынке труда. Ускоренное развитие тюменской области требует подготовки квалифицированных кадров. Но практика показывает, что выпускники школ часто выбирают профессии, связанные не со сферой производства и перспективными направлениями

развития региона. В результате, получая профессиональное образование, они становятся клиентами биржи труда. К типичным ошибкам, которые подростки совершают при выборе будущей профессии, исследователи (В.И. Блинов, Н.С. Пряжникова, Г.В. Резапкина) относят следующие:

- не знакомы с миром профессий, их особенностями (условиями труда, требованиями к личности профессионала и др.);
- рассматривают престижную профессию саму по себе как источник дохода;
- ставят знак равенства между профессией и учебным предметом;
- переносят отношение к человеку, представителю определенной профессии, на профессию как таковую;
- выбирают профессию за компанию с друзьями и сверстниками;
- подменяют выбор профессии выбором уровня образования, местом его получения;
- ориентируются на результаты ЕГЭ, игнорируя при этом собственные способности и интересы;
- выбирают профессии из числа «престижных», а не востребованных на региональном рынке труда;
- не умеют прогнозировать и выстраивать собственную образовательную, профессиональную и жизненную траекторию, совершать свободный осознанный выбор на основе баланса своих склонностей, способностей и запросов рынка труда.

Целью сопровождения самоопределения, выступает развитие свободоспособности человека – его способности управлять собственной жизнью, проектировать цели, расставлять приоритеты, делать выбор. В содержание сопровождения самоопределения входит система смыслов, которые выступают внутренней движущей силой человека и общества. Исходя из того, что самоопределение растущего человека связано с поиском и обретением личностных смыслов, дилемма – «экономика для человека» или «человек для экономики» не имеет однозначного разрешения и зависит

от выбора человека. Вместе с тем есть удачные варианты разрешения этого противоречия. Например, в совместном проекте учащихся МОУ СОШ №37 г. Комсомольска-на-Амуре и студентов РУДН г. Москва, школьники ставят проблему, которая заключается в том, что после школы многие выпускники выбирают столичные вузы, а после их окончания находят работу в других областях России.

Профессиональное самоопределение – это личностное новообразование подросткового и юношеского возраста и важнейший личностный результат образования. Профессиональная ориентация – это система мер, направленных на оказание помощи молодежи в выборе профессии. Она позволяет учащимся научиться ориентироваться в мире профессий, знать особенности, прежде всего, регионального рынка труда и способы получения профессионального образования, помогает молодому человеку оценить свои возможности в будущей профессиональной самореализации. На данный момент ведутся споры – кто должен заниматься профориентацией детей и подростков. Аргументы в пользу развития профориентации в системе общего образования основываются на том, что в школе легче наладить сотрудничество учителей со школьными психологами, медиками, социальными педагогами, которые находятся внутри образовательной системы, а также со специалистами других государственных и общественных организаций, представителями бизнес структур. Вместе с тем основная ответственность за проведение профориентационной работы не обязательно должна возлагаться на систему школьного образования. В частности, доказали свою эффективность специальные агентства, центры профориентации и трудоустройства молодежи. Это оказывается важным, поскольку школы не отслеживают путь своих выпускников после завершения основного среднего образования – их функция ограничивается задачами обучения, воспитания и развития ребенка до его выпуска из школы. Поэтому во многих странах действует система межведомственного взаимодействия и государственно-общественного

управления, которая предполагает распределение функций и объединение ресурсов для достижения общих целей. Проблема взаимодействия школы не только с образовательными организациями среднего и высшего профессионального образования, но и предприятиями все чаще актуализируется потенциальными участниками этого взаимодействия.

Предприятиям нужны кадры по актуальным и перспективным специальностям, но нет опыта и механизмов совместной деятельности с образовательными организациями. У вузов нет заинтересованности в сотрудничестве со школой, но есть заинтересованность в сотрудничестве с вузами для отбора перспективных обучающихся. Это только некоторые из проблем, которые озвучивают как представители образования, так и работодатели.

Развитие общества во многом определяется решением проблем современных детей и молодежи, их профессиональным самоопределением и успешной трудовой деятельностью в соответствии с избранной профессией.

Важное место в самоопределении занимает осознанный выбор молодыми людьми сферы приложения и саморазвития личностных возможностей, а также формирование осознанного отношения личности к социокультурным и профессионально-производственным условиям. Это возможно только в том случае, когда есть система профориентационной работы – комплекс специальных мер содействия человеку в выборе оптимального вида занятости с учетом его интересов, возможностей и социально-экономической ситуации на рынке труда. Ведущие специалисты в области профориентации рассматривают профессиональное самоопределение как сложный многоступенчатый процесс, сопряженный с серией решаемых личностью задач, оптимизирующих баланс общественных и личных интересов, процесс формирования индивидуального стиля жизни, частью которой является профессиональная деятельность.

Ранняя профориентация – это новое, малоизученное направление в отечественной и мировой педагогике и психологии. Знакомство с трудом

взрослых, с окружающим миром происходит путем наблюдения детьми манеры поведения взрослых, общение со взрослыми, а также при помощи средств массовой информации – всё это позволяет ребенку узнать первую информацию о различных профессиях. В зависимости от способностей, психологических особенностей темперамента и характера, от воспитания ребенка и привития ему ценности труда у детей формируется система знаний о профессиях, интересы и отношение к определенным видам деятельности.

Выбор будущей профессии – серьезный шаг, к которому необходимо подготовиться заранее. Детям необходимо знать, кем работают его родители или работали дедушка и бабушка, познакомить со спецификой различных профессий, требованиями, которые они предъявляют к человеку, а также интересоваться, кем ребенок хочет стать в будущем, когда вырастет. Чем больше ребенок впитает информации и чем более разнообразна и богата она будет, тем легче ему будет сделать в будущем свой выбор профессии, который определит его жизнь. У человека всё закладывается с детства и профессиональная направленность в тоже. Раннее начало подготовки детей к выбору профессии заключается не в навязывании того, кем они должны стать, по мнению родителей, родственником или учителей, а в том, чтобы познакомить ребят с различными видами труда, облегчить самостоятельный выбор в будущем. Необходимо развить у него веру в свои силы, путем поддержки его начинаний, раскрытия потенциала, скрытых талантов в творчестве, технике и спорте. Чем больше разных умений и навыков приобретёт ребенок в детстве, тем лучше он будет знать, и оценивать свои возможности в более старшем возрасте.

Профориентация – это система внешних мер. Если эти меры учитывают внутреннее движение самоопределяющейся личности, ее интересы, мотивы и потребности, созревающие под влиянием множества факторов, происходит эффект синергии, когда результат превосходит арифметическую сумму приложенных усилий. Актуальной идеей в организации сопровождения профессионального самоопределения

обучающихся в городе Тюмень является синхронизация инструментов внедрения механизма государственно-частного партнерства в сетевом взаимодействии образовательных организаций с органами исполнительной власти, ведущими отраслевыми предприятиями и предприятиями бизнес-сферы. В решении задач профессиональной направленности важное значение имеет интеграция и кооперация частных и государственных ресурсов для повышения возможностей получения качественного образования детьми с различными (в том числе специальными) образовательными потребностями; объединение (комбинирование) и привлечение ресурсов для повышения качества реализуемых образовательных программ профориентационной направленности в условиях непрерывности образования. В рамках обозначенного направления важно не только регламентировать деятельность элементов системы сопровождения профессионального самоопределения обучающихся (упорядочить и закрепить функциональные обязанности всех субъектов профориентационной работы), но и определить механизмы их взаимодействия (организационного, информационного и др.). В данном ключе разработана модель инфраструктуры, определяющая содержательные и организационные линии взаимодействия в реализации профориентационной работы в сетевом объединении.

Согласование организационно управленческого механизма сетевого взаимодействия значимо для реализации модели организационно-педагогического сопровождения профессионального самоопределения с учетом региональной специфики. Формы взаимодействия образовательных организаций и предприятий бизнес-сферы вариативны:

- проведение профориентационных мероприятий (в том числе на условиях софинансирования);
- укрепление материальной и учебно-лабораторной базы ресурсных центров в структуре образовательных сетей регионального и муниципального уровней;

- организация и проведение стажировок, практико-ориентированных экскурсий, мастер-классов на базе отраслевых предприятий и компаний бизнес-сферы;
- материальная поддержка и стимулирование педагогических работников и наставников, сопровождающих процесс профессионального самоопределения;
- трудоустройство и закрепление выпускников на предприятиях различной организационно-правовой формы.

Таким образом, возникает необходимость в поиске новых подходов к психолого-педагогическому сопровождению процесса профессионального самоопределения для формирования готовности выпускников основной и средней школы совершать самостоятельный и ответственный выбор сфер будущей профессиональной самореализации с учетом тенденций развития страны (региона) и запросов современного рынка труда.

1.3. Организационно-педагогические условия психолого-педагогической подготовки инструкторов центра ранней профориентации детей

Для более детального рассмотрения темы необходимо углубиться в теоретические аспекты. Проанализировав различные научно-педагогические источники, можно прийти к выводу, что нет общепринятого определения понятия «организационно-педагогические условия», при этом данное понятие часто используется в педагогической литературе и диссертационных исследованиях. Термин «организационно-педагогические условия» включает в себя: «организационные условия» и «педагогические условия». Обозначим каждое из них более чётко.

Условие – это то, «от чего зависит нечто другое (обусловливаемое); существенный компонент комплекса объектов (вещей, их состояний, взаимодействий), из наличия которого с необходимостью следует существование данного явления» [48, С. 707] Итак, понятие условие будем

понимать, как важную составляющую комплекса объектов, явлений или процессов, от которой зависят другие, обуславливаемые объекты, явления или процессы, и влияющий на формирование среды, в которой протекает феномен. Разберём понятие «организационные условия». Согласно философскому энциклопедическому словарю [48, С. 463], под «организацией» понимается (франц. – organisation, от позднелат. – organize: сообщаю стройный вид, устраиваю):

- 1) внутренняя упорядоченность, согласованность взаимодействия более или менее дифференцированных и автономных частей целого, обусловленная его строением;
- 2) совокупность процессов или действий, ведущих к образованию и совершенствованию взаимосвязей между частями целого;
- 3) объединение людей, совместно реализующих некоторую программу или цель и действующих на основе определенных процедур, и правил.

Различают два аспекта организации: упорядоченность и направленность. Упорядоченность определяется количественно как величина, обратная энтропии системы. Направленность организации характеризует соответствие (или несоответствие) системы условиям окружающей среды, целесообразность данного типа организации с целью поддержания нормального функционирования системы и т.п.

Итак, из определений терминов «условие» и «организация» выведем понятие «организационные условия». «Организационные условия» – это значимый компонент комплекса объектов, явлений или процессов, от которых зависят другие, обуславливаемые объекты, явления или процессы, и влияющий на направленное и упорядоченное формирование среды, в которой протекает феномен.

Теперь необходимо обозначить понятие «педагогические условия». По итогам ознакомления с различными источниками под педагогическими условиями будем понимать значимый компонент педагогической системы, отражающий совокупность потенциальных возможностей образовательной

среды, реализация которых обеспечит эффективное функционирование и развитие педагогической системы.

Вернёмся к изначально интересующему нас термину. «Организационно-педагогические условия – это совокупность внешних обстоятельств реализации функций управления и внутренних особенностей образовательной деятельности, обеспечивающих сохранение целостности, полноты образовательного процесса, его целенаправленности и эффективности» [20]. Исходя из этого определения, отметим, что организационные и педагогические условия являются единым целым, выступая как его равноценные составляющие.

Организационные условия становятся необходимой средой для образовательной среды.

Подытожив всё вышесказанное, сделаем вывод: организационно-педагогические условия – это характеристика педагогической системы, обозначающая совокупность потенциальных возможностей образовательной среды, реализация которых обеспечит упорядоченное и направленное эффективное функционирование, а также развитие педагогической системы.

Обобщая вышесказанное, обозначим следующие итоги:

1. Взаимосвязь организационных и педагогических условий является необходимой для полноценной реализации как первого, так и второго.
2. Обозначив определение понятия «организационно-педагогические условия», мы имеем возможность с чётким пониманием дела подойти к вопросу построения модели для осуществления целей описанных в данной диссертации.

Определив интересующие нас термины, вернёмся к изначальному вопросу. Проблема подготовки инструкторов, которая лежит в основе нашего исследования была выявлена в результате анализа таких документов как Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКСДРСС) редакцией за 2016 и 2017 год и Общероссийский классификатор услуг населению, редакции от 31.01.2016. В

данных нормативных документах отсутствует упоминания о профессии «инструктор детского центра». Нет единого видения, каким он должен быть, какими качествами необходимо обладать, что знать и как стать инструктором детского центра. Наличие профессионального стандарта позволяет четко понимать, кого и чему учить. К примеру, профессиональный стандарт педагога говорит о требованиях (к опыту, к образованию и т.д.). В данном же случае, существует необходимость определения кто же такой инструктор детского центра. И какие к данной профессии применяются требования.

Так, например, должность «вожатый» входит в Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих. (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26 августа 2010 г. N 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»). Где описаны требования к профессии вожатого, необходимые компетенции и должностные обязанности. Теперь для того, чтобы работать вожатым – необходимо пройти курс обучения, включающий теоретические и практические занятия по развитию психолого-педагогических компетенций. По завершению данного обучения необходимо сдать экзамен на получение сертификата вожатого. Сертификат вожатого – документ, без которого с 2010 года нельзя работать в детском лагере.

Анализ имеющихся исследований и опыта работы позволяет сделать вывод, что специфика работы вожатого детского лагеря и инструктора центра ранней профориентации детей схожа по следующим признакам: организации досуга детей; решение конфликтных ситуаций в процессе работы; учёт отличительных черт возраста, особенностей развития; психолого-педагогическое сопровождение детей; знание теории воспитания.

С целью развития необходимых компетенций нами разработана модель организации психолого-педагогической подготовки инструкторов центра ранней профориентации детей (см. Рис.2).

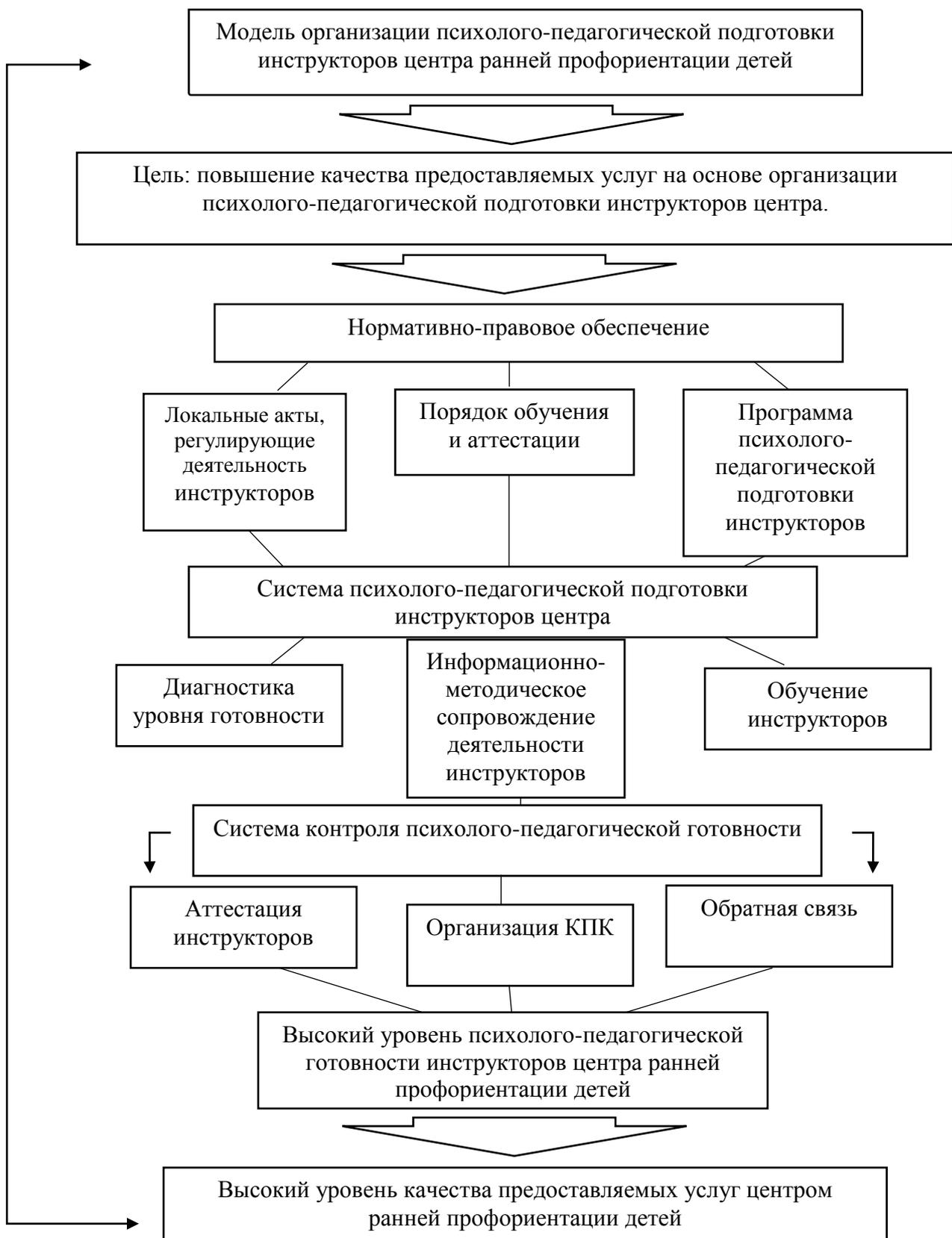


Рис. 2. Модель организации психолого-педагогической подготовки инструкторов центра ранней профориентации детей

Разработка и реализация данной модели будет способствовать:

- уточнению личностного смысла в выбранной специальности, адаптации в новых воспитательно-образовательных условиях с ориентацией на труд как ценность;
- формированию ценности профессионального самообразования, закреплению позитивного отношения к имеющейся профессии;
- развитию необходимых психолого-педагогических компетенций у инструкторов центра ранней профориентации.

