Муниципальное автономное образовательное учреждение

«Средняя школа №28 имени Г.Ф. Кирдищева»

***Профессиональная консультация по материалам изучения коммуникативно-поведенческой активности старшеклассников***

Автор: педагог-психолог

Колоколова Г.О.

г. Петропавловск-Камчатский, 2015г.

**Содержание**

|  |  |
| --- | --- |
| 1. Пояснительная записка
 | 3 |
| 1. Содержательная часть. Профориентационные ролевые игры
 | 5 |
| 1. «Телефонный разговор об устройстве на работу»
 | 7 |
| 1. «Встреча с работодателем»
 | 10 |
| с) «Третейский суд» | 12 |
| 1. Список используемой литературы
 | 15 |
|  |  |

***Профессиональная консультация по материалам изучения коммуникативно-поведенческой активности старшеклассников***

**Пояснительная записка**

Вопрос выбора профиля старшеклассника есть вопрос выбора будущей профессии и приложения своих сил в определенной сфере общественно-полезной деятельности. Проблема осмысленности, полноценности существования и даже личного счастья непосредственно связана с ролью профессионального труда в жизни человека. Именно поэтому создание института ранней профессионализации школьников – профильной школы – обретает статус государственной проблемы трудовой занятости, материальной обеспеченности и личностной реализации молодежи.

Выбор направленности обучения, связанного с построением жизненного пути, приходится на старший школьный (ранний юношеский) возраст, 14-17 лет. Именно в это время возникают ведущие потребности, ***происходит дифференциация интересов,*** появляются основания для выделения жизненных ценностей, совершаются первые профессиональные пробы.

Целью нашей работы являются изучение и технологическое обеспечение возможностей оказания профориентационной поддержки старшеклассникам в процессе выбора профиля обучения и сферы будущей профессиональной деятельности. В этом случае предпрофильная подготовка и профильное обучение дадут возможность сконцентрировать педагогическую деятельность на личности школьника в период перехода из ученичества во взрослость.

Ведущая идея, лежащая в основе любого профориентационного занятия, состоит в том, что мы рассматриваем его как групповую *консультацию*. Это означает, что главной характеристикой занятия является его рекомендательный, совещательный характер. Обсуждение учебных материалов и результатов диагностики строится на принципах добровольности и допустимой для каждого из участников степени откровенности. Вопросы для обсуждения исходят от учащихся в соответствии с актуальными проблемами их возраста.

В данной работе мы будем рассматривать профконсультацию как обучающее групповое занятие по формированию или изменению социальных установок, происходящих в специально созданных условиях, предполагающих самообразовательную активность участвующих при обеспечении их профессиональной поддержки.

Учитывая, что успешно социализирующейся личности старшеклассника свойственны, по А. Маслоу, четыре ключевые характеристики, то именно на них и будет направлена профориентационная поддержка. Так, информационно-экспертная поддержка сохранит целостность его эмоциональных и волевых проявлений. Профессионально-деятельностная поддержка укрепит самостоятельность, устойчивость и активность поведения. Личностно-развивающая поддержка направлена на такие стороны личности, как ее саморегуляция и социальный потенциал, который выражается в мере содействия развитию других людей при вступлении с ними в межличностные отношения. Общая готовность личности к саморазвитию, реализации жизненных задач может быть выражена формулой В. Франкла: «Если я хочу стать тем, чем я могу, мне надо делать то, что я должен».

**Содержательная часть**

**Тема:** Профессиональная консультация по материалам изучения коммуникативно-поведенческой активности старшеклассников.

Обращение старшеклассника за поддержкой профессионально-деятельностного типа вызвано необходимостью подтвердить или опровергнуть совершенный или предполагаемый профессиональный выбор. Задачей совместной работы молодого человека и консультанта является оценка реальных или воображаемых действий по профессиональному самоопределению.

Содержанием их совместной работы во время профконсультации становится обсуждение вариантов возможных действий или результатов уже совершенных, в том числе ошибочных. Итогом станет принятие решения о вариантах выбора профессии, учебного заведения, путей и средств достижения профессиональной цели.

От проводящего консультацию потребуются, несомненно, разносторонняя социальная компетентность и умение оказывать профессионально-деятельностную поддержку. На данном уровне профконсультации необходима специальная подготовка по ведению консультативной беседы и использованию активных методов социально-психологического обучения.

Важным жизненным опытом для обоих участников взаимодействия во время консультации станет характер этого взаимодействия. Обретение статуса, связанного с выбором сферы труда и началом самостоятельной общественно-трудовой деятельности во многом обусловлено тем, как воспримет первые попытки ее осуществления компетентный взрослый. Во время выбора у молодого человека принятая им профессиональная роль выступает как социальная функция и динамический аспект статуса. Осознание выбора своего статуса и своей роли, одобряемых или не одобряемых взрослым имеет большое значение переживания молодым человеком общности с другими людьми.

