

Министерство образования РК
Государственное профессиональное образовательное учреждение
«Сыктывкарский политехнический техникум»

***Методическое пособие по психологическому
сопровождению выпускников техникума***

Педагог-психолог

Логинова Е.С.

Сыктывкар, 2015 год

Пояснительная записка:

Современному обществу нужны выпускники, готовые к включению в дальнейшую жизнедеятельность, способные практически решать встающие перед ними жизненные и профессиональные проблемы. А это во многом зависит от компетентности выпускников, проявляющейся в способности и готовности их к деятельности, основанной на знаниях и опыте, которые приобретены в процессе обучения и социализации и ориентированы на самоопределение и самореализацию. В тоже время, как показывает практика, выпускники техникума сталкиваются с серьезными проблемами, препятствующими их успешной самореализации, снижается интерес к специальности, порождается неуверенность перед будущим, тревожность по поводу дальнейшего трудоустройства.

Важно, чтобы за период обучения в техникуме, кроме качественной теоретической подготовки, студенты овладели профессиональными и социальными компетенциями, которые позволили бы им выгодно позиционировать себя на рынке труда в дальнейшем.

Безусловно, процесс профессионального становления сложен сам по себе, но главное, он неотделим от процесса личностного развития человека при переходе от подросткового возраста к периоду юношества. Студенты, попадая в незнакомую для них социальную ситуацию развития, не всегда в силах самостоятельно справиться с возникающими сложностями и проблемами. Поэтому в Сыктывкарском политехническом техникуме реализуется система поддержки профессионально-личностного развития студентов в образовательном процессе – психолого-педагогическое сопровождение. Эффективное психолого-педагогическое сопровождение студентов техникума обеспечивается комплексной работой педагогов и специалистов колледжа и делает возможным оказание наиболее качественной поддержки студентов.

Цель пособия –помощь в построении и реализации личностно-профессиональных целей и содействие эффективному трудоустройству выпускников техникума.

Задачи:

- 1.) Прогноз успешности дальнейшей профессиональной карьеры:
 - диагностика уровня социальной зрелости, профессиональной мотивации выпускников;
- 2.) Психологическая подготовка к профессиональной деятельности с построением индивидуального образовательного маршрута:
 - тренинги личностного развития (по формированию коммуникативной компетентности, снижению тревожности, созданию адекватного «образа Я»),
 - тематические классные часы по вопросам трудоустройства (устройство на работу, адаптация на рабочем месте, правила вхождения в новую организацию), в том числе с приглашением специалистов,

- преддипломная практика на промышленных предприятиях.

Целевая группа – группы выпускных курсов ГПОУ «СПТ».

Входная и заключительная диагностика:

- Диагностика уровня социальной зрелости выпускников (см. «Приложение»);

- Беседа.

Прогнозируемые результаты:

Результатом реализации системы поэтапного сопровождения является психологическая готовность выпускника техникума к профессиональной деятельности, к реализации своего личностного и профессионального потенциала, мобильному реагированию на изменения, происходящие в социальной сфере, способного выгодно позиционировать себя как профессионала на рынке труда.

К системе мероприятий сопровождения профессионального самоопределения и становления личности студента относятся три взаимосвязанных **направления**:

Профессиональное обучение	Профессиональное воспитание	Психологическое сопровождение
Использование информационных технологий	Приобщение к реалиям будущей профессии	Отслеживание динамики ценностных ориентаций
Системный подход	Приобщение студентов к профессиональному творчеству	Оценка профессиональной компетенции
Вовлечение в профориентационную деятельность	Индивидуальная работа с немотивированными студентами	Развитие творческого потенциала, овладение методами и приёмами саморегуляции
Деловые игры, тренинги, моделирование производственных ситуаций		Обучение навыкам построения жизненных и профессиональных планов для достижения намеченной профессиональной цели

Эмпирическое исследование

Целью явилось изучение особенностей субъективной оценки выпускниками техникума своей профессиональной востребованности.

В качестве гипотезы выступило предположение, что профессиональная востребованность молодых специалистов характеризуется гетерохронностью (т.е. неравномерностью развития функциональных компонентов).

Основные результаты выборки

Общее число респондентов составило 158 человек. Из них — 58 девушек и 100 юношей. В исследовании принимали участие студенты выпускных курсов техникума.

Метод. Опросник «Профессиональная востребованность личности» (ПВЛ) был построен на принципе стандартизованного самоотчета оценки субъективного отношения к себе как значимому для других профессионалу; вопросы не имели непосредственной связи со спецификой какой-либо профессиональной деятельности.

Результаты исследования и их обсуждение. Было установлено, что для большинства выпускников (59%) характерен средний уровень сформированности профессиональной востребованности. Также были выделены группы с высокими и низкими показателями.

Выпускники с высоким уровнем сформированности профессиональной востребованности (17%) положительно относятся к себе как профессионалу, не сомневаются в своей профессиональной компетентности, достаточно высоко оценивают результаты своей профессиональной деятельности и ожидают положительного отношения со стороны других людей. Вероятно, именно эта подгруппа выпускников может быть отнесена к типу социально-профессиональной востребованности личности, которые не нуждаются в психологической помощи, а именно к типу «Востребованный специалист, способный активно преодолевать трудности и быть конкурентоспособным на рынке труда». Этот тип характерен для юношеского или первого периода среднего возраста.

Низкий уровень сформированности системы отношений к себе как значимому для других профессионалу выявлен у 24% выпускников, принимавших участие в исследовании. Для них свойственно болезненное переживание своей профессиональной некомпетентности, бесполезности и ненужности, неудовлетворенность и негативная оценка результатов профессиональной деятельности. Полученные данные позволяют говорить о кризисном характере профессионального становления таких молодых специалистов и необходимости отнести этих респондентов к «группе риска», нуждающейся в социально-психологическом сопровождении.

Распределение респондентов по уровню сформированности основных функциональных компонентов профессиональной востребованности:

Функциональные компоненты профессиональной востребованности	Уровень сформированности		
	(количество человек)		
	низкий	средний	высокий

Удовлетворенность степенью реализации профессиональных потребностей	52	85	21
Принадлежность к профессиональному сообществу	19	129	10
Переживание профессиональной востребованности	26	96	36
Профессиональная компетентность	48	87	23
Профессиональный авторитет	33	116	9
Оценка результатов профессиональной деятельности	22	109	27
Отношение других	25	115	18
Самоотношение	20	87	51
Общий уровень (степень профессиональной востребованности личности)	38	93	27

Вывод: Психологическое сопровождение, целью которого является повышение общего уровня профессиональной востребованности выпускников, может проводиться как в индивидуальной (консультирование), так и в групповой (тренинг) формах.

