



ЦЕНТР ТЕСТИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ
ГУМАНИТАРНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ



Финкельштейн Е. Б.

ДИЗАЙН ПРОФЕССИИ БУДУЩЕГО

Методическое пособие по профориентационному тренингу

Москва, 2022

Введение

Профориентационный тренинг «Дизайн профессий будущего» ориентирован на старших подростков (14-17 лет), для которых актуальна потребность в профессиональном самоопределении; лучшем понимании своих интересов, способностей и личностного потенциала; освоение навыков создания индивидуального стратегического плана карьерного роста.

Цель проекта: помощь в профессиональном самоопределении, повышение мотивации школьников, личной активности и включенности на этапе профессионального старта.

Ожидаемые результаты:

- 1) освоение технологии принятия профориентационного решения;
- 2) улучшение понимания своих интересов, личностных особенностей и способностей в контексте профессионального самоопределения;
- 3) развитие у обучающихся системного, креативного и критического мышления, а также навыков социального взаимодействия и презентаций;
- 4) формулирование значимых критериев выбора профессии в контексте образа желаемого будущего;
- 5) расширение представлений о подходящих профессиях;
- 6) понимание возможных вариантов личной образовательной стратегии;

Формат проведения: тренинг «Дизайн профессии будущего» проходит в интенсивном режиме 4 академических часа с перерывами.

Оборудование:

- 1) **Реквизит:** бумага А4 или тетради, ручки, фломастеры, флип-чарт, блокнот к флип-чарту или доска, маркеры, листочки для записей.
- 2) **Печатные материалы:**
Буклет с сопровождающими материалами для каждого участника тренинга и ведущего, методическая тетрадь ведущего.

Методологические основания

Профориентационный тренинг «Дизайн профессии будущего» реализует следующие подходы к профориентации:

1. Информационный

Участники тренинга расширяют свой кругозор о мире профессий, узнают об ошибках профориентации и эффективных стратегиях успешного выбора профессии, также получают представления о современной системе образования и особенностях рынка труда.

2. Диагностический

- Тест. Каждый участник тренинга предварительно проходит тест «Профориентатор», с результатами которого происходит работа на тренинге.

- Проективные методы.

В тренинге используются, в том числе, и экспрессивные методики профориентации (коллаж «Мое будущее»). Проективные методы используются для «комплексного понимания мотивов, качеств, ценностей человека, которые ему сложно отразить в ситуации самооценочных вопросов» [Пряжников Н.С., Серебряков А.Г., Кувшинова О.Л., 2014].

3. Активизирующий

«Наивысшим уровнем профориентационной и профконсультационной помощи является постепенное формирование у школьников внутренней готовности самостоятельно и осознанно решать свои карьерные вопросы» [Пряжников Н.С., Серебряков А.Г., Кувшинова О.Л., 2014]

Тренинговая часть позволяет каждому участнику быть максимально включенным в процесс профессионального самоопределения, выводит его на осознанный уровень. Подростки задают вопросы и в дискуссиях ищут на них ответы, сами размышляют о важных для себя критериях выбора профессии или, например, создав коллаж своего будущего, пытаются подобрать профессии, гармонично ему соответствующие.

ПРОФОРИЕНТАЦИОННЫЙ ТРЕНИНГ «ДИЗАЙН ПРОФЕССИИ БУДУЩЕГО»

МЕТОДИЧЕСКАЯ ТЕТРАДЬ ВЕДУЩЕГО

Особенности проведения.

«Дизайн профессии будущего» является тренингом самопознания, поэтому ведущий с помощью заданий, вопросов и обратной связи помогает участникам лучше понять их особенности и потенциал.

Логика тренинга:

Задача первого модуля – проблематизировать тему выбора профессии, показать как и почему происходят ошибки профориентации, как это может повлиять на трудоустройство в будущем, чем профессиональная деятельность отличается от прочих видов деятельности. После прохождения этапа проблематизации, через игру и интерактивную беседу ведущий знакомит участников с базовой структурой эффективного выбора профессии «ХОЧУ-МОГУ-НАДО», обращаясь к их личному опыту, а так же к их индивидуальным данным тестирования.