На этом уровне профконсультации в группе можно применять профориентационные ролевые игры. Процедура проведения игр предполагает, что участникам придется «примерить» свои притязания к различным профессиям, должностям, сферам труда. От ведущего потребуется способность поддержать участников, если возникает необходимость обсуждать причины неуспешности в совершении профессиональных проб.

Профессиональная консультация, проводимая в форме группового занятия, может быть организована как целостная игра с обсуждением или серия игр и рефлексивных заданий. Они дают участникам возможность попробовать себя в какой-либо роли и узнать о том, как это воспринимается другими. Условная игровая ситуация позволяет отнести неудачные пробы на счет внешних помех.

Мы приводим описание разработанных авторских игр, успешно применяемых в работе со старшеклассниками.

***«Телефонный разговор об устройстве на работу»***

Сюжетная ситуация игры состоит в том, что предстоит сделать телефонный звонок разведывательного типа в организацию, которая время от времени принимает старшеклассников на работу по совместительству для выполнения курьерских поручений.

Целью предполагаемого задания являются подготовка и проведение предварительного телефонного разговора с работодателем.

Главная задача исполнителя роли – заинтересовать работодателя, вызвать у него желание встретиться, т.е. добиться приглашения на собеседование. Для этого, поясняет проводящий занятие консультант, следует говорить ясно, четко. Представляясь, надо назвать себя полностью и говорить именно о той должности, на которую претендуешь. Задача исполнителя роли работодателя состоит в том, чтобы быть требовательным к соискателю рабочего места, т.к. у него имеется негативный опыт работы не с одним нерадивым и безответственным курьером.

На материале нескольких ролевых проигрываний участники составляют перечень необходимых действий для успешного предварительного собеседования по телефону. Например, они могут быть сформулированы таким образом.

*Перед тем, как позвонить,* положите перед собой рекламное объявление, из которого вы узнали о вакантном месте. Составьте шпаргалку. В ней должно быть написано: полное название организации; имя человека, с которым вы хотите поговорить (если оно известно); все вопросы, которые вы хотите задать собеседнику.

Приготовьте ручку, чтобы записать вопросы, которые возникнут у вас по ходу разговора. Приготовьте написанную вами автобиографию и придумайте все, что вы будите говорить о себе. Будьте готовы ответить на вопросы о себе, в том числе и не очень приятные для вас. Заготовьте правдивый ответ на вопрос, почему вы заинтересовались именно этой вакансией.

*Если на ваш звонок ответил секретарь* руководителя организации или кто-то из сотрудников, разумнее всего будет сказать, что это звонок по вопросу, связанному с приемом на работу, или по вопросу, который вы можете обсудить только с тем человеком, который за это отвечает. Не соглашайтесь на разговор с другим сотрудником, спросите, когда на месте будет тот, кто вам нужен, и перезвоните позже.

*Во время телефонной беседы* с отвечающим за данный участок работы руководителем ваш рассказ о себе должен показать вас с хорошей стороны. Не бойтесь перехвалить себя – в этот момент лучше забыть об излишней скромности.

*Прежде чем повесить трубку,* обязательно поблагодарите своего собеседника. При необходимости через несколько дней позвоните еще раз, напомните о себе – это может дать хорошие результаты.

*К удобствам этого способа поиска работы* можно отнести следующие:

* можно быстро обзвонить несколько работодателей;
* никуда не нужно ходить, не нужно как-то особенно одеваться;
* можно быстро получить ответ;
* это дешево;
* инициатива разговора исходит от вас;
* вы можете в любой момент повесить трубку;
* не называя себя, вы можете узнать, кто на предприятии занимается приемом на работу, его имя и отчество, должность;
* попутно можно узнать, сотрудники каких специальностей им нужны.

Главным итогом этого профконсультационного занятия станет сформированное умение предваряющий деловую встречу, телефонный разговор. «Поисковый» звонок – пожалуй, самая удобная т эффективная форма предварительного общения с работодателем. При наличии практики телефонного общения такого рода разговор часто завершается приглашением на собеседование. Совершенно естественно, что человек, делающий это впервые, может испытывать беспокойство, но совершенно не рационально полагать, что этот разговор окажется катастрофой.