Задача тренинга профессиональной востребованности – создание условий для профессионального самоопределения (осознания своих профессиональных возможностей, интересов и ценностей), самоорганизации (приобретение и расширение профессионального опыта), определения путей вхождения в профессиональное сообщество, создания позитивных образов и перспектив дальнейшего профессионального и карьерного развития, развития навыков эффективной самопрезентации и трудоустройства. Практика индивидуального консультирования должна быть ориентирована, прежде всего, на помощь выпускникам в самостоятельном и ответственном построении своего профессионального будущего: реализации активных стратегий карьерного развития, предполагающих повышение профессиональной квалификации, саморазвития и постоянного поиска новых способов достижения своих профессиональных целей, а также использовании активных стратегий выхода из профессионально трудных ситуаций.

Тематический классный час «Как написать резюме»

Одним из первых шагов к трудоустройству является отправка резюме работодателю. От того, как оно составлено и насколько информативно, будет зависеть, получите ли вы приглашение на собеседование.

«Цель написания любого резюме – не просто заявить о себе, а выделиться среди остальных соискателей, заинтересовать работодателя и получить приглашение на собеседование.

Для того чтобы добиться желаемого результата, необходимо определить свои ключевые преимущества. Это можно сделать, ответив на следующие вопросы:

- Чем я выделяюсь среди других соискателей?
- Почему именно я должен получить эту работу?
- Есть ли что-то, что я делаю лучше других?

- Чем я отличаюсь от своих коллег?
- Что я сделал значительного в своей карьере?
- Каковы мои жизненные достижения?
- Какие мои личностные качества могут помочь в реализации профессиональных задач?

После того как вы определились с ответами, можно приступить к написанию резюме.

Качественно составленное резюме должно легко читаться, чётко и ясно должны быть изложены предыдущий опыт работы, выполняемый функционал, профессиональные достижения и навыки.

Хронологическое резюме

Наиболее типичной и традиционной формой является хронологическое резюме, где все места работы и должности указываются, начиная с последнего. Вот пример пошагового составления подобного резюме:

1. Начинайте резюме с фамилии, имени, отчества.
2. Пишите название должности, на которую вы претендуете.
3. Укажите дату рождения, контактные данные (номера телефонов, электронный адрес).
4. Оформите раздел «Образование»:

Перечислите учебные заведения, которые вы закончили, начиная с последнего. Студенты должны указать год предполагаемого окончания учёбы.

Внесите информацию об имеющемся дополнительном образовании. К нему относятся повышение квалификации, курсы, обучающие семинары, тренинги.

Важно указать год обучения.

Акцент следует сделать на тех курсах, которые имеют отношение к вашей будущей работе.

5. В разделе «Опыт работы»: укажите период работы (месяц и год), название компании, сферу деятельности компании, должность, обязанности.

Желательно после перечисления функциональных обязанностей назвать свои достижения, т.е. очертить свой личный вклад в работу предприятия.

6. В разделе «Ключевые навыки» перечислите то, что вы умеете делать действительно хорошо, благодаря предыдущему опыту работы. В этом разделе также перечислите компьютерные программы и иностранные языки, которые вы знаете, указав степень владения. Желательно также указать наличие водительского удостоверения, опыта вождения и личного автомобиля.

7. В разделе «Дополнительная информация» стоит упомянуть о своих личностных качествах, которые могут помочь в решении профессиональных задач, и о ваших

профессиональных целях. Этот раздел должен помочь работодателю решить, почему ему стоит взять на работу именно вас.

Принципы составления резюме

Читабельность

Для того чтобы резюме хорошо читалось и выглядело профессионально, нужно использовать один шрифт, один цвет и не более двух размеров шрифта.

Жирным шрифтом можно выделить разделы: образование, опыт работы, ключевые навыки, дополнительная информация – в этом случае резюме будет читаться легче.

В электронном виде лучше читаются популярные шрифты, такие как Arial, Tahoma. Если вам нужно предоставить резюме в письменном виде, лучше всего подойдёт TimesNewRoman.

Составляйте короткие предложения и формируйте из них небольшие абзацы. Каждый абзац отделяйте пустой строкой – так легче читать, а значит, вашему резюме будет уделено больше внимания. После того как напишите резюме, внимательно его пересмотрите: если его объём больше одной, максимум двух страниц – «отожмите воду».

Обязательно проверьте резюме на наличие ошибок, затем воспользуйтесь сервисом «проверка орфографии», затем попросите кого-нибудь из друзей перечитать резюме, а затем снова прочитайте сами. Грамматические ошибки портят впечатление.

Фотографии в резюме

Фотографию вставлять в резюме не обязательно. Правильная фотография будет выглядеть так: крупный план, одежда в деловом стиле, на нейтральном фоне либо на рабочем месте. Во-вторых, рекрутер проводит большое количество собеседований с соискателями. Через несколько дней после встречи, когда вы попросите обратную связь по вашей кандидатуре, он скорее вспомнит про вашу беседу, взглянув именно на фото в резюме».

Полнота информации, соответствие должности

Помните, что резюме – это ваша реклама. С помощью резюме вы можете привлечь к себе внимание и вызвать интерес к своей персоне. Креатив, конечно, может в этом помочь, но может и помешать. Используя нестандартные фотографии или фразы, подумайте, как по-другому их можно трактовать.

Постарайтесь наиболее полно отразить ваш профессиональный опыт и выполняемый функционал. Ещё лучше – указать достижения на прошлых местах работы. Ваши достижения тоже должны быть описаны грамотно.

Во-первых, достижения должны иметь отношение к искомой вакансии.

Во-вторых, они должны быть описаны в терминах результата, а не процесса.

В-третьих, слова немного значат, их нужно подтвердить цифрами и связать с экономическими показателями предприятия.

Если вы пишете резюме на своё первое в жизни место работы, и опыта пока нет, следует указать подработки во время учёбы – если такие были, практику, учебные проекты. Для студентов будут актуальны рекомендательные письма с мест практики и от научных руководителей.

Соответствие действительности

Описывая опыт работы, указывайте только то, что вы реально делали. Не нужно переписывать должностную инструкцию, а также указывать задачи, которые только стояли в планах либо выполнялись вашими коллегами.

Также не стоит приписывать себе образование, которого нет, владение программами и знание иностранных языков на более высоком уровне, чем на самом деле – это легко проверить.