Второй и третий модули тренинга помогают участникам изучить блоки «МОГУ» и «НАДО». Как соотнести свои способности, умения и навыки с вакансиями на рынке труда и различными профессиями. Задание «Мой стартап» моделирует ситуацию создания собственного дела на основе своих сильных сторон и поиска работы на рынке труда. В блоке «НАДО»: участники исследуют, как формируется запрос среды (рынка труда) на различные профессии, с какими факторами территории и изменениями прогресса может быть связано изменение спроса на те или иные профессии.

Четвертый модуль тренинга сосредоточен на области профессионального выбора, которая обозначается «ХОЧУ». В процессе задания «Выбрать профессию мечты» участники исследуют свои «требования» к профессии мечты: каким интересам, ценностям и потребностям она должна соответствовать.

В завершении четвертого модуля участники подводят итоги, отмечают в буклетах профессии, подходящие им больше всего по всем трем изученным факторам «хочу-могу-надо», применяя принцип воронки.

В результате прохождения четырех модулей школьники получают опыт осмысления личных особенностей и предпочтений в контексте наиболее значимых факторов выбора профессии: способности, личные особенности и умения (МОГУ), интересы и предпочтения (ХОЧУ) и запрос рынка труда, востребованность профессий (НАДО).

Условные сокращения:

ПГ – психогимнастика – небольшое по продолжительности задание, направленное на изменение интеллектуального, эмоционального или физического состояния группы.

ОС – обратная связь.

МГ – малая группа.

Курсив – прямая речь ведущего.

Регламент:

Тренинг условно разделен на 4 модуля по 45 мин. Временные границы модулей не являются жесткими. Один модуль может закончиться чуть раньше или чуть позже, что означает применение ведущим гибкого планирования: если какое-либо задание затянулось, то другое должно пройти

быстрее или не быть включенным в тренинг (если это не основное задание, а дополнительное), и наоборот, если задание прошло быстрее, значит можно к одному из основных заданий добавить время.

Если в скобках у названия задания написано (ОСН.) – его проведение обязательно, если (ДОП.) – это задание можно не проводить, если затянулись предыдущие. Однако, ведущий должен ориентироваться на выполнение всего тренинга в полном объеме и пропускать (ДОП.) в крайних случаях выхода за временные рамки предшествующих заданий.

Структура и логика тренинга:

Блоки тренинга	Задачи	Ключевые задания и теория
<p>Модуль 1 45 мин</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Введение в тему профориентационного выбора • Знакомство с ошибками профориентации • Знакомство со структурой эффективного профессионального выбора: «хочу-могу-надо» 	<p>Задание:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Активирующая беседа: «ОШИБКИ ПРОФОРИЕНТАЦИИ» <p>Теория:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Принцип эффективного профориентационного выбора: «хочу-могу-надо» • Определение профессиональной деятельности
<p>Модули 2-3 1ч 20 мин</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Проработка блоков: МОГУ/НАДО • Учимся сопоставлять способности и умения с профессиями • Проработка личных потенциальных ресурсов для рынка труда • Изучение тенденций развития общества и прогнозирование актуальных профессий будущего • Анализ полученного опыта 	<p>Задание:</p> <ul style="list-style-type: none"> • «Мой стартап» <p>Теория:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Личные ресурсы на рынке труда: способности, навыки, личностные особенности
<p>Модуль 4 55 мин</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Проработка блока: ХОЧУ • Критерии выбора профессии мечты • Метод выбора профессий, на основе критериев 	<p>Задания:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Командная игра «Выбрать профессию мечты» • «Принцип воронки» <p>Теория:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Критерии выбора профессии • Востребованность • Метод «Принцип воронки»