Реализация модели осуществляется на основе следующих принципов:

1. Принцип гуманизации профессионального образования может рассматриваться как его ориентация на личностную направленность, как процесс и результат профессионального развития и самоутверждения личности, как средство ее социальной защиты и устойчивости.
2. Принцип комплексности, означающий интеграцию различных специалистов в решении задач сопровождения: педагоги высших учебных заведений, студенты, практикующие психологи.
3. Принцип непрерывности выступает как характеристика включенности личности в образовательный процесс на всех этапах профессиональной подготовки. Реализуется путем целенаправленного формирования установки на самообразование и самосовершенствование через всю жизнь, которое развивается в неразрывном единстве с профессиональной деятельностью.
4. Принцип активности, предполагающий активную позицию обучающегося в реализации потребности саморазвития и самопознания, готовности непрерывно изменяться как профессионально, так и личностно, не требуя при этом изменения от других. Субъекты системы сопровождения при реализации данного принципа, с одной стороны прививают умение обучающимся решать проблемы самостоятельно, с другой, - создают условия для реализации способности к саморазвитию.
5. Принцип доступности и равных возможностей получения профессиональной и иной информации, необходимой для обучения,

независимо от возраста, пола, национальности и религиозного мировоззрения.

6. Принцип системности предполагает системный подход в реализации модели психолого-педагогической подготовки, определения её цели и критериев качества подготовки инструкторов. Системный подход предусматривает изучение объекта управления и управляющей системы совместно и нераздельно, как целого. При этом должны быть определены цели и критерии для функционирования и взаимодействия компонентов модели.

В основе данной модели лежат разработанные нами организационно-педагогические условия психолого-педагогической подготовки инструкторов центра ранней профориентации:

- разработка и внедрение нормативно-правового обеспечения процесса психолого-педагогической подготовки инструкторов центра ранней профориентации детей;
- реализация системы психолого-педагогической подготовки, включающей: диагностику уровня психолого-педагогической готовности инструкторов; информационно-методическое сопровождение деятельности и обучение инструкторов;
- осуществление систематического контроля психолого-педагогической готовности инструкторов.

В соответствии с определенными условиями представленная на рисунке 2 модель имеет следующие компоненты:

1. Нормативно-правовой компонент.
2. Система психолого-педагогической подготовки инструкторов центра.
3. Система контроля психолого-педагогической готовности.

Нормативно-правовой предполагает наличие локальных актов деятельности инструкторов, которые включают: требования к профессии инструктора, описание и характер должностных обязанностей. Любое

предприятие, компания или фирма имеют среди своей документации, действующие локальные нормативные акты, которые могут быть дисциплинарными правилами, должностными инструкциями или разными положениями. Локальный акт может относиться:

- к разряду общеустановленных (обязательных) актов для любого предприятия;
- к разряду актов, добровольно созданных работодателем.

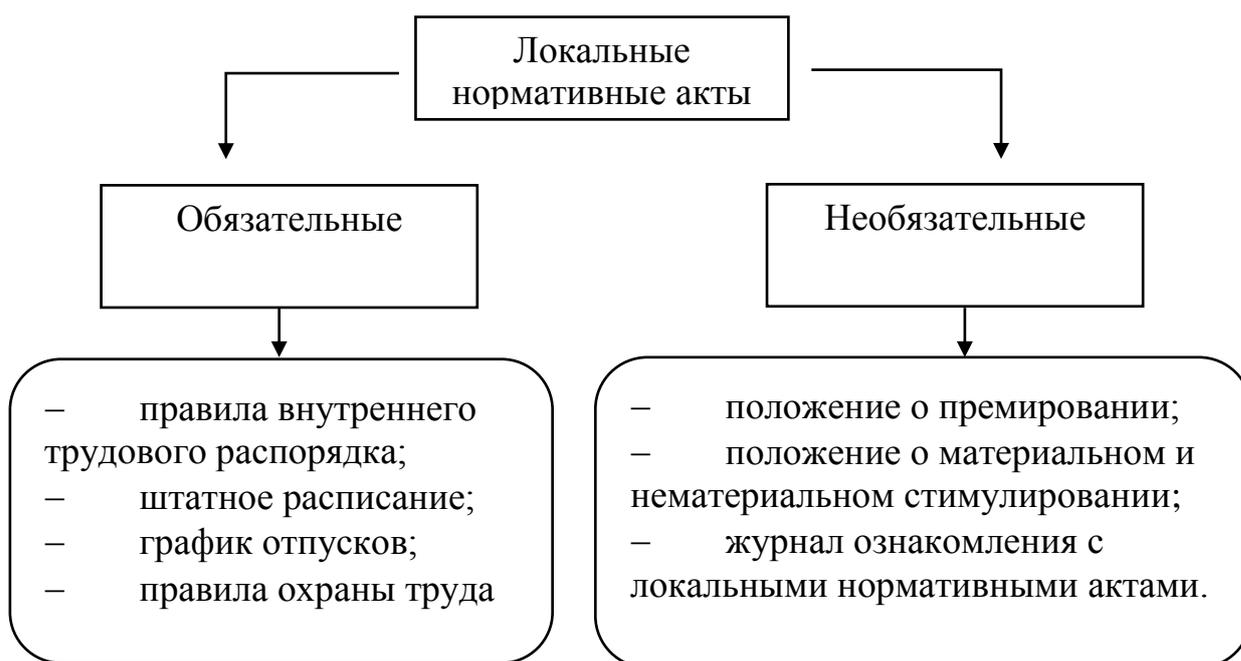


Рис 3. Структура локальных актов предприятия

Учитывая специфику работы центра ранней профориентации детей локальные акты предприятия (рисунок 3), следует дополнить рекомендациями для инструкторов центра о реализации психолого-педагогического сопровождения, так как процесс психолого-педагогического сопровождения является основным видом деятельности инструктора в ходе реализации программы центра по ранней профориентации.

Также нормативно-правовой компонент содержит порядок обучения и аттестации инструкторов. Администрации центра необходимо иметь четкое представление о том, какими качествами и компетенциями должен обладать инструктор, потому что от этого зависит качество работы инструктора.

Аттестация предполагает оценивание деятельности персонала, организацию формы оценки квалификации, уровня знаний сотрудников.

Аттестация должна сопровождаться необходимыми документами, приказами, составленными в соответствии с ТК РФ. Более подробно порядок аттестации представлен в компоненте «система контроля психолого-педагогической готовности инструкторов центра ранней профориентации детей».

Также нормативно-правовой компонент содержит программу психолого-педагогической подготовки инструкторов центра ранней профориентации детей. Программа включает курс занятий, способствующих развитию психолого-педагогических компетенций у инструкторов центра ранней профориентации. Содержание программы варьируется в зависимости от конкретной организации/предприятия, но основа остаётся неизменной – знание основ возрастной психологии и педагогики, умение использовать в процессе работы различные формы и методы для организации процесса профориентации.

Следующий компонент – система психолого-педагогической подготовки инструкторов. Он включает диагностику уровня готовности инструкторов к работе, обучение инструкторов по программе психолого-педагогической подготовки, информационно-методическое сопровождение деятельности инструкторов. Все эти компоненты взаимосвязаны и могут быть реализованы только в системе. Руководство данным процессом осуществляет работник, обязанностью которого является контроль и повышение качества работы инструкторов центра ранней профориентации детей. Специфика центра ранней профориентации предполагает такие методы диагностики, как: анкетирование, самоанализ, тестирование. Обучение выстраивается в соответствии с нормативно-правовым обеспечением центра ранней профориентации детей.

Система контроля психолого-педагогической готовности инструкторов центра ранней профориентации детей – это важный компонент модели. Он

содержит в себе аттестацию, как подтверждение квалификации, а также организацию курсов повышения квалификации (КПК) и учёт мнения клиентов центра ранней профориентации детей.

Аттестация на предприятии проводится раз в 3-5 лет. Для её проведения созывается комиссия, состоящая из руководителей предприятия, секретаря и других членов комиссии (приглашенные специалисты и т.п.). Также в п. 3 ст. 8 ТК РФ говорится о необходимости наличия в комиссии независимого эксперта или представителя профсоюза. Порядок проведения аттестации следующий:

- разработка положения о порядке проведения аттестации;
- определение и созыв комиссии;
- аттестация;
- подведение итогов.

Решение озвучивают сотруднику. Если он не соглашается с решением, то должен представить письменный документ, который, в свою очередь, рассмотрят члены специально созданной комиссии экспертов.

Учёт мнения клиентов – важный аспект работы центра ранней профориентации, так как в первую очередь, данный центр направлен на оказание платных услуг населению, и от того насколько качественно будет выполняться обратная связь зависит успех всего предприятия в целом. Работа над ошибками и недостатками ведёт к повышению качества работы и привлечению новых заинтересованных в профориентации клиентов. Что, собственно, является основным критерием успешности центра.

Особое внимание в нашей работе мы уделяем формированию не только личностных, но и профессиональных компетенций.

Профессиональные компетенции:

- мотивационно-волевая, включающая в себя ценности, желание работать с детьми, мотивацию к познанию новых форм и методов работы;
- функциональная, характеризующаяся наличием знаний и умений, владением педагогическими технологиями;

- коммуникативная – умение общаться, взаимодействовать, четко и ясно доносить мысль до обучающихся или воспитанников, владение навыками делового общения;
- рефлексивная – умение анализировать результаты своей работы для определения потенциала профессионального и личностного роста, различного рода достижений.

1.4. Способы диагностики уровня подготовки инструкторов центра ранней профориентации детей

Одной из актуальных задач, которую мы ставим перед собой в данной работе в рамках исследования, является подготовка инструкторов центров ранней профессиональной ориентации.

Основным критерием качества подготовки является объективная оценка работы инструкторов (положительные отзывы, усвоение материала у детей). Эти показатели важны как для всей системы детского центра, так и для каждого отдельного ребенка.

Подготовка включает в себя формирование и развитие психологической, педагогической готовности (наличие знаний, умений и навыков по предмету) и личностной готовности (опыт, особенности личности, необходимые для работы с детьми разного возраста и специфики).

Навыки, приобретаемые в ходе такой работы, не только повышают эффективность и качество работы, но и в общем способствуют развитию навыков мыслительной работы, умению мобилизовать себя в трудной ситуации, овладевать собственными эмоциями и т.п.

Понятие «готовность» имеет два значения: «согласие сделать что-нибудь» и состояние, при котором все готово для чего-нибудь (С.И. Ожегов). Готовность также может рассматриваться и как состояние, при котором человек готов к планированию собственной деятельности и деятельности других в процессе взаимодействия, обучения и т.д.

Готовность включает в себя процессы планирования и

прогнозирования. «Под готовностью к планированию можно понимать достижение человеком такого уровня развития, при котором он способен планировать собственную деятельность с учетом состояния здоровья, своих возможностей, способностей, уровня подготовленности (ЗУН, опыт) в соответствии с возрастом» [51].

Можно выделить следующие критерии определения готовности к работе в детском центре:

- интеллектуальная готовность, педагогическая грамотность;
- мотивационная готовность;
- эмоционально-волевая готовность;
- коммуникативная готовность.

По мнению А.В. Запорожец, для общей характеристики готовности имеет значение совокупность сформированных качеств «... психологическую готовность нельзя свести к наличию у личности каких-либо отдельных свойств и умений. Она представляет собой целостную систему взаимосвязанных качеств человека, включая особенности ее мотивации, уровень развития познавательной сферы, степени сформированности механизмов речевой регуляции действий и т.д.» [23].

Эмоционально-волевая готовность к работе включает наличие уверенности человека в том, что он справится с профессиональной задачей; умение управлять своим состоянием, т.е. владеть собой; умения концентрироваться на выполнении задачи.

Коммуникативная готовность включает в себя такие показатели как организованность, дисциплинированность, ответственность, самостоятельность в принятии решения.

Готовность к планированию, есть ничто иное как, уровень развития человека, который даёт возможность планировать будущую жизнь, учитывая такие обстоятельства, как социокультурная среда, профессиональная сфера деятельности и личностная заинтересованность.

Исходя из выше сказанного, можно выделить основные показатели

психолого-педагогической готовности к работе в детском центре ранней профориентации:

- использование в деятельности разнообразных форм, методов и приемов работы с детьми;
- способность использовать оптимальные средства обучения и воспитания;
- способность работать по различным методическим схемам, и технологиям;
- владение диагностическими умениями и навыками;
- владение исследовательскими умениями и навыками;
- способность организовывать и планировать деятельность
- коммуникативные способности.

Одно из основных направлений работы по подготовке инструкторов – психолого-педагогическое просвещение.

Психолого-педагогическое просвещение состоит в предоставлении информации о цели, задачах, принципах, требованиях, правилах учреждения ранней профессиональной ориентации.

Психолого-педагогическая подготовка инструкторов включает формирование положительного отношения к работе, разрешение прогнозируемых трудностей, формирование и развитие определенных компетенций, необходимых для качественного выполнения своей работы.

Необходимо выделить также следующие направления работы по психолого-педагогическому развитию в процессе исследовательской работы:

- формирование умения решать педагогические задания разного уровня;
- развитие мотивации и целеполагания;
- развитие самоконтроля;
- формирование уверенности и положительной самооценки.

Профессиональное развитие, по мнению Д.А. Леонтьева, Н.В. Сомоукиной, С.Н. Чистяковой, определяется как «приобретение

человеком новых знаний, умений и навыков, которые он использует или будет использовать в своей профессиональной деятельности» [33, 53]. Основные методы профессионального развития – профессиональное обучение и развитие, образование и карьера. Карьера рассматривается как индивидуально осознанная позиция и поведение, связанные с накоплением и использованием возрастающего человеческого капитала на протяжении рабочей жизни человека или, по-другому, это – последовательность должностей, занимаемых сотрудником на протяжении трудовой жизни.

Среди методов развития карьеры известны: информационные, профориентационные, преобразующие (изменение цены рабочей силы), стимулирующие, распределительные, управленческие. Программами поддержки карьеры юношей должны стать предварительное реалистичное информирование о работе, поручение оптимальных по трудности заданий с делегированием ответственности, ненавязчивый контроль и публичные поощрения, личные собеседования руководителя с молодым работником с целью определения творческих возможностей последнего, его удовлетворенности работой, психологический климат в организации.

Современные предприятия и организации активно занимаются развитием карьеры своих сотрудников. Одной из форм такого развития является процесс планирования карьеры, в той или иной форме существующий в большинстве ведущих компаний мира и состоящий в определении профессиональных интересов сотрудников, потребностей профессионального развития, целевом профессиональном обучении и продвижении на предприятии.

Ярко выраженные профессиональные интересы – как элемент в общей структуре мотивации личности – часто оказываются чрезвычайно устойчивыми и всегда существенным образом влияющими на удовлетворенность профессией в процессе обучения и на успешность дальнейшей деятельности. Отношение к профессии, мотивы ее выбора (отражающие потребности, интересы, убеждения, идеалы) являются

чрезвычайно важными (а при некоторых условиях и определяющими) факторами, обуславливающими успешность профессионального обучения.

Принципиальный характер имеет замечание В.Д. Шадрикова о том, что «принятие профессии порождает желание выполнить ее определенным образом, порождает определенную детерминирующую тенденцию и служит исходным моментом формирования психологической системы деятельности» [54]. При этом отрыв интересов от возможностей не оптимален. Поэтому не случайно в процесс принятия профессии включаются как анализ мотивов, так и анализ собственных способностей. Дело облегчается тем, что профессиональные интересы и психологические особенности личности определенным образом связаны друг с другом.

В профессиональном образовании и профессиональной ориентации актуальны проблемы профессиональной мотивации, позитивное или негативное отношение к избираемой профессии. Мотивы человеческой деятельности определяются осознанием потребностей, интересов, которые становятся целью действия. Профессиональная же ориентация как педагогическая категория обозначает процесс ознакомления учащихся с различными профессиями и оказания им помощи в выборе будущей профессии и специальности в соответствии с имеющимися склонностями и способностями.

Таким образом, мы в нашей работе выделяем следующие критерии уровня подготовки инструкторов центра ранней профориентации детей:

- Индивидуально-психологический;
- Мотивационно-смысловой;
- Когнитивный;
- Профессионально-позиционный.

Данные критерии помогут провести первичную диагностику и выявить проблемные зоны, на которые следует обратить внимание в составлении модели повышения психолого-педагогической компетентности. Таким образом, реализация модели послужит основой для формирующего

эксперимента и всего исследования в целом.

Необходимость повышения профессиональных качеств заключается в возможности инструкторов решать более сложные должностные и воспитательные задачи, выполнять свою работу качественно. В связи с чем в положительную сторону улучшится структура работы предприятия и сотрудников в целом.

Итак, описанная нами модель представляет собой основу для реализации психолого-педагогической подготовки на практике. Нами была разработана структура компетентностной подготовки инструкторов центра ранней профориентации детей, выделены ее компоненты, определены профессиональные компетенции инструкторов детского центра ранней профориентации, разработана карта психолого-педагогической готовности инструкторов центра ранней профориентации (таблица 1). Составленная нами модель была представлена администрации центра, после чего совместно отредактирована и внедрена в рабочий процесс.

Таким образом, вместе с администрацией центра ранней профориентации были определены пути дальнейшей работы по реализации модели.

Карта психолого-педагогической готовности инструкторов центра ранней профориентации детей

Критерии и показатели			
Компоненты	Критерии	Показатели	Компетенции
Эмоционально-личностный компонент	Индивидуально-психологический	Анализ своих возможностей и соотнесение их с требованиями профессии, способность к критической оценке личностных качеств, развитие навыков саморегуляции и управления временем	1. Личностные компетенции и установки: знание о своих личностных особенностях и умения; любознательность и непрерывное образование; умение управлять временем и ресурсами; творческое мышление; критическое мышление. 2. Профессиональные навыки и установки: - осведомленность о необходимости повышения квалификации.
Мотивационный компонент	Мотивационно-смысловой	1. Высокая профессиональная мотивация, стремление к успеху и самореализации в профессиональной деятельности, готовность к самообучению, саморазвитию и самосовершенствованию, развитие рефлексивных способностей. 2. Коммуникативные и организаторские способности.	1. Личностные компетенции и установки: инициатива и желание идти на риск; настойчивость и гибкость. 2. Профессиональные навыки и установки: - планирование своей карьеры. 3. Межличностные навыки и умения: работа и общение в коллективе: - работа в коллективе; - лидерство.
Когнитивный компонент	Когнитивный	1. Развитие личностных характеристик, соответствующих профессиональным интересам. 2. Сформированность лидерских качеств, навыков командной работы и работы в изменяющихся условиях.	1. Профессиональные навыки и установки: - профессиональная этика; - осведомленность о современных достижениях в изучаемой области; 2. Навыки межличностного взаимодействия: - работа в коллективе; - лидерство; - устная презентация и межличностная коммуникация.
Когнитивно-деятельностный компонент	Профессионально-позиционный	Сформированность знаний о профессиональных позициях и командных ролях в организациях; требованиях профессии к человеку.	Личностные и профессиональные компетенции, профессиональное поведение.