Наличие сопроводительного письма

Сопроводительное письмо по-другому можно назвать ещё мотивационным письмом. В этом письме вы можете рассказать, как вы узнали о вакансии, и чем она вас привлекла, почему вы решили сменить работу и хотите перейти именно в эту компанию. Поблагодарите за время, уделённое вашему резюме, и оставьте номер телефона для связи.

Несколько советов напоследок

1. Если вы часто меняли работу – работали на каждом новом месте полгода-год – лучше указать причину ухода с каждого места работы.

Если причина – невысокая оплата труда, работодателя это скорее насторожит.

Бывают уважительные причины, например, переезд сотрудника в другой город, переезд организации за город, ликвидация предприятия, недобросовестность нанимателя (обман сотрудника в части условий труда, функциональных обязанностей и пр.).

2. Отправляя резюме работодателю, его стоит «заточить» под определённую должность. Если на прежней работе у вас был очень широкий функционал, выберите и напишите главным образом о тех обязанностях, которые перекликаются с обязанностями, обозначенными в опубликованной вакансии.

3. Резюме лучше отправить в прикрепленном файле – их часто распечатывают. При отправке письма в теме обязательно укажите название вакансии и ваши ФИО, чтобы резюме не потерялось в гуще писем.

4. Задумайтесь над названием вашей электронной почты: она должна соответствовать деловому имиджу.

5. Если вакансия для вас действительно интересна, после отправки резюме через день-два обязательно позвоните: такой звонок будет говорить о наличии мотивации у соискателя к работе именно в этой компании.

Тематический классный час «Как вести себя на собеседовании»

Из года в год, во всех компаниях мира, вне зависимости от профиля, масштаба и внутренней политики, специалисты по кадрам задают соискателям одни и те же вопросы. На первый взгляд, они не имеют к будущей профессии никакого отношения и лишь заполняют паузу между действительно важными темами, однако, на самом деле, то, как вы на них ответите, может рассказать опытному рекрутеру гораздо больше, чем ваше резюме. Итак, что же это за вопросы, в чём их истинный смысл и как на них отвечать, чтобы не сесть в лужу?

I. Расскажите немного о себе

В чём подвох. Рассказать о себе «немного» почти невозможно. Вопрос слишком общий, а угадать, что именно хочет узнать о вас интервьюер, нельзя – придётся просить конкретизировать вопрос, что для вас, скорее всего, не закончится ничем хорошим. На самом деле, рекрутер проверяет вашу способность презентовать себя в профессиональном плане.

Как отвечать. Не стоит перечислять свои профессиональные заслуги и регалии – о них работодатель уже успел узнать из резюме. Подумайте, какие личностные качества вы цените в себе больше всего, добавьте немного фактов из прошлого и обмолвитесь о жизненных целях. В конце концов, лучше немного пофантазировать, но, ни в коем случае не делать круглые глаза и не «экать» - это даст понять, что с налаживание контактов не ваша сильная сторона.

II. В чём ваша главная слабость?

В чём подвох. Конечно, никто никогда не ответит честно на такой вопрос. И конечно, любой рекрутер это понимает.

Он также понимает, что в ответ он услышит заученную и обтекаемую формулировку либо попытку отшутиться. Этот вопрос помогает рекрутеру определить, насколько честен сидящий перед ним человек, а также, может ли он справляться с собственными недостатками.

Как отвечать. Как можно более серьёзно и обдуманно. Например, вы можете признаться, что не можете работать в стрессовой ситуации или что испытываете страх перед публичными выступлениями.

Но тут же добавить, что это никак не мешает вашей профессиональной деятельности, и привести примеры, как вы справлялись с этой слабостью.

III. Кем вы видите себя через 5 лет?

В чём подвох. Видеть себя можно кем угодно – хоть принцем датским, хоть космонавтом, хоть фикусом.

В любом случае, жизнь почти всегда отличается от наших о ней представлений, да и рекрутера они, по большей части, никак не волнуют. Вопрос состоит скорее в вашей преданности компании и готовности строить свою карьеру в ней.

Как отвечать. Совсем не обязательно клясться работодателю в верности до гроба.

Этот вопрос – ваш шанс рассказать о своих достоинствах: профессиональных и личных достижениях, свойствах характера, амбициях и т.п., которые, на ваш взгляд, помогут вам построить успешную карьеру и, соответственно, принести пользу компании-нанимателю.

IV. Почему вы хотите у нас работать?

В чём подвох. Закономерным ответом на такой вопрос кажутся дифирамбы данной компании. Но на самом деле большинство рекрутеров сыты по горло подобными похвалами, поэтому ваш ответ вызовет как минимум разочарование, как максимум – раздражение и уверенность в недалёкости вашего ума. К тому же, задавая такой вопрос, интервьюер рассчитывает вывести вас из себя: ответ ведь очевиден, правда? Какая разница, почему вы пришли, главное – это соответствие требованиям вакансии и хорошее резюме. Но настоящий профессионал должен уметь отвечать на любые, даже самые дурацкие вопросы – скрывать своё раздражение и, ни в коем случае, не показывать собеседнику, что он считает себя умнее его. Особенно это касается профессий, где вам часто и плотно придётся контактировать с людьми.

Как отвечать. Не пытайтесь расхвалить компанию – говорите больше о своей мотивации к работе. Большинство рекрутеров ищут того, кто стремится к самореализации, развитию и карьерным достижениям – потому что это не просто исполнитель, а человек, способный продвинуть компанию вперёд.

V. У вас есть увлечения?

В чём подвох. Чаще всего соискатель воспринимает этот вопрос, как незначительный и бестолковый, ведь, на первый взгляд, он не имеет никакого отношения к работе. Результат – необдуманные и несерьёзные ответы, а иногда и простое и честное «Нет», которое разочарует интервьюера. Смысл этого вопроса в том, чтобы составить полную картину о вас, как о личности, так как хобби и увлечения могут многое рассказать о вашем характере.

Как отвечать. Откровенно. Если у вас нет никаких хобби, просто расскажите о том, как вы проводите своё свободное время. Если вы разок или два испробовали какой-то вид спорта – упомяните об этом, сказав, что вам понравилось, и сообщите, если занимаетесь спортом регулярно. Современные работодатели начинают ценить сотрудников, ведущих здоровый образ жизни.

VI. Каковы ваши сильные стороны?

Этот вопрос вместе с однотипным, но противоположным по смыслу – о недостатках, входит в число основных, которые работодатели задают соискателям. Ответ на него предоставляет возможность интервьюеру оценить, насколько профессиональные и личные

качества кандидата соответствуют заявленным в вакансии, а претенденту – избежать ошибок при выборе будущего места работы.

Что желает услышать работодатель?