Время проведения	Содержание	Реквизит
	<p>Модуль I</p> <p>ВВЕДЕНИЕ</p> <p>(45 мин)</p>	
00:00-00:10 (10 мин)	<p><u>Начало тренинга (ОСН.)</u></p> <p>1. Приветствие: <i>«Добрый день! Прежде, чем я расскажу о плане нашего тренинга, несколько вопросов к аудитории:</i> <i>- Поднимите правую руку те, кто уже знает, кем хочет стать в будущем. А теперь опустите руку те, кто продолжает сомневаться относительно этого выбора.</i> <i>- А теперь поднимите левую руку те, кто еще не выбрал будущую профессию.</i> <i>- А теперь те, кто чувствует себя «чистым листом» в плане выбора будущей профессии?</i> <i>- А еще попрошу поднять левую руку тех, за кого уже выбрали будущую профессию родители.</i></p> <p><i>Спасибо за участие. Как мы видим, у каждого здесь есть своя ситуация выбора профессии и они могут достаточно сильно отличаться, но объединяет всех одно – у каждого еще есть время сделать максимально точный для себя выбор профессии. Вы все уже прошли тестирование «Профориентатор», это теперь ваш ценный ресурс объективной оценки вашего потенциала. Но что со всей этой информацией делать дальше?</i> <i>Именно для этого мы проведем тренинг профессионального самоопределения «Дизайн профессии будущего». Этот тренинг направлен на то, чтобы через задания и размышления о полученном в них опыте лучше узнать самого себя, понять свои особенности и склонности для выбора профессии».</i></p> <p>2. А что же такое тренинг? <i>«На тренинге основная форма работы – это интерактивные упражнения. Мы здесь получаем знания и тренируем какие-то важные навыки и умения. Слово «тренинг» - родственное слову «тренировка». Но иногда важная информация будет преподноситься и в форме беседы.</i> <i>Тренинг – возможность общения с людьми и возможность получать от них обратную связь. Кроме того, тренинг – это интересно.</i> <i>На этом тренинге будет много аналитики, индивидуальной работы.</i></p>	Буклет, стр.2

	<p><i>Возможно, вы обретете больше уверенности в том, что уже знаете о себе или найдете что-то совершенно новое.</i></p> <p><i>Выбор профессии – это путешествие, в котором нужно провести какое-то время – для каждого свое. Ведь даже на выбор наушников или кроссовок вы тратите пару часов, а выбор профессии гораздо более сложен».</i></p> <p>3. Регламент. Ведущий рассказывает участникам о времени проведения тренинга, перерывах.</p> <p>4. Итак, наши задачи на сегодня (должны быть заранее выписаны на флип-чарте или доске):</p> <p>1. Разобраться в структуре профессионального выбора <i>(Устное пояснение: что нужно учесть, какие знать основные аспекты профессии, чтобы выбрать профессию успешно).</i></p> <p>2. Определить значимые критерии для выбора профессии <i>(Устное пояснение: как сформулировать свои индивидуальные требования к профессии).</i></p> <p>3. Узнать свой потенциал <i>(Устное пояснение: для каких профессий ваши способности, особенности личности и умения могут стать преимуществом)</i></p> <p>4. Освоить методы выбора профессии <i>(Устное пояснение: узнать приемы анализа информации о себе, чтобы успешно выбрать профессию).</i></p> <p>5. Научиться конструировать свою идеальную профессию будущего <i>(Устное пояснение: по итогам сегодняшнего тренинга, каждый из вас создаст презентацию о своей идеальной профессии будущего. Каждая презентация будет участвовать в конкурсе «Дизайн профессии будущего») – это важная информация, обязательно сообщить.</i></p> <p><u>Делаем, если укладываемся во время:</u> <i>Каждый сейчас выбирает наиболее актуальные для себя задачи и мы подведем статистику. Итак, кто отметил задачу 1? - ведущий записывает напротив задачи число поднятых рук. И так до задачи 5.</i> <i>Давайте посмотрим, какие задачи оказались приоритетны для нашей группы/класса.</i></p>	
00:10-00:25 (15 мин)	<p><u>Активирующая беседа: «ОШИБКИ ПРОФОРИЕНТАЦИИ» (ОСН.)</u></p> <p>1. Что такое профессия? Два основных критерия? Ведущий задает группе вопрос:</p>	<p>Буклет, стр. 3, 4, 5, 6, 7 Ручки Фломастеры</p>

«Как вы думаете, что такое профессия и чем она отличается от других видов деятельности человека?»

