

Областное государственное бюджетное
профессиональное образовательное учреждение
«Ульяновский медицинский колледж»

**ПРОГРАММА СПЕЦКУРСА
ПРОВЕДЕНИЕ ПРОФОРИЕНТАЦИОННЫХ
МЕРОПРИЯТИЙ СО ШКОЛЬНИКАМИ
И ИХ РОДИТЕЛЯМИ
(ЗАКОННЫМИ ПРЕДСТАВИТЕЛЯМИ)**



Ульяновск

2018

ОГЛАВЛЕНИЕ

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА.....	3
ПРОГРАММА СПЕЦКУРСА	8
Учебный план	8
Содержание программы	9
ЗАНЯТИЕ 1. ПОНЯТИЙНЫЙ АППАРАТ ПРОФОРИЕНТАЦИИ.....	13
ЗАНЯТИЕ 2 ПРОФЕССИОНАЛЬНО ЗНАЧИМЫЕ КАЧЕСТВА ПЕДАГОГА ..	18
ЗАНЯТИЕ 3. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ, ФОРМЫ И МЕТОДЫ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЫ	22
ЗАНЯТИЕ 4. ГРУППОВЫЕ ФОРМЫ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЫ СО ШКОЛЬНИКАМИ	27
ЗАНЯТИЕ 5. АКТИВИЗИРУЮЩИЕ МЕТОДЫ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЫ.....	36
ЗАНЯТИЕ 6. ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ САМООПРЕДЕЛЕНИЕ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ	44
ЗАНЯТИЕ 7. МОТИВАЦИЯ ЛИЧНОСТИ КАК ДВИЖУЩАЯ СИЛА ДЛЯ ДОСТИЖЕНИЯ ЦЕЛИ	48
ЗАНЯТИЕ 8. ВЛИЯНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА ЛИЧНОСТЬ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ	52
ЗАНЯТИЕ 9. ЭМОЦИОНАЛЬНАЯ ОТКРЫТОСТЬ КАК СПОСОБ СНЯТИЯ БАРЬЕРОВ ОБЩЕНИЯ.....	56
ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ	62
ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ.....	65
ПРИЛОЖЕНИЯ	66

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Профориентация сегодня является важной государственной задачей. Необходимо сформировать современную систему профессиональной ориентации и консультирования по вопросам развития карьеры.

Федеральный Закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» содержит положения о профессиональной ориентации обучающихся.

В документе «Стратегия развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций на период до 2020 года» определены основные направления государственной политики в области подготовки квалифицированных рабочих (служащих) и специалистов среднего звена в Российской Федерации на долгосрочную перспективу. Согласно документу, с целью обеспечения доступа граждан к качественной информации и консультациям относительно возможности получения профессионального образования и признания квалификаций, будет сформирована современная система профессиональной ориентации и консультирования по вопросам развития карьеры и ее нормативные, методические, информационные и институциональные механизмы (включая подготовку экспертов, построение сети специализированных служб, использование интернет-ресурсов, распространение моделей организации профориентационной работы на основе механизмов межведомственного взаимодействия, развития деятельности негосударственных специализированных учреждений профориентационной направленности, активизации государственно-частного партнерства).

Стратегией развития системы образования на территории Ульяновской области на период до 2020 года определены направления совершенствования системы профориентационной работы.

В соответствии с Федеральными документами по организации профориентационной работы в Ульяновской области разработана Концепция

сопровождения профессионального самоопределения обучающихся в образовательных организациях Ульяновской области на 2016-2020 годы.

В сентябре 2015 г. Министерство труда и социальной защиты РФ утвердило Профессиональный стандарт «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования», приказ №608н от 8 сентября 2015 г. (далее – Профессиональный стандарт). Профессиональным стандартом определены обобщенные трудовые функции для педагогов, среди которых «Проведение профориентационных мероприятий со школьниками и их родителями (законными представителями)». Указанная обобщенная функция в свою очередь реализуется через две трудовые функции:

- - информирование и консультирование школьников и их родителей (законных представителей) по вопросам профессионального самоопределения и профессионального выбора;

- - проведение практико-ориентированных профориентационных мероприятий со школьниками и их родителями (законными представителями).

Для каждой из этих функций определены трудовые действия, необходимые умения и необходимые знания.

Для определения уровня готовности педагога к выполнению трудовой функции «Проведение профориентационных мероприятий со школьниками и их родителями (законными представителями)» были разработаны диагностические материалы и проведена оценка готовности преподавателей ОГБПОУ УМК к проведению профориентационных мероприятий со школьниками и их родителями (приложение 4,5,6).

На основании проведенного анкетирования выявлены противоречия между требованиями Профессионального стандарта к деятельности педагогических работников в части реализации трудовой функции «Проведение профориентационных мероприятий со школьниками и их родителями (законными представителями)» и реализацией профориентационной работы на современном этапе в профессиональной образовательной организации.

Для осуществления в полной мере вышеперечисленных трудовых функций профессионального стандарта педагогическими работниками колледжа необходимо повысить качество знаний и умений по осуществлению трудовых функций. С этой целью разработана программа спецкурса по теме: «Проведение профориентационных мероприятий со школьниками и их родителями (законными представителями)».

Цель реализации программы: обеспечение повышения профессионального уровня преподавателей колледжа через развитие и совершенствование профессиональной компетенции – «Проводить профориентационные мероприятий со школьниками и их родителями (законными представителями) в соответствии с требованиями профессионального стандарта».

Задачи:

- формирование направленности педагогов на непрерывное профессионально-педагогическое саморазвитие;
- обновление и углубление знаний в области теории и методики проведения профориентационных мероприятий со школьниками и их родителями на основе современных достижений науки, прогрессивных педагогических технологий и передового педагогического опыта;
- актуализация педагогического опыта слушателей в области организации профориентационной работы в колледже;
- освоение инновационных технологий, форм методов проведения профориентационных мероприятий, прогрессивного, отечественного и зарубежного педагогического опыта.

Планируемые результаты обучения: сформирована профессиональная компетенция – «Проводить профориентационные мероприятий со школьниками и их родителями (законными представителями) в соответствии с требованиями профессионального стандарта "Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования"».

Слушатели должны уметь:

- использовать современные подходы, формы и методы профориентации, эффективные приемы общения, стимулирующие профессиональное самоопределение и профессиональный выбор;
- устанавливать контакт со школьниками и их родителями (законными представителями), стимулировать интерес и познавательную активность участников профориентационных мероприятий, оказывать им эмоциональную поддержку;
- проводить информирование и консультирование с учетом возрастных и индивидуальных особенностей обучающихся и их родителей (законных представителей);
- информировать школьников и их родителей (законных представителей) по вопросам востребованности специалистов определенной квалификации на рынке труда, трудоустройства и карьерного роста выпускников образовательной организации;
- знакомить школьников и их родителей (законных представителей) с особенностями вида профессиональной деятельности: содержанием и условиями труда, образом жизни работников данной профессии, требованиями к их профессиональному образованию, личности;
- знакомить школьников и их родителей (законных представителей) с особенностями образовательного процесса при освоении избранной программы профессионального образования или профессионального обучения в образовательной организации, требованиями к обучающимся;
- организовывать и сопровождать профессиональные пробы школьников, проводить мастер-классы по профессии с учетом возрастных и индивидуальных особенностей обучающихся;
- зрелищно демонстрировать профессиональную деятельность и (или) комментировать ее выполнение студентами, специалистами-практиками;
- готовить задания, организовывать и проводить олимпиады, декады и конкурсы профессионального мастерства для школьников.

Слушатели должны знать:

- цели и задачи деятельности по сопровождению профессионального самоопределения и профессионального выбора школьников;
- эффективные отечественные и зарубежные практики профориентационной работы;
- современные подходы, формы и методы профориентации, эффективные приемы общения, стимулирующие профессиональное самоопределение и профессиональный выбор школьников;
- особенности профинформирования и профконсультирования школьников и их родителей (законных представителей),
- особенности организации и сопровождения школьников при осуществлении ими профессиональных проб;
- методические основы проведения мастер-классов, обеспечения зрелищности при демонстрации профессиональной деятельности.

Трудоёмкость обучения: 36 часов.

Категория слушателей: педагогические работники ОГБПОУ УМК.

ПРОГРАММА СПЕЦКУРСА

Учебный план

№ п/п	Наименование раздела (дисциплины, модуля)	Количество часов			Форма занятия
		Всего	Теория	Семинары, практика	
	Модуль 1. Инновационные технологии, формы и методы профориентации.				
1.	Основные понятия, используемые в профориентационной деятельности.	4	2	2	Метод малых групп
2.	Профессионально значимые качества педагога.	4	2	2	Профессиональная диагностика
3.	Основные направления, формы и методы профориентационной работы: • со школьниками и их родителями; • с детьми дошкольного возраста.	4	2	2	Метод малых групп
4.	Формы профориентационной работы (индивидуальные, групповые).	4	2	2	Метод малых групп
5.	Активные методы профориентационной работы.	6	2	4	Метод малых групп
	Модуль 2. Профессионально-педагогическое саморазвитие педагога				
6.	Профессиональное самоопределение преподавателя.	2	-	2	Групповой тренинг
7.	Мотивация личности в процессе выбора профессии.	2	-	2	Групповой тренинг
8.	Влияние профессиональной деятельности на личность преподавателя.	2	-	2	Групповой тренинг
9.	Способы снятия барьеров общения.	2	-	2	Групповой тренинг

10	Коммуникативная компетентность педагога.	2	-	2	Групповой тренинг
11	Личный профессиональный выбор.	2	-	2	Групповой тренинг
12	Карьера — виды и этапы. Управление деловой карьерой.	2	-	2	Групповой тренинг
ВСЕГО:		36	10	26	

Содержание программы

Модуль 1. Инновационные технологии, формы и методы профориентации.

Цель освоения модуля: Создание условий для формирования профессиональной компетенции педагога по проведению практико-ориентированных, профориентационных мероприятий.

Тема 1. Основные понятия, используемые в профориентационной деятельности – 4 часа

Содержание темы:

Цели и задачи деятельности по сопровождению профессионального самоопределения и профессионального выбора школьников. Нормативно-правовые документы, регламентирующие профориентационную деятельность. Понятийный аппарат профориентации.

Тема 2. Профессионально значимые качества педагога – 4 часа

Содержание темы:

Педагог и его профессионально значимые качества. Диагностика профессиональных качеств педагога. Психологический портрет участников образовательного процесса. Составление индивидуального образовательного маршрута педагога, на основе выявленных затруднений.

Тема 3. Основные направления, формы и методы профориентационной работы – 4 часа.

Содержание темы:

Возрастные особенности подростков и детей дошкольного возраста. Специфика работы с особыми группами обучающихся (группы риска, учащиеся с

нарушениями здоровья и развития и др.). Модели педагогического общения с участниками профориентационной деятельности. Современные формы и методы профориентационной работы.

Тема 4. *Формы профориентационной работы (индивидуальные, групповые) – 4 часа.*

Содержание темы:

Технология групповой профориентационной работы. Технология индивидуальной профориентационной работы. Их цели, задачи, условия проведения. Определение эффективных форм и методов профориентационной работы для детей различных возрастных групп и их родителей (законных представителей).

Тема 5. *Активные методы профориентационной работы (индивидуальные, групповые) – 6 часов.*

Содержание темы:

Классификация активных методов профориентационной работы. Разработка (обновление) планов (сценариев) интерактивных, практикоориентированных профориентационных мероприятий. Экспертиза разработанных профориентационных материалов.

Модуль 2. Профессионально-педагогическое саморазвитие педагога.

Цель модуля: Создание условий для развития личностных качеств педагога в соответствии с требованиями Профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования».

Тема 6. *Профессиональное самоопределение преподавателя – 2 часа.*

Содержание темы:

Составляющие самоопределения: профессиональное и личностное. Самодиагностика. Основные направления, формы и методы групповой работы по самоопределению. Методические основы проведения мероприятий по самоопределению.

Тема 7. *Мотивация личности в процессе выбора профессии – 2 часа.*

Содержание темы:

Определение мотивации, основные термины и понятия. Мотивы личности в процессе выбора профессии. Диагностика силы мотивации. Формирование осознанной мотивации, обеспечивающей профессиональную активность педагога.

Тема 8. *Влияние профессиональной деятельности на личность преподавателя – 2 часа.*

Содержание темы:

Профессиональная деятельность и личностные особенности педагога. Синдром эмоционального выгорания. Развитие внутренних ресурсов, для проведения профилактики профессионального выгорания.

Тема 9. *Способы снятия барьеров общения – 2 часа.*

Содержание темы:

Общение. Модели общения. Барьеры общения и их классификация. Персональные барьеры общения. Способы снятия барьеров общения. Стратегия формирования коммуникативного общения.

Тема 10. *Коммуникативная компетентность педагога – 2 часа.*

Содержание темы:

Понятие «коммуникативная компетентность». Компоненты коммуникативной компетентности педагога. Условия развития коммуникативной компетентности. Особенности коммуникативной компетентности участников профориентационной деятельности. Коммуникации и сотрудничество, как ключевые компетенции.