ВЫВОДЫ ПО ПЕРВОЙ ГЛАВЕ

Итак, возникшая необходимость в поиске новых подходов к ранней профориентации для формирования готовности выпускников основной и средней школы совершать самостоятельный и ответственный выбор сфер будущей профессиональной самореализации с учетом тенденций развития страны (региона) и запросов современного рынка труда повлияла на открытие центров ранней профориентации детей.

В результате исследовательской работы удалось установить, что ранняя профориентация – это новое, малоизученное направление в отечественной и мировой педагогике и психологии. Знакомство с трудом взрослых, с окружающим миром происходит путем наблюдения детьми манеры поведения взрослых, общение со взрослыми, а также при помощи средств массовой информации – всё это позволяет ребенку узнать первую информацию о различных профессиях. Интерес к труду, необходимые трудовые навыки и личностные качества закладываются в детстве. Задача педагогов, родителей и работников сферы ранней профориентации – не пропустить этот момент.

Проведённый анализ показал, что социальное самоопределение детей и развитие детской социальной инициативы является на современном этапе одной из главных задач, актуальных, прежде всего, потому, что сейчас на передний план выходит проблема воспитания личности, способной действовать универсально, владеющей культурой социального самоопределения. А для этого важно сформировать опыт проживания в социальной системе, очертить профессиональные перспективы.

Нам удалось проанализировать историю возникновения и подходы современных ученых к изучению проблемы ранней профориентации детей. Изучить педагогический потенциал центров ранней профориентации детей. Теоретически обосновать организационно-педагогические условия психолого-педагогической подготовки инструкторов центра ранней профориентации детей.

Социальные перемены, происходящие в обществе, по-новому ставят вопрос о профессиональной подготовке инструктора детского центра. Личность инструктора, его профессиональная компетентность, социальная зрелость и духовное богатство сегодня, как никогда, оказываются наиболее важными условиями обеспечения эффективности процесса ранней профориентации детей. Качество подготовки инструктора и уровень сформированности его профессиональной компетентности являются социальными критериями эффективной работы детского центра.

Таким образом, для формирования у инструкторов необходимых психолого-педагогических компетенций необходимо организовать процесс подготовки с учётом специфики центра ранней профориентации.

ГЛАВА 2. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ РАБОТА ПО ОРГАНИЗАЦИИ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ ИНСТРУКТОРОВ ЦЕНТРА РАННЕЙ ПРОФОРИЕНТАЦИИ ДЕТЕЙ

2.1. Анализ сформированности психолого-педагогических компетенций инструкторов центра ранней профориентации

Исследование проводилось в городе профессий ТинТаун (г. Тюмень). Официальным символом города профессий ТинТаун, отражающим корпоративный стиль, является его Герб. День открытия города профессий ТинТаун 25.09.2015. В проводимом нами исследовании приняли участие 29 человек – инструкторы города, работающие непосредственно с детьми (приложение 1).

Специфика работы центра заключается в организации экскурсий для школьников с 1-ого по 11-ый класс, а также оказания индивидуальных услуг для жителей города Тюмень. В программу экскурсий входит чёткий план, по которому проходит 2-х или 3-х часовая прогулка по городу профессий ТинТаун, в которой детям даётся возможность узнать много новой и интересной информации о различных профессиях определённой сферы деятельности. Гости города, пришедшие индивидуально, имеют возможность свободно выбирать себе дело по интересам и предпочтениям. Город профессий ТинТаун имеет поддержку департамента образования и науки Тюменской области, как детский центр, реализующий программы по профессиональной ориентации. Город технически оснащен и привлекателен внешне.

Город профессий «ТинТаун» осуществляет свою деятельность для детей г. Тюмени, Тюменской области и близлежащих областей уже на протяжении двух лет. За это время проект посетили и приобщились к различным профессиям и специальностям более 45 тысяч детей.

Город профессий «ТинТаун» представляет собой модель города, адаптированного для детей, располагающегося на площади 1600 м². Инфраструктура проекта полностью повторяет основные объекты городского

хозяйства. Формат модели реального города вызывает высокий интерес у детей и делает процесс знакомства с профессиями более продуктивным. Проект позволяет понять и познакомиться с будущими реалиями жизни и профессиональной работой.

Целью профориентации в настоящее время является «воспитание высоконравственного, творческого, компетентного гражданина России, принимающего судьбу Отечества как свою личную, осознающего ответственность за настоящее и будущее своей страны, укорененного в духовных и культурных традициях многонационального народа России», что как раз ориентировано на курс Правительства Российской Федерации по популяризации рабочих профессий и специальностей.

Кроме того, «ТинТаун» поставил одной из своих задач повышение значимости взаимоотношений внутри семьи, разработал программу «Школа замечательных родителей», открыл на своей территории различные мастер-классы для освоения детьми техник Hand Made как индивидуально ребёнком, так и всей семьёй.

Проект «ТинТаун» взял на себя дополнительную социальную нагрузку по организации посещений для многодетных семей по льготной программе, воспитанников детских домов и детей с ограниченными возможностями на безвозмездной основе.

Город профессий предлагает школьникам среднего и старшего звеньев познакомиться со специально разработанной социальной программой против табакокурения и алкоголизма.

Руководство проекта видит город профессий как идеальную платформу для социализации, профориентации и развития детей. Коллектив города – это менеджеры по работе с клиентами, менеджеры по работе с партнерами, администраторы зала и инструкторы.

Специфика работы инструктора заключается в проведении курса посвященного определенной профессии или нескольким смежным профессиям. В городе профессий это называется «локация». Локация длится 30 минут, в

городе работает система оповещения по радио. Между локациями промежутки времени 3-5 минут, чтобы ребята могли выбрать следующую. Если им трудно самостоятельно принять решение, на помощь придет администратор зала, одна из обязанностей которого, помогать с выбором новой локации, чтобы ребята не пропустили начало. Также в паспорте каждого ребёнка, который он получает при первом посещении, есть карта города (приложение 2), с помощью которой ребёнок учится ориентироваться в пространстве и находить нужные ему локации. Инструкторы на локации рассказывают сценарный план локации, который они предварительно выучили и сдали художественному руководителю. Происходит это в период подготовки к выходу на работу, когда инструктор на основании 3-5 дневной стажировки выбирает понравившиеся локации, получает их сценарии и готовится к сдаче. В дальнейшем список локаций, которые знает инструктор можно расширить путём получения и сдачи новых сценариев. От количества сценариев зависит заработная плата инструкторов. Сценарии обновляются художественным руководителем в соответствии с временем года, праздничными днями либо с расширением списка профессий.

Рабочий день длится с 10.00 до 20.00 в будние дни и с 10.00 до 21.00 в выходные. Город рассчитан на 250 детей одновременно, так как в городе 25 локаций с профессиями, каждая из которых рассчитана на 10 человек. Локации ТинТауна это:

- | | |
|---------------------------|---------------------------|
| – Банк; | – СТО; |
| – Стоматология; | – Армия; |
| – Почта; | – Туристическая компания; |
| – Полиция; | – Экостанция; |
| – Пресс-центр; | – Агрокомплекс; |
| – Ателье; | – Театр; |
| – Магазин; | – Салон красоты; |
| – Архитектурный комплекс; | – Покрасочный цех; |
| – Стройка; | – Школа юного капитана; |

- Пекарня;
- Университет;
- Дом науки;
- Медицинский центр;
- МЧС;
- Таможня;
- Правительство.

Помимо основных профессий, на локации рассказывают и о смежных профессиях данной области. Таким образом, город может предоставить информацию больше чем о 100 профессиях.

Каждые три часа в городе происходит динамическая пауза, которая длится от 10 до 20 минут в зависимости от следующих обстоятельств:

- 1) поздравление именинников на сцене всем городом;
- 2) тематическая неделя (представление инструкторов);
- 3) театральная постановка (дети совместно с инструктором локации «театр»);
- 4) танцевальная дискотека;
- 5) подвижные игры.

Содержание динамической паузы зависит от календарно-тематического плана города профессий, событий дня и количества детей в городе, но её наличие обязательно. ТинТаун рассчитан на детей от 6 до 17 лет, также предоставляется специальные программы для детей от 3х лет, где малышу с мамой вместе с инструктором предоставляется возможность получить опыт совместной деятельности в рамках рисования картин, лепки из теста и пластилина. Для старшего поколения в городе представлены программы корпоративного отдыха, квесты, игры, мероприятия. Также в городе можно отметить день рождения, эта дополнительная услуга наряду с посещением локаций пользуется спросом у населения города Тюмень.

Нормативно правовым документом, регламентирующим работу города и отношения в нем среди сотрудников, является Корпоративный кодекс города профессий ТинТаун (приложение 3). В данном документе отражены основные положения, целью которых является определение перечня общих принципов, норм и правил поведения сотрудников Города Профессий ТинТаун. Так,

например, в пункте 8.1. вышеупомянутого документа говорится о сотрудничестве с образовательными учреждениями, общественными организациями, государственными и коммерческими структурами. Что подтверждается на практике, студенты Института психологии и педагогики, который находится по соседству с городом профессий, активно сотрудничают с ТинТауном в рамках педагогической практики.

Задачи данного Кодекса определяются следующим образом:

- повышение уровня корпоративной этики сотрудников Города Профессий ТинТаун;
- определение персональной ответственности сотрудников Города Профессий ТинТаун в процессе исполнения ими своих профессиональных обязанностей и роли в достижении основной миссии Города Профессий ТинТаун;
- определение этических принципов, норм и правил в ходе взаимодействия с внешними структурами по отношению к Городу Профессий ТинТаун (деловыми партнерами, общественными организациями, СМИ и т.д.);
- разграничение и разъяснение прав сотрудников Города Профессий ТинТаун.

Кроме того, изучен нормативный документ «Функциональные обязанности инструкторов города профессий ТинТаун» (приложение 4), в котором описана ответственность, прямые и косвенные обязанности, а также пути решения возникающих вопросов.

Подводя итог, можно сделать вывод, что данные документы имеют социальную направленность – описаны обязанности, цель и миссия проекта, описана структура. И прежде всего, они создавались для решения спорных ситуаций и соблюдения корпоративной этики. Важным моментом, на наш взгляд является разработка и дополнение данных документов рекомендациями по организации профориентации инструкторов центра.

В проводимом нами исследовании приняли участие 29 человек – инструкторы города, работающие непосредственно с детьми (приложение 1).

Применив такие методы исследования, как наблюдение и опрос, были составлены диаграммы, показывающие степень законченности образования и уровень образования на момент исследования.

Используя данные таблицы 2 составим диаграмму, позволяющую увидеть количество студентов, имеющих педагогическое образование (Рисунок 4).



Рис. 4. Анализ наличия педагогического образования у инструкторов центра ранней профориентации детей ТинТаун, n=29 чел., декабрь 2016

Данная диаграмма показывает, что только 21% (6 человек) имеют педагогическое образование, оставшиеся 79% (23 человека), закончили или обучаются на других направлениях.

Большинство инструкторов – это работающие студенты разных направлений. Среди которых можно увидеть студентов инженеров, экономистов, хореографов и др. В нашей работе мы утверждаем, что инструкторы, работающие с детьми должны иметь базовые знания педагогики и психологии, иметь высокий уровень стрессоустойчивости. Измерение этих показателей легло в основу первичной диагностики инструкторов. Используя методики наблюдения и опроса, было выявлено, что 5 человек (17%) являются школьниками, 18 (62%) человек студентами и получившие высшее образование – 6 (21%) человек. На основе этих данных была составлена диаграмма «Уровень образования инструкторов города профессий ТинТаун» (рисунок 5).

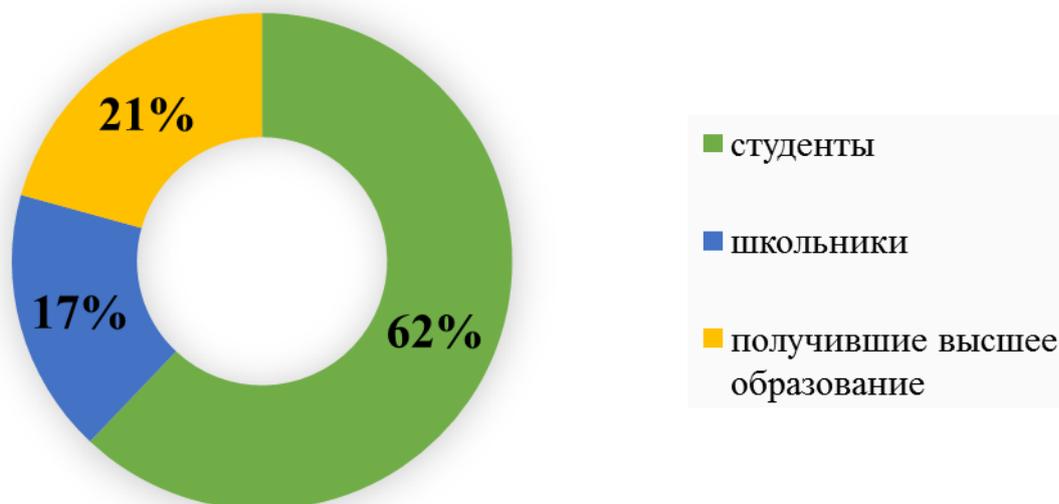


Рис. 5. Анализ уровня образования инструкторов центра ранней профориентации детей ТинТаун, n=29 чел., декабрь 2016

Также нами были использованы анкеты составленные на основе методики «карта интересов» А. Голомштока в модификации Г. Резапкиной, карта пригодна для самооценки профессиональных интересов и способностей молодых и взрослых людей, очень проста в применении и обработке. Определяется преимущественная склонность и способность к одному из пяти типов профессий (человек-человек, -техника, -знаковая система, -художественный образ, -природа). А также Методика Л.А. Йовайши предназначенная для определения склонностей личности к различным сферам профессиональной деятельности (см. приложение 5 и приложение 6). На основе данных материалов были составлены Анкета-самоанализ и анкета самооценивания, которые на наш взгляд, позволяют выявить пути работы с инструкторами центра ТинТаун.

Первичная диагностика проводилась в декабре 2016 года, в ней приняли участие 29 человек – инструкторы центра ТинТаун. Диагностика проводилась в два этапа. Первый – знакомство с темой исследования, оглашение планов предстоящей работы. Второй – непосредственно диагностика.

Результаты диагностики можно увидеть на рисунке 6 – Анкета самооценивания инструкторов центра ранней профориентации детей.

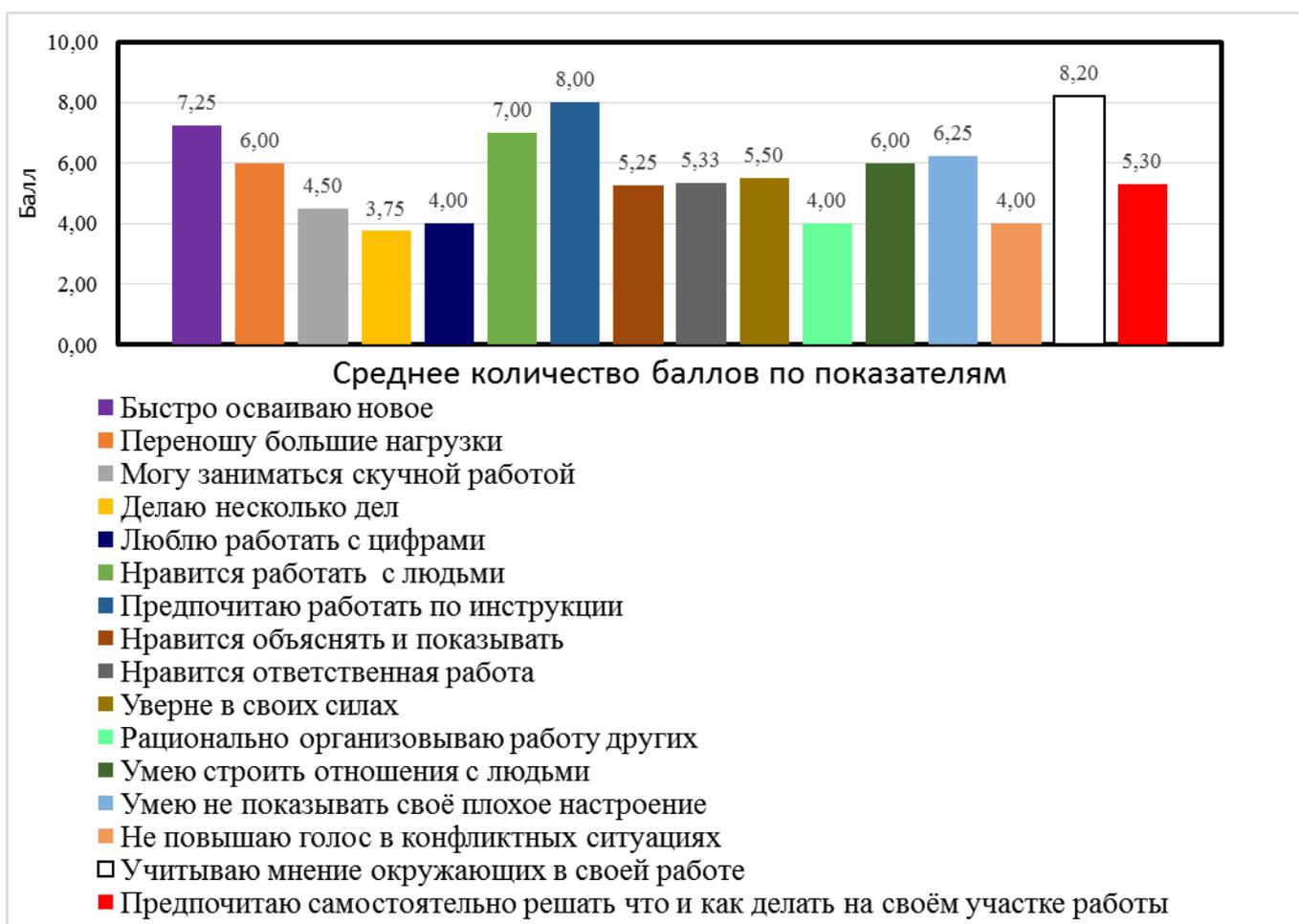


Рис. 6. Результаты самооценивания инструкторов центра ранней профориентации детей ТинТаун, констатирующий этап, n=29 чел., декабрь 2016

Исходя из данных можно сделать вывод, что такие показатели как «Делаю несколько дел одновременно», «Предпочитаю работать по инструкции», «Нравится объяснять и показывать», «Нравится ответственная работа», «Уверенность в своих силах» – имеют уровень от 4 до 6, что в нашем случае считается средним и недопустимым значением. Остальные показатели находятся на уровне от 6 до 10, что считается нормальным. По итогу проведения данной диагностики были намечены пути работы по развитию профессиональных качеств инструкторов города профессий ТинТаун. После реализации модели организации психолого-педагогической подготовки инструкторов центра ТинТаун будет проведена повторная диагностика.