Участники предлагают свои версии, в результате чего должны прийти к двум критериям (записываем в буклет):

1. Наличие документа о профильном образовании - наличие определенного уровня знаний и умений, профессиональной подготовки, которая подтверждается специальными документами (**дипломами, аттестатами, свидетельствами, сертификатами**) (*Устное пояснение: деятельность без полученного образования считается любительской или дилетантской*).
2. Наличие оплаты профессиональной деятельности - **профессия - это товар**, который человек может продавать на рынке труда, т.е. есть спрос на этот товар, другие люди готовы за это платить, т.о. профессиональная деятельность является источником доходов человека. (*Устное пояснение: как правило, если вы что-то делаете и не получаете за это деньги, это может быть вашим хобби или учебной деятельностью, например*).

Выходим на понятие профессии:

ПРОФЕССИЯ - род трудовой деятельности человека, предмет его постоянных занятий, а также свидетельство наличия у него знаний и умений, опыта, позволяющих квалифицированно выполнять данный вид работ. *Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б.. Современный экономический словарь. — 2-е изд., испр. М.: ИНФРА-М. 479 с..1999.*

Работаем со страницами буклета: «Угадай каков процент?» и «Сколько в мире профессий?»

Школьники заполняют в своих буклетах предположения.

Затем по каждому пункту ведущий предлагает участникам озвучить предположения и после высказанных ответов, озвучивает Статистику о трудоустройстве молодежи:

÷
По результатам исследования:

- ▲ нетрудоустроенными оказывается до 25% выпускников*
- ▲ 60% выпускников работает не по специальности**
- ▲ Выпускник школы с трудом может назвать чуть больше 50 профессий
- ▲ В мире насчитывается до 40 000 профессий и специальностей, в России в пределах 30 000, ежегодно появляется около 500 новых профессий и столько же исчезает.