Не лишним будет в конце занятия обсудить четыре стратегии, связанные с обретением рабочего места. Пусть старшеклассники как можно раньше узнают о том, что работу можно *ждать, выбирать, искать* и, наконец, работу под себя *можно создавать.*

***«Встреча с работодателем»***

Это ролевая игра со скрытым мотивом. Ее целью являются получение от партнеров по диалогу сведений, которые состоят в обобщенной оценке способности человека выполнять более сложную работу, чем та, о которой объявлено соискателям должности.

Двое участников поочередно предлагают свои услуги, желая поработать во время каникул в одном из частных предприятий. Задача принимающего на работу руководителя состоит в том, чтобы, поговорив с участниками, определить, смогут ли они без нанесения урона фирме в течение двух месяцев принимать претензии партнеров по поводу ликвидации предприятия в связи с изменением его структуры.

Мы приводим запись этого разговора. Роль руководителя исполнил Валера, роли соискателей рабочего места – Галина и Кирилл.

*Галина* (входит в офис): Сюда? (садится на стул рядом с Валерой; стулья стоят очень близко и Валеру это несколько смущает). Я слышала, вы на работу принимаете? (держится уверенно и немножко кокетничает).

*Валера:* Да, мы дали объявление, что нам временно нужен работник.

*Галина:* А что нужно делать?

*Валера* (играет ключом, посматривает в строну, отворачивается): Да надо отвечать на телефонные звонки. Мы переформировываемся, а партнеры нервные… Вы вообще-то с людьми как общаетесь?

*Галина:* Нормально общаюсь. Не было еще проблем.

*Валера:* А вы вообще-то знаете, что это за фирма наша? Или вам все равно, куда идти работать?

*Галина:* Было бы все равно, я бы к вам не пришла, пошла бы в другое место…

*Ведущий* (остановил игру): Ты возьмешь Галю на работу?

*Валера:* Трудно сказать пока. Послушаю еще, сравнить хочу.

*Кирилл* (входит в офис): Здравствуйте.

*Валера:* Здравствуйте.

*Кирилл:* Я Кирилл. Я пришел по объявлению о приеме на работу. У меня есть опыт работы в подобном предприятии. Я знаю английский язык, умею работать на компьютере. Кроме того, я сейчас свободен – каникулы – и могу полностью отдаваться делу.

*Валера:* Вам все равно, где работать?

*Кирилл:* Почему вы так думаете? Если было бы все равно, я мог бы в другое место на это время устроиться. Это – фирма солидная.

*Валера:* Как с людьми-то? Вы можете работать?..

*Кирилл:* Мне нравится работать с людьми. А знание иностранного языка поможет общаться и с зарубежными партнерами.

*Валера* (обращается к ведущему): Сейчас говорить, что я возьму его на работу?..

***«Третейский суд»***

Игра воспроизводит жизненную ситуацию межличностного соперничества, когда требуется проявление устойчивости и рациональности. Такие ситуации ожидают молодых людей уже на этапе отбора их в профильные классы, в дальнейшем – во время конкурсного собеседования при поступлении в вуз, на работу, на занятие вакантной должности.

Цель игры – исследование личностных ресурсов для успешного взаимодействия в ситуации профессиональной конкуренции.

Участники делятся на тройки. Двое участников составляют перечень своих достоинств, чтобы получить предложение возглавить военный поход (вакантную должность, престижную премию в области профессиональных достижений). Третий выступает в роли молчаливого судьи. Участники предварительно осведомлены о том, что предлагаемая ситуация связана с серьезнейшим взаимным оцениванием и может спровоцировать сильные негативные переживания. При этом они учитывают две важные вещи: с одной стороны, у каждого есть сильный соперник, с другой – им следует решить для себя, насколько они готовы внести конструктивный вклад во взаимодействие в случае принятия или непринятия их как единственного избранника.

Два участника попеременно высказывают по одному аргументу для обоснования своих претензий. Судья записывает краткое содержание аргумента и оценивает его по трехбалльной шкале: 3 – очень весомый; 2 – весомый; 1 – не очень весомый. На работу каждой пары отводится пять минут. После того, как они пройдут, каждый судья подсчитывает баллы, набранные участниками. Надо постараться, чтобы о результатах пока знал он один. Затем каждый претендент высказывает предположение, выиграл он («+»), проиграл («-») или не выиграл никто («=»). Судья записывает эти данные.

