

**МИНИСТЕРСТВО СВЯЗИ И ИНФОРМАТИЗАЦИИ
РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ**



**Учреждение образования
«Белорусская государственная академия связи»**

**Психолого-педагогическое сопровождение
профессиональной зрелости будущего специалиста**

Автор:
Николаенко Н.А.,
педагог-психолог

Минск, 2017

Составитель

Н.А. Николаенко, педагог-психолог высшей категории отдела
воспитательной работы с молодежью

АННОТАЦИЯ

Выбор профессии является одним из моментов, определяющих жизненный путь человека. Психолого-педагогический практикум направлен на повышение уровня профессиональной зрелости, т. е. способности сделать профессиональный выбор, используя при этом собственные ресурсы и имеющуюся информацию.

СОДЕРЖАНИЕ

1	ПОДХОДЫ К ПРОБЛЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫБОРА И ОПРЕДЕЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЗРЕЛОСТИ.	4
2	ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЗРЕЛОСТИ БУДУЩЕГО СПЕЦИАЛИСТА.	7
	ЛИТЕРАТУРА	10
	ПРИЛОЖЕНИЯ	11
	Тренинговое занятие №1: «Давайте познакомимся».	11
	Тренинговое занятие №2: «Я среди других».	13
	Тренинговое занятие №3: «Уверенность в себе».	15
	Тренинговое занятие №4: «Роль жизненных ценностей при выборе профессии».	16
	Тренинговое занятие №5: «Я и мое будущее»	19

Подходы к проблеме профессионального выбора и определение профессиональной зрелости.

Еще не повзрослев и не став самостоятельными, не имея опыта принятия решений, молодые люди должны определиться в столь важном вопросе как профессиональное самоопределение.

Психологические аспекты профессионального выбора и становления личности выступали в качестве объекта научного исследования уже с начала XX в. Однако, не смотря на это, многие вопросы в данной области изучения до сих пор остаются спорными. А если принять во внимание изменяющиеся социальные условия и постоянно увеличивающийся перечень возникающих новых профессий и специальностей, то проблема профориентации является одной из наиболее актуальных в современном мире.

Изучение литературы по проблеме профессионального выбора и становления личности из всего многообразия подходов позволило выделить два основных наиболее распространенные во всем мире: с позиций теории черт и факторов и с позиций теории развития. Именно на их основе строится как исследовательская, так и практическая работа в области профессиональной ориентации.

Первая психологическая теория профессионального выбора в русле подхода с позиций теории черт и факторов была разработана в 1909 г. Ф. Парсонсом. Ее основной идеей является то, что профессиональный выбор заключается в соответствии личностной структуры человека со структурой профессиональных требований. При этом основной задачей профконсультации является на основе тестирования осуществлять прогноз того, какая профессия принесет для конкретного индивида большую удовлетворенность и успешность.

Среди характеристик профессионального выбора Ф. Парсонс выделяет прежде всего осознанность (сознательность) и рациональность, которую он понимает скорее как компромисс между способностями, интересами и ценностями индивида и возможностью их реализации в различных профессиях.

Подход с позиций теории развития начал разрабатываться в 1950-е годы.

Е. Гинцберг, разработавший одну из первых теорий профессионального развития, особо подчеркивал временные аспекты при выборе. Он представляет профессиональное развитие как последовательность качественно специфических фаз, различающихся содержанием и формой перевода импульсов человека в профессиональные желания. Он рассматривает выбор не как одномоментное событие, а как растянутый на несколько лет процесс.

Д. Сьюпер в рамках своей теории развития объединил точки зрения целого ряда теорий. Для него выбор профессии является, во-первых, длительным процессом, растягивающимся на несколько лет, а во-вторых, событием, включенным в цепь событий профессиональной биографии

человека. Разработанная Сьюпером ступенчатая модель профессионального развития охватывает всю человеческую жизнь. Профессиональный путь человека может быть разделен на пять этапов: рост, поиск, упрочение, стабилизация и спад. Период выбора профессии и профессионального становления является второй ступенью пятиступенчатой модели, которая охватывает возраст от 14 до 25 лет и характеризуется тем, что индивид пробует свои силы в различных ролях при ориентации на свои реальные профессиональные возможности.

С точки зрения Сьюпера, человек должен выбирать профессию с учетом:

- своего образа «Я» - это собственно образ человека, способ мыслей о самом себе и оценки себя;
- интеллекта - структуры общих способностей и способностей к обучению и научению;
- специальных способностей - уровня развития общих и специальных способностей и их структуры;
- интересов - тенденций поведения, проявляющихся в желании, поиске и выполнении человеком определенных видов деятельности;
- ценностей личности - того, чего люди ожидают и что ищут для себя в трудовой деятельности;
- отношения к труду, работе и профессии;
- потребностей, которые определяют мотивы выбора профессии и успешность в этой профессии;
- черт личности;
- профессиональной зрелости.