Тема 11. *Личный профессиональный выбор – 2 часа.*

Содержание темы:

Личный профессиональный план. Схема профессионального плана. Факторы, влияющие на профессиональный выбор. Этапы профессионального выбора. Влияние личностных особенностей на выбор профессии.

Тема 11. *Карьера — виды и этапы. Управление деловой карьерой – 2 часа.*

Содержание темы:

Карьера. Классификация видов карьеры. Модели построения карьеры. Внутриорганизационная карьера и ее направления. Подготовка к поиску работы. Успешная самопрезентация. Трудоустройство и выход на новое место работы.

ЗАНЯТИЕ 1. ПОНЯТИЙНЫЙ АППАРАТ ПРОФОРИЕНТАЦИИ

Форма проведения занятия: метод малых групп.

- Основные термины и понятия.

Содержание занятия:

Активность - способность человека производить жизненно значимые преобразования; поведение, направленное на изменение ситуации или отношения к ней.

Востребованность профессии на рынке труда - соотношение емкости спроса и емкости предложения на рынке труда.

Должностная инструкция (иначе - описание работ) - нормативный документ, регламентирующий деятельность работника в структуре организации, определяющий организационно-правовое положение, содержание и условия его эффективной работы.

Должность – комплекс необходимых служебных обязанностей человека на его рабочем месте.

Дополнительное образование – образовательные программы различной направленности, реализуемые за рамками основных образовательных программ (на курсах, в школах-студиях, домах детского творчества и в иных учреждениях, имеющих соответствующие лицензии).

Жизненная перспектива - целостная картина будущего в сложной, противоречивой взаимосвязи ожидаемых событий, от которых, по мнению человека, зависит его социальная ценность и смысл жизни.

Жизненное самоопределение - это определение себя относительно общечеловеческих критериев смысла жизни и реализация себя на основе этого самоопределения.

Инициатива - побуждение к действию, готовность к принятию решений и самостоятельным активным действиям, сознательное их выполнение.

Интерес – форма проявления познавательной потребности, способствующая более полному и глубокому отражению действительности. Субъективно интерес обнаруживается в положительном отношении, внимании к объекту интереса.

Карьера - субъективно осознанный трудовой путь человека, способ достижения целей и результатов, связанных с деятельностью работника; продвижение по служебной лестнице (от франц. *carrière*) - успешное продвижение вперед в той или иной области (общественной, служебной, научной, профессиональной) деятельности.

Квалификация - 1) степень и вид профессиональной подготовленности человека, наличие знаний, умений и навыков, необходимых для выполнения работы; 2) характеристика определенного вида работы, устанавливаемая в зависимости от ее сложности; 3) степень профессиональной готовности работников к выполнению трудовых функций в рамках определенной профессии, специальности.

Коммуникативные способности - вид способностей, проявляемый в сфере общения и способствующий успешности человека в различных областях деятельности.

Конкуренция на рынке труда - наличие большого числа покупателей и продавцов рабочей силы, имеющих возможность свободно входить на рынок труда и покидать его.

Конкурентоспособность - способность выдержать конкуренцию в борьбе за достижение лучших результатов; соответствие качества предлагаемой рабочей силы спросу работодателя.

Курсы профессиональной подготовки – образование, позволяющее приобрести трудовые навыки, знания и умения, необходимые для выполнения определенной работы, не сопровождающееся повышением образовательного уровня.

Мастерство - высокий уровень развития человека как субъекта профессиональной деятельности.

Медицинские противопоказания - перечень заболеваний, препятствующих обучению и работе по данной профессии.

Мотивация - использование мотивов поведения человека в целях управления его деятельностью; создание условий, обеспечивающих соответствие между интересами работника и работодателя.

Мотивы профессиональной деятельности - внутренние побуждения, определяющие направленность профессиональной активности человека в целом и ориентации человека на саму профессиональную деятельность (процесс, результат и др.) или на сопутствующие ей факторы (заработок, льготы и др.)

Навыки - автоматизированные компоненты сознательного действия человека, которые вырабатываются в процессе его выполнения.

Общие способности – система свойств личности, которая обеспечивает относительную легкость и продуктивность в овладении знаниями.

Престиж (от фр. prestige - авторитет, влияние) - результат соотнесения социально значимых характеристик субъекта со шкалой ценностей, сложившейся в данной общности. Престижность - значимость, привлекательность, приписываемая в общественном сознании различным сторонам деятельности людей: социальному положению, профессии.

Проектирование профессионального пути – создание профессионального проекта, включающего оценку возможностей и потребностей человека, внешних условий; определение образа желаемого профессионального будущего (профессиональных целей) на основе сопоставления возможностей и потребностей человека с внешними условиями; анализ ресурсов и ограничений для достижения желаемого профессионального будущего; построение конкретных шагов для достижения цели с учетом ресурсов и ограничений.

Профессионализм – высокая подготовленность к выполнению профессиональных задач, дающая возможность достигать значительных качественных и количественных результатов труда при меньших затратах физических и умственных сил на основе использования рациональных приемов выполнения рабочих заданий.

Профессиональная адаптация - приспособление человека к новым для него условиям труда (ее разновидность - производственная адаптация как приспособление к условиям конкретного труда в данной производственной группе).

Профессиональная компетентность – сочетание профессиональных знаний, умений, навыков и положительного опыта работы и профессионально важных качеств человека.

Профессиональная мотивация - побуждения, которые обуславливают выбор профессии и продолжительное выполнение профессиональных обязанностей.

Профессиональная обучаемость - готовность к профессиональному развитию, овладению новыми средствами труда, профессиональными знаниями и умениями, активное приспособление человека к обновляющимся профессиональным условиям.

Профессиональная ориентация (от франц. orientation - установка) - комплекс мероприятий, направленных на оптимизацию процесса выбора профессии, способа ее получения и трудоустройства в соответствии с желаниями, склонностями, способностями человека и с учетом потребности рынка труда.

Профессиональная подготовка – приобретение обучающимся навыков, необходимых для выполнения определенной работы, группы работ; профессиональная подготовка не сопровождается повышением образовательного уровня обучающегося.

Профессиональная пригодность – сочетание психологических и психофизиологических особенностей человека, необходимых и достаточных для достижения им эффективности труда при наличии специальных знаний, умений, навыков.

Профессионально важные качества (ПВК) - индивидуальные особенности человека, обеспечивающие успешность профессионального обучения и осуществления профессиональной деятельности.

Профессиональное призвание – идеальное совпадение своих интересов, склонностей, способностей с требованиями конкретной профессии; высшая степень профессионального мастерства.

Профессиональное резюме - краткое жизнеописание потенциального работника, где указывается его образование, опыт работы, профессионально важные

качества и навыки, интересы и другая информация, которая может заинтересовать работодателя.

Профессиональное самоопределение - процесс формирования отношения к профессиональной деятельности и способ ее самореализации; длительный процесс согласования внутриличностных и социально-профессиональных потребностей, который происходит на протяжении всего жизненного и трудового пути.

Профессиональные способности - индивидуально-психологические свойства личности человека, отвечающие требованиям данной профессиональной деятельности и являющиеся условием ее успешного выполнения.

Профессиональный отбор - изучение и вероятностная оценка пригодности человека к овладению специальностью и успешному выполнению профессиональных обязанностей.

Профессиональный тренинг - система приемов, направленных на развитие, формирование, коррекцию у человека необходимых профессиональных качеств.

Профессия - вид трудовой деятельности, являющийся источником существования и требующий определенной квалификации, которая приобретает в ходе специальной подготовки и опыта работы.

Работоспособность - потенциальная возможность человека выполнять целесообразную деятельность на требуемом уровне в течение определенного времени.

Самооценка - оценка человеком своих ресурсов. Самооценка является важным регулятором поведения личности, от которого зависят взаимоотношения человека с окружающими, его критичность, требовательность к себе, отношение к успехам и неудачам, эффективность деятельности и личностное развитие.

Способности - индивидуально-психологические особенности личности, являющиеся условием успешного выполнения продуктивной деятельности.

Среднее профессиональное образование - подготовка специалистов среднего звена образования на базе основного общего, среднего (полного) общего или начального профессионального образования. Может быть получено в

образовательных учреждениях среднего профессионального образования или на первой ступени высшего профессионального образования.

Тест - в психологии - фиксированное во времени испытание, предназначенное для установления количественных (и качественных) индивидуально-психологических различий; основной инструмент психодиагностического обследования.

Тестирование (от англ. test - опыт, проба) - метод психологической диагностики, использующий стандартизированные вопросы и задачи (тесты) и применяемый для измерения индивидуальных различий в психологическом консультировании.

Ценностные ориентации (от франц. orientation - установка) - установки человека, которые формируются при усвоении социального опыта и обнаруживаются в целях, идеалах, убеждениях, интересах личности.

ЗАНЯТИЕ 2. ПРОФЕССИОНАЛЬНО ЗНАЧИМЫЕ КАЧЕСТВА ПЕДАГОГА

Форма проведения занятия: метод малых групп.

- Профессионально важные качества педагога.
- Методика «Психологический портрет преподавателя». Самодиагностика приоритетных ценностей, психоэмоционального состояния, самооценки, стиля общения и уровня субъективного контроля.

Цели занятия: уточнение представлений о профессионально важных качествах педагога; отработка эффективных моделей педагогического общения, самодиагностика и развитие профессионально важных качеств (методика "Идеальный преподаватель"), индивидуальные и групповые упражнения по теме занятия.

Содержание занятия:

1. Профессионально важные качества педагога

Упражнение "Я - реальный, Я - идеальный". Подчеркните качества, которые вы больше всего цените в других людях. Выпишите в графу "Я - реальный" по три качества из каждой графы, которыми вы, на ваш взгляд, обладаете.

Я - идеальный			Я - реальный
В общении	В деле	В душе	
Вежливость	Аккуратность	Справедливость	
Доброжелательность	Ответственность	Принципиальность	
Искренность	Инициативность	Самокритичность	
Уравновешенность	Порядочность	Милосердие	
Отзывчивость	Самостоятельность	Бесстрашие	
Обаятельность	Добросовестность	Честность	
Тактичность	Вдумчивость	Великодушие	
Терпимость	Трудолюбие	Сочувствие	
Щедрость	Целеустремленность	Доброта	

Какие трудности вызвало выполнение этого задания? Какие из этих качеств являются профессионально важными для преподавателя? При необходимости дополните этот список. Все высказывания записываются на доске.

2. Методика «Психологический портрет преподавателя»

Для каждой профессии существует некий минимально необходимый уровень способностей, позволяющий выполнять должностные обязанности. Достижение высокого профессионального уровня зависит от личностных качеств, мотивации и системы ценностей. Прочитайте утверждения, отражающие взгляды на то, каким должен быть хороший классный руководитель. Какие из них вы считаете верными, а какие ошибочными? Время работы - 15-20 минут.

Идеальный учитель...	Верно	Неверно
1. ... должен держать учащихся под контролем и не позволять им		

"самодеятельности".		
2. ... в общении с учениками открыто выражает радость, удовольствие, благодарность.		
3. ... не должен тратить время на уговоры учеников и выяснение причин возникших проблем.		
4. ... имеет право дать волю чувствам, если возмущен поведением учеников.		
5. ... не имеет права обсуждать свои чувства с учениками.		
6... готов понять ученика, даже если разговор идет на повышенных тонах.		
7. ... может не предпринимать никаких действий, ожидая, что проблема решится сама собой.		
8. ... готов взять на себя ответственность за неудачу общего дела.		
9. ... должен избегать проявления эмоций.		
10. ... не должен раскрывать свои карты - лучше держать учеников в неведении относительно своих замыслов.		
11. ... не обязан прислушиваться к мнению каждого ученика.		
12. ... не должен идти на поводу у своих эмоций, когда рассматривает конфликтную ситуацию в классе.		
13... не должен обращать внимание на разногласия в классе.		
14. ... должен сделать все, чтобы ученики гордились своим вкладом в общее дело.		
15. ... должен способствовать личностному развитию своих учеников.		
16. ... должен незамедлительно начинать борьбу с конфликтами и проблемами.		
17. ... должен использовать все возможности своего статуса.		
18. ... может обсуждать с учениками свою жизненную философию.		
19. ... проявляет спокойствие и сдержанность, когда приступает к разбору проблемных ситуаций.		

20. ... получает удовольствие от общения с учениками.		
---	--	--

Обработка результатов. Число ваших утвердительных ответов на вопросы 2, 6, 8, 12, 14, 15, 16, 18, 19, 20 сложите с числом отрицательных на вопросы 1, 3, 4, 5, 7, 9, 10, 11, 13, 17. Достоверность полученных результатов зависит от степени осознания утверждений и вашей искренности.

От 15 до 20 баллов - высокий уровень сформированности профессионально важных качеств.

От 10 до 15 баллов - средний уровень сформированности профессионально важных качеств.

Менее 10 баллов - низкий уровень сформированности профессионально важных качеств.

Анализ отечественных и зарубежных исследований профессиональных компетенций учителя позволил выделить блок профессионально важных качеств, среди которых приоритетные ценности, психоэмоциональное состояние, самооценка, стиль преподавания и уровень субъективного контроля.