Также нами была разработана Анкета-самоанализ. Особое внимание было уделено изучению вопросов №2,3. По их данным были составлены отдельные диаграммы (рисунок 7).

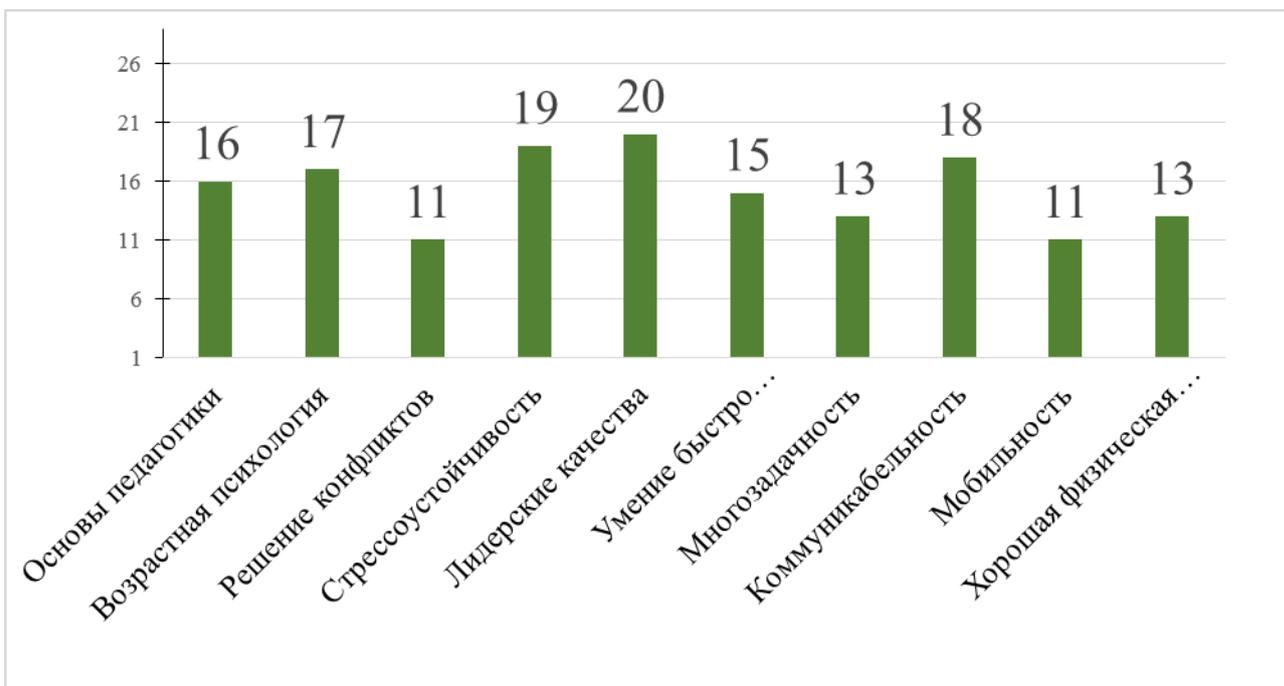


Рис. 7. Распределение ответов инструкторов на вопрос анкеты-самоанализа «Перечислите, пожалуйста, знания и умения, которыми Вы должны владеть, чтобы хорошо выполнять свою работу», констатирующий этап, n=29 чел., декабрь 2016

Из данных анкеты мы видим, что инструкторы выделили для себя предпочитаемые знания и умения для качественного выполнения своей работы. Это такие умения как: основы педагогики (16 человек), возрастная психология (17 человек), решение конфликтов (11 человек), стрессоустойчивость (19 человек), лидерские качества (20 человек), умение быстро ориентироваться в ситуации (15 человек), многозадачность (13 человек), мобильность (18 человек), хорошая физическая подготовка (13 человек). Исходя из полученных данных нами были выявлены зоны ближайшего развития инструкторов центра ТинТаун, которые были отражены в программе психолого-педагогической подготовки инструкторов центра ранней профориентации детей.

Следующий вопрос анкеты-самоанализа, помог выбрать основную направленность лекционных и практических занятий. Так как отражал те

компетенции, которые необходимы инструкторам для качественного выполнения своей работы (рисунок 8).

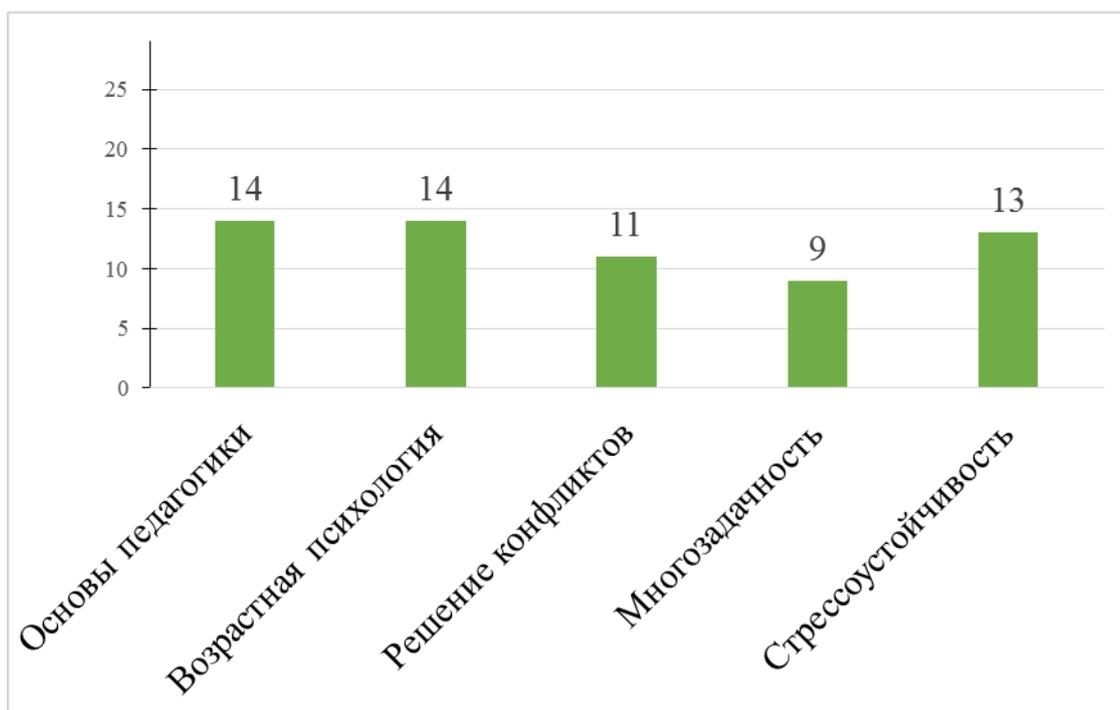


Рис. 8. Распределение ответов инструкторов на вопрос анкеты-самоанализа «Есть ли знания и умения, которых Вам не хватает, чтобы улучшить свою работу в организации?», констатирующий этап, n=29 чел., декабрь 2016

Итак, данные на рисунке свидетельствуют о необходимости развития психолого-педагогических компетенций у инструкторов центра ТинТаун. Равное количество человек (14) видит в этом необходимость. Так же в составлении нашей программы занятий следует обратить внимание на запрос от инструкторов о получении знаний о решении конфликтов, многозадачности и стрессоустойчивости.

Оставшиеся результаты проведённого анкетирования можно увидеть на рисунке 9.

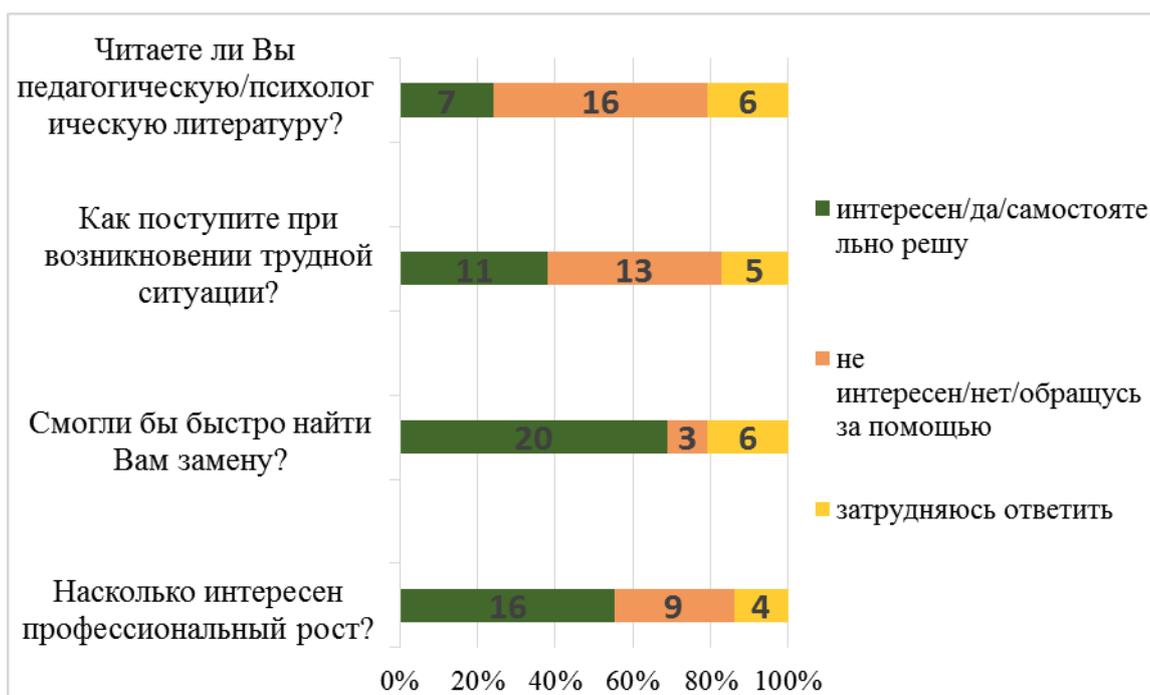


Рис. 9. Результаты анкеты-самоанализа инструкторов центра ранней профориентации детей ТинТаун, констатирующий этап, n=29 чел., декабрь 2016

Исходя из данных можно сделать вывод, что инструкторы мало читают педагогическую/психологическую литературу, только 7 человек ответили, что читали. При возникновении трудной ситуации 11 человек будут решать её самостоятельно, а 13 обратятся за помощью. Большинство инструкторов, 20 человек, считают, что им легко найти замену. И только 9 инструкторам интересен профессиональный рост.

Следующий этап исследования заключался в реализации программы, которая послужила основой формирующего эксперимента. Учитывая данные, полученные нами в результате теоретического анализа, а также данные первичной диагностики, нами была составлена программа, являющаяся частью модели организации психолого-педагогической подготовки инструкторов детского центра профориентации. Программа учитывает, выделенные нами организационно-педагогические условия и критерии уровня подготовки инструкторов.

2.2. Реализация программы психолого-педагогической подготовки инструкторов центра ранней профориентации детей ТинТаун

На основе полученных данных нами была создана модель организации психолого-педагогической подготовки инструкторов центра ранней профориентации. Данная модель включает несколько компонентов: нормативно-правовое обеспечение, система психолого-педагогической подготовки инструкторов центра ранней профориентации детей, система контроля психолого-педагогической готовности инструкторов центра ранней профориентации детей. Отмеченные компоненты описаны в пункте 1.3. данной работы и включают в себя основные направления работы, цель и задачи, учитывая специфику работы в рамках центра ранней профориентации детей.

Анализ документации и специфики работы предприятия ТинТаун, показал, что, единственными документами, регламентирующими работу инструкторов, являются – Корпоративный кодекс «Города профессий ТинТаун» и Функциональные обязанности инструкторов. Данные документы можно отнести к обязательным локальным актам предприятия. Документы, свидетельствующие об аттестации, не были обнаружены, имелся только приказ о назначении инструкторам ранжированной заработной платы, в зависимости от количества локаций, которые инструктор может преподавать. Для подтверждения определенной локации, необходимо получить и выучить сценарий у руководителя проекта. Заработная плата ранжируется от 50 до 120 рублей в час, где 50 рублей платят за 3 сданных сценария локаций, а 120 рублей – за максимальное количество локаций (12), которые инструктор может рассказать детям. Также существуют и промежуточные значения соответственно. В интересах инструкторов получать как можно больше денег, для этого необходимо знать все локации на проекте. Процесс «сдачи» локации руководителю предприятия строится следующим образом: инструктор получает на руки печатную копию сценария локации, далее у него есть три дня, для того чтобы выучить и быть экзаменованным.

Данная структура хорошо зарекомендовала себя на проекте, но нами были выявлены следующие недостатки:

- руководитель проекта перегружен работой, и часто не имеет возможности оперативно принять сдачу локации у инструкторов;
- формат сдачи локаций, критерии оценки качества выученного материала не зафиксированы;
- руководителем не учитывается характер психолого-педагогического сопровождения детей инструктором в ходе их нахождения на конкретной локации.

Анализ опыта работы детских центров нашей страны (Кидсбург, Кидспейс) показал, что все выделенные нами недостатки можно исправить, если работой с инструкторами, их аттестацией, разъяснением должностных обязанностей будет заниматься отдельный человек. Мы учли это при разработке рекомендаций для администрации центра. Взяв на себя обязанности данного человека, мы приступили к реализации программы психолого-педагогической подготовки.

Настоящая программа объединяет основные цели, задачи и мероприятия в области профессиональной подготовки инструкторов центра ТинТаун. Мероприятия данной программы направлены на развитие психолого-педагогических компетенций, повышению квалификации, выявления уровня профессионализма инструкторов, а также на овладение ими современными образовательными технологиями и методикам, методам и приёмам.

Администрация центра обеспечила необходимую материально-техническую базу для реализации нашей программы, были определены сроки, выбрано время, оговорен план занятий.

Сроки проведения октябрь 2016 - март 2017. Занятия проводились каждую субботу в 12.00 либо 17.30. Продолжительность занятий – 2 ч (при необходимости чуть больше). Всего проведено 16 занятий.

Повышение эффективности работы инструкторов, а также их конкурентоспособность напрямую зависит от уровня их психолого-педагогической подготовки.

Таким образом, в рамках настоящей программы реализуется повышение уровня психолого-педагогической подготовки путём создания необходимых условий. А именно разработке и внедрению системы контроля психолого-педагогической готовности, приоритетной задачей которой, будет проведение аттестации по средствам выбранных и самостоятельно составленных нами методик. Кроме того, на протяжении времени реализации программы инструкторам было предложено несколько возможных вариантов повышения квалификации – посещение недели психологии в Институте психологии и педагогики, а также вступление в областную школу подготовки вожатых, с последующим получением сертификата вожатого. Из 29 инструкторов, трое прошли курсы подготовки вожатых, и получили сертификат, успешно сдав экзамен. 17 человек посетили Институт психологии педагогики в рамках недели психологии. После чего на занятии было обсуждение посещенных мастер-классов.

План занятий с инструкторами строился следующим образом:

- подготовка теоретического, методического материала для проведения занятия;
- подбор научной и художественной литературы необходимой для прочтения в течение курса занятий по подготовке;
- организация материально-технического обеспечения занятий;
- проведение занятий (лекции, упражнения, игры и т.д.);
- рефлексия;
- ответы на интересующие вопросы;
- наблюдение за инструкторами, индивидуальные консультации.

Пример содержания одного занятия программы: Высшая мера. Камера № 102. Тип – упражнение личностного роста. Форма – ролевая игра.

Здравствуйтесь, сегодня вам предстоит попробовать себя в новой роли. Будьте готовы к острым ощущениям и незабываемому времяпрепровождению.

Ситуация: в камере собраны люди, приговоренные к высшей мере наказания. Приговор будет приведен в исполнение до наступления рассвета.

Известно, что один раз в пол часа дверь камеры открывается ровно на пол минуты (момент «икс»), и один человек должен выйти – его приговор будет приведен в исполнение. Известно, что до рассвета будет объявлена амнистия – тем, кто до нее доживет, приговор будет отменен. Точное время объявления амнистии и количество тех, кто может под нее подпасть, неизвестны.

Механизм: один раз в пол часа (в течение пяти минут по истечении момента «икс») из числа заключенных назначаются двое судей. Принцип назначения – лотерея: судьей может стать каждый из находящихся в камере, один человек будет судьей столько раз, сколько выпадет его номер. Отказаться от судейства нельзя.

Обязанность судей – к моменту «икс» назвать того, кто должен покинуть камеру для исполнения приговора. Названный судьями обязан покинуть камеру.

Судья во время своего судейства добровольно камеру покинуть не может.

Если судьи не пришли к единому решению, камеру в момент «икс» покидает один из них – по принципу лотереи. Желание обоих либо одного из судей значения не имеет.

Добровольно покинуть камеру нельзя.

Если человек решил добровольно покинуть камеру в момент «икс», но судьи приговорили к этому другого – решение судей имеет приоритет.

Игровые условности. Никакое насилие в камере невозможно – за заключенными ведется непрерывно наблюдение. Приговоренные судьями либо тот судья, который не вынес приговора и которому выпало покинуть камеру – обязаны покинуть камеру в момент «икс». Предполагается, что к не выполнившим эти условия будет применена сила. В условиях игры — это обеспечить сложно.

Данное мероприятие (ролевая игра) была проведена с целью построения внутри коллективных коммуникаций, выхода из зоны комфорта, создание ситуации личностного роста. Игра проходила на территории города профессий ТинТаун 20.01.2017. В ходе игры были выявлены конфликты между работниками, которые были решены после игры в индивидуальном порядке.

Со стороны играющих была масса положительных отзывов, особенно выделили: оригинальность, полное погружение, возможность увидеть знакомых людей с новой стороны.

Трудности, возникшие в процессе подготовки и проведении: долго тянули с началом игры, по итогам игры договорились с администрацией на повторное проведение.

При подготовке и проведении мероприятия были использованы знания, полученные в ходе лекционных занятий по дисциплинам: «Управление образовательными системами», «Менеджмент в образовании», «Документоведение». На совещаниях с администрацией были предложены собственные идеи по проведению мероприятия, отражены механизмы взаимодействия. Так же были распределены функции и назначен координатор.