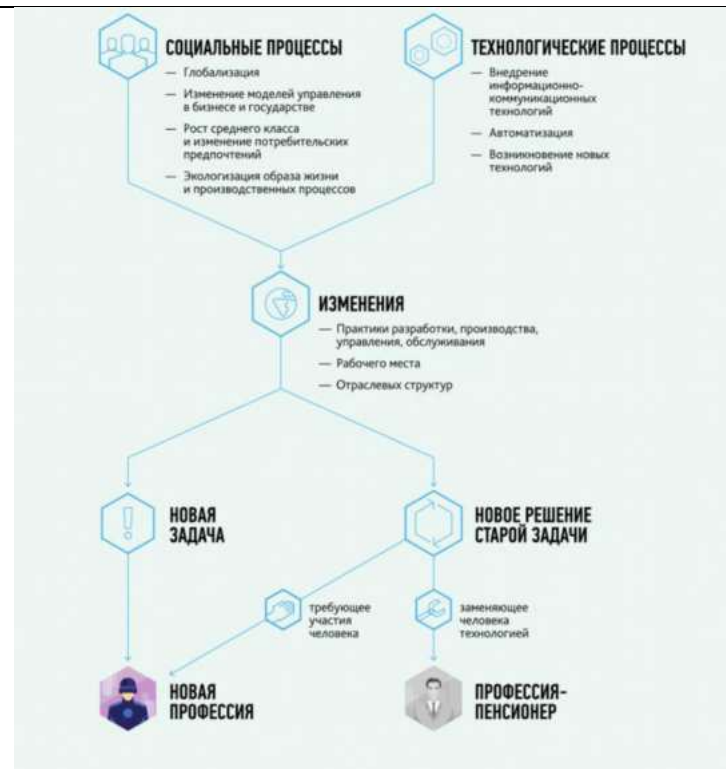
	<p>Беседа: <i>Как вам кажется, почему складывается такая ситуация? Участники делятся идеями. Обсуждаем с участниками причины этой статистики.</i> Затем смотрим на страницу буклета «Типичные ошибки в выборе профессии» - разбираем ошибки, которые еще не обсудили, хвалим обучающихся за названные виды ошибок. Типичные ошибки при выборе профессии: - Мало информации о профессии или она искажена. - Ориентировка только на престижность и доходность. - Постановка знака равенства между профессией и учебным предметом. - Перенос отношения к человеку на профессию. - Выбор профессии «за компанию». - Подмена выбора профессии выбором уровня образования или места обучения. - Игнорирование собственных способностей и интересов. - и др. см. буклет</p>	
00:25-00:30 мин (5 мин)	<p>ПГ: «Хлопните те, кто в своей профессии хочет...» (ОСН.) <i>Всем нужно переключиться на режим внимания и общения друг с другом. Ведущий: «Сейчас мы с вами сделаем задание, которое поможет нам взбодриться и, одновременно, исследовать свои предпочтения в будущей профессии.</i> <i>Ведущий произносит следующую фразу: «Пусть хлопнут в ладоши все те, кто в своей профессии хочет...» - и называет нечто, чего можно хотеть в профессии, ну, например, «встречаться с известными людьми. «Если вы этого не хотите, нужно закрыть лицо тетрадкой или листом бумаги. Если вам бы действительно этого хотелось, ваша задача хлопнуть как можно скорее. Важно быть искренними. Я буду внимательно наблюдать за вами - кто принял решение последним, этот участник становится ведущим и произносит фразу: «Пусть хлопнут все те, кто в своей профессии хочет...» После слова «хочет» можно добавить что-то, что может принести профессия или что-то, что может быть с ней связано: путешествовать, стать известным, работать из дома и т.д.)</i></p>	
00:30 – 00:35 (5 мин)	<p>ХОЧУ-МОГУ-НАДО (ОСН.) Даем структуру профессионального выбора (Буклет)</p> <p><i>«Как не допустить ошибки в выборе профессии и выбрать профессию мечты? Возможно, в этом могут помочь три слова: ХОЧУ-МОГУ-НАДО (ведущий пишет на доске или флип-чарте)</i> <i>А что получится, если объединить значения слов: «хочу», «могу» и «надо»?</i></p>	Буклет, стр. 8

	<p><i>Я открою вам секрет: получится правильный выбор профессии.</i></p> <p><i>Специалисты по профориентации установили, что правильным может быть только осознанный выбор профессии.</i></p> <p><i>Как объяснить эту формулу? В ней всего три величины:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - хочу - это все, что мне нравится, что вдохновляет: ценности, интересы, образ будущего - могу - это все, что мне по силам, по способностям: способности и личностные особенности - надо - это все, что нужно для общества, страны: виды профессий, востребованность. <p><i>Вместе получается формула осознанного выбора профессии. Осознанный выбор-это такой выбор, при котором человек учитывает и личные устремления (хочу), и свои возможности (могу), и потребности общества в это профессии именно в данный момент (надо).</i></p> <p><i>Формула выбора профессии была разработана советским психологом Климовым Евгением Александровичем для помощи выпускникам школ в выборе профессии. Она позволяет учитывать интересы, способности, физические возможности человека и востребованность профессии на рынке труда.</i></p> <p><i>Давайте вспомним результаты вашего теста «Профориентатор», который вы проходили до тренинга: какой блок теста исследует область «ХОЧУ»? (правильный ответ: блок интересов). Какая часть теста помогает разобраться в блоке «МОГУ»? (правильный ответ «Способности» и «Личность»). А какая часть теста помогает разобраться в блоке «НАДО»? (На этот вопрос тест не отвечает, но мы попробуем разобраться с ним на тренинге).</i></p>	
<p>00:35-00:45 (10 мин)</p>	<p><u>РАБОТА С БУКЛЕТОМ (ОСН.)</u></p> <p><i>1. Рассказываем про «Цифровую карту дизайна профессии будущего».</i></p> <p><i>После тренинга каждому участнику предстоит дома создать свою личную цифровую карту профессии будущего в формате презентации power point. Все презентации будут участвовать в конкурсе цифровых карт профессий будущего и в них будет также 3 раздела: ХОЧУ/МОГУ/НАДО + ИТОГОВЫЙ (про выбор профессии, на основании информации в предыдущих трех). В каждом разделе должна быть информация про вас с оформлением и иллюстрациями по выбору автора.</i></p>	<p>Буклет, стр. 18, 9</p>