На основе этих параметров был создан психологический портрет педагога. Хороший педагог справедлив и честен перед собой, своими учениками и коллегами, он чувствует состояние другого человека, умеет наладить контакт с каждым учеником. Настоящий преподаватель гибок, то есть способен проявлять большую жесткость или мягкость в зависимости от ситуации. Он умеет задавать вопросы, может показать свою компетентность в преподаваемом предмете, устанавливает четкие процедуры проверки знаний учеников, при этом демонстрируя желание помочь учащимся. Любит и умеет экспериментировать, ищет новые формы и методы работы. Хорошему педагогу свойственно положительное восприятие самого себя, учеников, коллег.

Для эффективной работы педагогу необходимы следующие качества:

- Принятие каждого ученика, признание и уважение его как личности.
- Благополучное психоэмоциональное состояние.
- Позитивное самовосприятие.

- Личностно ориентированное преподавание, гибкость, спонтанность поведения.

- Ответственность.

Задание. Участники тренинга представляют психологические портреты идеального студента, работника образовательного учреждения или руководителя образовательного учреждения (по выбору), используя не более десяти характеристик.

ЗАНЯТИЕ 3. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ, ФОРМЫ И МЕТОДЫ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЫ СО ШКОЛЬНИКАМИ И ИХ РОДИТЕЛЯМИ

Форма проведения занятия: метод малых групп.

- Возрастные особенности школьников.
- Основные направления, формы и методы профориентационной работы.

Цели занятия: уточнение знаний педагогов о возрастных особенностях школьников; отработка эффективных моделей педагогического общения, самодиагностика и развитие профессионально важных качеств (методика "Идеальный преподаватель"), индивидуальные и групповые упражнения по теме занятия.

Содержание занятия:

1. Возрастные особенности подростков.

Главная особенность подросткового периода - резкие, качественные изменения, затрагивающие все стороны развития. У разных подростков эти изменения происходят в разное время: некоторые подростки развиваются быстрее, некоторые в чем-то отстают от остальных, а в чем-то опережают их и т.п.

Традиционно подростковый возраст рассматривается как период отчуждения от взрослых. Ярко выражены не только стремление противопоставить себя взрослым, отстаивать свою независимость и права, но и ожидание от взрослых помощи, защиты и поддержки, доверие к ним, ожидание их одобрения и оценок. Значимость взрослого отчетливо проявляется в том, что для подростка существенна

не столько сама по себе возможность самостоятельно распоряжаться собой, сколько признание окружающими взрослыми этой возможности и принципиального равенства его прав с правами взрослого человека.

Важный фактор психического развития в подростковом возрасте- общение со сверстниками, которое выделяют в качестве ведущей деятельности этого периода. Стремление подростка занять удовлетворяющее его положение среди сверстников сопровождается повышенной комфортностью к ценностям и нормам группы сверстников.

Отрочество - время бурного и плодотворного развития познавательных процессов. Период характеризуется становлением избирательности, целенаправленности восприятия, становлением устойчивого, произвольного внимания и логической памяти. В это время активно формируется абстрактное, теоретическое мышление, опирающееся на понятия, не связанные с конкретными представлениями, появляется способность строить сложные умозаключения, выдвигать гипотезы и проверять их. Формирующееся мышление неразрывно связано с рефлексией - способностью делать предметом мысли саму мысль - и служит необходимой основой для развития у подростка самосознания.

Для понимания подросткового возраста, выбора правильного направления и форм работы необходимо иметь в виду, что этот возраст относится к так называемым критическим периодам жизни человека, или периодам возрастных кризисов.

Л.С. Выготский подчеркивал, что за всяким негативным симптомом кризиса «скрывается позитивное содержание, состоящее обычно в переходе к новой и высшей форме. Имеющиеся данные убедительно свидетельствуют о том, что попытки взрослых избежать проявления кризиса, создав условия для реализации новых потребностей, как правило, оказываются безрезультатными. Подросток как бы провоцирует запреты, специально «принуждает» родителей к их наложению, чтобы получить возможность проверить свои силы в преодолении этих запретов, проверить и собственными усилиями расширить границы своей самостоятельности. Именно в ходе этого столкновения подросток узнает себя, свои возможности,

удовлетворяет потребность в самоутверждении. Если же этого не происходит, т.е. отрочество проходит гладко и бесконфликтно или осуществляется по типу «кризиса зависимости», в дальнейшем может проявиться либо запоздалый, а потому особенно болезненный и бурно протекающий кризис в 17-18 лет и даже позже, либо затяжная инфантильная позиция «ребенка», характеризующая человека в период молодости и даже в зрелом возрасте.

Таким образом, позитивный смысл подросткового кризиса заключается в том, что благодаря ему, благодаря борьбе за независимость, проходящей в относительно безопасных условиях и не принимающей крайних форм, подросток удовлетворяет потребности в самопознании и самоутверждении; у него не просто возникают чувство уверенности в себе и способность полагаться на себя, но формируются способы поведения, которые позволят ему справляться с жизненными трудностями и в дальнейшем.

2. Основные направления, формы и методы профориентационной работы

Мощные сдвиги происходят во всех областях жизнедеятельности подростка, не случайно этот возраст называют «переходным» от детства к зрелости, однако путь к зрелости для подростка только начинается, он богат многими драматическими переживаниями, трудностями и кризисами. В это время складываются, оформляются устойчивые формы поведения, черты характера и способы эмоционального реагирования, которые в дальнейшем во многом определяют жизнь взрослого человека, его физическое и психологическое здоровье, общественную и личную зрелость. Как отмечает Л.Ф. Анн, основными задачами развития подростка являются:

- формирование нового уровня мышления, логической памяти, устойчивого внимания;
- формирование широкого спектра способностей и интересов, определение круга устойчивых интересов;
- формирование интереса к другому человеку как к личности;
- развитие интереса к себе, стремления разобраться в своих способностях, поступках, формирование первичных навыков самоанализа;

- развитие и укрепление чувства взрослости, формирования адекватных форм утверждения самостоятельности, личностной автономии;
- развитие чувства собственного достоинства, внутренних критериев самооценки;
- развитие форм и навыков личностного общения в группе сверстников, способов взаимопонимания;
- развитие моральных качеств, форм сочувствия и сопереживания другим людям;
- формирование представлений о происходящих изменениях, связанных с ростом и половым созреванием.

В связи с вышесказанным выделяют основные направления работы с подростками:

1. Формирование интереса к себе. Развитие самооценки.
2. Развитие чувства взрослости.
3. Развитие учебной мотивации.
4. Развитие интересов.
5. Развитие общения.
6. Развитие воли, воображения.

Главное направление в работе с подростками - дать возможность проявить себя в деле, способствовать реализации их возможностей. Поэтому среди психолого-педагогических **форм и методов** работы с подростками выделяют ряд наиболее эффективных. Так к ним относятся:

Деловая игра - метод имитации ситуаций, моделирующих профессиональную или иную деятельность путем игры, в которой участвуют различные субъекты, наделенные различной информацией, ролевыми функциями и действующие по заданным правилам.

Психологическое консультирование - специальная деятельность по оказанию помощи в проблемных ситуациях. Суть консультирования состоит в специальной организации процесса общения, помогающей человеку актуализировать его резервные и ресурсные возможности, обеспечивающие успешный поиск

возможностей выхода из проблемной ситуации. Консультирование сосредоточено на ситуации и личностных ресурсах; в отличие от обучения и советов - не на информации и рекомендациях, а на помощи в самостоятельном принятии ответственного решения. Вместе с тем, психологическое консультирование представляет собой пограничную между ними область, использующую возможности и терапии, и обучения. Методические подходы к консультированию различны, но в любом случае консультант работает не с фактами объективной жизни, а с фактами переживаний.

Метод беседы - один из методов педагогики и психологии, который предполагает получение информации об изучаемом на основе вербальной коммуникации как от исследуемой личности, членов изучаемого коллектива, группы, так и от окружающих их людей. В последнем случае беседа выступает как элемент метода обобщения независимых характеристик.

Метод групповой тематической дискуссии. Часто дискуссия принимает острый характер (когда заявляемая проблема касается жизненных принципов и личных переживаний участников), и стороны не достигают единодушия. Но такая дискуссия может подвигнуть человека задуматься, изменить или пересмотреть свои установки. У подростков эти споры проходят более жарко, чем у взрослых, но и изменениям они поддаются проще. Чтобы спор не вышел за пределы тренинга, ведущему нужно подытожить рассуждения всех сторон и обсудить сходство и различие позиций.

Метод ролевой игры. В ролевых играх участникам предоставляется возможность:

- показать существующие стереотипы реагирования в тех или иных ситуациях;
- разработать и использовать новые стратегии поведения;
- отработать, пережить, свои внутренние опасения и проблемы.

Ролевые игры — это небольшие сценки спланированного или произвольного характера, отражающие модели жизненных ситуаций.

Ролевые игры бывают двух типов:

- на этапе актуализации проблемы.

- на этапе отработки навыков.

Несомненно, данные методы работы с подростками могут реализовываться как самостоятельные. Но в последнее время все большую актуальность приобретает такая форма работы с подростками как социально- психологический тренинг, который может в себе объединять вышеперечисленные формы и методы работы. И в этом случае перечисленные методы становятся техниками при проведении тренинга.

ЗАНЯТИЕ 4. ГРУППОВЫЕ ФОРМЫ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЫ СО ШКОЛЬНИКАМИ

Форма проведения занятия: метод малых групп.

- Технология групповой профориентационной работы с подростками: цели, задачи, условия проведения.

- Профессионально важные качества ведущего.

Содержание занятия:

1. Технология групповой профориентационной работы с подростками: цели, задачи, условия проведения

В зависимости от количества участников различаются индивидуальные формы профориентационной работы – **индивидуальные**, с конкретным учащимся, например, беседа, консультация, индивидуальная диагностика; **групповые** – работа с группой, например, урок, игра, беседа, групповая диагностика, семинар, тренинг; **массовые** – работа с большим количеством учащихся, например, межшкольные профинформационные мероприятия, презентации учебных учреждений, ярмарки учебных мест.

Также выделяют пассивные формы профориентационной работы (просветительское направление):

- Беседы, лекции, просмотр видеофильмов,
- Профдиагностика, профконсультации для учащихся,
- Консультации для родителей (педагогами, психологами, профконсультантами),
- Посещение «ярмарок профессий»,

- Знакомство с «образовательной картой» города, района,
- Оформление стендов «Твое профессиональное будущее»,
- Выставки творческих работ студентов.

Для повышения эффективности работы по профессиональному самоопределению учащихся предполагается использование следующих активных форм работы в триаде «учитель – ученик – родитель»:

Активные формы профориентационной работы (обучающе-развивающее направление):

- Экскурсии учащихся в колледж - организация экскурсии в учебное заведение, где можно увидеть реальные условия будущей учебы, познакомиться с историей колледжа, пообщаться со студентами.

- «Активная проба сил» учащимися на мастер-классах с руководителями творческих объединений (демонстрация разных техник работы с материалами, участие в играх и т.д.)

- Использование сюжетно - ролевых игр по профориентации. Посредством игры учащимся предоставляется возможность «смоделировать», проанализировать и проиграть те жизненные ситуации, которые могут возникнуть в реальной жизни. Участвуя в подобных играх, ребята раскрывают свои таланты, учатся высказывать свои мысли, развивают ораторское мастерство и многое другое.

- Тематическая неделя «Дороги, которые мы выбираем»

В рамках этой недели могут проводиться конкурсы по номинациям:

- Компьютерная презентация профессии;
- Семейное профессиональное древо;
- Личный профессиональный герб;
- Профессия в картинках;
- Сочинение и эссе о профессии;

- Работа с родителями Путь взрослеющего человека к будущей профессии, 3 ориентации. Хорошо, если тематика профпросвещения родителей дополняется обсуждением опыта трудового воспитания и подготовки к выбору профессии,

решением педагогической ситуации, показом кинофильмов специалистами по профориентации. В качестве лекторов и докладчиков могут выступать учителя, родители, преподаватели учебных заведений, специалисты предприятий, специалисты ЦЗН.

Направления профориентационной работы

Профессиональное информирование является составной частью системы профессиональной ориентации и представляет собой групповое и индивидуальное информирование учащихся о состоянии и перспективах развития рынка труда, особенностях профессий и специальностей, требованиях, предъявляемых будущей профессией к личности, условиях и режиме труда, возможностях трудоустройства и получения специальности.

Цель профессионального информирования – просвещение учащихся по основным вопросам выбора профессии, профессионального обучения и трудоустройства. Профессиональное информирование может выступать в качестве самостоятельной профориентационной задачи (справочно-информационная консультация) или проводиться в рамках работы по профессиональному консультированию. Профессиональное информирование должно быть достоверным, полным, убедительным, своевременным, доступным для учащихся по форме, содержанию и проводиться как через средства массовой информации, печатные издания (буклеты, справочники, и т.д.), информационные стенды, так и посредством информационного консультирования. Ключевое значение в профессиональном информировании имеют три вида информации: профессии (специальности) - её содержании, условиях, организации труда, обучении конкретной профессии, оплате труда, требованиях к личности человека, возможностях квалифицированного и должностного роста; человеку – его возможностях и способностях, интересах и склонностях; текущем и перспективном кадровом спросе - состоянии спроса и возможности развития рынка труда. Выбор профессии, места обучения или работы происходит на основе сопоставления информации по этим трём позициям. От того, насколько будет достоверной и подробной полученная информация, зависит правильность выбора профессии, успешность профессионального обучения и

деятельности, закрепление человека на рабочем месте. Результатом профессионального информирования является овладение учащимися информацией такого объема и содержания, которые необходимы для сознательного профессионального самоопределения, а также овладения способами самостоятельного поиска информации и знакомство с необходимыми для этого средствами (справочниками, бюллетенями и т.п.)