Таблица 3

Структура программы подготовки инструкторов центра ранней профориентации детей

№	Дата	Содержание деятельности
1	29.10.16	Ознакомительное занятие. Пояснение целей и задач будущей работы. Презентация «Инструктор - мастер». Составление картины идеального инструктора.
2	5.11.16	Встреча с инструкторов и администрации. Беседа на тему «Каким должен быть инструктор центра ранней профориентации детей». Совместное изучение нормативной документации.
3	12.11.16	Лекционное занятие «Ранняя профориентация»
4	19.11.16	Упражнения на сплочение и командообразование. «2 шага назад – один вперед», «Что такое хорошо?».
5	26.11.16	Посещение недели психологии в Институте психологии и педагогики. Обсуждение посещенных мастер-классов.
6	3.12.16	Проведение первичной диагностики уровня психолого-педагогической подготовки инструкторов центра.

7	10.12.16	Лекционное занятие «Что такое компетенции? Чем отличается компетентность от компетенции?» Беседа «Какие у меня компетенции? В чём я компетентен?»
8	21.01.17	Упражнение на развитие личности «Высшая мера». Совместно с администрацией центра. Рефлексия.
9	28.01.17	Лекционное занятие «Педагогика и психология в работе центра ранней профориентации детей»
10	4.02.17	Деловая игра, направленная на решение конфликтов «Кто за главного?»
11	11.02.17	Практическое занятие. Решение педагогических ситуаций. Обсуждение и моделирование.
12	18.02.17	Просмотр фильма «Республика Шкид». Обсуждение различных моделей поведения детей и халдеев.
13	25.02.17	Круглый стол «Трудный ребёнок». Как остаться спокойным в трудной ситуации.
14	4.03.17	Индивидуальное консультирование.
15	11.03.17	Проведение повторной диагностики уровня психолого-педагогической подготовки инструкторов центра.
16	18.03.17	Итоговое занятие. «Я готов!»

После проведения курса занятий были разработаны рекомендации как для инструкторов, которые помогут им в каждодневной работе, так и для администрации центра, которые должны помочь в работе с новыми инструкторами и поддержанием высокого уровня качества работы со опытными инструкторами. Разработанные нами рекомендации можно увидеть в приложения 8 и 9. Также нами были внесены поправки и дополнения в нормативные документы организации (см. приложения 3 и 4).

Работа по подготовке велась с октября 2016 по март 2017 года, она включала лекции, тренинги – упражнения, мастер классы и др. В программе по подготовке приняли участие 29 человек. Подтверждением реализации программы от лица администрации центра является справка о внедрении с печатью и подписью исполнительного директора.

Программа рассчитана для инструкторов центра детской профориентации. Структура программы – занятия, включающие психолого-педагогический аспект подготовки к работе с детьми.

В программе использовались такие методы работы как:

- лекции, презентации;

- дискуссии;
- деловые игры:
- ролевые игры – роли из непосредственного рабочего окружения: исследование привычного поведения, выход за рамки шаблонов, освоение необходимых действий;
- моделирующие игры – условная замена реальности с сохранением ее избранных черт, выработка решений;
- имитационные игры – так называемые «штабные учения», когда задается ситуация и имитируется работа инструкторов.
- анализ конкретных педагогических ситуаций;
- обучение по созданию и развитию команды.

Практическое применение и наблюдение показало, что выбранный нами путь психолого-педагогической подготовки инструкторов был успешно реализован. Инструкторы центра приняли активное участие в психолого-педагогической подготовке. Администрация центра ТинТаун выразила свою благодарность. Данные исследования были также направлены для изучения в казанский город профессий «Кидспейс» с целью дальнейшего сотрудничества.

2.3. Анализ результатов опытно-экспериментальной работы по организации психолого-педагогической подготовки инструкторов центра ранней профориентации детей ТинТаун

Благодаря картам оценки результатов (приложение 10), где нами были выделены определённые задачи и вопросы, позволяющие их решить, нами был произведён анализ опытно-экспериментальной работы по организации психолого-педагогической подготовки инструкторов.

Повторная диагностика была проведена в мае 2017 года. Её результаты можно увидеть на следующих рисунках:

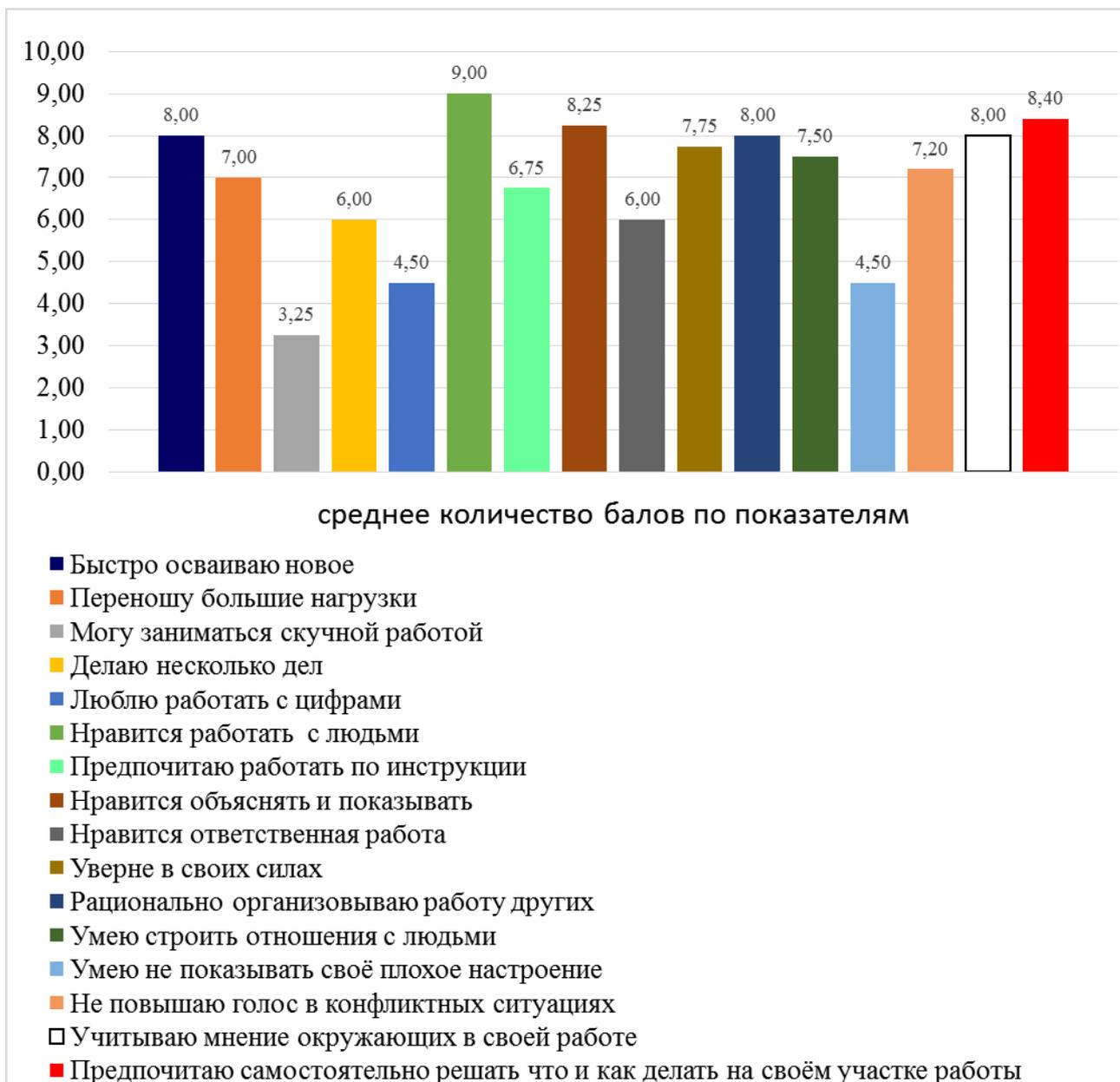


Рис. 10. Результаты самооценивания инструкторов центра ранней профориентации детей ТинТаун, контрольный этап, n=29 чел., май 2017

Исходя из полученных данных можно сделать вывод, что такие показатели как «Могу заниматься скучной работой», «Люблю работать с цифрами», «умею не показывать своё плохое настроение» – имеют уровень от 4 до 6, что в нашем случае считается значением ниже среднего. Остальные показатели находятся на уровне от 6 до 10, что считается нормальным.

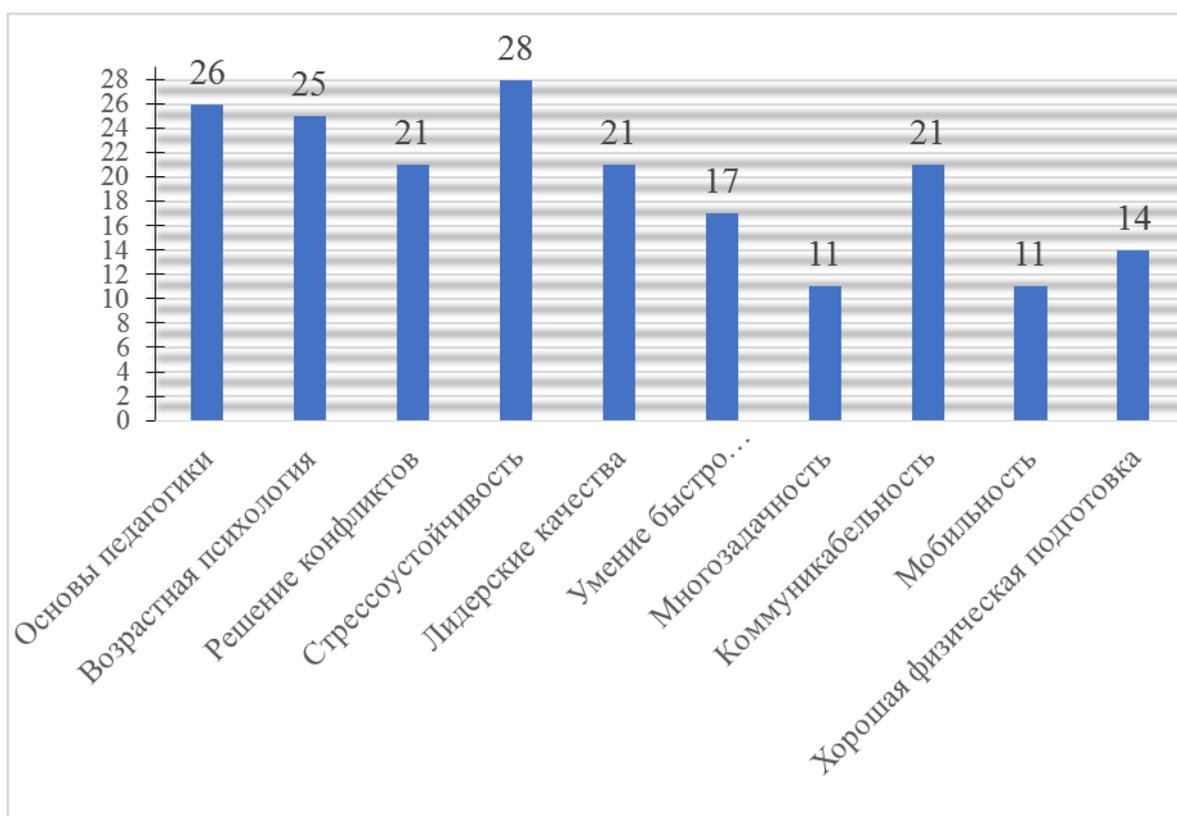


Рис. 11. Распределение ответов инструкторов на вопрос анкеты-самоанализа: «Перечислите, пожалуйста, знания и умения, которыми Вы должны владеть, чтобы хорошо выполнять свою работу», контрольный этап, n=29 чел., май 2017

Из данных анкеты мы видим, что инструкторы выделили для себя предпочитаемые знания и умения для качественного выполнения своей работы. Это такие умения как: основы педагогики (26 человек), возрастная психология (25 человек), решение конфликтов (21 человек), стрессоустойчивость (28 человек), лидерские качества (21 человек), умение быстро ориентироваться в ситуации (17 человек), многозадачность (11 человек), мобильность (11 человек), хорошая физическая подготовка (14 человек). Вывод – наблюдаются существенное повышение показателей «Основы педагогики» и «Возрастная психология», что говорит об успешной реализации модели организации психолого-педагогической подготовки инструкторов центра ранней профориентации. Ведь как говорил Сократ «Чем больше я знаю – тем меньше я знаю».

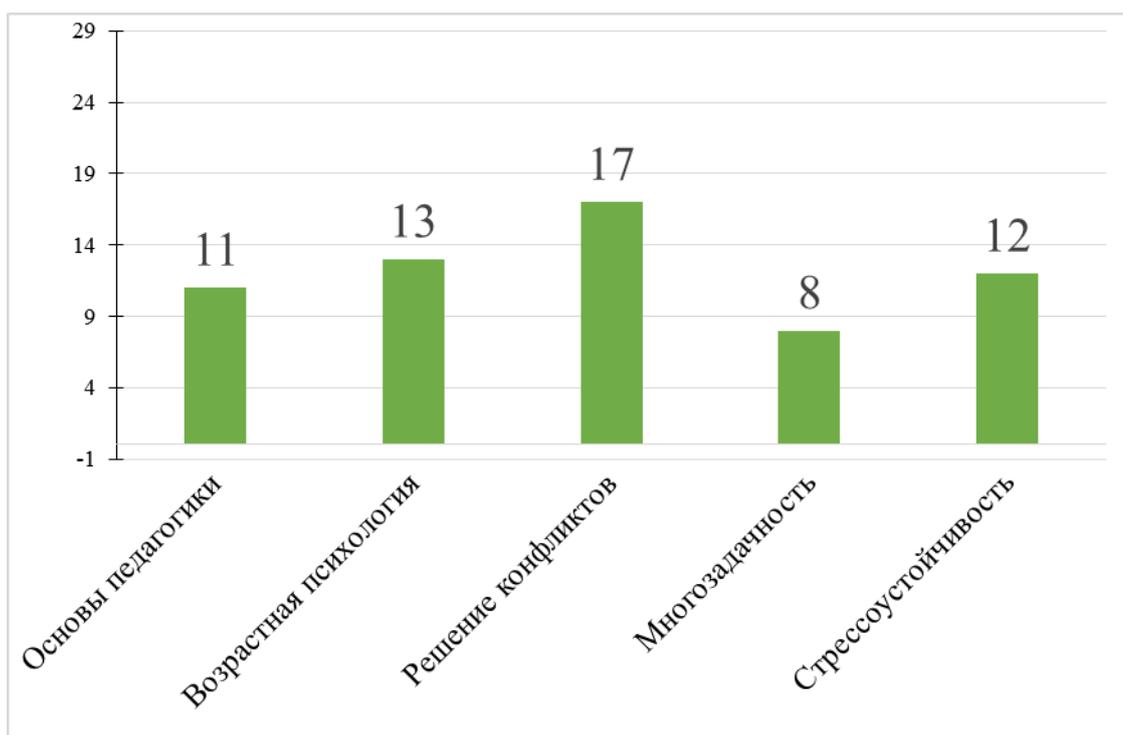


Рис. 12. Распределение ответов инструкторов на вопрос №3 анкеты-самоанализа: «Есть ли знания и умения, которых Вам не хватает, чтобы улучшить свою работу в организации?», контрольный этап, n=29 чел., май 2017

Итак, данные на рисунке по-прежнему свидетельствуют о необходимости развития психолого-педагогических компетенций у инструкторов центра ТинТаун. Инструкторы видят в этом необходимость. Что отчасти подтверждает выдвинутую нами гипотезу.



Рис. 13. Распределение анкеты-самоанализа инструкторов центра ранней профориентации детей ТинТаун, контрольный этап, n=29 чел., май 2017

Исходя из данных можно сделать вывод, что инструкторы начали читать педагогическую/психологическую литературу, 19 человек ответили, что читали. При возникновении трудной ситуации 17 человек будут решать её самостоятельно, а 7 обратятся за помощью. Большинство инструкторов, 25 человек, считают, что им интересен профессиональный рост. 12 инструкторов заявили о том, что им не смогут найти замену.

Подведя итог можно сказать, что повторная диагностика удалась, все инструкторы, принимавшие участие в начальной, смогли принять участие и контрольном исследовании.

Далее мы сравнили результаты первичного и контрольного исследований.

Сравнительный анализ проведенных исследований

На рисунке 14 мы видим сравнительный анализ анкеты самооценивания инструкторов детского центра ТинТаун.