	<p><i>Задача нашего тренинга не только помочь вам лучше разобраться в выборе будущей профессии, но и собрать материал, на основе которого вы дома оформите свою индивидуальную карту будущей профессии.</i></p> <p><i>2. Сейчас откройте буклет на странице ХОЧУ и запишите туда то, что узнали о своих предпочтениях в работе за время предыдущих заданий. Не забудьте и данные теста по блоку «Интересы» - какие у вас ведущие интересы – отметьте их тоже. К блоку ХОЧУ мы еще вернемся, а пока переходим к блокам МОГУ_НАДО.</i></p>	
	<p>Модуль 2 + Модуль 3</p> <p>МОГУ/НАДО</p> <p>(80 мин тренинг + 10 мин перерыв)</p>	
<p>00:00 - 00:10 (10 мин)</p>	<p><u>ПГ (два на выбор ведущего) (ДОП.)</u> Цель: повышение включенности участников, актуализация темы модуля.</p> <p>Вариант 1. ПГ «Найди двойника».</p> <p>Потребуется для каждого участника - бумага А 4 – 5 листов, маркер или фломастер. <i>У каждого из вас есть свои особенные способности или таланты. Ваша задача: выбрать какую-нибудь свою способность, записать ее на лист бумаги крупно и по команде ведущего найти как можно быстрее среди участников тренинга тех, у кого есть такая же способность и объединиться в группу. Обратите внимание, что одни и те же способности могут быть записаны разными словами. Например, ум, интеллект, IQ, сообразительность – это все будет одна и та же способность. Итак, первый раунд: пишем способность – 30 сек, все написали? На счет три объединяемся по способностям – посмотрим, какие группы получатся. Поприветствуйте, поздравьте друг друга в группе с этой важной для вас способностью. Проводим 4-5 раундов по 2 минуты.</i></p> <p>Вариант 2. ПГ «Мои способности».</p> <p><i>Ведущий ставит три стула в линию - нужна длина не менее 3 метров. Представьте, что на полу нарисована шкала от 1 до 10, где 1 (первый стул - крайний слева)– это низкий уровень способности, 5 – (второй стул в середине) – средний уровень, 10 (третий</i></p>	<p>Вариант 1: листы А4 (5шт на участника), маркеры</p> <p>Вариант 2: 3 стула, листы А4 с цифрами: 1, 5,10.</p>