Методы профессионального информирования

Одним из ведущих методов профессионального информирования является **профинформационная беседа**, которая может включать бланковый метод, предполагающий использование бланковых профессиографических материалов: аннотации профессий, профессиокарты (краткая характеристика, дающая общее представление о профессии, доступное для самостоятельного изучения человеком) и информационные профессиограммы. В профориентационной работе часто используется **аудиовизуальный метод**. Учащиеся смотрят видеоролики продолжительностью 3-5 минут, представляющие различные профессии.

Комментарии к видеоряду помогают разобраться во многих тонкостях и особенностях конкретного профессионального труда и позволяют усвоить значительный объём информации за короткий срок.

К эффективным методам профессионального информирования можно также отнести экскурсии на предприятия, беседы-встречи с представителями различных профессий, профессиональные пробы.

Особое место в профориентационной работе отводится организации самостоятельной работы учащихся с информационно-справочной, учебной и развивающей литературой, а также с сетевыми ресурсами (интернет-порталами, поисковыми системами).

Результатом профессионального информирования является обеспечение учащихся комплексной информацией, необходимой для адекватного профессионального самоопределения, а также обучение навыкам самостоятельного поиска информации.

Формы профессионального информирования

В профессиональном информировании чаще всего используется групповая форма информирования, реже – индивидуальная.

Групповая форма профессионального информирования по сравнению с индивидуальной позволяет педагогу (психологу) - профконсультанту за ограниченное время проинформировать большое количество учащихся. При подготовке групповой формы профессионального информирования необходимо учитывать психологические особенности восприятия информации человеком. Наиболее продуктивно информация воспринимается первые 10-15 минут. Поэтому наиболее важные, ключевые понятия, сведения установочного характера следует давать в начале встречи. Затем можно рекомендовать использовать более активные формы подачи информации: анализ печатных материалов (листовок, инструкций, иллюстраций), решение проблемных ситуаций, применение диагностических методик. Обычно продолжительность профессионального информирования от 15 до 45 минут, численность группы – до 20 человек. Эффективность профессионального информирования можно повысить, пригласив для участия в ней представителей организаций и предприятий, специалистов различного профиля.

Предложения по организации профориентационной работы со старшеклассниками и абитуриентами:

- участие в ярмарках учебных мест организуемых ЦЗН г. Ульяновска;
- информирование учащихся о профессиях и колледже путем распространения печатной продукции: рекламно-информационных листовок, буклетов, бюллетеней;
- создание электронных ресурсов по профориентации (сайтов, электронных библиотек и т.д.);
- организация рекламной деятельности (выход объявлений, публикаций в периодической печати);
- усиление мер по разъяснительной работе среди учащихся и родителей о специальностях и возможностях трудоустройства, повышении уровня образования и квалификации, мерах социальной защиты среднего медицинского работника;
- создание электронного банка профессиограмм и обеспечение свободного доступа учащихся к информационным профориентационным ресурсам;

- активизация профориентационной деятельности путем использования анкетирования, консультирования, как в традиционной форме, так и с применением Интернет-технологий, сетевого взаимодействия со средними образовательными учреждениями;
- проведение консультирования учащихся и их родителей, в том числе с применением Интернет – технологий и «горячей линии»;
- для повышения эффективности профориентационной работы с учащимися использовать наряду с традиционными формами и методами (встречами, беседами и др.) интерактивные методы, тренинги, профориентационные игры;
- особое внимание следует уделить работе не только со школьниками, но и с их родителями, которые в решающей степени оказывают влияние на выбор профессии;
- участие в классных часах и мероприятиях по профориентации с презентацией медицинских специальностей в школах (с использованием различных форм: беседа, электронная презентация, консультация и т.д.);
- привлечение к профориентационной работе активных студентов колледжа (волонтеров – профориентаторов) для проведения промоакций в средних общеобразовательных учреждениях города;
- создание базы данных по успешным выпускникам прошлых лет;
- проведение конкурса профессионального мастерства среди выпускных групп;
- организация Дней открытых дверей в колледже;
- организация экскурсий учащихся школ в музей колледжа.

Важным фактором успешной профориентационной работы является ее личное принятие педагогами и другими участниками образовательного процесса, осознание значимости и ценности. Для реализации указанных направлений деятельности важно формирование мотивации преподавателей по осуществлению педагогического сопровождения профессионального самоопределения выпускников школ; целесообразно, чтобы в планах ЦМК в разделе было отражено и данное

направление деятельности (цель, задачи, формы профориентационной работы, ответственные).

2. Профессионально важные качества ведущего

Ведущий – психолог или сотрудник, прошедший специальную подготовку, в целом должен обладать качествами лидера, уметь общаться с людьми, хорошо понимать цель и содержание тренинга в целом и отдельных упражнений, обладать достаточным опытом проведения и участия в тренинговых группах. Если говорить о личности ведущего более подробно, то наиболее важными для него качествами являются:

- концентрация на клиенте, желание и способность ему помочь;
- открытость к отличным от собственных взглядам и суждениям, гибкость и терпимость;
- эмпатичность, восприимчивость, способность создавать атмосферу эмоционального комфорта;
- аутентичность поведения, т.е. способность предъявлять группе подлинные эмоции и переживания;
- энтузиазм и оптимизм, вера в способности участников группы к изменению и развитию;
- уравновешенность, терпимость к фрустрации и неопределенности, высокий уровень саморегуляции;
- уверенность в себе, позитивное самоотношение, адекватная самооценка, осознание собственных конфликтных областей, потребностей, мотивов;
- богатое воображение, интуиция;
- высокий уровень интеллекта.

Помимо требований к личности тренера существует и целый ряд требований к его квалификации, то есть к имеющимся у него знаниям, умениям и навыкам. Сразу оговоримся, что воспринимать эти требования надо как идеал, к которому стоит стремиться, а не как запрет или разрешение на работу тренером.

Тренер обязан знать:

1. Психологию развития, личности и групп, а также основы психопатологии и психиатрии в той степени, чтобы уметь выявлять людей с выраженными психическими нарушениями.

2. Основные теории группового тренинга, используемые в них понятия и взаиморазличия; ведущий группы также должен постоянно следить за новой информацией об изменениях в теории и практике тренинга.

3. Основные принципы динамики группового процесса, психотерапевтические факторы группы, механизмы их действия и управления ими. Ведущий также должен быть знаком и с особенностями индивидуальной психодинамики, чтобы понять не только происходящее в группе, но также и с отдельными ее участниками. Слабо разбираясь в индивидуальной психодинамике, тренер может неправильно оценить влияние группы на участника и его реакции на групповой процесс. Желательно иметь опыт и навыки индивидуальной работы с клиентами.

4. Помимо психологических знаний от ведущего тренинговых групп, особенно ориентированных на обучение и совершенствование профессионального мастерства клиентов, требуются знания в той области, в которой проводится тренинг. Это подразумевает хорошую ориентацию в деятельности, которой занимаются участники тренинга.

5. Требования профессиональной этики вообще и конкретно к работе с группами. Руководитель группы должен реально оценивать преимущества и ограничения групповой работы и применять ее только в тех случаях, когда она наиболее подходит к клиентам.

6. Свою личность, ее сильные и слабые стороны, свои ценности, чтобы профессионально выполнять функции тренера и оценивать возможное воздействие на участников группы своей личности и мировоззрения.

Для руководителя группы желательно иметь опыт решения своих проблем и обучения в группе. Он важен не только для личного совершенствования ведущего, но и для приобретения определенных профессиональных навыков. Чем разнообразнее группы, в которых тренер являлся участником, тем шире

пространство его личного опыта, что очень важно для понимания процессов, происходящих в группе.

Тренер прежде всего должен уметь:

1. Доступно объяснить участникам группы, что такое тренинг, каковы цели данной конкретной группы и какими средствами ведущий собирается достичь этих целей.

2. Оценить пригодность участников для работы в группе и по возможности отобрать в нее тех, которые бы не мешали, а помогали друг другу в достижении своих личных целей, т.е. создать потенциально рабочую группу.

3. Выбрать при необходимости со-ведущего из своих коллег и эффективно с ним работать. Если ведущий работает один, то первоначально он сам проводит все упражнения тренинга, но по мере включения группы в игровую деятельность целесообразно выбирать ведущего или со-ведущего каждого нового упражнения из участников группы.

4. Использовать потенциальные возможности психологических факторов группы, стимулирующих изменения в группе и в жизни участников, их потенциальные возможности.

5. Понимать смысл невербального поведения и точно интерпретировать невербальные реакции участников.

6. Быть примером продуктивного участия в работе группы.

7. Находить решения в критических ситуациях жизни группы.

8. Использовать техники групповой работы, не злоупотребляя ими.

9. Должным образом завершать как каждую встречу, так и работу группы вообще.

10. Объективно оценить самому и помочь участникам оценить достигнутые результаты в работе тренинговой группы.

ЗАНЯТИЕ 5. АКТИВИЗИРУЮЩИЕ МЕТОДЫ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЫ

Форма проведения занятия: метод малых групп.

- Игры, упражнения, тренинги как эффективное средство активизации профессионального самоопределения учащихся.

- Примеры игр, упражнений и тренингов.

1. Игры, упражнения, тренинги как эффективное средство активизации профессионального самоопределения учащихся

К активизирующим методам профориентационной работы традиционно можно отнести игровые формы.

Игра — очень эффективная для восприятия форма работы: взрослому она даёт возможность увидеть проблему в целом, а школьнику — на практике приобрести навыки принятия решения и овладеть ролевым поведением. У этой методики есть и свои особенности, требующие последующей корректировки: участники игр зачастую несерьёзно воспринимают такую форму, а форма подачи материала не позволяет предложить школьникам большой объём информации. Целесообразно использовать в игре те знания, которые уже имеются у школьников. Задача ведущего — через взаимообмен и взаимокоррекцию привести эти знания в систему.

Профориентационные игры с классом предназначены для работы с обучающимися 7–11-х классов. Конечно, по своему содержанию и активизирующим возможностям эти методики уступают деловым играм и психотерапевтическим процедурам, но они, в отличие от названных процедур, рассчитаны на реальные условия работы в школе (ограниченность временем урока, необходимость работы с целым классом и т. п.). Опыт показал, что если они по времени от общего количества часов занимают примерно 25–30 %, то воспринимаются учащимися не как развлечение, а как естественная форма работы.

Для достижения максимальной эффективности при проведении игры важно стараться выполнять следующие условия:

- поддерживать высокую динамику, не давать участникам отвлекаться (это позволяет лучше осознать моделируемую проблему и поддержать дисциплину);
- соблюдать принцип добровольности (можно наблюдать со стороны, если другие позволяют);
- не проигрывать одно упражнение много раз (более 3–5), так как может быть утерян интерес к занятию;
- предоставлять игрокам возможность высказываться как можно больше и чаще;
- при планировании занятия иметь в запасе несколько игровых упражнений;
- не стремиться после каждого упражнения подводить обстоятельный итог — более важен эффект последствий.

Приёмы, способствующие поддержанию уровня игровой дисциплины:

- динамичное ведение игры;
- ограничение переключения внимания участников;
- подключение с использованием вопросов, игровых заданий пассивных или проявляющих неигровую активность участников;
- поддержание дисциплины во время игры невербальными методами;
- в случае чрезмерной активности рекомендуется введение новых правил во избежание затягивания игры, например: «Прежде чем высказаться — подними руку», «Регламент выступления — 30 секунд», «Громко смеяться можно только стоя» и т. п.

Особенности моделирования игр

Профориентационные игры двухплановы: игровая ситуация условна, а поведение её участников реально. При этом игровое поведение может совпасть с реальным решением профориентационной проблемы обучающихся. Поэтому игра может оказаться тем стимулятором, который поможет подростку принять решение.

Наличие игрового конфликта — динамического стержня игры, часто реализуемого через специально заданные противоборствующие роли.

Классификация профориентационных игр

1. Игры-«заигрывания»

Не являются строго профориентационными и используются для налаживания контакта с обучающимися. Примером таких игр могут послужить игровые ситуации, используемые в тренингах общения, тренировки памяти и внимания, смекалки. Профориентационными эти игры становятся тогда, когда и внимание, и память, и общение будут соотноситься с конкретными профессиями. Рекомендуются игры «Цепочка профессий», «Угадай профессию», викторина «Предмет труда» и т. п.

2. Игры, моделирующие аспекты профессиональной деятельности

Могут быть ознакомительными и пробными (тренинговыми).

Ознакомительные — информируют школьников об особенностях различных профессий, профессиональных требованиях к сотруднику, условиях труда.