Направляя заявку в кадровое агентство или в отдел персонала своей компании, работодатель оговаривает все условия, том числе и необходимые качества потенциальных сотрудников.

«Задавая вопрос о сильных сторонах соискателя, интервьюеры в первую очередь ожидают услышать рассказ о его профессиональных качествах, если, конечно, он не претендует на позицию начального уровня. Несомненно, личностные характеристики тоже важны, а для отдельных профессий наличие некоторых из них просто необходимо. От кандидата ждут рассказа о том, что у него получается лучше всего в профессиональном плане. Умение анализировать большие объемы информации, наличие тесных контактов с компаниями – потенциальными партнерами, доскональное знание определенного рынка, – все это применимо в процессе повседневной работы и делает обладателя подобных характеристик более привлекательным для работодателей».

Тематический классный час «Адаптация на рабочем месте»

В чём заключается адаптация?

Адаптация процесс не простой: вчерашний выпускник пытается найти свое место, приспособиться к новым формам и условиям жизнедеятельности, профессионально и социально самоутвердиться.

Впервые выходя на рынок труда, вы испытываете стресс от смены статуса и предъявляемых к вам требований. Часто усугубляют ситуацию два факторы:

1. несоответствие полученной профессиональной подготовки требованиям рынка труда – снижает конкурентоспособность, и как следствие уверенность в себе, как в профессионале;
2. разочарование в профессии происходит, когда профессия изначально выбрана неверно.

Сегодня в сфере образования особое внимание уделяется развитию компетенции, не только профессиональных, но и личностных, способствующих успешной адаптации на рынке труда.

И решением данной проблемы должны заниматься все участники процесса:

- профессиональные учебные заведения – наряду с профобучением готовят студента к выходу на рынок труда;
- работодатель – должен осознавать все проблемы молодого специалиста, впервые приступающего к работе, а следовательно смягчать свои требования к нему;
- выпускник профессионального учебного заведения – должен стремиться стать хорошим профессионалом, развивать навыки самопрезентации, учиться адекватному восприятию себя и окружающих.

Профессиональная адаптация

Профессиональная адаптация означает практическое знакомство с профессией и ее спецификой на конкретном предприятии. Прохождение профадаптации во многом зависит от качества полученных вами знаний, интереса к профессии и желания работать.

Как правило, первые месяцы на рабочем месте к вам присматриваются: дают задания и смотрят, как вы с ними справляетесь. Если в ходе выполнения какого-либо поручения у вас возникают вопросы необходимо обращаться непосредственно к сотруднику его давшему.

Важно сразу показать, что вы профессионал. Это не означает высокомерного отношения к окружающим, но означает отказ от выполнения заданий, никак не относящихся к вашим должностным обязанностям.

Не смотря на то, что в любом случае несколько месяцев за вашей работой наблюдают, на первом рабочем месте это не должно носить официальный характер. То есть со стороны работодателя не законно устанавливать вам испытательный срок, если вы впервые приступаете к работе по специальности.

В дальнейшем вам может быть установлен испытательный срок в целях проверки соответствия поручаемой работе. По трудовому законодательству он не должен превышать трех месяцев: для исполнителей это, как правило, 1-2 месяца, для специалистов 2-3 месяца. Исключением являются руководители, их заместители и главные бухгалтера, у которых испытательный срок может быть установлен до 6 месяцев.

Социальная адаптация

Вполне нормально, что в большинстве коллективов первое время на новичков обращают мало внимания. Но вы можете проявить инициативу в знакомстве с коллегами и завязать разговор вопросами об организации: истории, корпоративных правилах, обычаях, традициях, распорядке дня сотрудников и пр.

Наблюдайте за коллегами, слушайте, что они говорят, как общаются между собой – это много расскажет вам о том, как всё устроено: дресс-код, стиль поведения, распределение ролей между сотрудниками – всё это поможет в дальнейшем выстроить нужную линию поведения и найти своё место в коллективе.

Не стоит ничего из себя изображать. Если вы по натуре человек сдержанный и скрытный, не пытайтесь казаться душой компании. Не старайтесь всеми силами понравиться, достаточно проявлять уважение, соблюдать обычные нормы общения, оставаясь при этом собой.

Также не желательно консультироваться у коллег по поводу выполнения своих профессиональных обязанностей (вы должны показать себя самостоятельно) и обсуждать начальство (по крайней мере, первые месяцы, пока не освоитесь окончательно). Даже если при

вас будут произнесены не лестные отзывы о начальстве или других сотрудниках, воздержитесь от комментариев – это может быть не хорошо воспринято по разным причинам.

Правовое оформление на новом рабочем месте

Для оформления на новом рабочем месте вас потребуют следующие документы:

- паспорт;
- трудовая книжка (при первичном трудоустройстве ее оформлением занимается работодатель);
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний.

Трудовой договор заключается в течение трёх дней с фактического поступления на работу, в двух экземплярах – один из которых после подписания отдается вам.

Официальный прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Приказ о приеме на работу объявляется вам под роспись также в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По вашему требованию работодатель обязан выдать надлежаще заверенную копию указанного приказа.

При приеме на работу, до подписания трудового договора, работодатель обязан ознакомить вас под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, и иными инструкциями, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью, а также коллективным договором, если таковой заключен на предприятии.

10 советов для успешной адаптации на первом рабочем месте:

1. Стремитесь стать хорошим профессионалом, а став им, не стесняйтесь заявлять об этом и грамотно презентовать себя.
2. Внимательно читайте всё что вам дают подписать. Если возникают вопросы или вы с чем-то не согласны – скажите об этом сразу.
3. Оценивайте себя объективно. Вы отдаете работодателю свои время и силы, поэтому сотрудничество должно быть выгодным.
4. Будьте собой, соблюдая нормы и правила общения.
5. Держите дистанцию. Возможно, в дальнейшем среди коллег у вас появятся друзья, но первое время лучше воздержаться от панибратства.
6. Задавайте вопросы, но следите, чтоб они были не навязчивы, если вы видите, что коллега занят или не настроен на объяснения, отложите свой вопрос.

7. Не расстраивайтесь, если к вам относятся прохладно. Это не означает, что вы никому не интересны. Проработав достаточное время, вы сами поймете это по своему отношению к новичкам.

8. Вы не обязаны всем нравиться. Ваша задача произвести впечатление грамотного специалиста, уверенного и позитивного человека, этого достаточно для признания коллег и уважения начальства.

9. Не ожидайте быстрого успеха, осознавайте трудности, с которыми сталкиваются все поступающие на свое первое рабочее место. Первая удовлетворенность придет одновременно с первыми успехам.