	<p><i>стул – крайний справа)– высокий уровень. Сейчас я буду называть различные способности и личностные особенности, ваша задача – встать на этой шкале на том уровне, как вы считаете развита эта способность у вас.</i></p> <p>Способности и личностные особенности: быстрое чтение, счет в уме, коммуникабельность, использование логики, спортивная форма, рисование, музыкальность, чувство юмора, умение работать в команде, внимательность, смелость, умение выступать на сцене и т.д.</p> <p><i>Помашите рукой те, кто доволен своим уровнем на шкале. Потопайте те, кто хочет изменить ситуацию. Всем – аплодисменты!</i></p>	
<p>00:10-00:15 (5 мин)</p>	<p><u>Мини-лекция о способностях и личностных особенностях (ОСН.)</u></p> <p><i>Итак, мы начинаем исследовать блок «МОГУ». Предлагаю вспомнить, какие разделы теста, который вы прошли, помогают нам ответить на вопрос: что я могу? Какие мои ресурсы и конкурентные преимущества для выбора профессии? Верно: это разделы «Структура интеллекта» и «Личность». У меня к вам вопрос: в тесте у нас есть данные про интеллектуальные способности, а это единственные способности, которые важны для выбора профессии или у нас могут быть еще другие, которые этот тест не измерял? Совершенно верно, у нас могут быть, например, спортивные, музыкальные, художественные способности. В каких профессиях важны спортивные способности? А в каких нужны музыкальные и без них никак?</i></p> <p><i>И вообще, что такое способности, если они бывают такими разными? Можно открыть буклет на этой теме и делать там пометки.</i></p> <p><i>Способности делят на:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <i>1. Общие (интеллект) – как раз то, что измеряется в тесте.</i> <i>2. Специальные (музыкальные, спортивные и т.д.) – о том, насколько у вас есть потенциал в области специальных способностей обычно могут сказать эксперты из этих сфер: уже состоявшиеся спортсмены, музыканты, художники.</i> <p><i>Если способность развивать, то она становится навыком или умением.</i></p> <p><i>А еще, кроме способностей, у нас с вами есть личностные особенности, многие из которых могут быть важны в выборе профессии. Например, кто любит выступать на публике, поднимите руку. А теперь, кто не любит выступать перед большой аудиторией? Отлично, спасибо. Как думаете, кому больше подойдут профессии учителя, артиста, телеведущего – тем, кто любит выступать или тем, кто нет?</i></p> <p><i>Как раз блок теста «ЛИЧНОСТЬ» и нужен для того, чтобы помочь вам подобрать профессии с учетом ваших личных особенностей.</i></p>	<p>Буклет, стр. 10</p>

(10 мин)	ПЕРЕРЫВ	
00:15-01:10 (55 мин)	<p><u>Задание «Мой стартап будущего» (ОСН.)</u> Цель: возникновение связи – мои умения – мои возможности в будущей профессии. Это задание интегрирует 2 модуля: МОГУ + НАДО</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Вводная часть (5 мин) Мы с вами уже начали погружение в тему способностей и теперь полученный опыт вам пригодится. Сейчас вам предстоит открыть свой личный стартап будущего. Кто знает, что такое стартап?</i> 2. Стартап или стартап-это компания или проект, открытый предпринимателем для поиска, разработки и проверки бизнес-идеи. Иными словами, свой пробный бизнес. Как предугадать, что будет востребовано в будущем? Ваш стартап может быть ориентирован на потребности человека, которые скорее всего не изменятся. Так и на новые потребности и условия (давайте посмотрим в буклет, как можно их предугадать). 	<p>Флип-чарты, 10 планшетов 9 под листы А4, листы флип-чарта по количеству стартапов, маркеры, бланки сотрудников стартапа 10 шт. (Приложение 1)</p> <p>Буклет, стр. 11, 12</p>



Как это сделать?

- 1) **Индивидуально выписываем способности.** Каждый пишет на 3-5 листочках: 1_ уже умею; 2_ хочу научиться. То есть на каждом из первых 5 листочков нужно разместить по одному умению на одном листочке, которые могут быть востребованы в будущем. Лучше вспомнить что-то более уникальное, чем умение читать и писать (хотя и их можно). Например, кто-то знает другой язык, а кто-то умеет играть в баскетбол – это все примеры умений, которые можно записать на листочки. А вот на следующих 5 листочках стоит записать (по одному на каждом) – то, чему вы действительно хотели бы научиться из того, что может быть востребовано в будущем. Ведущий проверяет, чтобы на листе было отражены все записанные на флипе пункты. (5 мин)
- 2) **Объединение в команды** по 3-4 человека (7-8 команд).

Для объединения в стартап-команды можно рассчитаться на 1й, 2й и т.д., а можно предложить и другие принципы создания команд на усмотрение ведущего (5 мин).