При разработке ознакомительных игр учитываются психологические признаки труда (по Е. А. Климову).

Пробные (тренинговые) игры — направлены на самопознание. В них моделируются производственные отношения, общение.

3. Игры, моделирующие построение личного профессионального плана, профессиональных и жизненных перспектив

Личный профессиональный план строится с учётом следующих факторов: профессиональные склонности, общие и специальные способности, уровень притязаний, информированность о мире профессий, мнение сверстников, мнение родителей, потребность общества в кадрах. Примерами таких игр являются: «Профконсультация», «Защита профессии», «Приёмная комиссия», «Ветеран-бездельник», «Ловушки-капканчики», «Звёздный час».

4. Бланковые игры с классом

Организуются таким образом, чтобы консультант имел возможность играть с каждым в отдельности и со всеми одновременно. При этом у всех игроков имеются свои отдельные бланки, в которых они отражают все свои ходы и результаты. Результаты не должны рассматриваться как традиционная психодиагностика, так

как в данных методиках моделируются довольно сложные объекты, и процедура проводится в явно нестандартных условиях. К методикам данной группы можно отнести следующие: «Купля-продажа», «Я — компаньон», «Торг».

5. Карточные информационно-поисковые системы (профессьянсы)

Карточные профконсультационные методики созданы для использования интригующей формы работы (раскладывание пасьянсов из карт, карточные игры), используются высокоэффективные операциональные возможности карточных технологий и содержательные моменты профессионального самоопределения и планирования жизни.

6. Тематические квесты

Квест — чрезвычайно популярная в настоящее время у молодёжи форма проведения досуга и обучения, многие компании (например, операторы мобильной связи, автодилеры) используют её для продвижения своих товаров и услуг. Квест представляет собой игру (компьютерную или на местности), в которой команды или отдельные игроки в рамках заранее объявленной легенды проходят этапы, последовательно выполняя задания и находя спрятанные или зашифрованные организаторами ключи (коды, ответы на вопросы).

Такая игровая форма может быть использована применительно к любому виду деятельности, в данном случае — к реалиям любой профессии или специальности.

Главные достоинства профориентационных игр — их наглядность, эмоциональная насыщенность. Игровые методы профориентационной работы направлены на активизацию учащихся в профессиональном самоопределении. Игра связана с освоением социальных и профессиональных ролей, с выбором жизненного профессионального пути, поскольку во время игры подросток проигрывает социальные и профессиональные отношения взрослых. Именно игровые методы оказываются своеобразным противовесом общепринятым стандартным формам профориентационной работы в школе, отличающимся неинтересностью, неорганизованностью профориентационных мероприятий, недостаточной активностью подростков в самоопределении.

2. Примеры игр, упражнений и тренингов

«Развитие уверенности в себе» - развитие навыков уверенного поведения.

«Работа в команде» - В современном мире способность действовать в команде, несомненно, является одним из наиболее востребованных личных качеств наряду с надежностью, готовностью помочь, чуткостью, широтой взглядов, терпением и самоуважением. Эти качества необходимы всем, кто хочет строить отношения с другими на основе взаимного уважения, коммуникации и сотрудничества. Сегодняшние упражнения направлены на то, чтобы не только пробудить у членов группы интерес друг к другу, но и сформировать позитивную самооценку у каждого из них. Как показывает опыт, мы испытываем положительные чувства и ценим деловые и личные качества тех людей, которые не вызывают нас на соревнование. К соперникам же мы относимся достаточно противоречиво, в большинстве случаев с неприязнью.

«Развитие коммуникативных навыков» - Невербальное общение, более известное как язык поз и жестов, включает в себя все формы самовыражения человека, которые не опираются на слова. Психологи считают, что чтение невербальных сигналов является важнейшим условием эффективного общения.

Упражнение 1 «Ручки» (командообразование)

Цели: усиление динамики группы после перерыва; выработка стратегий командного взаимодействия; поиск группы стратегии самостоятельного взаимодействия в коллективе; телесно-косвенное ощущение друг друга.

Время: 10 минут.

Необходимо взять ручки. Объединиться по парам. Удерживая ручки только указательными пальцами, надо одновременно сесть и одновременно встать, не уронив ручки. Затем это же упражнение выполняется по три человека. На следующем этапе это же упражнение выполняется всей группой.

Упражнение 2 «В брод с закрытыми глазами»

Цели: выработка стратегий командного взаимодействия; урегулирование целевых и ценностных отношений; выявление лидеров группы; выявление ценности командных отношений.

Время: 15 минут.

Упражнение готовится тренером заранее. В трех - четырех метрах друг от друга наклеиваются линии - ограничители. Между ними в размер шага в хаотическом порядке на пол наклеиваются листы формата А4. Учащихся просят рассчитаться на первый-второй-третий. Далее учащиеся подходят к одной из линий.

Инструкция: «С настоящего момента у участников с номером «три» закрыты глаза, и они не могут говорить. Всей группе необходимо перебраться из пункта А в пункт В. Сейчас вы находитесь в пункте А. Между линиями есть кочки. Вы можете наступать только на них. Если кто-то «сорвется» с кочки, вся группа возвращается в пункт А и начинает движение сначала. Если нарушаются другие правила, группа также возвращается назад и начинает задание сначала. Задание считается выполненным, когда вся группа окажется в пункте В».

Шеринг (Шеринг (от англ. toshare — делиться) — анализ представленных участниками результатов работы, подведение итогов)

Цели: эмоциональное отреагирование; прояснение отношений; прояснение оптимальных стратегий взаимодействия в группе; фокусировка на теме «команда»: переход к теме «моя роль в командной работе».

Время: 5 минут.

Обсуждение впечатлений. Как это было? Что и как удалось/ не удалось? Что помогало/мешало достижению цели? Как это быть командой? Что готовы взять из дальнейшего опыта в следующее упражнение, в учебу, дальнейшую жизнь?

Упражнение 3 «Молекулы»(коммуникативные навыки)

Цель: раскрепощение участников.

Время: 5 минут

Инструкция: Представим себе, что все мы атомы. Атомы выглядят так (показать). Атомы постоянно двигаются и объединяются в молекулы. Число атомов в молекуле может быть разное, оно определяется тем, какое число я назову. Мы все сейчас начнем быстро двигаться, и я буду говорить, например, три. И тогда атомы должны объединиться в молекулы по три атома в каждый. Молекулы выглядят так (показать).

Возможная модификация: скорость движения атомов и собранных молекул зависит от температуры окружающей среды. Если тренер называет отрицательную температуру, движение замедляется или даже останавливается, при повышении — ускоряется.

По завершению упражнения можно задать вопросы: - Как вы себя чувствуете?
- Все ли соединились с теми, с кем хотели?

Упражнение 4 «Побег из тюрьмы»

Цель: развитие способностей к эмпатии, пониманию мимики, языка телодвижений.

Время: 15 минут.

Участники группы становятся в две шеренги лицом друг к другу. Ведущий предлагает задание: "Первая шеренга будет играть преступников, вторая - их сообщников, которые пришли в тюрьму, для того чтобы устроить побег. Между вами звуконепроницаемая стеклянная перегородка. За короткое время свидания (5 минут) сообщники с помощью жестов и мимики должны "рассказать" преступникам, как они будут спасать их из тюрьмы (каждый "сообщник" спасает одного "преступника)". После окончания игры "преступники" рассказывают о том, правильно ли они поняли план побега.

Упражнение 5 «Телеграмма»

Цель: отработка навыков взаимодействия с помощью невербальных средств общения, быстроты реакции, внимания.

Время: 5 минут

Все играющие стоят в кругу и держатся за руки.

В центре круга — водящий. Один из игроков говорит: «Я посылаю телеграмму... Наташе...», называя имя одного из игроков. С этим словами он незаметно пожимает руку стоящему слева или справа (только в одну сторону) от него игроку. Сосед передает телеграмму следующему таким же пожатием руки. Когда послание-пожатие дойдет до адресата, он говорит: «Телеграмму получил. посылаю письмо (перевод, посылку и др.) ... Тане». Темп игры постепенно

нарастает. Если водящий замечает рукопожатие, он перехватывает телеграмму, а его место занимает тот, чье пожатие было замечено.

Обсуждение: участники делятся своими впечатлениями.

Упражнение 6 «Заблудился в лесу» (уверенности в себе)

Время: 10 минут

Участники разбиваются по парам случайным образом (Атомы и молекулы). Участники пары сообщают друг другу свое кодовое слово, на которое он откликается так, чтобы другие не слышали. Затем все закрывают глаза и начинают перемешиваться, пока ведущий не скажет «стоп». После чего все одновременно начинают звать своего товарища кодовым словом, не открывая глаз. Задача участников найти друг друга на голос.

Упражнение 7 «Базар» Каждый участник может «продать» какое – то своё качество, разрекламировав его, так, чтобы другим захотелось его купить.

Рефлексия – 3 мин.

- Как вы сейчас себя чувствуете?

Упражнение 8 «... зато ты» (коллективно)

Время: 15 минут

Оборудование: листы бумаги А4 по числу участников, столько же ручек, можно разноцветных.

Каждый из участников подписывает свой лист и пишет на нем один какой-то свой недостаток, затем передает свой лист другим участникам. Они пишут на его листе «... зато ты...» и далее какое-то положительное качество этого человека: все, что угодно (у тебя очень красивые глаза, ты лучше всех рассказываешь анекдоты).

В конце выполнения задания каждому участнику возвращается его лист.

Рефлексия – 2 мин

- Что вы чувствуете, читая свои листы?

Заключительная часть

Упражнение 9 «Я давно хотел тебе сказать...»

Цель: совершенствование коммуникативной культуры.

Время: 10 минут

Каждому из участников раздаются веревочки с нитками, которые вешаются на шею или завязываются на запястье. Участники тренинга подходят друг к другу и со словами «Я давно хотел тебе сказать, что...» повязывают нитку на веревочку. При этом можно сказать комплимент, обняться, сказать то, чего раньше не мог сказать.

ЗАНЯТИЕ 6. ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ САМООПРЕДЕЛЕНИЕ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ

Форма проведения занятия: метод малых групп.

- Составляющие самоопределения.
- Основные направления, формы и методы групповой работы.

Цели занятия: уточнение знаний педагогов о самоопределении; отработка эффективных моделей педагогического общения; самодиагностика и развитие профессионально важных качеств; индивидуальные и групповые упражнения по теме занятия.

Содержание занятия:

Профессиональное самоопределение - процесс формирования отношения к профессиональной деятельности и способ ее самореализации; длительный процесс согласования внутриличностных и социально-профессиональных потребностей, который происходит на протяжении всего жизненного и трудового пути.

Профессиональное самоопределение рассматривается как активная позиция, стремление к творческой деятельности, самовыражение и самоутверждение в профессиональной деятельности, развитие нравственной культуры и самосознания.

Личностное самоопределение – это определение себя относительно выбранных в обществе критериев становления личности и дальнейшая, действенная реализация себя на основе этих критериев.

Самоопределение – это установление человеком своих собственных возможностей, способностей, выбор человеком критериев, норм оценивания себя, ценностей исходя из требований социума и к требованиям самому себе.

Самоопределение – это динамический процесс, где личность рассматривается как субъект развития способности к самоопределению. Таким образом,

самоопределение личности происходит всю сознательную деятельность человека, и, определив свое отношение к профессиональной деятельности как педагога, можно помочь формировать навыки профессионального самоопределения у обучающихся. Позитивный смысл раннего профессионального самоопределения заключается в том, что благодаря ему, подросток удовлетворяет потребности в самопознании и самоутверждении, у него возникают чувство уверенности в себе и способность полагаться на себя, формируются способы поведения, которые позволят ему справляться с жизненными трудностями и в дальнейшем.

Основные направления, формы и методы групповой работы по самоопределению

Групповая работа – это мощный потенциал для решения многих задач сомоопределения:

- формирование нового уровня мышления, устойчивого внимания;
- формирование широкого спектра способностей и интересов;
- формирование интереса к другому человеку как к личности;
- развитие интереса к себе, стремления разобраться в своих способностях, поступках;
- формирования адекватных форм утверждения самостоятельности, личностной автономии;
- развитие чувства собственного достоинства, внутренних критериев самооценки;
- развитие форм и навыков личностного общения в группе, способов взаимопонимания;
- формирование первичных навыков самоанализа;
- развитие моральных качеств, форм сочувствия и сопереживания другим людям.

Главное направление в работе в группе - дать возможность проявить себя в деле, способствовать реализации их возможностей. Поэтому среди психолого -

педагогических **форм и методов** работы в группе выделяют ряд наиболее эффективных. Так к ним относятся:

Метод беседы - один из методов педагогики и психологии, который предполагает получение информации по изучаемой на основе вербальной коммуникации как от личности, членов группы, так и от окружающих их людей. В последнем случае беседа выступает как элемент метода обобщения независимых характеристик.

Проблемные вопросы для группового обсуждения:

Что такое самоопределение?

Зачем педагогу профессионально самоопределяться?

Связь профессионального самоопределения с мировоззрением человека

Влияние профессионального самоопределения на жизненную позицию.

Деловая игра - метод имитации ситуаций, моделирующих профессиональную или иную деятельность путем игры, в которой участвуют различные субъекты, наделенные различной информацией, ролевыми функциями и действующие по заданным правилам.