10. Старайтесь проработать личный план профессионального роста, определяющий ваши трудовые и профессиональные интересы.

Тренинг на тему «самовыражение»

- Здравствуйте, ребята! Наш тренинг посвящен развитию личностного роста. Ведь каждый из нас ежедневно сталкивается с трудностями, проблемами, которые нужно учиться решать эффективно. Для этого человеку необходимо развивать в себе потенциал, определенные знания, умения и навыки. На это и направлен наш сегодняшний тренинг!

- Для начала давайте познакомимся: первый участник называет свое имя и хобби, следующий участник должен назвать имя и хобби предыдущего участника и свои собственные и т. д. Поэтому будьте внимательны, чтобы запомнить! Начнем с меня: меня зовут Женя, и я люблю танцевать! (Хорошо, вот мы и познакомились)

- **Работа в группе** предполагает ряд **правил**, которые обязательно нужно соблюдать:

1. Доверительный стиль общения.

В качестве первого шага к практическому созданию климата доверия ведущий может предложить принять единую форму обращения на ТЫ, психологически уравнивающую всех членов группы и ведущего.

2. Общение по принципу "здесь и теперь".

Для многих участников характерно стремление уйти в область общих соображений, обсуждения событий, случившихся с другими людьми и т. п. Это срабатывает "механизм психологической защиты". Но основная идея тренинга - превратить группу в своеобразное объемное зеркало, в котором каждый член группы смог бы увидеть себя во время своих разнообразных проявлений, лучше узнать себя и свои личностные особенности.

Поэтому говорим о том, что волнует участников именно сейчас, и обсуждаем то, что происходит с ними в группе.

3. Персонификация высказываний.

Отказ от безличных речевых форм, помогающих людям в повседневном общении скрывать собственную позицию и уходить от ответственности. Поэтому заменим высказывания типа: "Большинство моих друзей считает, что...", "Некоторые думают..." на суждения "Я считаю, что...", "Я думаю..." и т. п.

4. Искренность в общении.

Говорим только то, что чувствуем, только правду или молчим. При этом открыто выражаем свои чувства по отношению к действиям других участников.

5. Конфиденциальность всего происходящего в группе.

Все, что происходит во время занятий, не выносится за пределы группы. Это облегчает включение участников в групповые процессы, способствует самораскрытию. Они не боятся, что содержание их общения может стать общеизвестным.

6. Определение сильных сторон личности.

Во время обсуждения упражнений и заданий каждый участник обязательно должен подчеркнуть положительные качества выступившего.

7. Недопустимость непосредственных оценок человека.

При обсуждении происходящего в группе следует оценивать не участников, а только их действия. Нельзя использовать высказывания типа: "Ты мне не нравишься", следует говорить: "Мне не нравится твоя манера общения" и т. п.

- После того, как мы познакомились друг с другом и правилами круга, будем приступать к работе!

- Посмотрите на картинки. Попытайтесь определить, что они все изображают? (варианты ответов) Как одним термином можно обозначить все ваши ответы?

- На этих картинках люди показывают свои особенности и на что они способны, т.е. самовыражаются.

- И сегодня мы с вами тоже попробуем найти свои особенности, чем мы отличаемся друг от друга и как мы умеем самовыражаться. Итак, тема нашего тренинга – самовыражение.

- **Самовыражение** – это совокупность индивидуальных, отличных от других действий, позволяющих индивиду выделиться в нечто обособленное на фоне подобных себе.

«Вы меня узнаете?»

- Иногда обстоятельства складываются так, что назначается встреча с совершенно незнакомым человеком. Вы договорились по телефону о дне, времени, месте встречи и о "пароле", по которому вы узнаете друг друга. Это может быть красный шарф и т. п. Ведь так обычно и поступают люди. Давайте уйдем от этого стереотипа. Опишите себя так, чтобы человек, которого вы встречаете, сразу вас узнал. Найдите такие признаки! Это может быть

ваша привычка поправлять очки, тереть правой рукой мочку уха, или необычная деталь походки, или...

Время для этой работы 3-5 минут.

Затем члены группы садятся в большой круг и читают по очереди написанное.

Комментарий.

Вариант: каждый член группы сдает свой лист описанием "портрета" ведущему, который, перемешав их, зачитывает текст. Участники должны узнать по этому описанию, чей же это портрет.

Вывод по упражнению: ...

- Следующая интересная игра называется **«Я никогда не...»**

Эта игра поможет нам лучше узнать друг друга.

Участвуют 7-15 человек. Для игры необходимы фишки по числу участников. Фишками могут послужить крупные фасолы, спички, или другие небольшие одинаковые предметы.

Первый игрок говорит: «Я никогда не ...». Дальше он называет то, что никогда не делал в своей жизни (игра на честность). Например:

не держал кошек в доме

не был за границей

не носил сапоги

не брился и т.д.

Допустим, игрок сказал «Я никогда не ел ананасы». Все игроки, которые ели ананасы, должны дать ему по одной фишке. Затем ход переходит к другому игроку, и он называет то, что никогда не делал. Задача каждого игрока назвать что-то такое, что он никогда не делал, а все или большинство присутствующих делали.

Игра заканчивается через определенное количество кругов. Выигрывает тот, кто набрал наибольшее количество фишек.

Вывод по упражнению: ...

«Девиз»

- Был в старину обычай - изображать на воротах замка, на щите рыцаря родовой герб и девиз, т. е. краткое изречение, выражающее руководящую идею или цель деятельности владельца.

Сейчас каждый из нас должен сформулировать свой девиз, который отражает его жизненное кредо, отношение к миру и в целом, и к себе, а также нарисовать свой собственный герб. На формулировку девиза дается 5-7 минут.

(Затем участники по очереди зачитывают свои девизы и, в случае необходимости, дают пояснения)

А теперь можно придумать девиз группы - основной принцип взаимоотношений и взаимодействия в группе!

Вывод по упражнению: ...

- В завершение нашего тренинга давайте посмотрим одну притчу (презентация). Мы думаем, каждый для себя вынес из нее определенный смысл, который не требует пояснения.

- Итак, давайте подведем итоги нашего тренинга. Для этого я попрошу каждого по очереди в «волшебный» микрофончик (ручка) сказать, какие впечатления у него остались, что он чувствует, что вынес для себя из этого занятия. (рефлексия)

Вывод по тренингу.

Тренинг на тему «Коммуникативная компетентность»

- Здравствуйте, ребята!