Он определил профессиональную зрелость через соответствие профессионального развития индивида и круга решаемых им проблем тому уровню и кругу, которых обычно достигают люди его возраста. С его точки зрения основными характеристиками профессиональной зрелости являются:

- заинтересованность в совершении выбора профессии, используя при этом все ресурсы и имеющуюся информацию;
- стремление к получению новой информации и планированию предпочитаемого места работы. При этом информация и планирование «примериваются» человеком к самому себе;
- однородность профессиональных предпочтений в течение длительного времени в одной профессиональной области;
- «кристаллизация черт»: зрелость интересов, независимость от других людей и обстоятельств при выборе профессии и продвижении по ней, реализм профессиональных позиций, соответствие ценностей выбираемой работы интересам человека;
- соответствие предпочтений и способностей, интересов и активности субъекта.

При этом следует учитывать, что профессиональное развитие и профессиональная зрелость понимаются Сьюпером и другими авторами очень широко. Это представление работников о своей карьере, подготовка к

будущей профессиональной деятельности, процесс вступления в мир труда (ориентация, поиск, обучение и т. д.), весь профессиональный путь человека, изменения в карьере и уход на пенсию, включая и выбор занятия в пенсионном возрасте.

Б. Вестбрук в понятие «профессиональная зрелость» объединяет поиск информации о рабочих местах, самостоятельное исследование профессий, осознанность профессионального пути, планирование карьеры, самостоятельное принятие решения о профессиональном пути, самосознание, активность в исследовании карьеры и боязнь решений в карьере.

Анализ литературы позволяет выделить пять основных параметров профессиональной зрелости:

1. Автономность.

Под автономностью понимается способность личности как морального субъекта к самоопределению на основе собственного законодательства.

2. Информированность о мире профессий и умение соотнести информацию со своими особенностями.

Для того чтобы выбрать профессию, молодой человек должен обладать значительным объемом информации на двух уровнях:

- информация о мире профессий в целом;
- информация об отдельных профессиях или группах профессий.

Сформированность профессиональной позиции проявляется в:

- положительном отношении к любому виду труда;
- определенном уровне осведомленности относительно основных массовых профессий;
- умении различать связи между профессиями, отраженные в классификации;
- умении выделять основные требования профессии к человеку;
- стремлении к самооценке в контексте профессионального самоопределения.

Кроме того, важным является вопрос об источниках получения профессиональной информации и то как человек усваивает поступающую информацию и соотносит ее со своими особенностями. Информация не будет иметь эффекта, пока человек не готов принять ее. Человек с высоким уровнем профессиональной зрелости не накапливает информацию, а ищет ее дополнительно для вынесения суждения о соответствии специфики личности специфике профессиональной деятельности.

3. Умение принимать решения.

Для того чтобы принимать эффективные решения, учитывающие все важные факторы настоящей ситуации и перспективы, человек должен обладать определенными качествами, способностями, знаниями и навыками. Основными среди них являются: самостоятельность, решительность, ответственность, предусмотрительность, проницательность, планирование, любознательность и многие другие.

4. Умение планировать свою профессиональную жизнь.

Говоря о профессиональном пути, мы говорим о пути, имеющем определенную протяженность во времени. Соответственно человек, находясь в одной из точек этого пути, является результатом своего развития в прошлом и предполагает определенное развитие в будущем.

Планирование профессионального пути должно отвечать характеристикам: реалистичностью и оптимистичностью перспективы, а также перспектива должна иметь возможность разделения будущего на последовательные этапы.

5. Эмоциональная включенность в ситуацию решения.

Период принятия решений, как и профессиональный путь, всегда связан с эмоциями. Они проявляются в эмоциональном отношении к разным профессиям, профессиональным группам, к необходимости принятия решения о выборе профессии, к различным вариантам выбора, отношение к планированию, ответственности за решение и планирование, к тому, что при этом надо проявлять активность, идти на компромисс и т.д. Таким образом, эмоциональный компонент профессиональной зрелости проявляется в общем настрое человека и тесно связан с эмоциональным компонентом зрелости личности в целом, который проявляется в положительном эмоциональном настроении, жизненном оптимизме, эмоциональной уравновешенности и переносимости неудач.

Психолого-педагогическое сопровождение профессиональной зрелости будущего специалиста.

Характерная черта ранней юности — формирование жизненных планов. Жизненный план возникает, с одной стороны, в результате обобщения целей, которые ставит перед собой личность, как следствие построения «пирамиды» ее мотивов, становления устойчивого ядра ценностных ориентации, которые подчиняют себе частные, преходящие стремления. С другой стороны — это результат конкретизации целей и мотивов.