Участникам предлагается поделиться на микрогруппы по три человека, и распределить между собой роли «Работник», «Работодатель», «Наблюдатель». Задача работника убедить работодателя, что он обладает личными и профессиональными качествами, для устройства на работу. Наблюдатель смотрит, как он это делает (мимика, поза, выражение лица, жесты интонация). Обсуждение в тройках о том, кто и на что обратил внимание, обмен мнениями, затем замена ролей. Завершается деловая игра групповым обсуждением.

Ключевые вопросы для группового обсуждения:

Что было трудным в процессе убеждения?

Какая роль сложнее?

Знаете ли вы свои положительные стороны?

Влияет ли самоопределение на процесс убеждения?

Метод групповой тематической дискуссии. Участникам предлагается поделиться на две группы. Одна группа — это участники считающие, что

профессиональное самоопределение имеет важное первостепенное значение для достижения успеха в жизни. Вторая - участники считающие, что профессионально самоопределяться нет необходимости, так как, за человека все решают другие люди (родители, учителя, государство). В процессе дискуссии важно аргументировать свои ответы.

Часто дискуссия принимает острый характер (когда заявляемая проблема касается жизненных принципов и личных переживаний участников), и стороны не достигают единодушия. Но такая дискуссия может подвигнуть человека задуматься, изменить или пересмотреть свои установки. У подростков эти споры проходят более жарко, чем у взрослых, но и изменениям они поддаются проще. Чтобы спор не вышел за пределы тренинга, ведущему нужно подытожить рассуждения всех сторон и обсудить сходство и различие позиций.

Метод ролевой игры. Участникам предлагается составить «Алгоритм самоопределения», определяющий этапы самопрезентации себя в профессии. Желаящие участники по очереди самопрезентуют себя в роли «Работника» по «Алгоритму самоопределения». Остальные участники поддерживают выступающего аплодисментами.

В ролевых играх участникам предоставляется возможность:

- показать существующие стереотипы реагирования в тех или иных ситуациях;
- разработать и использовать новые стратегии поведения;
- отработать, пережить, свои внутренние опасения и проблемы.

Ролевые игры — это небольшие сценки спланированного или произвольного характера, отражающие модели жизненных ситуаций.

Ролевые игры бывают двух типов:

- на этапе актуализации проблемы.
- на этапе отработки навыков.

Психологическое консультирование. При завершении занятия участников могут возникнуть не проясненные вопросы. В этом случае, возможно использовать специальную деятельность по оказанию помощи в проблемных ситуациях. Суть

консультирования состоит в специальной организации процесса общения, помогающей человеку актуализировать его резервные и ресурсные возможности, обеспечивающие успешный поиск возможностей выхода из проблемной ситуации. Консультирование сосредоточено на ситуации и личностных ресурсах, на помощи в самостоятельном принятии ответственного решения. При психологическом консультировании консультант работает не с фактами объективной жизни, а с фактами переживаний.

Данные методы и формы работы могут использоваться как с педагогическими работниками, так и с подростками, могут реализовываться как самостоятельные, так и в качестве социально- психологический тренинга, объединяющего в себе вышеперечисленные формы и методы работы.

ЗАНЯТИЕ 7. МОТИВАЦИЯ ЛИЧНОСТИ КАК ДВИЖУЩАЯ СИЛА ДЛЯ ДОСТИЖЕНИЯ ЦЕЛИ

Форма проведения занятия: групповой тренинг.

- Составляющие мотивации профессионального самоопределения.
- Примеры упражнений и заданий.

Цели занятия: уточнение знаний педагогов о мотивации профессионального самоопределении; отработка эффективных моделей мотивационной деятельности; развитие внутренней мотивации для достижения цели.

- Основные термины и понятия.

Содержание занятия:

Мотивы профессиональной деятельности - внутренние побуждения, определяющие направленность профессиональной активности человека в целом и ориентации человека на саму профессиональную деятельность (процесс, результат и др.) или на сопутствующие ей факторы (заработок, льготы и др.). Помимо функции побуждения и направления деятельности, мотив выполняет также смыслообразующей функцию, сообщая определенный личностный смысл целям. Часто мотив не осознается, а побуждает деятельность, а цель направляет ее

Цель - осознанный образ предвосхищаемого результата, на достижение которого направлено действие человека, выбор возможных способов осуществления действий. Целеобразование — это сложный, творческий процесс, зависящий от умений, знаний и способностей человека. Происходит осмысление собственных потребностей, выстраивается их иерархия, возникают интересы, принимаются решения, то есть происходит самоопределение.

Осознанная мотивация обеспечивает профессиональную активность, уверенность в своих силах, самореализацию, позволяет сохранить самоконтроль, успешно выполнять профессиональную деятельность.

Упражнение 1. «Броуновское движение» (коммуникативные навыки)

Цель: раскрепощение участников.

Инструкция: представим себе, что все мы атомы. Атомы постоянно двигаются хаотично и объединяются в молекулы. Число атомов в молекуле может быть разное, оно определяется тем, какое число я назову. Мы все сейчас начнем быстро двигаться, и я буду говорить, например, четыре. И тогда атомы должны объединиться в молекулы по четыре атома в каждый.

Возможная модификация: движение атомов и собранные молекулы зависит от задачи. Если тренер называет, например цвет волос, время года по дате рождения, старший – младший в семье и т. д.

По завершению упражнения можно задать вопросы: - Как вы себя чувствуете? - Все ли соединились с теми, с кем хотели? – Вас выбирали или выбирали вы?

Упражнение 2. Игра, моделирующая построение личной профессиональной мотивации, профессиональных и жизненных перспектив

Цель: погружение участников в проблему.

Инструкция: Участникам предлагается разделиться на три команды. Методом мозгового штурма каждая команда обсуждает и делает записи по следующим вопросам: «Внешняя мотивация», «Внутренняя мотивация», «Влияние мотивации на выбор профессии». Затем каждая команда по очереди представляет результаты своей работы, основные тезисы по теме. Участники других команд задают вопросы.

Совместное обсуждение позволяет более детально изучить проблему и проанализировать собственные мотивы профессиональной деятельности.

Вопросы для группового обсуждения:

Какая мотивация важнее?

Каким образом связаны мотивация и жизненная перспектива?

Упражнение 3. «Принятие решения». Упражнения, как эффективное средство активизации профессионального самоопределения

Инструкция: Участникам предлагается поделиться на микрогруппы по три человека, и распределить между собой роли «Рассказчик», «Слушатель», «Наблюдатель». Задача «рассказчика» рассказать «слушателю» о том, что он хочет и какое решение в связи с этим принял, каков будет алгоритм его действий. Наблюдатель смотрит как «Рассказчик» это делает (мимика, поза, выражение лица, жесты интонация). Обсуждение в тройках о том, кто на что обратил внимание, обмен мнениями, затем замена ролей. Завершается деловая игра групповым обсуждением.

Ключевые вопросы для группового обсуждения:

Что было трудным в процессе убеждения?

Какая роль сложнее?

Легко ли принимать решение?

Влияет ли значимость желания на принятие решения?

Упражнение 4. «За и против». Особенности моделирования ситуации

Наличие игрового конфликта является динамическим стержнем игры. Специально заданные противоборствующие роли стимулирует принятие решения.

Инструкция: Участникам предлагается разделиться на две команды. Первая команда отстаивает точку зрения, что главное в профессии и в жизни — это внешняя мотивация: высокая з/п; комфортные условия проживания, красивая одежда, ожидание похвалы от других и т.д.

Другая команда отстаивает точку зрения, что главное в профессии и в жизни — это внутренняя мотивация: желание приносить пользу другим, самоудовлетворение от деятельности, мечта детства и т.д.

Каждая команда по очереди дискутирует со своими оппонентами, предоставляет аргументы, обоснование своей точки зрения. Итогом упражнения должно стать общее мнение, что и «Внешняя мотивация», «Внутренняя мотивация» важны для полноценного функционирования человека. Совместное обсуждение позволяет более детально изучить проблему и проанализировать собственные мотивы профессиональной деятельности.

Упражнение 5. «Входной билет». По методу неоконченных предложений

Цель: выработка стратегий командного взаимодействия; регулирование мотивационных отношений; формирование навыка осознания собственной мотивации.

Инструкция: Каждому участнику предлагается на листе бумаги, поделив его пополам написать ответ на вопрос (10 раз) в каждой колонке.

«Что я хочу?»:

«В жизни»

«В профессии»

После заполнения таблицы необходимо выбрать пять наиболее важных желаний, выделив их цветной пастой. Затем выбрать в каждой колонке одно особенно важное – оно и будет «входным билетом» в осознанную жизнь и профессию. Все участники по очереди озвучивают содержание «входного билета». Завершается упражнение групповым обсуждением.

Ключевые вопросы для группового обсуждения:

Что было трудным в процессе написания желаний?

Какие желания особенно сложнее, личные или профессиональные?

Легко ли выбирать?

Влияет ли значимость желания на принятие решения?

Заключительная часть

Упражнение 6. «Я хочу тебе сказать...»

Цель: совершенствование коммуникативной культуры, аналитического навыка, умения подводить итоги.

Каждый из участников подходит друг к другу по очереди и со словами «Я хочу тебе сказать, что...» передает предмет. При этом можно сказать:

благодаря тебе я...:

ты мне помог...;

сегодня я узнал...;

самое важное в жизни...

Рефлексия способствует анализу представленных участниками результатов работы, подведение итогов, эмоциональному реагированию, прояснение отношений, стратегий взаимодействия в группе, фокусировке на теме «Мотивация и целеполагание», и, в целом осознанному отношению к профессиональному выбору.

ЗАНЯТИЕ 8. ВЛИЯНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА ЛИЧНОСТЬ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ

Форма проведения занятия:

- Составляющие профессиональной деятельности.
- Примеры упражнений и заданий.

Цели занятия: уточнение знаний педагогов о профессионального деятельности и личностных особенностях, профилактика проявлений синдрома эмоционального выгорания, развитие внутренних ресурсов.

- Основные термины и понятия.

Содержание занятия:

Профессиональная деятельность - вид трудовой деятельности, являющийся источником существования и требующий определенной квалификации, которая приобретается в ходе специальной подготовки и опыта работы

Синдром профессионального выгорания — это состояние эмоционального, умственного истощения, возникающего в результате хронического стресса и усталости на работе. Развитие данного синдрома характерно для профессий, где доминирует оказание помощи людям (медицинские работники, педагоги и др.).

Эмоциональное выгорание — это выработанный личностью механизм психологической защиты, в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на психотравмирующее воздействие. Эмоционального выгорание представляет собой приобретенный стереотип эмоционального профессионального

поведения, которое позволяет экономить энергетические ресурсы. «Выгорание» может отрицательно сказаться на выполнении профессиональной деятельности и отношении с партнерами. Выгорание является эмоциональным истощением, следующим из стресса межличностного взаимодействия.

Профессиональная деформация – изменение личностных качеств субъекта в процессе профессиональной деятельности, когда работа становится все тяжелее и тяжелее, а способность выполнять ее все меньше и меньше.

Симптомы: бессонница, раздражительность, подозрительность, ригидность, растущая тревога, общая негативная установка на жизненные перспективы, легко возникающее чувство гнева.

Осознание наличия эмоционального выгорания и профессиональной деформации педагогом и коррективировка возникших личностных изменений обеспечивает профессиональную активность, уверенность в своих силах, самореализацию, позволяет сохранить самоконтроль, успешно выполнять профессиональную деятельность.

Упражнение 1. «Встреча» (коммуникативные навыки)

Цель: раскрепощение участников.

Инструкция: Группа становится в круг. Представим себе, что вы не знакомы. Все участники, по очереди выходя вперед, представляются и делают при этом, какое участники либо движение, жест, принимают ту или иную позу, стараясь продемонстрировать свое отношение к собственному имени. Затем все остальные участники повторяют движение вышедшего вперед участника.

Возможная модификация: движение может передаваться по кругу, после каждого представления вся группа пытается догадаться, какое чувство хотел выразить выступающий.

По завершению упражнения можно задать вопросы: - Как вы себя чувствуете? - Все ли повторяли так, как вы хотели? – Что для вас было более комфортным, показывать или повторять?

Упражнение 2. «Мозговой штурм», моделирование Симптомов профессионального выгорания и профессиональной деформации

Цель: погружение участников в проблему.

Инструкция: Участникам предлагается разделить на три команды. Методом мозгового штурма каждая команда обсуждает и делает записи по следующим вопросам: «Влияние профессии на личность», «Синдром эмоционального выгорания», «Профессиональная деформация». Затем каждая команда по очереди представляет результаты своей работы, основные тезисы по теме. Участники других команд задают вопросы. Совместное обсуждение позволяет более детально изучить проблему и проанализировать наличия у себя симптомов эмоционального выгорания и профессиональной деформации.

Вопросы для группового обсуждения:

Синдром эмоционального выгорания - неизбежный процесс?

Каким образом связаны профессиональная деятельность и личность?