- Но для начала давайте оговорим **правила круга**:

1. *Доверительный стиль общения*;
2. *Общение по принципу «здесь и теперь»* (говорим о том, что волнует участников именно сейчас, и обсуждаем то, что происходит с ними в группе);
3. *Персонификация высказываний* (заменяем высказывания типа: "Большинство моих друзей считает, что...", "Некоторые думают..." на суждения "Я считаю, что...", "Я думаю..." и т. п.);
4. *Искренность в общении*;
5. *Конфиденциальность всего происходящего в группе* (не выносятся за пределы группы);
6. *Недопустимость непосредственных оценок человека* (нельзя использовать высказывания типа: "Ты мне не нравишься", следует говорить: "Мне не нравится твоя манера общения" и т. п.)

«Волшебный микрофон»

- А теперь давайте познакомимся. Для этого у нас с вами есть волшебный «микрофон» (ручка). Каждый по очереди берет «микрофон» в руку и называет свое имя, а также, что он больше всего любит делать. Следующий участник повторяет имя и хобби соседа, а потом называет свое. Начнем с меня: меня зовут Евгения Станиславовна, и я люблю бегать, кататься на велосипеде, путешествовать.

- Вот мы и познакомились друг с другом! Все мы такие разные, и каждый из нас неповторим! Но у нас есть и много общего! Давайте сыграем в одну игру:

«Мы с тобой одной крови! Ты и я!»

Цель: сформировать навыки поиска общего и отличного.

- Помните Маугли? И урок, который ему дал учитель – медведь Балу? «Прежде, чем что-то сделать, скажи заклинание “Мы с тобой одной крови! Ты и Я!”» и тогда тебя принимают и понимают. Давайте подумаем над тем, что нас объединяет? Для этого выберете себе партнёра

и сядьте рядом с ним. Возьмите чистый лист бумаги и ручку. Поставьте заголовок «Наше сходство», посмотрите друг на друга внимательно... Другой рост, вес, цвет волос, глаз... Очень много различий – ведь он – Другой! Но сейчас подумайте над тем, что вас объединяет. Но не спрашивайте об этом вашего партнёра. Работайте молча, заполняя ваш листок, думая и о нём и о себе. И чем разнообразнее будут эти признаки, тем лучше. Затем обменяйтесь с партнёром списками, и отметьте те признаки, с которыми не согласны. После этого, обсудите те списки, которые у вас получились, с чем вы согласны и с чем нет.

“А кроме того...”

Порою каждому хочется на что-нибудь пожаловаться или поворчать. Иногда плохо, потому что понедельник, иногда - потому что идет дождь, иногда - потому что отменили физкультуру.

Сейчас каждый участник по кругу друг за другом будет говорить фразу, начинающуюся всегда с одних и тех же слов: “А кроме того...” Это может выглядеть так:

Кирилл: “А кроме того, мой любимый свитер до сих пор в стирке.”

Сергей: “А кроме того, у моего отца сегодня с утра было плохое настроение.”

Кирилл: “А кроме того, я сегодня вообще не хотел идти в техникум.”

Сергей: “А кроме того, я совсем не хочу писать сегодня лекцию.”

Имеет смысл продолжать это упражнение 2-3 минуты.

- Но иногда наше настроение связано с действиями какого-то конкретного человека.

“Выбрось...”

Материалы: бумага, карандаши, урна.

Ведущий предлагает участникам нарисовать на листках бумаги портрет человека, к которому они питают агрессивные намерения, или написать его имя корявыми, некрасивыми буквами. Когда это будет сделано, попросите всех одновременно разорвать и скомкать свои листы и бросить их в корзину для мусора.

«Небеса и ад»

Цель: обсуждение разных способов смягчения и разрешения конфликтных ситуаций.

Материалы: приемы разрешения конфликтных ситуаций, ручки.

Ведущий: «Я хочу рассказать вам историю:

Один молодой воин пришел к мудрому человеку и спросил его: «О, мудрец, раскрой мне тайну жизни. В чем разница между небесами и адом?»

Мудрец на мгновение призадумался и ответил: «Ты глупый молодой дурак. Как человек, подобный тебе, может понять такое? Ты слишком невежествен».

Услышав такое, молодой воин рассвирепел. «Да за такие слова я готов тебя просто убить!», - закричал он и достал меч из ножен, чтобы покарать мудреца. В то же мгновение мудрец сказал: «Вот это и есть ад».

Услышав эти слова, молодой воин вновь вставил меч в ножны. «А вот это и есть небеса», - заметил старик.

Время от времени каждый из нас в разговоре с кем-то имеет другую точку зрения и хочет доказать свою правоту во что бы то ни стало. Иногда спор превращается в настоящую борьбу. Ты можешь вспомнить случай, когда твой спор с кем-нибудь едва не закончился настоящей битвой? Может быть, ты был настолько возбужден, что хотел сам начать драку, а может быть, другой спорщик в порыве ярости готов был наброситься на тебя? Возможно, вы оба были готовы драться, но что-то позволило вам избежать этого?..

Вспомните такие конфликтные ситуации и выберите из списка, которые я вам раздам, те приемы, которые, на ваш взгляд, помогут самым лучшим образом разрешить ситуацию.

Затем идет обсуждение ситуаций и выбранных приемов поведения:

- Что ты можешь сделать, чтобы спор не превратился в драку?
- Что ты делаешь, если кто-нибудь хочет у тебя что-то отобрать?
- Что ты делаешь, если кто-нибудь оскорбляет тебя словами?
- Бывают ли случаи, когда ты вынужден драться?
- Драка – это хороший способ решить спор? Что ты при этом чувствовал?
- Что ты делаешь, когда видишь, что двое других людей вот-вот подерутся?
- В чем разница между спором и дракой?
- Почему пожилой мудрец сказал, что насилие – это ад?

Презентация по теме «Конфликт», обсуждение

«Сценки вежливости»

Цель: обучение детей эффективным способам общения.

Это ролевая игра. Группе предлагается разыграть ситуацию, в которой нужно поступить вежливо, так, как требует общество. Например, в автобусе надо уступить место "старушке". Участники рассаживаются полукругом, входит "старушка" и по очереди обращается к каждому участнику с просьбой уступить место. "Пассажиры" могут отвечать, как хотят. Ведущий может дать задание группе: "Сейчас вы все должны быть вежливыми и заботиться о том, чтобы старушке было удобно ехать". Другое задание: "Вы все будете агрессивно настроены: может быть, у вас плохое настроение, неприятности, может быть, вы очень устали, а может быть, вам не нравится, что эта старушка слишком навязчива, или вы просто не хотите уступать ей место". Следующее задание: "На просьбу старушки все вежливо улыбаетесь, но говорите "нет". Каждый участник может попробовать себя в роли старушки.