Жизненный план в точном смысле этого слова возникает только тогда, когда предметом размышлений становится не только конечный результат, но и способы его достижения, путь, которым человек намерен следовать, и те объективные и субъективные ресурсы, которые ему для этого понадобятся. В отличие от мечты, которая может быть как активной, так и созерцательной, жизненный план — это план деятельности.

Профессиональное самоопределение — многомерный и многоступенчатый процесс, который можно рассматривать под разными углами зрения. Во-первых, как серию задач, которые общество ставит перед формирующейся личностью и которые эта личность должна последовательно разрешить в течение определенного периода времени. Во-вторых, как процесс поэтапного принятия решений, посредством которых индивид формирует баланс между своими предпочтениями и склонностями, с одной стороны, и потребностями существующей системы общественного

разделения труда — с другой. В-третьих, как процесс формирования индивидуального стиля жизни, частью которого является профессиональная деятельность.

Ли и Лейбовиц пишут о том, что для выбора профессии в любом возрасте, в том числе и в первый раз, необходимо иметь:

- 40% желая научиться,
- 10% договора с самим собой или кем-то,
- 10% куража,
- 10% экспертизы профессии и своих особенностей,
- 10% эмоционального желания,
- 10% прагматизма,
- 10% чувства юмора.

Как же научиться соединять все знания воедино и принимать решения? Как научиться быть при этом самостоятельным и нести ответственность за свои решения и поступки? Что необходимо учитывать при выборе жизненного пути?

Взрослые люди — родители, педагоги, психологи, социальные работники — много делают для того, чтобы помочь молодым в выборе дела по душе, предостеречь их от возможных ошибок.

Однако для столь важного решения мало знать особенности будущей профессии. Необходимо понимать какими личностными и профессиональными качествами должен обладать будущий специалист. Поэтому молодому человеку нужно знать особенности своего характера и темперамента, адекватно оценивать свои способности, умения и навыки и уметь соотносить их с необходимыми для профессии.

Для этого в ходе профориентационной работы педагогом-психологом проводятся обучающие и тренинговые занятия, направленные на формирование необходимых профессиональных качеств личности, повышение уровня профессиональной зрелости, т.е. способности сделать профессиональный выбор, используя при этом собственные ресурсы и имеющуюся информацию. В ходе тренинговых занятий у учащихся формируется стремление к получению новой информации и планированию предполагаемого места работы, зрелость интересов, независимость от обстоятельств и других людей при выборе профессии и продвижении по ней, реализм профессиональных предпочтений, соответствия между предпочтениями и способностями, интересами и активностью субъекта выбора. Им оказывается помощь в нахождении своего образа «Я», приобретение умений, необходимых при выборе профессии, и продвижение в процессе принятия решения о выборе профессии.

Оценка эффективности происходит по следующим критериям:

- самопознание - развитие рефлексии и умений по самоанализу, осознание того, что понять себя легче в общении с другими людьми, осознание важности ясно и четко говорить о себе, получение знаний по саморегуляции и т.д.,

- межличностное взаимодействие - повышение стремления понять партнера, сформированность умения осуществлять обратную связь,
- анализ ситуации и умение принимать решения.

В данной методической разработке представлены примеры материалов психологического практикума, проводимых тренинговых занятий педагогом-психологом в ходе профориентационной работы в УО «Белорусская государственная академия связи».

Литература:

1. Берне Р. Развитие Я-концепции и воспитание. — М., 1986.
2. Богомолова Н.Н., Петровская Л.А. О методах активной социально-психологической подготовки // Вестн. Моск. ун-та. Сер. 14. Психология. — 1977. - № 1. — С. 53-61.
3. Большаков В.Ю. Психотренинг. — М.: Служба доверия, 1994. — 315 с.
4. Головаха Е.И., Кроник А.А. Психологическое время личности. — Киев, 1984.
5. Емельянов Ю.Н. Активные методы социально-психологической подготовки руководителей и специалистов. — Л.: ИПК СП, 1984. — С. 101-104.
6. Захаров В.П. Практические рекомендации по ведению групп социально-психологического тренинга: Метод. рекомендации / ЛГТУ, 1990.
7. Климов Е.А. Как выбирать профессию. — М., 1984.
8. Колодич Е.Н., Павлова И.М. Возможности социально-психологического тренинга в процессе повышения эмоциональной устойчивости учащихся профессиональной школы // Мир психологии. — 1999. - № 4. — С. 364-370.
9. Логинова Н.А. Развитие личности и ее жизненный путь// Принцип развития в психологии. — М., 1978.
10. Методические рекомендации по проведению профконсультационной работы/ Сост. И.В. Кузнецова. — Ярославль, 1986.
11. Орлов ЮМ. Самопознание и самовоспитание характера. — М., 1987.
12. Психогимнастика в тренинге (220 упражнений для развития способностей) / Под ред. Н.Ю.Хращевой. — СПб., 2000. — 256 с.
13. Пузиков В.Г. Технология ведения тренинга. — СПб.: Издательство «Речь», 2007.-224 с.
14. Рудестам К. Групповая психотерапия. — М., 1990.
15. Сидоренко Е. Мотивационный тренинг (практическое руководство). — СПб., 2000. — 234 с.
16. Тренинг жизненных навыков для подростков с трудностями социальной адаптации / Под науч. ред. А. Ф. Шадуры — СПб.: Издательство «Речь», 2005. — 176 с.
17. Франкл В. Человек в поисках смысла. — М., 1990.
18. Чернявская А.П. Развитие уровня готовности личности к выбору профессии// Психологическая наука: проблемы и перспективы. — Киев, 1990.