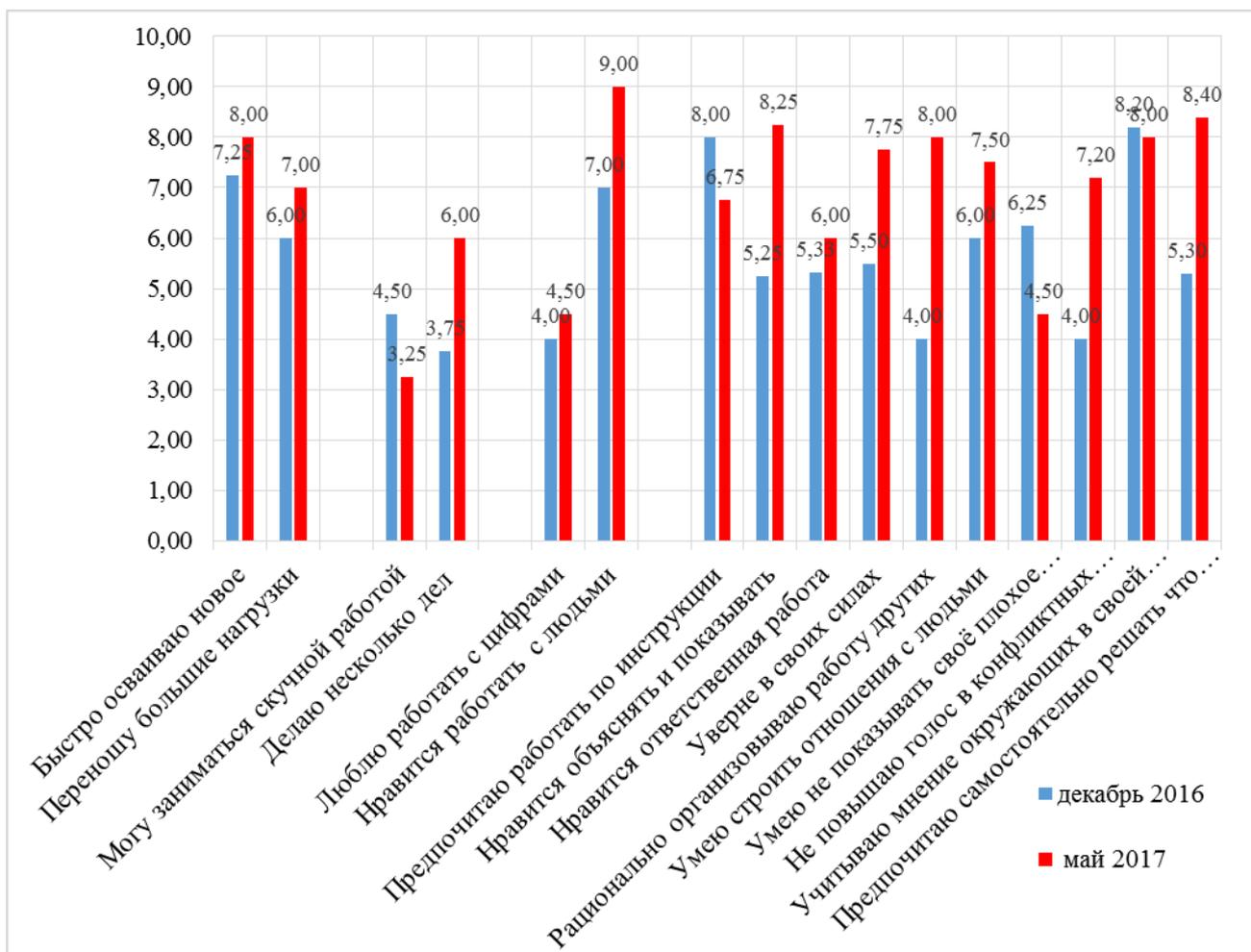


Рис. 14. Результаты сравнительного анализа анкеты самооценивания инструкторов детского центра ТинТаун, контрольный этап, n=29, май 2017

По данным показателей таблицы, можно сделать вывод, что после проведения контрольного измерения показатели увеличились. Уменьшился лишь показатель «Учитываю мнение окружающих в своей работе и поведении». В таких показателях как «Предпочитаю самостоятельно решать, что и как делать на своём участке работы», «Рационально организовываю работу других», «Делаю несколько дел одновременно» можно говорить о существенном увеличении.

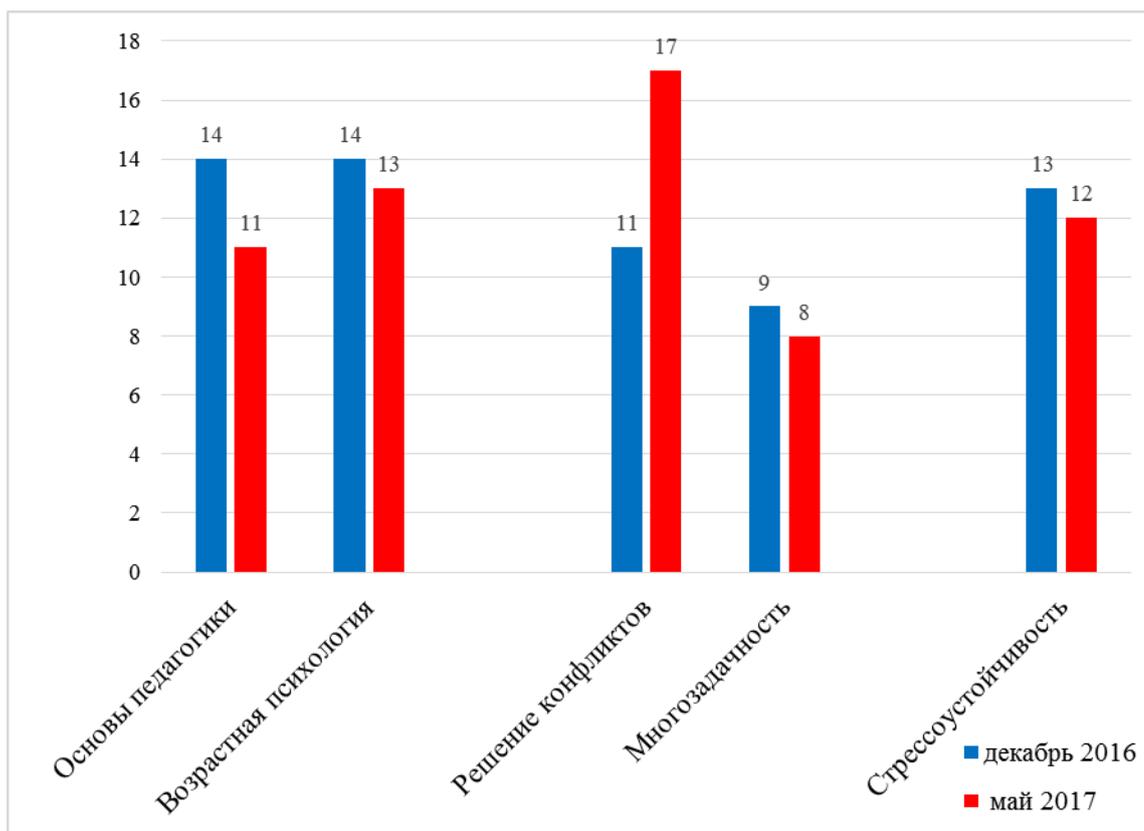


Рис. 15. Результаты сравнительного анализа ответов инструкторов на вопрос анкеты-самоанализа: «Перечислите, пожалуйста, знания и умения, которыми Вы должны владеть, чтобы хорошо выполнять свою работу», контрольный этап, n=29 чел., май 2017

По итогам анализа можно сделать вывод, что существенно увеличились такие показатели как «Основы педагогики», «Возрастная психология», «Решение конфликтов», «Стрессоустойчивость». Показатель «Мобильность» остался на прежнем уровне. Показатели «Хорошая физическая подготовка», «Многозадачность» - уменьшились. Большинство инструкторов оценило значимость психологии и педагогики в работе детского центра.

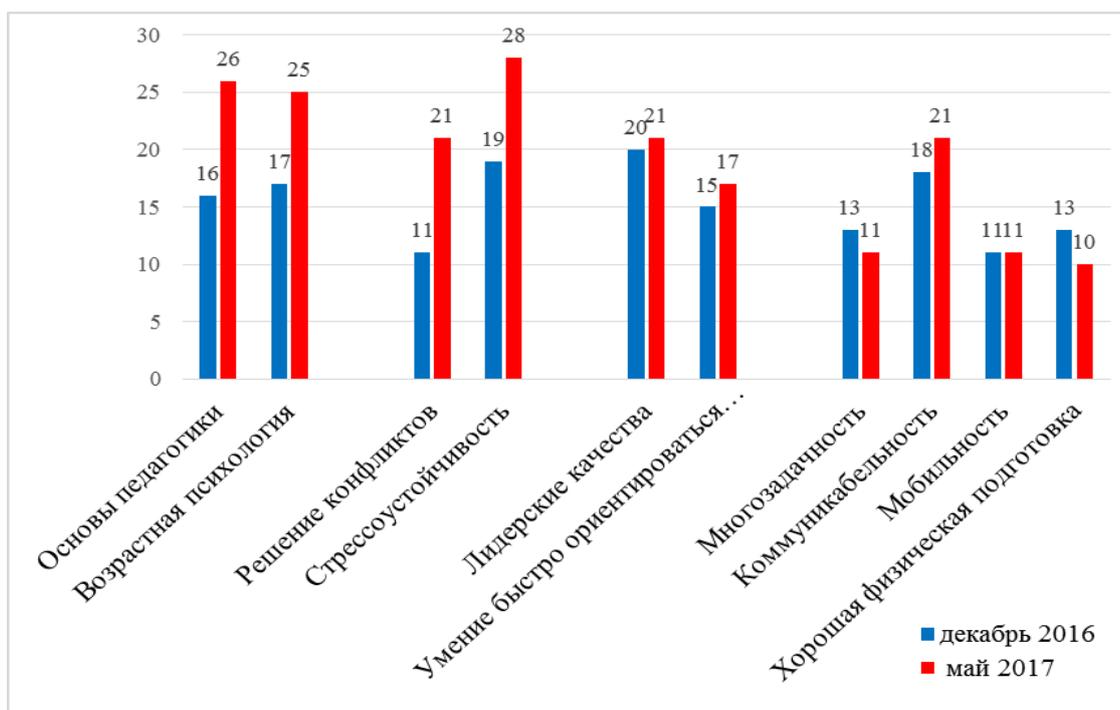


Рис. 16. Результаты сравнительного анализа ответов инструкторов на вопрос анкеты-самоанализа: «Есть ли знания и умения, которых Вам не хватает, чтобы улучшить свою работу в организации?», контрольный этап, n=29 чел., май 2017

Исходя из полученных данных, можно сделать вывод, что инструкторам необходимо продолжить совершенствоваться в сфере педагогики и психологии. Так же следует сделать упор на развитие умения решать конфликты.

Таким образом, анализ результатов показал повышение показателей, относительно первичной диагностики. Рост характеристик говорит об успешной реализации модели организации психолого-педагогической подготовки инструкторов центра ранней профориентации детей.



Рис. 17. Результаты сравнительного анализа анкеты-самоанализа инструкторов центра ранней профориентации детей ТинТаун, контрольный этап, n=29 чел., май 2017

Исходя из полученных данных можно сделать вывод, что инструкторы стали больше читать научной литературы. Начали проявлять больше самостоятельности в решении трудных ситуаций. Решили, что из стало труднее заменить. А также возрос интерес профессионального роста.

Все полученные данные сравнительного анализа свидетельствуют о качественной реализации модели организации психолого-педагогической подготовки инструкторов центра ранней профориентации детей.

ВЫВОДЫ ПО ВТОРОЙ ГЛАВЕ

В нашем исследовании шла речь о необходимости подготовки кадров, работающих в детских центрах ранней профориентации. Так, мы считаем, что психолого-педагогическое сопровождение, которое оказывают инструкторы центра в процессе работы, не может быть качественным без специальной подготовки самих инструкторов.

Подводя итоги проведенной работы, можно сделать следующие выводы:

В начале исследования февраль (2016 г.) наблюдалась недостаточность сформированности необходимых психолого-педагогических компетенций у инструкторов центра ранней профориентации детей. Что говорит о необходимости организации психолого-педагогической подготовки инструкторов.

На основе первичной диагностики нами была разработана модель организации психолого-педагогической подготовки инструкторов центра ранней профориентации детей. Которая была апробирована в центре ранней профориентации детей ТинТаун, г. Тюмень. На основе проделанной работы были разработаны рекомендации для инструкторов и администрации центра ранней профориентации детей. Созданные в процессе исследования методики были внедрены в работу центра, как инструментарий диагностики инструкторов. Оказал влияние на формирование локальных актов аттестации. В ходе исследования были разработаны новые подходы к профориентации и способах её реализации.

Реализовав модель организации психолого-педагогической подготовки и проведя вторичную диагностику, можно сделать вывод, что у инструкторов были сформированы необходимые компетенции.

Итак, исходя из анализа полученных данных, можно предположить, что реализация модели организации психолого-педагогической подготовки оказало существенное влияние на формирование психолого-педагогических компетенций у инструкторов центра ранней профориентации детей.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В результате исследовательской работы удалось установить, что ранняя профориентация – это новое, малоизученное направление в отечественной и мировой педагогике и психологии.

На сегодняшний день проблема психолого-педагогической подготовки инструкторов центра ранней профориентации детей остаётся актуальной. Как показал анализ, множество детских центров было открыто за последние 5 лет в нашей стране. Администрация данных центров вынуждена сталкиваться с проблемой отсутствия необходимой подготовки инструкторов к работе с детьми. Организация подготовки инструкторов – вот, то на что была направлена наша работа.

Исходя из полученных выводов по проделанной работе, можно утверждать, что эффективность процесса организации психолого-педагогической подготовки в условиях реализации модели профориентации инструкторов центра ранней профориентации детей будет достигнута при условии разработки и внедрения нормативно-правового обеспечения процесса психолого-педагогической подготовки инструкторов центра ранней профориентации. А также при реализации системы психолого-педагогической подготовки инструкторов и при осуществлении контроля за качеством подготовки инструкторов центра ранней профориентации детей.

Мы определили, что ранняя профориентация – это процесс подготовки детей к свободному, сознательному и самостоятельному выбору будущей профессии, Ранняя профориентация учитывает индивидуальные особенности и потребности личности ребёнка.

В своей работе мы ставили цель – теоретическое обоснование и экспериментальная проверка модели организации психолого-педагогической подготовки инструкторов центра ранней профориентации детей. По итогам работы можно сказать – цель достигнута. Был проанализирован опыт по проблеме ранней профориентации в детских центрах, изучен педагогический потенциал центров ранней профориентации детей, разработана и

экспериментально проверена эффективность модели организации психолого-педагогической подготовки инструкторов центра ранней профориентации детей.

Выдвинутая нами гипотеза подтвердилась. Организовав процесс психолого-педагогической подготовки инструкторов центра ранней профориентации, будут сформированы необходимые психолого-педагогические компетенции.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

Нормативные документы:

1. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» [Текст]. – М.: Омега – Л., 2017. – 134 с.
2. Федеральный государственный образовательный стандарт общего образования. Редакция от 23 июня 2015 года [Текст]. – М.: Омега – Л., 2015. – 134 с.
3. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. №1662-р Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации до 2020 года [Электронный ресурс] / – Режим доступа: <http://минобрнауки.рф/документы/> (дата обращения: 04.11.2016).
4. Государственная программа РФ "Развитие образования на 2016–2020 годы": утверждена постановлением Правительства РФ от 15 апреля 2016 г. № 295 [Электронный ресурс] / – Режим доступа: <http://минобрнауки.рф/документы/> (дата обращения: 22.10.2016).

Основная литература:

5. Абульханова-Славская, К. А. Стратегия жизни. [Текст] / М.: Посвящение, 1991. – 229 с.
6. Адольф, В.А, Савчук А.Н. Прогнозирование становления профессиональной компетентности выпускника вуза [Текст] /. Краснояр. Гос. Пед. ун-т им. В.П. Астафьева. Красноярск.: День, 2009. – 520 с.
7. Ананьев, Б.Г. К методологии профессионаловедения. На психотехническом фронте [Текст] / Б.Г. Ананьев. -М.: Просвещение, 1991. – 145 с..
8. Ананьев, Б.Г. Человек как предмет познания [Текст] / СПб.: Дрофа, 2001. – 288 с.
9. Андреев В. И. Диалектика воспитания и самовоспитания творческой личности [Текст] / Казань.: Изд-во КГУ, 1988. – 238 с.
10. Асмолов, А. Г. Интервью о профориентации [Электронный ресурс] / — Режим доступа: <https://www.svoboda.org/>. – (дата обращения 16.03.2017).

11. Атутов, П.Р. Политехническое образование школьников. [Текст] / М.: Педагогика, 1990. – 230 с.
12. Батурин, В.К. Логика: Учебное пособие [Текст] / В.К. Батурин. - М.: КУРС: НИЦ Инфра-М, 2012. – 96 с.
13. Батурин, В.К. Философия науки: Учебное пособие [Текст] / В.К. Батурин. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. – 303 с.
14. Беликов, В.А. Образование. Деятельность. Личность: монография. [Текст] / В.А. Беликов. – М.: Академия Естествознания, 2010. – 310 стр.
15. Бодров, В.А. Проблемы профессионального психологического отбора. [Текст] / Психологический журнал, 2015. – № 2. – 28 с.
16. Вербицкий, А.А. Активное обучение в высшей школе: контекстный подход. [Текст] / М.: Высшая школа, 1991. – 207 с.
17. Волкова, О.А. Основы профессиональной ориентации молодежи: Учебно-методическое пособие [Текст] / Под ред. Т.П. Дурасановой. – М.: Просвещение, 2016. – 234 с.
18. Гакопенко, А. Л. Стратегическое управление: Ученик [Текст] / А. Л. Гакопенко. – М.: Просвещение, 2017. – 179 с.
19. Григорьева, М.В. Психология труда: конспект лекций. М., Высшее образование, [Текст] / М.: Психология, 2006. – 192с.
20. Демидова, Г.А. Организационно-педагогические условия формирования лидерского потенциала менеджера социально-трудовой сферы в рефлексивной среде дополнительного профессионального образования [Текст] // Личность, семья и общество: вопросы педагогики и психологии: сб. ст. по матер. XXI междунар. науч.-практ. конф. Часть II. – Новосибирск: СибАК, 2012.
21. Еремина, Б.Л. Управление персоналом. 2-е издание, переработанное и дополненное. [Текст] / Под ред. Базарова Т.Ю., Еремина Б.Л. – М.: ЮНИТИ, 2007. – 560 с.