После игры происходит обсуждение: "Легко ли было быть старушкой, вежливым пассажиром, отказывать? Легко ли было отвечать "нет"? Какие ответы были наиболее

агрессивными, а какие вежливыми? Что вы чувствовали? Как обычно каждый из вас поступает в жизни и что при этом чувствует?"

«Восковая палочка»

Цель: сформировать атмосферу доверия среди участников, дать импульс к дальнейшей работе.

Участники игры встают в круг лицом к центру (чтобы круг получился достаточно полным, можно предложить сделать шаг вперед) и выставляют руки перед собой. Один из играющих встает в центр, максимально расслабляется и опрокидывается на спину. Стоящие в кругу поддерживают его, не давая упасть и как бы передавая его друг другу.

Неплохо, если через эту процедуру пройдут все участники. Если у кого-то вдруг возникнет активный протест, заставлять не следует. После окончания игры группа садится в круг и обсуждает то, что произошло. Ведущий задает вопросы типа: “Удалось ли расслабиться?”, “Доверились ли вы остальным?”, “Что вы чувствовали?”, “Что было трудно?”. Ведущий может также предложить участникам оценить степень доверия до игры и после.

Примечание: это упражнение рекомендуется предлагать не сразу, а после других упражнений на сплоченность.

«Я умею, знаю, могу»

Цель: изучить внутреннее звучание установок и актуализировать внутренний потенциал.

- Сейчас мы с вами попробуем выявить собственные силы, о которых, возможно, не знаем или не задумывались. Разделите лист на три колонки умею, знаю, могу; И отвечая на вопрос, «Общаясь с другими людьми, я...умею/знаю/могу...», заполните их.

Рефлексия. Вывод по тренингу.

«Мотивация к успеху»

Тест на оценку силы мотивации к достижению цели, к успеху, предложен Т. Элесом.

Инструкция: Вам предлагается 41 утверждение. Каждое из них подтвердите ответом «да» в случае согласия или «нет», если вы его не разделяете.

1. Когда имеется выбор между двумя вариантами, то его лучше сделать быстрее, чем отложить на определенное время.
2. Я легко раздражаюсь, когда замечаю, что не могу полностью выполнить задание.
3. Когда я работаю, это выглядит так, будто я все ставлю на карту.
4. Когда возникает проблемная ситуация, я чаще всего принимаю решение одним из последних.
5. Когда у меня два дня подряд нет дела, я теряю покой.
6. В некоторые дни мои успехи ниже средних.
7. По отношению к себе я более строг, чем по отношению к другим.
8. Я более доброжелателен, чем другие.
9. Когда я отказываюсь от трудного задания, я потом сурово осуждаю себя, так как знаю, что в нем я добился бы успеха.
10. В процессе работы я нуждаюсь в небольших паузах для отдыха.
11. Усердие – это не основная моя черта.
12. Мои достижения в труде не всегда одинаковы.
13. Меня больше привлекает другая работа, чем та, которой я занят.
14. Порицание стимулирует меня сильнее, чем похвала.
15. Я знаю, что мои коллеги считают меня дельным человеком.
16. Препятствия делают мои решения более твердыми.
17. У меня легко вызвать честолюбие.
18. Когда я работаю без вдохновения, это обычно заметно.
19. При выполнении работы я не рассчитываю на помощь других.
20. Иногда я откладываю то, что должен был сделать сейчас.
21. Нужно полагаться только на самого себя.
22. В жизни мало вещей более важных, чем деньги.
23. Всегда, когда мне предстоит выполнить важное задание, я ни о чем другом не думаю.
24. Я менее честолюбив, чем многие другие.
25. В конце отпуска я обычно радуюсь, что скоро выйду на работу.
26. Когда я расположен к работе, я делаю ее лучше и квалифицированнее, чем другие.

27. Мне проще и легче общаться с людьми, которые могут упорно работать.
28. Когда у меня нет дел, я чувствую, что мне не по себе.
29. Мне приходится выполнять ответственную работу чаще, чем другим.
30. Когда мне приходится принимать решение, я стараюсь делать это как можно лучше.
31. Мои друзья иногда считают меня ленивым.
32. Мои успехи в какой-то мере зависят от моих коллег.
33. Бессмысленно противодействовать воле руководителя.
34. Иногда не знаешь, какую работу придется выполнять.
35. Когда что-то не ладится, я нетерпелив.
36. Я обычно обращаю мало внимания на свои достижения.
37. Когда я работаю вместе с другими, моя работа дает большие результаты, чем работа других.
38. Много, за что я берусь, я не довожу до конца.
39. Я завидую людям, которые не загружены работой.
40. Я не завидую тем, кто стремится к власти и положению.
41. Когда я уверен, что стою на правильном пути, то для доказательства своей правоты я иду вплоть до крайних мер.

Обработка и интерпретация результатов

Используя ключ, подсчитайте количество баллов. Вы получаете по 1 баллу за ответ «да» на вопросы: 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 14, 15, 16, 17, 21, 22, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 32, 37, 41 и за ответ «нет» на вопросы: 6, 13, 18, 20, 24, 31, 36, 38, 39.

Ответы на вопросы 1, 11, 12, 19, 23, 33, 34, 35, 40 не учитываются.

Подсчитайте сумму набранных баллов. Оцените свой результат

1-10 баллов – низкая мотивация к успеху

11-16 – средний уровень мотивации

17-20 – умеренно высокий уровень мотивации

Свыше 21 балла – слишком высокий уровень мотивации к успеху.

Результат теста "Мотивация к успеху" следует анализировать вместе с результатами двух следующих тестов: теста "Мотивация к избеганию неудач" и теста "Готовность к риску". Исследования показали, что люди, умеренно сильно ориентированные на успех, предпочитают средний уровень риска. Те же, кто боится неудач, предпочитают малый или, наоборот, слишком большой уровень риска. Чем выше мотивация человека к успеху - достижению цели, тем ниже готовность к риску. Приэтом мотивация к успеху влияет и на

надежду на успех: при сильной мотивации к успеху надежды на успех обычно скромнее, чем при слабой мотивации к успеху. К тому же людям, настроенным на успех и имеющим большие надежды на него, свойственно избегать высокого риска. Те, кто сильно ориентирован на успех и имеет высокую готовность к риску, реже попадают в несчастные случаи, чем те, которые имеют высокую готовность к риску, но высокую мотивацию к избеганию неудач (защиту). И, наоборот, когда у человека имеется высокая мотивация к избеганию неудач (защита), то это препятствует настрою на успех, то есть - достижению цели.