Тренинговое занятие №1: «Давайте познакомимся».

Цель тренинга: введение в проблему профессионального и жизненного самоопределения, «мягкая» адаптация участников группы к новой для них творческой образовательной среде.

Задачи тренинга:

- знакомство группы между собой,
- предоставление возможности каждому узнать себя в глазах других,
- создание доброжелательной атмосферы,
- отработка навыков рефлексии,
- осознание появления нового сообщества – группа,
- сплочение группы,
- организация опыта взаимодействия всей группы в целом,
- развитие позитивных ожиданий участников тренинга.

Упражнение «Девиз».

Инструкция: Подумайте о том, какую футболку (майку), с какой надписью, девизом вы хотели бы купить себе, если бы была такая возможность. Эта надпись должна отражать жизненный принцип, а цвет соответствовать вашему характеру.

Обсуждение идет по очереди, «по кругу», можно задавать уточняющие вопросы.

Упражнение «Интервью».

Участники разбиваются на пары для поочередного проведения интервью по предложенным вопросам. Примерный перечень вопросов:

1. Цвет, который сегодня вам более импонирует?
2. Любимое время года?
3. Любимое блюдо?
4. Любимое женское имя (мужское)?
5. Психологическая особенность, которая нравится в других более всего?
6. Черты личности, которые не нравятся в других людях?
7. Как лучше всего обрадовать другого человека?
8. Как легче всего доставить неприятные переживания?
9. Чем любите заниматься в свободное время?

По окончании интервью участники возвращаются в круг, где каждый представляет своего собеседника.

Упражнение «Волшебная рука».

Каждый участник группы на листе бумаги сверху пишет свое имя, затем обводит свою руку карандашом. На каждом пальце предлагается написать какое-либо свое качество, можно раскрасить пальцы в разные цвета. Затем «ладошки» пускаются по кругу и другие участники между пальцев могут написать другие качества, которые присущи тому, чья ладошка.

Обсуждение:

Что нового ты узнал о себе? Акцент при обсуждении ставится на том, что есть доля правды о нас и в том, как мы себя воспринимаем, и в том, как видят нас другие люди.

Упражнение «Несуществующее животное».

Каждый из участников рисует животное. Дает ему название и рассказывает о нем. Все члены группы могут задавать вопросы «по животному» (чем оно питается? где живет?). Затем животные группируются в стада. Выясняются причины объединения животных. Рисуются синтезированное животное. Затем идет обсуждение в группах, как в первом случае. Далее рисуется на доске или большом листе синтезированное животное всей группы. Каждый имеет право дорисовать свои любые элементы (на упражнение уходит около 60 мин.).

Упражнение «Снежки».

Материалы: Старые газеты или что-то подобное; клейкая лента, которой можно будет обозначить линию, разделяющую две команды.

Инструкция: Возьмите каждый по большому листу газеты, как следует скомкайте его и сделайте из него хороший, достаточно плотный мячик. Теперь разделитесь, пожалуйста, на две команды, и пусть каждая выстроится в линию так, чтобы расстояние между командами составляло примерно четыре метра. По моей команде вы начнете бросать мячи на сторону противника.

Игроки каждой команды стремятся как можно быстрее забросить мячи, оказавшиеся на их стороне, на сторону противника. Услышав команду «Стоп!», вам надо будет прекратить бросаться мячами. Выигрывает та команда, на чьей стороне оказалось меньше мячей. И не перебегайте, пожалуйста, за разделительную линию.

Упражнение «Все равно ты молодец, потому что...».

Инструкция: упражнение выполняется в парах. Первый участник пары начинает рассказ со слов: «Меня не любят за то, что...». Второй, выслушав, должен отреагировать, начиная словами: «Все равно ты молодец, потому что...». Затем участники меняются ролями. После выполнения упражнения группа обсуждает: кто не смог или не успел этого сделать? Почему? Что чувствовал тот, к кому была обращена поддержка?