22. Живага, А. Ю. Особенности профессиональных ориентаций студенческой молодежи (на материалах Сахалинской области): [Текст]: Дисс. ... канд. пед. наук. – Москва, 2008. – 212 с.
23. Запорожец, А. В. Вопросы психологии ребенка дошкольного возраста: сб. статей / под ред. А. Н. Леонтьева и А. В. Запорожца. [Текст] // – М.: Междунар. образоват. и психолог. колледж, 1995. – 144 с.
24. Запорожец, А.В., Неверович, Я.З. О генезисе функции и структуре эмоциональных процессов ребенка А.В. Запорожец, Я.З. Неверович. [Текст] / - М.: Вопросы психологии, 2009. – 73 с.
25. Зеер, Э.Ф. Модернизация профессионального образования в ФРГ [Текст] / Педагогика, 1993. – 110 с.
26. Зеер, Э.Ф., Сыманюк Э.Э. Психология профессиональных деструкций. Учебное пособие для ВУЗов, [Текст] / М., Академический Проект; Екатеринбург "Деловая книга, 2005. – 240с.
27. Климов, Е.А. Образ мира в разнотипных профессиях. [Текст] М.: Просвещение, 1995. – 224 с.
28. Климов, Е.А. Психология профессионального самоопределения [Текст] / Е.А. Климов. Ростов н/Д.: Карандаш, 1996 – 280 с.
29. Кузьмина, Н.В. Методы исследования педагогической деятельности [Текст] / Н.В. Кузьмина. Л.: Рост, 1977. – 95 с.
30. Кулак, С. А. Воспитательная работа по профориентации [Электронный ресурс] / — Режим доступа: <http://nsportal.ru/> (дата обращения 04.03.2017).
31. Леонтьев, А.Н. Деятельность. Сознание. Личность [Текст] / А.Н. Леонтьев. - М.: Просвещение, 2009. – 415 с.
32. Леонтьев, А.Н. Потребности, мотивы и эмоции [Текст] / А.Н. Леонтьев. - Москва, 2001. – 11 с.
33. Леонтьев, Д.А. Психология свободы: к постановке проблемы самодетерминации личности [Текст] / Д.А. Леонтьев // Психологический журнал. – 2000. – Т. 21. № 1. – С. 15 – 25., Самоукина, Н.В. Психология

- профессиональной деятельности / Н.В. Самоукина. – СПб. : Питер, 2003. – 224 с.
34. Люблинская, А.А. Воспитателю о развитии ребенка [Текст] / М.: Просвещение; Издание 2-е, испр. – Москва, 2012. – 256 с.
35. Маркова, А.К. Психология профессионализма [Текст] / М.: Просвещение, 1996. – 308 с.
36. Митева, И.Ю. Курс управления стрессом [Текст] / М.: Просвещение, 2004. – 288с.
37. Нечаев, В.Я. Социология образования [Текст] / В.Я. Нечаев. М.: День 1992. – 219 с.
38. Осипова, С. И. Педагогические проблемы личностно-ориентированного образования [Текст] / [Н. В. Гафурова, Т. Г. Дулинец, М. Б. Епина и др.; отв. ред. С. И. Осипова]; Федер. агентство по образованию, Гос. ун-т цв. металлов и золота. – Москва: МАКС Пресс, 2006. – 347 с.
39. Педагогический энциклопедический словарь / гл. ред. Б. М. Бим-Бад; редкол: М. М. Безруких, В. А. Болотов, Л. С. Глебова и др. [Текст] / – М.: Большая Российская энциклопедия, 2008. – 470 с.
40. Пряжников, Н.С. Методы активизации профессионального и личностного самоопределения [Текст] / Н.С. Пряжников. – М.: Просвещение, 2002. – 392 с.
41. Психологический словарь [Текст] / Под ред. В.П. Зинченко, Б.Г. Мещерякова. – 2-е изд., перераб. И доп. – М.: Педагогика – Пресс, 1996. – 451 с.
42. Реан, А.А. Социализация агрессии [Текст] / Реан А.А, Коломинский Я.Л. Социальная педагогическая психология. – СПб.: Питер, 1999. – 43 с.
43. Рубинштейн, С.Л. Основы общей психологии [Текст] / С.Л. Рубинштейн. Учебник – Москва "Олма-пресс", 2008. – 238 с.
44. Сериков, В.В. Личностный подход в образовании: концепция и технологии. [Текст] / Волгоград, 1994, 43 с.
45. Слобожанина, В. Л. Модель организации профессиональной ориентации учащихся с разными возможностями, способствующая развитию

- социально-педагогического партнерства МОУ ООШ № 5 г. Качканар [Текст] // Педагогическое мастерство: материалы Междунар. науч. конф. (г. Москва, апрель 2012 г.). – М.: Буки-Веди, 2012. – 172 с.
46. Собчик, Л.Н. Введение в психологию индивидуальности. Теория и практика психодиагностики. [Текст] / М.: Просвещение, 1997. – 480 с.
47. Урбанович, А.А. Психология управления. Уч. пособ. [Текст] / – Мн.: Харвест, 2003. – 640 с.
48. Философский энциклопедический словарь [Текст] / гл. редакция: Л. Ф. Ильичев, П. Н. Федосеев, С. М. Ковалев, В. Г. Панов. – М.: Советская энциклопедия, 1983. – 840 с.
49. Ходусова, А.Н. Научно-методические основы сетевого социального партнерства в профессиональной ориентации учащейся молодежи: концепция и программа развития: науч.-методич. пособие [Текст] / под ред. С.Н. Чистяковой, А.Н. Ходусова, Т.А. Антопольской. М.: Курск, 2012. 80 с.
50. Чернявская, А.П. Психологическое консультирование по профессиональной деятельности: Уч. пос. [Текст] / Иванова Е.М. – М.: Эксмо, 2005. – 180 с.
51. Чибисова, М. Методический инструментарий психологической подготовки. [Текст] / М.: Народное образование, 2008. 47 с.
52. Чистякова, О.И. Российское законодательство X - XX веков. В 9 томах [Текст] / Под общ. ред. Чистякова О.И. - М.: Юридическая литература, 1984. – Т.4. – 359 с.
53. Чистякова, С.Н. От учебы к профессиональной карьере: программа с методическими рекомендациями [Текст] / С.Н. Чистякова, Н.Ф. Родичев. – М.: Издательский центр «Академия», 2012. – 64 с.
54. Шадриков, В.Д. Психология деятельности и способности человека [Текст] / В.Д. Шадриков. – М.: ЛОГОС, 1996. – 320 с
55. Эльконин, Д.Б. Детская психология [Текст] / Д.Б. Эльконин. – М.: Издательский центр "Академия", 2008. – 160 с.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

Список инструкторов, принявших участие в исследовании.

№	ФИО	Образование
1	Маша А.	Педагогическое образование
2	Лена С.	Студент, психолого-педагогическое образование
3	Ира Р.	Косметологическое образование
4	Гуля Г.	Студент, инженерное направление подготовки
5	Алена М.	Студент, бухгалтерское образование
6	Настя С.	Логопедическое образование
7	Дарья М.	Студент, направления – экономика
8	Мария М.	Математическое образование
9	Ольга Р.	Студент, кулинарное направление
10	Алена Б.	Хореографическое образование
11	Денис Г.	Школьник
12	Настя М.	Школьник
13	Татьяна М.	Школьник
14	Елена Б.	Экономическое образование
15	Никита И.	Школьник
16	Дмитрий В.	Студент, хореографическое направление
17	Мулинцева К.	Студент, направление – менеджмент
18	Смирных А.	Студент, педагогическое образование
19	Юля К.	Студент, педагогическое образование
20	Юля Д.	Студент, социологическое образование
21	Александра В.	Студент, математическое образование
22	Настя Д.	Студент, художественное образование
23	Татьяна Л.	Школьник
24	Ирина С.	Студент, инженерное направление подготовки
25	Вова Р.	Студент, инженерное направление подготовки
26	Мурамцева К.	Студент, логопедическое образование
27	Анжелика Л.	Студент, медицинское образование
28	Забир И.	Студент, инженерное направление подготовки
29	Диана М.	Студент, социологическое образование

Карта города профессий ТинТаун



ОТКРЫЛСЯ ДЕТСКИЙ ГОРОД ПРОФЕССИЙ!

Приглашаем тебя стать жителем уникального города профессий «ТИНТАУН»!
Здесь ты сможешь изучить и опробовать профессии в игровой форме, реализовать свои идеи и построить карьеру мечты!



ПОЧТА почтальон

ПОЛИЦИЯ следователь, инспектор ГИБДД

ПРЕСС-ЦЕНТР журналист, корреспондент

АТЕЛЬЕ модельер, дизайнер-модельер

МАГАЗИН продавец

АРХИТЕКТУРА И ДИЗАЙН дизайнер интерьера, ландшафтный дизайнер, инженер-архитектор

СТРОЙКА столяр, командир

СТО автомеханик, механик

ВОЕННАЯ ЧАСТЬ военнослужащий

ТЕАТР актер, тренер, режиссер

ТУРИСТИЧЕСКАЯ СТАНЦИЯ

ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ СТАНЦИЯ эколог

АГРОФЕРМА ветеринар

ПОВРАТНЫЙ ЦЕХ кузнец, сварщик

ЖИЛОЙ КВАРТАЛ дети от 2 до 6 лет

ШКОЛА ИСКУССТВ классы музыки, хореографического искусства, музыкального и драматического, художественного и декоративного искусства

РЕСТОРАННЫЙ КОМПЛЕКС повар, кондитер

УНИВЕРСИТЕТ студент, преподаватель

ПРАВИТЕЛЬСТВО мэр

ТАМОЖНЯ работник таможни

ДОМ НАУКИ профессор, изобретатель

МЧС спасатель

САЛОН КРАСОТЫ стилист, парикмахер

МЕД. ЦЕНТР акушерка, медсестра

СТОМАТОЛОГИЯ врач-стоматолог

БАНК управляющий, менеджер

ШКОЛА ЮНОГО КАПИТАНА

« А кем ЗАХОЧЕШЬ СТАТЬ ТЫ? »

ПРИДИ И ПОПРОБУЙ СЕБЯ В РОЛИ ВРАЧА, ПОЛИЦЕЙСКОГО, ПОЖАРНОГО И МНОГИХ ДРУГИХ. ТЕБЯ ЖДЕТ БОЛЕЕ 50 ПРОФЕССИЙ!

- индивидуальные и групповые посещения
- профориентация для школьников
- школьные экскурсии
- мастер-классы
- детские праздники
- семейные и корпоративные квесты
- новогодние праздники и каникулы
- проведение праздников и дней рождений



ТинТаун
город профессий

Тюмень, ул. Паровской, 12
ТРЦ «Фаворит», школьный этаж
тел.: 38-25-06, 38-25-07
38-25-08, 38-25-09

ВРЕМЯ РАБОТЫ

ВС-ЧТ с 10⁰⁰ до 20⁰⁰

ПТ-СБ с 10⁰⁰ до 21⁰⁰

 vk.com/teentown72

 teentown72

tintown.ru

Корпоративный кодекс города профессий ТинТаун

1. Общие положения

1.1. Кодекс корпоративной этики (далее – Кодекс) сотрудников Города Профессий «ТинТаун», в том числе его филиалов, разработан на основе Правил внутреннего трудового распорядка.

1.2. Коллектив сотрудников Города Профессий «ТинТаун» считая своим долгом всячески способствовать росту авторитета Города Профессий «ТинТаун», принимает настоящий Кодекс и обязуется следовать его положениям.

1.3. Кодекс содержит перечень общих принципов, норм и правил поведения, к исполнению которых сотрудники Города Профессий «ТинТаун» должны принимать все необходимые меры. Знание и соблюдение сотрудниками Города Профессий «ТинТаун» положений Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и служебного поведения.

1.4. Положения Кодекса обязательны к соблюдению представителями всех структурных подразделений Города Профессий «ТинТаун». Положения Кодекса могут быть уточнены внутренними документами структурного подразделения сотрудников применительно к специфике его работы.

1.5. Кодекс вступает в силу после ознакомления и подписи всеми сотрудниками Города Профессий «ТинТаун», рассмотрения на общем собрании и утверждения директором. Внесение изменений и дополнений в настоящий Кодекс возможно решением Общего собрания и утверждением директором.

2. Цели и задачи

2.1. Целью Кодекса является определение перечня общих принципов, норм и правил поведения сотрудников Города Профессий «ТинТаун».

2.2. Задачи данного Кодекса определяются следующим образом:

- повышение уровня корпоративной этики сотрудников Города Профессий «ТинТаун»;

- определение персональной ответственности сотрудников Города Профессий «ТинТаун» в процессе исполнения ими своих профессиональных обязанностей и роли в достижении основной миссии Города Профессий «ТинТаун»;

- определение этических принципов, норм и правил в ходе взаимодействия с внешними структурами по отношению к Городу Профессий «ТинТаун» (деловыми партнерами, общественными организациями, СМИ и т.д.);

- разграничение и разъяснение прав и сотрудников Города Профессий «ТинТаун».

2.3. Кодекс призван содействовать: формированию комфортной, нравственно-эстетической, психологической атмосферы в коллективе, повышению эффективности профессиональной деятельности сотрудников Города Профессий «ТинТаун», росту престижа Города Профессий «ТинТаун» в досуговой и профориентационной деятельности.

3. Правила поведения сотрудников «ТинТаун»

3.1. Важными условиями сохранения комфортного эмоционально-психологического климата, высоконравственной атмосферы в процессе работы являются такие качества коллектива, как доброжелательность, чувство товарищества, толерантность, доверие. Понятия чести и достоинства сотрудников Города Профессий «ТинТаун» нельзя отделять от представлений нравственного поведения, в котором нет места пьянству, курению во время работы, распушенности, низкому уровню речевой культуры. Соблюдение общепринятых норм поведения, в особенности, таких как субординация, вежливость, корректность, внимание друг к другу, исполнительность, верность слову, товарищество, являются необходимым условием в процессе сосуществования сотрудников Города Профессий «ТинТаун».

3.2. Сотрудники Города Профессий «ТинТаун» обязаны приходить на работу вовремя, опрятными, одетыми аккуратно, согласно корпоративной

этики. В помещении следует соблюдать общепринятые нормы этикета в использовании верхней одежды и других предметов гардероба.

3.3. Внешний вид сотрудников Города Профессий «ТинТаун» должен соответствовать корпоративному кодексу:

- менеджеры - деловой стиль;
- администраторы зала – белый верх, темный низ;
- администраторы-кассы, инструктора девушки - белые футболки джинсы, обувь – темные кеды;
- инструктора юноши синие футболки, джинсы, обувь – темные кеды.

Не допускается приходить в Города Профессий «ТинТаун»:

- в спортивных костюмах (за исключением занятий физической культурой);
- пляжной одежде и обуви (шорты, майки, шлепанцы);
- оголенными спинами и животами, глубокое декольте, чрезмерно низкая посадка брюк, прозрачная одежда.

Запрещено демонстрировать пирсинг и тату.

3.4. В процессе общения сотрудников Города Профессий «ТинТаун» принято соблюдать субординацию к руководящему составу. При этом не допускается: фамильярное отношение, чрезмерно громкая речь, использования ненормативной лексики, публичное выяснение отношений, замечания в адрес коллег в присутствии гостей Города Профессий «ТинТаун».

3.5. С целью обеспечения безопасности сотрудников Города Профессий «ТинТаун» в ТЦ «ФАВОРИТ» действует пропускная система. При входе сотруднику охраны необходимо предъявить пропуск, или удостоверяющие личность, в развернутом виде.

3.6. Сотрудники Города Профессий «ТинТаун» при встрече обязательно здороваются, при выходе прощаются.

3.7. Во время проведения локаций инструкторам, Города Профессий «ТинТаун» запрещено пользоваться мобильными средствами, только в перерывах и без ущерба для окружающих. Администраторам – кассирам,

администраторам зала запрещено пользоваться мобильными средствами во время встречи, выхода, консультации гостей и жителей Города Профессий «ТинТаун». Во время официальных мероприятий звуковые сигналы мобильных средств связи должны быть отключены.

3.8. На собраниях, деловых встречах, корпоративных тренингах необходимо соблюдать тишину и порядок, проявлять уважение к организаторам и выступающим. Покидать зал проведения мероприятия в случае необходимости, позволительно только в паузах между выступлениями. Явка на мероприятия обязательна согласно регламенту.

3.9. Сотрудники должны содержать свое рабочее место и общие обеденные зоны в чистоте и порядке в течение всего рабочего дня. Находиться инструкторам в офисных помещениях «правительство» и «жилой квартал» в отсутствие сотрудников офиса, можно только с ответственным за это администратором зала.

4. Взаимоотношения между руководящим составом и менеджерами, инструкторами Города Профессий «ТинТаун»

4.1. Основной принцип взаимоотношений между руководящим составом Города Профессий «ТинТаун» и менеджерами, инструкторами – своевременное выполнение задач, поставленных руководителем.

4.2. Поощряются различные формы взаимодействия сотрудников всех подразделений Города Профессий «ТинТаун»: совместное обсуждение и решение организационных и корпоративных вопросов, социальных проектов, участие в массовых городских мероприятиях, фестивалях и конкурсах, проведение досуговых мероприятий.

4.3. При решении возникающих в процессе взаимодействия конфликтных вопросов сотрудники Города Профессий «ТинТаун» должны руководствоваться основными принципами справедливости, гуманности, положениями настоящего Кодекса и другими документами, защищающими гражданские права.

4.4. На собрания, обучение, аттестацию менеджеры и инструктора, администраторы не должны приходить позже руководителя. Явка с записной книжкой и ручкой обязательна, в назначенное время. Руководитель должен за сутки до начала мероприятия, предупредить о времени собрания всех сопричастных сотрудников. Руководители подразделений (начальники отделов) обязаны составить локальный план общих и узких собраний на месяц, обучений, предстоящих мероприятий. Предоставить в письменном виде директору 30 числа каждого месяца.

4.5. Руководитель заинтересован в своевременном информировании сотрудников обо всех предстоящих мероприятиях, акциях, аукционах, конкурсах. Сотрудники имеют право заблаговременно ознакомиться с содержанием документов, обучающего материала, сценариев, задать уточняющие вопросы. При ознакомлении с информацией сотрудники должны четко понимать алгоритм выполнения работы, быть обеспечены необходимым реквизитом. Руководители отделов обязаны мотивировать и контролировать работу своих сотрудников.

4.6. Руководитель отдела имеет право удалить сотрудника, с рабочего места за нарушение дисциплины и в дальнейшем рассматривать это удаление как прогул/неявку. Также имеет право отстранить от работы сотрудника, систематически нарушающего дисциплину и мешающего работать группе, уведомив генерального директора о сложившейся ситуации.

4.7. Руководители отдела не должны:

- оскорблять сотрудников, унижать их человеческое достоинство, проявлять высокомерие или, наоборот, фамильярность, вести себя вызывающе или развязно;

- обсуждать с коллегами профессиональные и личностные недостатки своих коллег;

- проводить на рабочем месте, политическую или религиозную агитацию.

5. Взаимодействие сотрудников с руководящим составом:

5.1. Сотрудники Города Профессий «ТинТаун» не должны:

- грубить руководителям отделов, пререкаться во время работы, вести себя развязно или фамильярно;

- обсуждать с руководителем личные и профессиональные качества коллег, оценивать только свою трудовую деятельность.

5.2. В исключительных случаях сотрудники могут просить замены руководителя подразделения, для чего необходимо представление доказанных фактов грубости, некомпетентности, систематических срывов рабочих процессов по вине руководителя.

6. Корпоративная среда Города Профессий «ТинТаун»

6.1. Официальным символом Города Профессий «ТинТаун», отражающим корпоративный стиль, является его Герб. День открытия Города Профессий «ТинТаун» 25.09.2015.

6.2. Воспроизведение Герба Города Профессий «ТинТаун» допускается в качестве эмблемы, полностью повторяющей изображение. Приветствуется использование продукции с Герба Города Профессий «ТинТаун» на корпоративных и общегородских мероприятиях.

6.3. Не допускается использование Герба, если это противоречит целям проекта и Правилам внутреннего трудового распорядка.