Упражнение 3. «Простая рефлексия содержания». Упражнения, как эффективное средство активизации самоанализа в профессиональной деятельности

Инструкция: Участникам предлагается поделиться на микрогруппы по три человека, и распределить между собой роли «Рассказчик», «Слушатель», «Наблюдатель». Задача «рассказчика» рассказать «слушателю» о чем-либо. Задача «Слушателя», используя простую рефлексию содержания, возвращает клиенту несколько последних слов, с тем чтобы помочь рассказчику найти ответы на свои вопросы, решение и действия, которые он будет предпринимать. Наблюдатель смотрит как «Рассказчик» это делает (мимика, поза, выражение лица, жесты интонация). Обсуждение в тройках о том, кто на что обратил внимание, обмен мнениями, затем замена ролей. Завершается упражнение групповым обсуждением.

Ключевые вопросы для группового обсуждения:

Что было трудным в процессе простой рефлексии содержания?

Какая роль сложнее?

Помогала ли простой рефлексии содержания сформулировать решение?

Влияет ли рефлексия на эмоциональное состояние?

Упражнение 4. «Простая рефлексия чувств». Особенности моделирования ситуации

Наличие игрового конфликта является динамическим стержнем игры. Специально заданные противоборствующие роли стимулирует принятие решения.

Инструкция: Участникам предлагается разделить на две команды. Первая команда отстаивает точку зрения, что главное в профессии и в жизни – это

Внешняя мотивация: высокая з/п; комфортные условия проживания, красивая одежда, ожидание похвалы от других и т.д.

Другая команда отстаивает точку зрения, что главное в профессии и в жизни — это

Внутренняя мотивация: желание приносить пользу другим, самоудовлетворение от деятельности, мечта детства и т.д.

Каждая команда по очереди дискутирует со своими оппонентами, предоставляет аргументы, обоснование своей точки зрения. Итогом упражнения должно стать общее мнение, что и «Внешняя мотивация», «Внутренняя мотивация» важны для полноценного функционирования человека. Совместное обсуждение позволяет более детально изучить проблему и проанализировать собственные мотивы профессиональной деятельности.

Упражнение 5. «Я себя слышу и делаю для себя». По методу неоконченных предложений

Цель: выработка стратегий взаимодействия с другими; регулирование эмоциональных состояний; формирование навыка осознания собственной стратегий поведения.

Инструкция: Каждому участнику предлагается на листе бумаги, поделив его пополам написать ответ на вопрос (10 раз).

«Что я могу делать для себя?»:

«В жизни»

«В профессии»

После заполнения необходимо выбрать пять наиболее важных действий, выделив их цветной пастой, написанные и выбранные действия будут ресурсом восстановления и поддержки вашего эмоциональных состояний и осознания себя в

жизни и профессии. Все участники по очереди (по желанию) озвучивают содержание своих записей. Завершается упражнение групповым обсуждением.

Ключевые вопросы для группового обсуждения:

Что было трудным в процессе написания действий?

Какие действия особенно сложные, личные или профессиональные?

Легко ли выбирать?

Влияет ли значимость желания на принятие решения?

Заключительная часть

Упражнение 6. «Я хочу с тобой поделиться...»

Цель: совершенствование коммуникативной культуры, аналитического навыка, умения подводить итоги.

Каждый из участников подходит друг к другу по очереди и со словами «Я хочу тебе сказать, что...» передает предмет. При этом можно сказать:

благодаря тебе я...:

ты мне помог...;

сегодня я узнал...;

самое важное в жизни...

Рефлексия способствует анализу представленных участниками результатов работы, подведение итогов, эмоциональному от реагирования, прояснение отношений, стратегий взаимодействия в группе, фокусировке на теме «Влияние профессиональной деятельности на личность преподавателя», и, в целом осознанному отношению к профессиональной деятельности.

ЗАНЯТИЕ 9. ЭМОЦИОНАЛЬНАЯ ОТКРЫТОСТЬ КАК СПОСОБ СНЯТИЯ БАРЬЕРОВ ОБЩЕНИЯ

Форма проведения занятия: групповой тренинг.

- Составляющие эмоциональной открытости, типология барьеров общения.
- Примеры упражнений и заданий.

- **Цели занятия:** уточнение знаний педагогов об эмоциональной открытости и классификации барьеров общения; отработка эффективных моделей открытого общения и развитие осознания собственных барьеров общения.

- Основные термины и понятия.

Общение – это сложный многогранный процесс взаимодействия людей, передача информации, выражение отношения друг к другу; процесс взаимовлияния друг на друга и процесс сопереживания и взаимного понимания друг друга.

Общение характеризуется: содержанием, функцией, сторонами, манерой и стилем.

Содержание – передача информации, восприятие, взаимодействие, управление.

Составляющие общения: коммуникативная сторона - обмен информацией между общающимися, интерактивная- обмен действиями, перцептивная- процесс восприятия и познания друг друга, и как следствие установление взаимопонимания.

Коммуникативный барьер представляет собой психологическое препятствие на пути адекватной передачи информации между партнерами по общению. Виды барьеров:

Барьеры понимания - невыразительность быстрота речи, нелогичность речи, сложность восприятия.

Барьеры социально-культурных различий — это социальные, политические, культурные религиозные различия, которые приводят к разной интерпретации тех или иных понятий, употребляемых в процессе коммуникации.

Барьеры отношения – чувство недоверия и неприязни к своему партнеру, которое распространяется и на передаваемую им информацию.

Упражнение 1. «Автограф» (коммуникативные навыки)

Цель: раскрепощение участников.

Инструкция: представим себе, что вы не знакомы. Постоянно двигаясь вам необходимо собрать как можно больше подписей на своем листе бумаги. Число подписей может быть разное, оно может быть в виде автографа, так и в виде рисунка. Вы можете ходить сами или ждать, когда подойдут к вам.

Возможная модификация: движение и собранные автографы определяется задачей. Если тренер называет, например лист бумаги передается по кругу, каждый участник подходит по очереди и т. д.

Рефлексия: все участники по очереди отвечают на вопросы. Как они себя чувствуют? – Много ли подписей они собрали? – Вас выбирали или выбирали вы?

Упражнение 2. Игра, моделирующая построение личной модели общения и эмоциональной открытости в профессиональной деятельности

Цель: погружение участников в проблему.

Инструкция: Участникам предлагается разделиться на три команды. Методом мозгового штурма каждая команда обсуждает и делает записи по следующим вопросам: «Что такое общение», «Барьеры общения», «Эмоциональная открытость». Затем каждая команда по очереди представляет результаты своей работы, основные тезисы по теме. Участники других команд задают вопросы. Совместное обсуждение позволяет более детально изучить проблему и проанализировать своего общения в профессиональной деятельности.

Вопросы для группового обсуждения:

Как общение влияет на профессиональную деятельность?

Каким образом связаны эмоциональная открытость и понимание друг друга в процессе общения?

Какие барьеры общения вы обнаружили у себя?

Упражнение 3. «Степень близости между собеседниками в процессе общения»

Цель: исследование степень близости, личного пространства и расстояния между собеседниками в процессе общения.

Инструкция: Участникам предлагается поделиться на микрогруппы по три человека, и распределить между собой роли «Рассказчик», «Слушатель», «Наблюдатель». Задача «рассказчика» рассказать «слушателю» о чем либо, но меняя расстояние между партнерами определенным образом:

- сесть очень близко, практически соприкасаясь;
- сесть на расстоянии 1,5 метра друг от друга;

- сесть спиной к спине;
- сесть друг напротив друга, на удобном для обоих расстоянии.

Наблюдатель смотрит как «Рассказчик» это делает (мимика, поза, выражение лица, жесты интонация). Обсуждение в тройках о том, кто, на что обратил внимание, обмен мнениями, затем замена ролей. Завершается деловая игра групповым обсуждением.

Ключевые вопросы для группового обсуждения:

Как менялось поведение и чувства в зависимости от расстояния?

Какое расстояние для вас наиболее комфортнее?

Легко ли общаться, не видев собеседника?

Влияет ли расстояние на результат общения?

Упражнение 4. «Родство душ». Особенности моделирования ситуации.

Наличие игрового конфликта является динамическим стержнем игры. Специально заданные противоборствующие роли стимулирует принятие решения.

Инструкция: Участникам предлагается разделить на пары, партнеры встают друг напротив друга и определяют, кто из них будет ведущим, кто ведомым. Ведущий начинает с медленных, однообразных движений, партнер повторяет движения. Их задача добиться синхронных движений. Партнеры должны смотреть друг другу в глаза, чтобы между ними возникла эмоциональная интуитивная связь, тесный контакт, и развить тем самым чувство взаимной связи. Затем партнеры меняются ролями. Если партнеры успешно взаимодействуют друг с другом, то можно предложить вариант совместных движений без распределения ролей, роли ведущего и ведомого плавно перетекают друг в друга.

Рефлексия. Каждый участник по очереди говорит о том, что было особенно сложным, что помогало понимать партнера, как достигали синхронных движений, что в этом мешало? Совместное обсуждение позволяет более детально изучить особенности своего эмоционального контакта и проанализировать собственные барьеры в профессиональной деятельности.

Упражнение 5. «Регуляция эмоционального напряжения в процессе общения». По методу неоконченных предложений

Цель: выработка стратегий открытого взаимодействия; формирование навыка регуляции эмоционального напряжения.

Инструкция: Каждому участнику предлагается обратиться с посланием к любому из группы, используя одну из перечисленных **техник**:

-Подчеркивание общности. «Мы с тобой одной крови» (например, наблюдательность, изобретательность и т. д.)

-Подчеркивание значимости. «Мне кажется ценным то, что ты делаешь» (Пример: «Ты знаешь, твоя выдержка меня поражает»)

-Вербализация чувств. «Я огорчен...», «Меня тревожит...» (Пример: «Я удивлен твоему отношению»)

-Использование метафор. «Я чувствую себя как...» («Я чувствую себя на седьмом небе»)

После завершения обращения каждого участника, необходимо записать свое послание и разместить его на ватмане как общее послание для Всех. Выбрать пять наиболее важных посланий, выделив их цветом.

Завершается упражнение групповым обсуждением.

Ключевые вопросы для группового обсуждения:

Что было трудным в процессе формулировки и произнесения послания?

Какие послания особенно сложны, личные или профессиональные?

Легко ли выбирать?

Что происходит с процессом общения при использовании техник?

Заключительная часть

Упражнение 9 «Спасибо тебе за то, что...»

Цель: совершенствование коммуникативной культуры, аналитического навыка, умения подводить итоги.

Каждый из участников подходят друг к другу по очереди и со словами «Спасибо тебе за то, что ...» передает предмет. При этом можно сказать:

благодаря тебе я...:

ты мне помог...;

сегодня я узнал...;

самое важное в жизни...

Рефлексия способствует анализу представленных участниками результатов работы, подведению итогов, эмоциональному реагированию, прояснению отношений, стратегий взаимодействия в группе, фокусировке на теме «Эмоциональная открытость и барьеры общения», и, в целом осознанному отношению к профессиональному выбору.

ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Материально-технические условия реализации программ

Вид ресурса ¹	Характеристика ресурса и количество
Кабинет учебный	Мультимедийное оборудование, столы, стулья (по количеству слушателей), флешкарты, канцелярские принадлежности.
Компьютерный класс	Компьютеры по количеству слушателей, принтер

Учебно-методическое обоснование программы

Вид ресурса	Характеристика ресурса и количество
Литература	1. Анн Л. Ф. Психологический тренинг с подростками.- СПб: Питер, 2005. 2. Грецов А.Г. Выбираем профессию: советы практического психолога. СПб.: Питер, 2007. - 216 с. 3. Грецов А.Г. Тренинг общения для подростков. СПб., 2005 4. Денисенко В.А. Инновационное направление развития современной науки образования // Инновации в образовании. 2006. - № 3.- С. 3-11. 5. Концепция демографической, политики Российской Федерации на период до 2025 года. 6. Соловцова Е. Профессиональная ориентация, деятельность и личностная одаренность. Что такое одаренность, способность и зачем их надо учитывать при профориентации//Народное образование. - 2006.-№ 8. - С.189-193.
Электронные	Пилюгина Е. И., Иванова Режим доступа: URL

¹ К ресурсам могут быть отнесены аудитории, специализированные аудитории и/или лаборатории, производственные площадки, программные средства и т.п.