Рефлексия.

Тренинговое занятие №2: «Я среди других».

Цель тренинга: создать условия для личностного роста.

Задачи тренинга:

- создание в группе атмосферы психологического комфорта,
- создать условия для формирования стремления к самопознанию, погружения в свой внутренний мир и ориентация в нем,
- расширение знаний участников группы о морально-нравственных качествах личности,
- создание условий для развития способности безоценочного принятия других людей,
- способствовать формированию навыков общения, умения слушать, высказывать свою точку зрения, приходить к компромиссному решению и пониманию других людей,
- способствовать осознанию своей жизненной перспективы, жизненных целей, путей и способов их достижения.

Упражнение «Жизненные ценности».

Человек здоров, когда его жизненные ресурсы равномерно распределяются по четырем основным сферам жизни:

- 1) забота о теле и физическое здоровье;
- 2) стремление к достижениям (работа, учеба);
- 3) установление контактов (с семьей, родственниками, друзьями);
- 4) фантазии о будущем, связанные с развитием духовных аспектов человеческого существования.

Инструкция: 1 этап. Записать 10 жизненных ценностей (реальных или желаемых), расписать их по сферам.

2 этап. Провести ранжирование жизненных ценностей: из 10 оставить 7, затем 5, 3, 1.

3 этап. Написать определение жизни. Жизнь – это...

Записать реальную формулировку жизненного смысла и желаемую.

Упражнение «10 заповедей».

Участников просят придумать 10 заповедей - неких общечеловеческих законов, обязательных для соблюдения каждым человеком. Ведущий на этом этапе записывает каждое поступившее предложение. После того, как 10 заповедей собраны дается задание проранжировать их: выбрать сначала наименее ценную заповедь из десяти, затем наименее ценную из оставшихся девяти и т.д. Все заповеди ведущий фиксирует на доске или ватмане.

Упражнение «Внутригрупповая дискуссия».

Процедура: Сейчас вам будет рассказана одна история, которая приключилась с двумя братьями. Интересно узнать ваше отношение к ней.

Два брата попали в скверную историю. Одолжили деньги, но не смогли вовремя их отдать. Кредиторы пригрозили и сказали, чтобы они срочно отдали деньги. Старший, Сергей, влез ночью в чужую машину, украл магнитофон и продал его. Младший, Саша, пошел к пожилому человеку, известному в доме своей добротой, и сказал, что его мать заболела и ему нужны деньги на покупку лекарств. Саша просил занять ему деньги и обещал вернуть их, как только мать получит зарплату. На самом деле мать Саши была абсолютно здорова, и Саша вовсе не собирался возвращать деньги. Старик плохо знал Сашу. Но все же дал ему нужную сумму. В итоге братья отдали деньги.

Постарайтесь ответить на 2 вопроса:

Чего добились братья, что они выиграли в этой ситуации, в чем достоинство их поведения?

Чего лишились братья, что они проиграли в этой ситуации, в чем недостатки их поведения?

Возьмите листочки бумаги и на одной стороне запишите все возможные ответы на 1-й вопрос, а на другой – на 2-й вопрос.

Давайте обсудим ваши ответы: со всеми ли ответами вы согласны или вас в них что-то не устраивает и вы придерживаетесь другого мнения. Постарайтесь как-то обосновать вашу точку зрения.

Давайте обсудим еще некоторые вопросы:

Что, на ваш взгляд, хуже: воровство Сергея или обман Саши?

Важно ли сдерживать слово, данное малознакомому человеку, которого никогда не увидишь?

Как вы относитесь к воровству? Попадали ли вы в ситуации, когда самим приходилось просить или когда крали у вас?

Как, на ваш взгляд, вел себя старик, давая Саше деньги?

Как бы вы поступили, оказавшись в подобной ситуации?

Необходимое время: 1-1,5 часа.

Упражнение «Волшебная лавка».

Инструкция: Я хочу предложить вам упражнение, которое даст вам возможность посмотреть на самих себя.

Представьте себе, что вы идете по узенькой тропинке через лес. Вообразите окружающую вас природу. Осмотритесь вокруг. Сумрачно или светло в окружающем вас лесу? Что вы слышите? Какие запахи вы ощущаете? Что вы чувствуете? Внезапно тропинка поворачивает и выводит вас к какому-то старому дому. Вам становится интересно, и вы заходите внутрь. Вы видите полки, ящики. Повсюду стоят сосуды, банки, коробки. Это – старая лавка, причем волшебная. Теперь представьте, что я – продавец этой лавки. Добро пожаловать! Здесь вы можете приобрести что-нибудь, но не

вещи, а черты характера, способности – все, что пожелаете. Но есть еще одно правило: за каждое качество, ваше желание, вы должны отдать что-либо, другое качество или от чего-то отказаться. Тот, кто пожелает воспользоваться волшебной лавкой, может подойти ко мне и сказать, чего он хочет. Задам вопрос: «А что ты отдашь за это?» он должен решить, что это будет. Обмен состоится, если кто-либо из группы захочет приобрести это качество, способность, умение, то, что отдается, или если мне, хозяину лавки, покажется этот обмен равноценным, понравится эта способность, умение. Через некоторое время ко мне может подойти следующий член группы.