**Образец заполнения протокола игры «Третейский суд»**

|  |
| --- |
| **Протокол ведет: *Владимир* Ситуация: *военный поход*** |
| Имя участника дискуссии: *Марина* | Имя участника дискуссии: *Сергей* |
| Перечисленные качества: | **Баллы** | Перечисленные качества: | **Баллы** |
| *Личные качества* | **3** | *Военное образование* | **3** |
| *Любовь к своей работе* | **2** | *Личные качества* | **3** |
| *Физическое и душевное состояние* | **3** | *Гибкий ум* | **3** |
| *Материальное обеспечение похода* | **3** | **-** | **-** |
| **+** | **11** | **=** | **9** |

По результатам дискуссии судья дает комментарий, например: «Когда вы обсуждали вопрос о том, кто возглавит военный поход, мне казалось, что вы больше спорили, какие дела женские, а какие мужские». Особое6 внимание ведущему следует уделять формам обратной связи, исходящей от оценивающей стороны. Несмотря на то, что данная процедура, в силу ее ярко выраженной оценочности, является очень нагруженной эмоционально, ведущий позитивно интерпретирует ее назначение. В повседневной жизни, подчеркивает он, ситуаций межличностного оценивания еще никто не избежал, и в реальности такие случаи переживаются гораздо эмоциональнее. Данное игровое задание позволяет, кроме всего прочего, проверить свои эмоциональные, личностные, коммуникативные и ценностно-нравственные ресурсы и возможности.

После игры обсуждаются следующие моменты:

* как чувствуют себя участники в ситуации соперничества и как такая ситуация позволяет пересмотреть свое отношение к партнеру по игре?
* чем может быть вызван отказ от соперничества, в каком случае они готовы отказаться от своих притязаний?
* какие из указанных ими достоинств оказались самыми востребованными (невостребованными) и почему?
* как принимать решение судье, если претенденты набрали одинаковое количество баллов?
* что делать судье, если большее число баллов набрал один, но эмоционально нравится другой?
* что бывает, если решение судьи оказалось неожиданным и непредсказуемым?

**Список используемой литературы**

1. Абульханова-Славская, К.А. стратегия жизни / К.А. Абульханова-Славская. – М.: Мысль, 1991.
2. Аверкин, В.Н. Путевка в жизнь: Образование, профессия, карьера / В.Н. Аверкин, О.М. Зайченко. – М.: Просвещение, 2005.
3. Вершинин, С.И. Сравнение профессиональных интересов учащихся с требованиями профессии / С.И. Вершинин // Шк. и производство. – 1996. - №3. – с. 90-93.
4. Захаров, Н.Н. Профессиональная ориентация школьников /Н.Н. Захаров. – М.: Просвещение, 1988.
5. Психологические программы развития личности в подростковом и старшем школьном возрасте / под ред. И.В. Дубровиной. – М.: Академия, 1995.
6. Снегирева, Т.В. Личностное самоопределение в старшем школьном возрасте /Т.В. Снегирева // Вопросы психологии. – 1989. - №2. – с. 27-35.
7. Сыэрд, Ю. Индивидуальность подростка и выбор профессии / Ю. Сыэрд. – Таллин, 1988.
8. Черникова Т.В. Профоринтационная поддержка самоопределения старшеклассников: учеб. метод. пособие. – М.: Планета, 2011.

# ****Рекомендуемая литература по профориентации для учащихся:****

## **1. Бендюков М., Соломин И., Ткачев М. Азбука профориентации. Как молодому человеку преуспеть на рынке труда?, Санкт-Петербург, «Литера плюс», 1997. 334 с.**

## **2. Берг В. Карьера - суперигра. М.: АО "Интерэксперт", 1998. 272 с.**

## **3. Борисова Е.М., Логинова Г.П. Индивидуальность и профессия. Москва: Знание, 1991. 80 с.**

## **4. Зеер Э.Ф. Психология профессий. Екатеринбург: УГППУ, 1997. 244 с.**

## **5. Климов Е.А. Как выбирать профессию. М.: Просвещение, 1990. 159 с.**

## **6. Климов Е.А. Образ мира в разнотипных профессиях. М.: Изд-во МГУ, 1995. 224 с.**

## **7. Климов Е.А. Психология профессионала. М.: Изд-во "Институт практической психологии"; Воронеж: НПО "МОДЭК", 1996. 400 с.**

## **8. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. Ростов н/Д: Феникс, 1996. 512 с.**

## **9. Ливехуд Б. Кризисы жизни - шансы жизни. Калуга: Духовное познание, 1994. 224 с.**

## **10. Пряжников Н.С. S № $, или Личность в эпоху продажности: Учебно-методическое пособие. М.: МПСИ; Воронеж: Изд-во НПО "МОДЭК", 2000, 224 с.**

## **11. Розин В.М. Психология судьбы: программирование или творчество // Вопросы психологии. 1992. №1. С. 98-105.**

## **12. Романова Е.С., Суворова Г.А. Психологические основы профессиографии. М.: МПГУ им. В.И.Ленина, 1990. 182 с.**

## **13. Селье Г. От мечты к открытию: Как стать ученым. М.: Прогресс, 1987. 368 с.**