ресурсы	М. Д. Актуальность профориентационной работы в образовательных учреждениях // Молодой ученый. - 2017. - №15. - С. 619-623.	https://moluch.ru/archive/149/42233/
	Резапкина Г.В. методический кабинет профориентации.	Режим доступа: http://metodkabi.net.ru/index.php?id=glavn#ur
	Требования к ведущему тренинга.	Режим доступа: https://lektsii.org/15-74079.html
	Формы и методы профориентационной работы с учащимися.	Режим доступа: http://xn--c1aoidc0a.xn--p1ai/doc/3_3_3_1.pdf
	Центр тестирования и развития «Гуманитарные технологии».	Режим доступа: www.proforientator.ru

Кадровые ресурсы

Вид ресурса	Характеристика ресурса и количество
лектор	Преподаватели, 3 человека, имеющие: - Высшее образование - специалитет или магистратура, направленность (профиль) которого, как правило, соответствует преподаваемому учебному модулю Образовательной программы; - Дополнительное профессиональное образование на базе

	высшего образования, направленность (профиль) которого, соответствует преподаваемому учебному модулю; - опыт работы в области профессиональной деятельности, осваиваемой слушателями или соответствующей преподаваемому учебному модулю.
--	--

ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ
(формы промежуточной и/или итоговой аттестации)

Наименование разделов (модулей, тем)	Вид оценочной процедуры	Шкала оценки (баллы, «зачтено» / «не зачтено»)
Модуль 1. Инновационные технологии, формы и методы профориентации.	тест	10-6 баллов – пройден тест 5-0 баллов– не пройден тест
Модуль 2. Профессионально-педагогическое саморазвитие педагога		
ИТОГОВАЯ АТТЕСТАЦИЯ	тест	«зачтено» / «не зачтено»

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

Методика №1. Оценка готовности преподавателя к проведению профориентационных мероприятий со школьниками и их родителями (законными представителями)

Уважаемый коллега! Просим Вас выразить мнение по организации профориентационной работы и сформированным знаниям и умениям в этой области, связанных с Вашей работой и коллектива, в котором Вы трудитесь. Ответьте, пожалуйста, на вопросы.

I. Знания о профориентации

1. Что такое профессиональное самоопределение? (Вписать) _____

2. Что такое профессиональный выбор? (Вписать) _____

3. Что такое профессиональный план? (Вписать) _____

II. Методы и формы

4. Какие формы профориентационной работы Вы знаете? (Вписать) _____

5. Какие практикоориентированные мероприятия со школьниками и их родителями Вы проводили? (Вписать) _____

6. Какие формы профориентационной работы со школьниками Вы считаете наиболее эффективными? (Вписать) _____

7. Какие формы профориентационной работы с родителями вы считаете наиболее эффективными? _____

8. Какие, по вашему мнению организационные мероприятия образовательной организации по профориентации могли бы способствовать их результативности. _____

III. Знания о специальностях и профессиях (в баллах от 1 до 10).

9. Можете ли Вы провести консультирование школьников и родителей (оцените в баллах от 1 до 10)

9.1. О специальностях подготовки в колледже

9.2. О получаемых квалификациях

9.3. О востребованности специалистов

9.4. О продолжении учебы в профильном ВУЗе

9.5. О возможном карьерном росте

9.6. О профессионально-личностных качествах будущих медработников

10. На результативность Вашей профориентационной работы влияет (оцените в баллах от 1 до 10)

10.1. Знания о профессии

10.2. Умения владеть эффективными приемами общения

10.3. Умения работать с аудиторией школьного возраста

10.4. Умение владеть современными приемами и методами профориентации

10.5. Личная ответственность

10.6. Материальное стимулирование

10.7. Моральное удовлетворение

10.8. Признание в коллективе

10.9. Обучение (дополнительная подготовка) по проведению профориентационной работы

10.11. Организация и руководство профориентационной работой в колледже

11. Укажите, пожалуйста, в какой степени Вы удовлетворены вовлеченностью в профориентационную работу колледжа (варианты ответов: полностью удовлетворен; трудно сказать; пожалуй, не удовлетворен; полностью не удовлетворен)

12. Оцените Ваше отношение к необходимости проведения профориентационных мероприятий:

12. 1. отношение в высшей степени положительное;

12. 2. отношение положительное;

12. 3. нейтральное;

12. 4. отношение отрицательное;

12. 5. отношение в высшей степени отрицательное.

Методика №2. Методика диагностики «помех» в установлении эмоциональных контактов (В.В. Бойко)

Методика направлена на выявление уровня эмоциональной эффективности в общении и выявление типа эмоциональных помех.

Инструкция. Прочитайте каждое суждение и ответьте на него «да», если согласны с ним, или «нет», если не согласны.

Текст опросника.

1. Обычно к концу рабочего дня на моем лице заметна усталость.
2. Случается, что при первом знакомстве эмоции мешают мне произвести более благоприятное впечатление на партнеров.
3. В общении мне часто не достает эмоциональности, выразительности.
4. Пожалуй, я кажусь окружающим слишком строгим.
5. Я в принципе против того, чтобы изображать учтивость, если тебе не хочется.
6. Я обычно умею скрыть вспышки эмоций от партнеров.
7. Часто в общении с коллегами я продолжаю думать о своем.
8. Бывает, я хочу выразить партнеру эмоциональную поддержку (внимание, сочувствие, переживание), но он этого не чувствует.
9. Чаще всего в моих глазах или выражении лица видна озабоченность.
10. В деловом общении я стараюсь скрывать свои симпатии к партнерам.
11. Все мои неприятные переживания обычно написаны на моем лице.
12. Если я увлекаюсь разговором, то моя мимика становится излишне выразительной.
13. Пожалуй, я несколько скован, зажат.
14. Я обычно нахожусь в состоянии нервного напряжения.
15. Обычно я чувствую дискомфорт, когда приходится обмениваться рукопожатиями в деловой обстановке.
16. Иногда близкие люди одергивают меня: расслабь мышцы лица, не криви губы, не морщи лицо и т.д.
17. Разговаривая, я излишне жестикулирую.
18. Обычно в новой ситуации мне трудно быть раскованным, естественным.
19. Пожалуй, мое лицо часто выражает печаль или озабоченность, хотя на душе спокойно.
20. Мне затруднительно смотреть в глаза при общении с малознакомым человеком.
21. Если я хочу, то мне всегда удастся скрыть свою неприязнь к плохому человеку.
22. Мне часто почему-то бывает весело без всякой причины.
23. Мне очень просто сделать, по собственному желанию или по заказу, разные выражения лица: изобразить печаль, радость, испуг, отчаяние и т.д.
24. Мне говорили, что мой взгляд трудно выдержать.
25. Мне что-то мешает выразить теплоту, симпатию человеку, даже если я испытываю эти чувства к нему.

Анализ результатов

Ответы испытуемых сопоставляются с «ключом». За каждый ответ «да» начисляется один балл. Заключение на уровне эмоциональной эффективности в общении делается исходя из суммы набранных баллов (она может колебаться от 0 до 25). Эмоциональные помехи объединены в пять групп. Если испытуемый набрал 3 и более баллов по какой-либо группе, то делается вывод о наличии конкретных «помех в установлении эмоциональных контактов».

«Помехи» в установлении эмоциональных контактов	Номера вопросов и ответы по «ключу»
Неумение управлять эмоциями, дозировать их	+1, -6, +11, +16, -21
Неадекватное проявление эмоций	-2, +7, +12, +17, +22
Негибкость, неразвитость, невыразительность эмоций	+3, +8, +13, +18, -23
Доминирование негативных эмоций	+5, +9, +14, +19, +24
Нежелание сближаться с людьми на эмоциональной основе	+5, +10, +15, +20, +25
Итого	

Уровни эмоциональной эффективности в общении

Первый уровень (0-2 балла) – испытуемый плохо видит себя со стороны либо в своих ответах неискренен.

Второй уровень (3-5 баллов) – эмоции обычно не мешают общаться с партнерами.

Третий уровень (6-8 баллов) – имеются некоторые эмоциональные проблемы в повседневном общении.

Четвертый уровень (9-12 баллов) – эмоции в некоторой степени осложняют взаимодействие с партнерами.

Пятый уровень (13 и более баллов) эмоции явно мешают устанавливать контакты с людьми.

Методика №3. Оценка профессиональной направленности личности педагога

Инструкция: «В данном опроснике перечислены свойства, которые могут быть присущи Вам в большей или меньшей степени. При этом, соответственно, возможны два варианта ответов:

а) верно, описываемое свойство типично для моего поведения или присуще мне в большей степени;

б) неверно, описываемое свойство нетипично для моего поведения или присуще мне в минимальной степени.

Прочитав утверждение и выбрав один из вариантов ответа, отметьте его на листе ответов, зачеркнув нужную букву.

1. Я бы вполне мог жить один, вдали от людей (а, б)
2. Я часто побеждаю других своей самоуверенностью (а, б).
3. Твердые знания по моему предмету могут существенно облегчить жизнь человека (а, б).
4. Люди должны больше, чем сейчас, придерживаться законов морали (а, б).
5. Я внимательно читаю каждую книгу, прежде, чем вернуть её в библиотеку (а, б).
6. Мой идеал рабочей обстановки – тихая комната с рабочим столом (а, б).
7. Люди говорят, что мне нравится все делать своим оригинальным способом (а, б).
8. Среди моих идеалов видное место занимают личности ученых, сделавших большой вклад в свой предмет (а, б).
9. Окружающие считают, что на грубость я просто не способен (а, б).
10. Я внимательно слежу за тем, как я одет (а, б).
11. Бывает, что все утро я ни с кем не хочу разговаривать (а, б).
12. Мне важно, чтобы во всем, что меня окружает, не было беспорядка (а, б).

13. Большинство моих друзей – люди, интересы которых лежат в сфере моей профессии (а, б).
14. Я подолгу анализирую свое поведение (а, б).
15. Дома я веду себя за столом так же, как в ресторане (а, б).
16. В компании я представляю другим возможность шутить и рассказывать всякие истории (а, б).
17. Меня раздражали люди, которые не могут быстро принимать решения (а, б).
18. Если у меня есть немного свободного времени, то я предпочитаю почитать что-нибудь по моей дисциплине (а, б).
19. Мне неудобно дурачиться в компании, даже если другие это делают (а, б).
20. Иногда я люблю позлословить об отсутствующих (а, б).
21. Мне очень нравится приглашать гостей и развлекать их (а, б).
22. Я редко выступаю вразрез с мнением коллектива (а, б).
23. Мне больше нравятся люди, хорошо знающие свою профессию, независимо от их личностных особенностей (а, б).
24. Я не могу быть равнодушным в проблемам других (а, б).
25. Я всегда охотно признаю свои ошибки (а, б).
26. Худшее наказание для меня – быть закрытым в одиночестве (а, б).
27. Усилия, затраченные на составление планов, не стоят этого (а, б).
28. В школьные годы я пополнял свои знания, читая специальную литературу (а, б).
29. Я не осуждаю человека за обман тех кто позволяет себя обманывать (а, б).
30. У меня не возникает внутреннего протеста, когда меня просят оказать услугу (а, б).
31. Вероятно, некоторые люди считают, что я слишком много говорю (а, б).
32. Я избегаю общественной работы и связанной с этим ответственности (а, б).
33. Наука – это больше всего то, что меня интересует в жизни (а, б).
34. Окружающие считают мою семью интеллигентной (а, б).
35. Перед длительной поездкой я всегда тщательно обдумываю, что взять с собой (а, б).
36. Я живу сегодняшним днем в большей степени, чем другие люди (а, б).
37. Если есть выбор, то я предпочитаю организовать внеклассное мероприятие, а не рассказывать ученикам что-нибудь по предмету (а, б).
38. Основная задача учителя – передать ученику знания по предмету (а, б).
39. Я люблю читать книги и статьи на темы нравственности, морали, этики (а, б).
40. Иногда меня раздражают люди, которые обращаются ко мне с вопросами (а, б).
41. Большинство людей, с которыми я бываю в компаниях, несомненно рады видеть меня (а, б).
42. Думаю, мне понравилась бы работа, связанная с ответственной административно-хозяйственной деятельностью (а, б).
43. Я вряд ли расстроюсь, если придется провести свой отпуск, обучаясь на курсах повышения квалификации (а, б).
44. Моя любезность часто не нравится другим людям (а, б).
45. Были случаи, когда я завидовал удаче других (а, б).
46. Если мне кто-нибудь нагрубит, то я могу быстро забыть об этом (а, б).
47. Как правило, окружающие прислушиваются к моим предложениям (а, б).
48. Если бы мне удалось перенестись в будущее на короткое время, то я в первую очередь набрал бы книг по моему предмету (а, б).

49. Я проявляю активное участие к судьбе других (а, б).

50. Я никогда с улыбкой не говорил неприятных вещей (а, б).

Для обработки результатов опроса необходимо ответы испытуемого сравнить с ключом.

Каждый ответ оценивается по двух бальной шкале:

Ответ, совпадающий с ключом, оценивается в 1 балл;

Ответ, не совпадающий с ключом, приравнивается к 0.

Каждый личностный параметр оценивается суммированием оценок по группе вопросов.

Суммарная оценка по фактору не превышает 10 баллов. Зона нормы находится в пределах 3-7 баллов. Обработку результатов обычно начинают со шкалы мотивации одобрения, так как в том случае, если ответ выходит за рамки нормы по этому фактору, следует признать, что испытуемый стремился исказить результаты и они не подлежат дальнейшей интерпретации.

Ключ

Общительность – 1б, 6б, 11б, 16б, 21а, 26а, 31а, 36а, 41а, 46а,

Организованность – 2а, 7а, 12а, 17а, 22б, 27б, 32б, 37а, 42а, 47а

Направленность на предмет – 3а, 8а, 13а, 18а, 23а, 33а, 38а, 43а, 48а

Интеллигентность – 4а, 9а, 14а, 19а, 24а, 29б, 34а, 39а, 44а, 49а

Мотивация одобрения – 5а, 10а, 15а, 20б, 30а, 35а, 40б, 45б, 50а