6.4. За успехи в рабочей и общественной деятельности сотрудники Города Профессий «ТинТаун» могут быть поощрены наградами и премиями.

6.5. Приветствуется организация различных мероприятий, направленных на развитие корпоративной среды Города Профессий «ТинТаун» («День инструктора», «День рождения Города Профессий «ТинТаун»», «Дни рождения сотрудников», командообразующие мероприятия, обучающие и развивающие тренинги), и участия в них всех сотрудников Города Профессий «ТинТаун».

7. Правила взаимоотношения с партнерами Города Профессий «ТинТаун»

7.1. Город Профессий «ТинТаун» заинтересован в налаживании делового партнерства в целях развития и совершенствования оказания услуг и проведения совместных мероприятий.

7.2. В процессе взаимодействия с партнерами Города Профессий «ТинТаун» ожидается взаимное ответственное и последовательное исполнение своих обязательств.

7.3. Деятельность Города Профессий «ТинТаун» ориентирована на долговременное и максимально эффективное сотрудничество с партнерами.

8. Правила взаимоотношения с внешними структурами и средствами массовой информации

8.1. Деятельность Города Профессий «ТинТаун» связана с сотрудничеством с образовательными учреждениями, общественными организациями, государственными и коммерческими структурами. При взаимодействии с внешними структурами и средствами массовой информации руководство Города Профессий «ТинТаун» придерживается стандартов деловой этики, руководствуясь следующими принципами:

- профессиональная этика;
- ответственность и последовательность при исполнении своих обязательств;
- достоверность предоставляемой информации;
- открытость и информационная прозрачность;
- поиск компромиссов в случае возникновения разногласий и споров.

8.2. При взаимодействии со средствами массовой информации, сотрудники Города Профессий «ТинТаун»:

- действуют в подлинных интересах Города Профессий «ТинТаун», укрепляют его имидж, не предпринимают действий, наносящих урон интересам города профессий;
- не допускают использования не по назначению служебной информации, полученной в ходе исполнения своих служебных обязанностей;
- не допускают распространения недостоверной информации, неоправданного сокрытия или искажения фактов своей деятельности.

8.3. Взаимоотношения с внешними структурами и СМИ осуществляют директор, а также, по его поручению, руководители отделов. Сотрудники

Города Профессий «ТинТаун» на взаимодействие с представителями внешних структур обязаны получить разрешение непосредственного руководителя за исключением случаев, касающихся экспертно-профессиональной деятельности сотрудников.

9. Ответственность

9.1. Нарушение норм и правил настоящего Кодекса осуждается мнением коллектива Города Профессий «ТинТаун». В случае особо серьезных нарушений в Города Профессий «ТинТаун» могут применяться административные меры взыскания, в случае повторных нарушений Кодекса, сотрудник может быть уволен согласно ТК РФ.

10. Дополнения к кодексу, по итогам исследования Психолого-педагогической готовности.

10.1. Руководитель проекта должен обеспечить условия для психолого-педагогической подготовки на базе детского центра ранней профориентации детей «ТинТаун».

10.2. Инструкторам необходимо проходить аттестацию, подтверждающую их профессиональную пригодность, в срок, назначенный руководителем проекта.

Функциональные обязанности работников города профессий ТинТаун

Для внутреннего пользования

Обязанности работников:

Старший инструктор

1. Контролирует и координирует работу инструкторов;
2. Проводит повторное собеседование;
3. Принимает текстовое содержание у стажеров по окончанию стажировки;
4. Составляет расписание и выкладывают его в Интернет-ресурсы для общего доступа не позднее 18.00 за 1 день перед сменой, на все 2 дня смены;
5. Распределяет нагрузку по дням рождениам;
6. Собирает заявки на полиграфический материал по локациям у своей смены и резерва и передают сценаристам;
7. Составляет общие заявки на необходимый материал на локациях и передают реквизитору;
8. Следит за дисциплиной смены;
9. Передаёт информацию руководству об опоздавших и отсутствующих на смене;
10. Изменяет расписание, ставя в известность администратора зала, инструкторов, сценаристов, руководство проекта;
11. Несёт материальную ответственность за имущество на вверенных им локациях;
12. Соблюдает чистоту на локациях в течение всей смены;
13. Предоставляет реквизитору проекта списки о необходимом расходном материале на локациях;
14. Присутствует на планерках и «летучках»;
15. Не пользуется во время работы гаджетами;
16. Находится на своем рабочем месте, в соответствии с расписанием, даже если на проекте нет детей;

17. Проходит аттестацию;
18. Покидает рабочее место на перерыв в соответствии с расписанием;
19. Проводит мероприятия на центральной площади;
20. Находится в прямом подчинении у администраторов зала;
21. Выдвигает идеи по усовершенствованию локаций сценаристам;
22. Проводит обзорные экскурсии;
23. В начале смены проверяет исправность техники (микрофоны и т.д.);
24. Не должен находиться на административной стойке, на сцене и в других местах проекта, если это не предусмотрено расписанием;
25. Не курит во время рабочей смены;
26. Соблюдает субординацию и корпоративную этику;
27. Принимает пищу только в специально отведенных местах;
28. Обязанности старшего инструктора могут быть дополнены и уточнены.

Инструктор:

1. Несёт материальную ответственность за имущество на вверенных им локациях;
2. Соблюдает чистоту на локациях в течение всей смены;
3. Предоставляет старшему инструктору списки о необходимом расходном материале на локациях;
4. Присутствует на планерках и «летучках»;
5. Не пользуется во время работы гаджетами;
6. Находится на своем рабочем месте, в соответствии с расписанием, даже если на проекте нет детей;
7. Проходит аттестацию;
8. Покидает рабочее место на перерыв в соответствии с расписанием;
9. Проводит мероприятия на центральной площади;
10. Находится в прямом подчинении у старших инструкторов и администраторов зала;
11. Выдвигает идеи по усовершенствованию локаций сценаристам;

12. Проводит обзорные экскурсии;
13. В начале смены проверяет исправность техники (микрофоны и т.д.);
14. Не должен находиться на административной стойке, на сцене и в других местах проекта, если это не предусмотрено расписанием;
15. Не курит во время рабочей смены;
16. Соблюдает субординацию и корпоративную этику;
17. Принимает пищу только в специально отведенных местах;
18. Обязанности инструктора могут быть дополнены и уточнены.

**Дополнения к функциональным обязанностям инструкторов, по
итогу исследования психолого-педагогической подготовки:**

1. Инструкторам необходимо активно принимать участие в программе психолого-педагогической подготовки.
2. Инструкторам необходимо проходить аттестацию, подтверждающую их профессиональную пригодность, в срок, назначенный руководителем проекта.
3. Инструкторам необходимо повышать квалификацию, посещая лекции, мастер-классы по вопросам формирования психолого-педагогических компетенций.

Анкета самооценивания

Здравствуйте!

Фамилия, И.О _____

Дата _____

Инструкция. Пожалуйста, оцените, в какой степени верны в отношении Вас приведенные ниже утверждения — выбранный балл обведите кружком.

№	Качества	Оценка									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Быстро осваиваю новое	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2	Способен переносить большие нагрузки в работе	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3	Могу долго заниматься скучной монотонной работой	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4	Нравится делать несколько разных дел одновременно	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5	Люблю работать с цифрами	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6	Нравится работать с людьми	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7	Предпочитаю работать, не отходя от чётких инструкций	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

8	Нравится объяснять, показывать, учить	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9	Нравится ответственная работа	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10	Уверен в своих силах	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11	Умею рационально организовать работу других людей	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12	Умею правильно строить отношения с людьми	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13	Умею не показывать своё плохое настроение	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
14	Не повышаю голос в конфликтных ситуациях	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
15	Учитываю мнение окружающих в своей работе и поведении	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
16	Предпочитаю самостоятельно решать, что, как и когда делать на своем участке работы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Анкета - самоанализ
Здравствуйтесь!

Фамилия, И.О _____

Дата _____

1. Как долго работаете в организации?

2. Перечислите, пожалуйста, знания и умения, которыми Вы должны владеть, чтобы хорошо выполнять свою работу:

3. Есть ли знания и умения, которых Вам не хватает, чтобы улучшить свою работу в организации?

4. Оцените, пожалуйста, свою работу в организации по перечисленным ниже характеристикам:

	Плохо	Удовлетворительно	Хорошо	Отлично	Затрудняюсь ответить
Производительность					
Качество работы					
Скорость работы					
Безопасность труда					
Работа с документами					
Эксплуатация оборудования					

5. Насколько интересны для Вас дальнейшие профессиональный рост и продвижение внутри компании?

- Очень интересны;
- Совсем не интересны;

- Затрудняюсь ответить.
6. Как Вы думаете, смогла бы Ваша организация быстро найти сотрудника, способного выполнять Ваши обязанности, в случае Вашего отсутствия?
- Да, смогла бы;
 - Нет, не смогла бы.
 - Затрудняюсь ответить.
7. Как Вы поступаете при возникновении трудной ситуации с ребенком?
- Решаю самостоятельно;
 - Обращаюсь за помощью;
 - Затрудняюсь ответить.
8. Читаете ли Вы педагогическую/психологическую литературу?
- Да, читаю;
 - Нет, не читаю;
 - Затрудняюсь ответить.

Программа подготовки инструкторов центра ранней профориентации детей

Сроки проведения октябрь 2016 – март 2017. Занятия проводились каждую субботу в 12.00 либо 17.30. Продолжительность занятий – 2 ч (при необходимости чуть больше). Всего проведено 16 занятий.

№	Дата	Цель	Содержание деятельности
1	29.10.16	Знакомство инструкторов с планом организации психолого-педагогической подготовки.	Ознакомительное занятие. Пояснение целей и задач будущей работы. Презентация «Инструктор - мастер». Составление картины идеального инструктора.
2	5.11.16	Актуализация необходимости психолого-педагогической подготовки инструкторов.	Встреча с инструкторов и администрации. Беседа на тему «Каким должен быть инструктор центра ранней профориентации детей». Совместное изучение нормативной документации.
3	12.11.16	Научное обоснование понятия – ранняя профориентация детей	Лекционное занятие «Ранняя профориентация»
4	19.11.16	Создание благоприятного климата в коллективе. Изучение особенностей личности инструкторов.	Упражнения на сплочение и командообразование. «2 шага назад – один вперед», «Что такое хорошо?».
5	26.11.16	Повышение психолого-педагогической грамотности инструкторов. Расширение кругозора.	Посещение недели психологии в Институте психологии и педагогики. Обсуждение посещенных мастер-классов.
6	3.12.16	Выявление уровня психолого-педагогической подготовки инструкторов центра	Проведение первичной диагностики уровня психолого-педагогической подготовки инструкторов центра.
7	10.12.16	Научное обоснование понятия – компетенция и компетентность.	Лекционное занятие «Что такое компетенции? Чем отличается компетентность от компетенции?» Беседа «Какие у меня компетенции? В чём я компетентен?»
8	21.01.17	Личностное развитие инструкторов. Создание ситуации успеха.	Упражнение на развитие личности «Высшая мера». Совместно с администрацией центра. Рефлексия.
9	28.01.17	Обозначение важности научного подхода в реализации программы центра ранней профориентации детей.	Лекционное занятие «Педагогика и психология в работе центра ранней профориентации детей»
10	4.02.17	Решение конфликтов.	Деловая игра, направленная на решение

			конфликтов «Кто за главного?»
11	11.02.17	Применение теоретический знаний на практике.	Практическое занятие. Решение педагогических ситуаций. Обсуждение и моделирование.
12	18.02.17	Выявление педагогического потенциала в художественных фильмах и литературе.	Просмотр фильма «Республика Шкид». Обсуждение различных моделей поведения детей.
13	25.02.17	Применение теоретический знаний на практике.	Круглый стол «Трудный ребёнок». Как остаться спокойным в трудной ситуации.
14	4.03.17	Выявление индивидуальных траекторий развития психолого-педагогических компетенций инструкторов.	Индивидуальное консультирование.
15	11.03.17	Выявление актуального уровня психолого-педагогической подготовки инструкторов центра.	Проведение повторной диагностики уровня психолого-педагогической подготовки инструкторов центра.
16	18.03.17	Рефлексия.	Итоговое занятие. «Я готов!»

**Рекомендации инструкторам
центра ранней профориентации детей ТинТаун**

Памятка «Я инструктор!»

1. Улыбка – залог успеха! Работая с детьми, необходимо оставлять плохое настроение дома.
2. Не бывает «чужих» детей! Если ты видишь, что ребенок на территории центра плачет, грустит или скучает – обязательно помоги ему.
3. Общение – путь к сердцу ребенка! Больше говори с детьми, старайся узнать, какие интересы у ребёнка.
4. Каждый ребенок – уникален! Помоги раскрыть его потенциал, таланты и скрытые способности.
5. Вежливость города берет! Будьте вежливы, Вы пример для маленького человека, выбор вежливой модели поведения, гарантирует, что ребенок усвоит именно такую манеру взаимодействия.
6. Терпение и труд...! Будьте терпеливыми, не допускайте в адрес детей чрезмерных вспышек в ответ на не удовлетворяющее вас поведение.
7. Даёшь демократию! Сотрудничайте с детьми, а не руководите ими. Ваши приказы, резкие запреты демонстрируют неуважительное отношение к ребенку.

Рекомендованная литература, необходимая к прочтению

1. Кутнякова Н.П. Учимся понимать детей. [Текст] / – Ростов н/Д: Феникс, 2008. – 247 с.
2. Психология одаренности детей и подростков /под ред. Н.С. Лейтеса. [Текст] / – М.: Академия, 1996. – 416 с.
3. Конвенция ООН о правах ребенка 1989 г. [Текст] / – М.: Омега – Л., 2017. – 140 с.
4. Фабер, А., Мазлиш, Э. Как говорить, чтобы дети слушали, и как слушать, чтобы дети говорили [Текст] / – М.: Просвещение., 2013. – 290 с.
5. Корчак, Я. Как любить ребенка [Текст] / – М.: День., 2015. – 480 с.

Рекомендованные фильмы, необходимые к просмотру

1. Общество мертвых поэтов.
2. Усатый нянь.
3. Умница Уилл Хантинг.
4. Хористы.
5. Республика ШКИД.
6. Доживем до понедельника.
7. Дорогая Елена Сергеевна.
8. Ералаш: 40 чертей и одна зеленая муха.
9. Большая перемена.
10. У зеркала два лица.

**Рекомендации для администрации центра ранней профориентации детей
ТинТаун**

По итогам проведённого анкетирования, анализа и курса занятий руководителям центров ранней профориентации рекомендуется следующее:

1) Осуществлять подбор персонала на должность инструкторов в возрасте от 18 до 25 лет.

2) Осуществлять подбор персонала на должность инструкторов преимущественно с педагогическим (неполным педагогическим) образованием.

3) Уделить особое внимание стажировке и аттестации инструкторов.

4) Иметь ввиду то, что инструктор – лицо центра ранней профориентации и от качества его работы зависит качество предоставляемой услуги, репутация и прибыль центра.

5) Для наиболее продуктивной работы инструкторов и проекта в целом создать комфортные условия труда: место для приёма пищи и отдыха, место для смены одежды, чёткие даты выплаты заработной платы, наличие регламентированной материальной и нематериальной мотивации.

6) Поддержание корпоративного духа посредством общей символики в одежде, наличие символического гимна или танца компании, отражающего ее основные ценности.

7) Введение в проект таких должностей как «Заместитель директора по персоналу», «сценарист-постановщик».

**Рекомендации для заместителей директора по персоналу центров
ранней профориентации.**

Заместитель директора по персоналу должен иметь высшее педагогическое образование, опыт работы с детьми, работы на руководящей должности, написания сценариев для мероприятий и их организации.

За заместителем директора по персоналу закрепляются задачи по обучению, повышению квалификации, поддержанию благоприятной

атмосферы и рабочего настроения инструкторов и иных сотрудников, находящихся у него в подчинении. Заместитель директора по персоналу отвечает за вышеуказанные показатели распределяя их осуществление между сценаристом-постановщиком, приглашёнными специалистами и собой.

Кроме того, заместитель директора по персоналу контролирует качество сценариев для локаций, является итоговой инстанцией в проверке готовности инструкторов, реквизита и т.д. как к крупным и календарным мероприятиям, так и к каждодневным рабочим процессам.

Как указано выше, одной из приоритетных задач заместителя директора по персоналу является именно работа с персоналом (инструкторами). Обозначим интересующее нас направление более конкретно.

Обучение персонала:

1. Заместитель директора по персоналу вводит пятидневный курс стажировки для соискателей на должность инструктора.

2. Заместитель директора по персоналу составляет план мероприятий по повышению квалификации инструкторов основываясь на указанных в данной выпускной квалификационной работе методиках и рекомендациях, а также на индивидуальных возможностях проекта.

3. Заместитель директора по персоналу проводит анкетирование, анализ полученных данных, мониторинг влияния проводимых занятий на качество работы инструкторов.

4. Заместитель директора по персоналу участвует в подборе компаний-партнёров для очного знакомства инструкторов с особенностями профессий, представленных на проекте.

5. Заместитель директора по персоналу проводит занятия, направленные на развитие психолого-педагогических компетенций инструкторов центра.

6. Заместитель директора по персоналу проводит занятия на командообразование, целеполагание и др.

7. Заместитель директора по персоналу сдаёт отчёт вышестоящему руководству по проводимым занятиям, мероприятиям и курсам обучения и повышения квалификации инструкторов.

Карты оценки результатов анкеты

Анкета-самоанализ

Задача	Компонент готовности	№ вопроса
1. Выявление уровня сформированности психолого-педагогических компетенций.	интеллектуальная готовность, педагогическая грамотность	3,7,8
2. Выявление уровня профессионализма инструкторов.	интеллектуальная готовность, педагогическая грамотность	1,4,5,6
3. Выявление уровня профессионального самоопределения.	мотивационная готовность; эмоционально-волевая готовность	2

Анкета самооценивания

Задача	Компонент готовности	№ вопроса
1. Выявление уровня сформированности профессиональных компетенций.	интеллектуальная готовность, педагогическая грамотность	8, 11, 14 ,15
2. Выявление профессиональной готовности.	мотивационная готовность; интеллектуальная готовность, педагогическая грамотность	1, 2, 4, 6, 7, 9, 16
3. Соответствие занимаемой должности.	эмоционально-волевая готовность	3, 5
4. Выявление уровня сформированности личностных компетенций.	коммуникативная готовность; эмоционально-волевая готовность	10, 12, 13, 15