Рефлексия.

Тренинговое занятие №3: «Уверенность в себе».

Цель тренинга:

- актуализация особенностей характера и поведения каждого из участников в межличностном взаимодействии с целью учета этих особенностей в совершении жизненного выбора.

Задачи тренинга:

- расширение знаний участников группы о себе и особенностях своего поведения,
- укрепление позитивного восприятия себя,
- создать условия для формирования стремления к самопознанию, погружения в свой внутренний мир и ориентация в нем,
- создание условий для развития способности безоценочного принятия других людей,
- способствовать формированию уверенности в себе, умения слушать, высказывать свою точку зрения, приходить к компромиссному решению и пониманию других людей.

Упражнение «Ваш портрет».

Один из присутствующих быстро становится за спинкой стула кого-либо из участников группы. Сидящий, не оборачиваясь, описывает как можно более подробно одежду, цвет глаз, волос, другие особенности того, кто стоит позади.

Упражнение «Отверженный»

С помощью жребия или считалки выбирается «отверженный», который выходит за дверь. Все остальные участники игры высказывают причины, по которым можно отвергнуть вышедшего за дверь, а ведущий записывает эти высказывания. Когда их набирается 6—10, приглашают «отверженного». Ему предлагается угадать не менее трех причин из только что составленного списка. После того, как он угадает эти причины, его снова принимают в кружок, а список, который был составлен во время его отсутствия, ведущий

прячет, больше к нему не возвращаясь. Может возникнуть вопрос: зачем записывают 6—10 причин, а угадывают только 3? «Запасные» причины пишут для того, чтобы облегчить «отверженному» задачу «попадания» в список. Обычно все учащиеся стремятся побывать в роли «отверженного». Ведь всем интересно знать, какие качества его характера воспринимаются окружающими как недостатки. Для многих детей оказывается совсем не просто ответить на вопрос: «За что меня можно отвергнуть». Многие даже не допускают мысли о том, что у них есть недостатки.

Упражнение «Заверши фразу».

Содержание: каждый участник по кругу должен завершить 3 фразы:

- У меня лучше всего получается....
- Я горжусь тем, что я....
- Самая трудная ситуация, с которой я успешно справился – это...

Упражнение «Великий мастер».

Содержание: Каждый по кругу начиная со слов «Я великий мастер...» пытается, аргументировано убедить остальных участников в том, что он действительно лучший мастер в какой-либо области.

Обсуждение: У каждого человека есть дело, которое он умеет делать лучше, чем другие и это его ресурс.

Упражнение «Интервью».

Одного желающего участника усаживают на «горячий стул» и задают ему различные вопросы в режиме нон-стоп (в течении определенного времени). Он может отказаться отвечать на определенное количество вопросов (оговаривается ранее). Примерный перечень вопросов:

Какой твой любимый цвет, время года, имя?

Какие психологические особенности нравятся в других людях больше всего?

Какие черты личности не нравятся в других людях?

Каким образом тебя легче всего обрадовать, огорчить?

Какое настроение у тебя бывает чаще всего?

По окончании интервью участник возвращается в круг, а кто-либо из оставшихся участников должен его представить. В завершении упражнения участников спрашивают: «Легко ли вам было рассказывать о себе? Что вы при этом чувствовали? Что вы чувствовали, когда слушали других? Когда слушали, как вас представляют?»

Рефлексия.

Тренинговое занятие №4: «Роль жизненных ценностей при выборе профессии».

Цель тренинга:

- познание собственных ценностей, влияющих на выбор профессии, с целью их учета при планировании жизни.

Задачи тренинга:

- актуализация собственных ценностей,
- обсуждение темы ценностей и их влияния на выбор,
- определение приоритетных целей каждого участника группы и сопоставление целей и уровня их реализации в предполагаемой профессии,
- привлечь внимание учащихся к проблеме будущего,
- выяснение ожиданий учащихся,
- узнать реальные представления учащихся о жизненных перспективах,
- способствовать осознанию своей жизненной перспективы, жизненных целей, путей и способов их достижения.