Приложение 2

«Мотивация к избеганию неудач»

Тест предложен Т. Элесом (или Т.Элерсом), позволяет оценить уровень защиты личности, мотивации к избеганию неудач, страха перед несчастьем

Инструкция: Вам предлагается список слов из 30 строк, по 3 слова в каждой строке. В каждой строке выберите только одно из трех слов, которое наиболее точно Вас характеризует, и пометьте его.

1.	смелый	бдительный	предприимчивый
2.	кроткий	робкий	упрямый
3.	осторожный	решительный	пессимистичный
4.	непостоянный	бесцеремонный	внимательный
5.	неумный	трусливый	недумающий
6.	ловкий	бойкий	удалой
7.	хладнокровный	колеблющийся	удалой
8.	стремительный	легкомысленный	боязливый
9.	незадумывающийся	жеманный	непредусмотрительный
10.	оптимистичный	добросовестный	чуткий
11.	меланхолический	сомневающийся	неустойчивый
12.	трусливый	небрежный	взволнованный
13.	опрометчивый	тихий	боязливый
14.	внимательный	неблагоразумный	смелый
15.	рассудительный	быстрый	мужественный
16.	предприимчивый	осторожный	предусмотрительный

17.	взволнованный	рассеянный	робкий
18.	малодушный	неосторожный	бесцеремонный
19.	пугливый	нерешительный	нервный
20.	исполнительный	преданный	нервный
21.	предусмотрительный	бойкий	отчаянный
22.	укрошенный	безразличный	небрежный
23.	осторожный	беззаботный	терпеливый
24.	разумный	заботливый	храбрый
25.	предвидящий	неустрасимый	добросовестный
26.	поспешный	пугливый	беззаботный
27.	рассеянный	опрометчивый	пессимистичный
28.	осмотрительный	рассудительный	предприимчивый
29.	тихий	неорганизованный	боязливый
30.	оптимистичный	бдительный	беззаботный

Ключ

Вы получаете по 1 баллу за следующие выборы, приведенные в ключе (первая цифра перед косой чертой означает номер строки, вторая цифра после черты – номер столбца, в котором нужно слово. Например, 1/2 означает, что слово, получившее 1 балл в первой строке, во втором столбце – "бдительный"). Другие выборы баллов не получают.

1/2; 2/1; 2/2; 3/1; 3/3; 4/3; 5/2; 6/3; 7/2; 7/3; 8/3; 9/1; 9/2; 10/2; 11/1; 11/2; 12/1; 12/3; 13/2; 13/3; 14/1; 15/1; 16/2; 16/3; 17/3; 18/1; 19/2; 20/1; 20/2; 21/1; 22/1; 23/3; 24/1; 24/2; 25/1; 26/2; 27/3; 28/1; 28/2; 29/3; 30/2.

Чем больше сумма баллов, тем выше уровень мотивации к избеганию неудач, защите.

От 2 до 10 баллов: низкая мотивация к защите;

от 11 до 16 баллов: средний уровень мотивации;

от 17 до 20 баллов: высокий уровень мотивации;

свыше 20 баллов: слишком высокий уровень мотивации к избеганию неудач, защите.

Результат можно анализировать вместе с тестами "Мотивация к успеху" и "Готовность к риску". Исследования Д. Мак-Клеманда показали, что люди с высоким уровнем защиты, то есть страхом перед несчастными случаями, чаще попадают в подобные неприятности, чем те, которые имеют высокую мотивацию на успех.

Исследования показали также, что люди, которые боятся неудач (высокий уровень

защиты), предпочитают малый или, наоборот, чрезмерно большой риск, где неудача не угрожает престижу.

Немецкий ученый Ф. Буркард утверждает, что установка на защитное поведение в работе зависит от трех факторов:

- степени предполагаемого риска;
- преобладающей мотивации;
- опыта неудач на работе.

Приложение 3

«Ассоциативная методика по диагностики личностной зрелости»

Инструкция: Вашему вниманию представлен ряд слов. Читая каждое из них, подумайте, какие ассоциации оно вызывает, и запишите их:

свобода, доверие, человек, счастье, любить другого, любить себя, жизненный успех, здоровые отношения, брак (союз), семья, цель моей жизни, помогать, родина, дружба, время, жизнь, я, мир, мужчина, женщина, природа, красота, любознательность, иная точка зрения, развитие, ирония, старость, обязанность, верность, опыт, честь, быть волевым, нравственность, творчество, естественность.

Не смотря на простоту проведения, обработка её представляет собой довольно трудоёмкий качественный анализ, включающий несколько этапов.

На первом этапе все полученные ответы-ассоциации распределяются с помощью определённых критериев по четырём уровням личностной зрелости. Таким образом, мы получаем процентное соотношение уровней у испытуемого, на основании чего уже определяем преобладающий уровень личностной зрелости. Для категоризации **уровней личностной зрелости** составлена «система координат», ось **x** которой включает в себя полюса – ориентация на других (-), ориентация на себя (+); ось **y** же включает полюса – дихатомичное восприятие мира (-), целостное восприятие мира (+):

целостное восприятие мира

I	I
V	II
I	I
I	

ориентация на себя ориентация на других

дихатомичное восприятие мира

I уровень – Ориентация на самосохранение. Ориентация на удовлетворение своих потребностей. Эгоистическое, потребительское отношение к людям; деление их на хороших и плохих, нужных и ненужных, опасных и безопасных. Противостояние себя миру и как следствие необходимость отстаивать свои права, бороться за них. Гедонистическое переживание (по Ф. Е. Василюку).

Примеры ассоциаций: моё, баловать себя, иметь машину.

II уровень – Ориентация на соблюдения социальных норм и правил. Человек воспринимает мир как некую систему правил и ограничений, которые нужно выполнять. Социально «правильное» поведение, стремление соблюдать общественные нормы (что люди скажут). Критика менее агрессивная, с «оглядкой» на ближайшее окружение. Реалистическое переживание (по Ф. Е. Василюку).

Примеры ассоциаций: надо, нужно выполнить, должен.

III уровень – Ориентация на самопознание. Поиск смысла жизни, познание собственного «я», становление идентичности. Принятие уникальности собственного жизненного пути. Нравственность как «невидение» зла. Ценностное переживание (по Ф. Е. Василюку).

Примеры ассоциаций: быть собой, знать где путь, найти себя.

IV уровень – Ориентация на самореализацию. Открытость миру. Реализация своих возможностей, своего жизненного пути через выбор и принятие решения. Уважение права другого на реализацию собственного пути. Нравственность как осознанный выбор.