Упражнение «Отдел кадров»

Описание игры. Из участников группы формируются 2-3 пары, остальные — в роли наблюдателей. Задача парам: один станет начальником отдела кадров, второй — пришедшим к нему на прием. Цель второго человека — узнать, какие рабочие места могут ему предложить и насколько эти предложения соответствуют его представлениям о желаемой работе. Он не обязательно остановит свой выбор на предлагаемых ему вакансиях, может поискать и в другом месте. Цель начальника отдела кадров — узнать, что за человек перед ним, подходит ли он по своим качествам данному предприятию или учреждению, а также грамотно и квалифицированно ответить на вопросы, задаваемые претендентом, и рассказать об имеющихся вакансиях. Время работы каждой пары — не больше 5-7 мин. Перед началом игры каждая пара договаривается, на каком предприятии или учреждении происходит их диалог, и сообщает об этом наблюдателям.

Задача наблюдателей: фиксировать все, о чем пойдет разговор, с целью в ходе последующего обсуждения ответить на вопросы:

1. Насколько разговор соответствует целям, поставленным перед начальником и претендентом?
2. Как полно в нем отражены критерии, по которым выбирают профессию и место работы?
3. Вели ли себя участники в соответствии со своими ролями и в чем проявилось их поведение?

После небольшого перерыва начинается обсуждение. В начале его ведущие просят каждого из участников, по кругу, ответить на два вопроса: «Какой темы не коснулись диалоги?» и «О чем главном спросил бы я, устраиваясь на работу?» Ответы участников на второй вопрос дадут толчок обсуждению темы «Ценности, реализуемые в профессии».

Обсуждение «Ценности, реализуемые в профессии».

Предусмотреть направления обсуждения этой темы заранее очень сложно. Среди них могут встретиться, например, такие:

1. Возможен ли компромисс между своими ценностями и требованиями социальной среды при выборе профессии?

2. Каковы приоритеты одних ценностей над другими или своих ценностей над ценностями других?(В этом случае необходимо повернуть дискуссию к теме отсутствия приоритетов, свободе человека устраивать свою жизнь в соответствии со своими ценностями)

3. Способы определения своих ценностей и выбор жизненной дороги в соответствии с ними.

4. Стабильность и изменчивость структуры ценностей.

В ходе обсуждения можно рассказать членам группы об одной из психологических классификаций ценностей.

Необходимое время: 1 час.

Упражнение «Мои ценности»

Ведущий просит членов группы записать список ценностей с кратким описанием в тетрадь и выполнить работу со списком. Инструкция:

1. Проранжируйте список ценностей по отношению к себе.

2. Определите три наиболее важные ценности для каждого из 4-5 человек, сидящих справа от вас (можно для каждого из участников группы). Определение надо проводить, ни с кем не советуясь и не подглядывая.

3. Напишите, какие из профессий наиболее соответствуют главным для вас ценностям жизни.

На работу отводится 7-8 мин.

Затем проводится обсуждение, при котором участники отвечают на вопросы:

1. Что изменилось в твоём мнении о себе и будущей профессии после выполнения задания?

2. Чем тебе могут быть полезны знания структуры ценностей? (Далее участники зачитывают ранги для других членов группы и те их записывают).

3. Насколько мнения других членов группы совпали с твоим собственным? (По желанию участников, они дают пояснения, почему провели ранжирование именно так).

Необходимое время: 40 мин

Упражнение «Мои цели»

Инструкция: Запишите все, что вы хотите иметь, кем хотите быть, что делать. Пусть вас не волнуют порядок записи, возможность достижения желаемого или его важность. Записывайте все, что приходит в голову. Сделайте список не менее чем из 10-15 пунктов. Мы настоятельно просим составить этот список, ведь, в конце концов, его можно выбросить. Возможно, полученный список вас удивит или огорчит, но в любом случае

это будет повод для анализа самого себя и повод для раздумий. Время выполнения 10 мин, после чего ведущий продолжают давать инструкцию.

Закончив список, включите в него то, что вы уже имеете и хотели бы сохранить. Если вы не хотите избавляться от чего-либо в жизни, то сохранение этого потребует сил и времени (любимые вещи, дом, машина, семья, отношения ...). Время выполнения 7-8 мин.

Когда список завершен, ведущий просит записать дальнейшую инструкцию для выполнения в качестве домашнего задания.

Домашнее задание. Поработать со списком ценностей.

1. Возьмите список. Если вы что-нибудь придумали после окончания занятия, то допишите.

2. Прочтите список. Вычеркните то, что кажется глупым или мелким.

3. Перечитайте список. Думайте при этом о смысле вашей жизни. Вычеркните то, что ему противоречит. Если вы еще не открыли для себя смысл жизни, переходите к следующему пункту.

4. Распределите все желания на три категории: А — очень, очень важные, Б — очень важные, В — важные. Если желание не вошло даже в категорию В, то вычеркните его.

5. Перепишите все А-желания на чистый лист бумаги. Если их меньше 10, допишите к ним Б-желания. Если и сейчас оказалось меньше 10, то надо либо начинать все снова, либо пересмотреть классификацию.

6. Из нового списка выберите одну вещь, которую вам хочется больше всего. Напишите ее на новом листе бумаги. Из оставшегося выберите наиболее желаемое и перепишите под № 2. Таким же способом доведите список на третьем листе бумаги до 10.

Вот то, что вы хотите. На остальных желаниях не стоит сейчас концентрироваться. Посмотрите на вашу десятку. Представьте, какое удовольствие вы получите от каждого пункта. Что вы почувствуете, когда все это станет вашим? Можете представить и почувствовать это сейчас.

Рефлексия.

Тренинговое занятие №5: «Я и мое будущее».

Цель тренинга:

- оптимизация представлений участников группы о жизненных перспективах,
- укрепление позитивной профессиональной и личностной самооценки участников.

Задачи тренинга:

- ориентирование участников группы на партнерскую стратегию взаимодействия в группе,
- привлечь внимание учащихся к проблеме будущего,
- выяснение ожиданий учащихся,

- узнать реальные представления учащихся о жизненных перспективах,
- поиск личностной мотивации обучения в УО,
- развитие осознания себя как профессионала, как личности,
- укрепление позитивного восприятия себя,
- развитие профессиональных и личностных притязаний участников.

Упражнение «Каждый в своем уголке» (самоисследование).

Каждый учащийся берет два листа бумаги, ручку (карандаш) и находит уединенное место для работы. Учащимся говорится о том, что:

- работы можно не подписывать;
- работы будут обобщены и проанализированы.

Инструкция: на первом листе бумаги нарисуйте 5-6 или более геометрических или абстрактных фигур. На втором листе бумаги записывайте вопросы к самому себе, возникающие по ходу работы, а также свое настроение при работе. Этот лист останется у вас.

На рисунке с фигурами необходимо выполнить следующее:

1. Внутри каждой фигуры впишите продолжение следующей мысли: «Я хочу, чтобы период моего обучения в колледже...». Ответов много – начало предложения одно.

2. Теперь, пожалуйста, пронумеруйте по значимости для вас свои ответы. Цифрой 1 обозначьте самый важный для вас, а менее важные – цифрами 2, 3, 4 и т. д.

3. По контуру каждой фигуры добавьте свои пояснения: «Это возможно, если...».

4. Ярче выделите те фигуры, где все зависит лично от вас.

5. От каждой фигуры проведите стрелки с ответами на вопрос «Кто или что может мне в этом помочь?»

В соответствии с тем, что написали учащиеся в самоисследовании, их ответы можно сгруппировать определенным образом (например, ожидания, связанные с организацией учебного процесса с атмосферой в группе, со взаимоотношениями между учащимися и куратором группы). Обсуждение.

В собранном материале внимание акцентируется, прежде всего, на наиболее значимых для большей части ребят смыслах. Обозначаются и индивидуальные особенности смыслов отдельных учащихся. Вопросы, которые можно задать ребятам:

- Что показалось обычным?
- Что вас удивило?
- Какие вопросы возникли?

Упражнение Социодрама «Будущее».

Участники группы садятся в круг. Инструкция ведущего: «Закройте глаза, представьте себя в максимально далеком будущем, на сколько это возможно. Какими вы себя видите, чем вы занимаетесь? Какой образ возникает в связи с этими представлениям?»

После этого все участники по очереди рассказывают о своих представлениях. Выслушав всех, ведущий предлагает очередную инструкцию участникам с наиболее сходным «будущим» объединиться в группы и придумать общий символический образ. После этого ведущий дает задание микрогруппам за 10-12 мин. сделать «видеоклип», рекламирующий «дух и сущность» группы, ее девиз и разыграть свой клип на площадке. По окончании проходит обсуждение: как себя чувствовали, когда готовили свой клип, и когда просматривали клипы других групп? Какой клип «ближе» и почему?

Упражнение «Пресс-конференция: 10 лет спустя».

Группа делится на несколько микрогрупп (1 группа – представители СМИ, остальные по 3-4 человека – профессионалы). Задача каждой микрогруппы представить себя (возможно, в юмористической и игровой форме) успешными профессионалами в какой-либо (близкой для участников, возможно, связанных с будущей профессией) сфере, но спустя 10 лет. Выбирается 1 представитель

Придумав краткую историю-выступление о своем карьерном пути в течение этих 10 лет, на пресс-конференции каждый участник выступает с сообщением о собственной удачной карьере, ее основных этапах и трудностях.

Остальные участники являются представителями прессы или средств массовой информации и могут задавать выступающим любые, вплоть до каверзных, вопросы.

Рефлексия.