- 3) **Разработка стартапов.** После того, как участники объединились и сели по командам, ведущий озвучивает дальнейшую инструкцию: *«Задача каждой стартап-команды: создать компанию, бизнес-проект, который завоюет рынок в будущем. Деятельность вашего стартапа должна быть связана с умениями актуальными и теми, которые собираетесь приобрести (всех участников команды). Итак, вам нужно придумать бизнес-идею, основанную на ваших умениях, распределить функции – кто чем занимается в компании (один человек может брать ответственность за две должности) и подготовить краткую яркую презентацию своего стартапа и команды» (15 мин (10 мин на обсуждение, 5 мин на перенесение информации на флип)).* *Всю важную информацию про стартап нужно зафиксировать на большом листе флип-чарта. На листе должно быть отражено: название компании, чем занимается, + кто на каких функциях в ней + какие есть вакансии – это нужно выписать на доске или флип-чарте, чтобы участники могли видеть эти пункты во время подготовки). На презентацию у вас будет только 1 минута, поэтому все, что вы не успеете рассказать, плакат должен «рассказать» за вас. Как только вы закончите плакат, его можно повесить вот сюда.*
- 4) **Презентация компаний.** Все вывешивают листы на одну стену – участники собираются вокруг этого места. Каждая команда за 1 мин по секундомеру рассказывает про свой стартап. После каждой презентации аплодисменты. (10 мин).
- 5) **Трудоустройство.** На этом этапе нужны столики у плакатов или по 1 планшету на стартап. Ведущий: *Отлично! На рынке труда появились новые стартапы и в них открыты вакансии. Теперь задача каждого участника устроиться минимум на 2 позиции в существующие компании и получить запись в трудовую книжку (страница в буклете). Как это будет происходить. У каждого плаката всегда остается один представитель компании, у которого в руках будет бланк приема на работу. Остальные участники будут изучать списки вакансий представленных компаний, выбирать соответствующие своим умениям и интересам, и пытаться на них устроиться, договорившись с представителями этих компаний. По достижении договоренностей – представитель компании вносит запись о новом сотруднике в свой бланк СТАРТАПА и в бланк трудовой книжки в буклете кандидата. Задача хозяев*

	<p><i>компаний брать на должности тех, кто действительно на них может подойти, а так же сменять друг друга на посту представителей компаний, чтобы у всех была возможность походить по рынку труда. Представители компаний могут брать на одну позицию несколько человек, если видят в этом целесообразность. Те, кто ищет работу, могут предлагать компаниям вакансии, которых нет в их списке, но они могли бы пригодиться стартапу.</i></p> <p><i>(10-15 мин)</i></p> <p>б) Обсуждение задания – см. далее Модуль «НАДО»)</p>	
<p>01:10-01:20 (10 мин)</p>	<p><u>Вводим понятие «Востребованность» (ОСН.)</u></p> <p>Обсуждение задания «Мой стартап» <i>Какие умения оказались востребованными в стартапах? Какие вакансии оказались самыми нужными и востребованными? Кто легко нашел работу и почему? Кому сложно было устроиться и почему? Выходим на понятие востребованности:</i></p> <p>Теория. Рассказ про востребованность + страница в буклете Важно уметь различать <i>популярность</i> и <i>востребованность профессии</i>. Популярность – это то, насколько данная специальность престижна для общества в настоящее время. Востребованность же – это спрос на специалиста в какой-либо отрасли.</p> <p>От того, насколько востребована профессия зависит:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Уровень требований при приеме на работу. Если вы ценный и желаемый сотрудник, то требования к вам будут более мягкие и лояльные; • Уровень заработной платы. Чем выше востребованность профессии, тем на более высокую оплату труда вы вправе рассчитывать. <p>Выбирая профессию нужно сопоставить показатели востребованности и популярности и получить для себя однозначный вывод.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Если профессия популярная, но не востребованная, нужно готовиться к противостоянию конкурентов-профессионалов (рабочие места на рынке труда могут быть заняты); • Если профессия не популярная и не востребованная - есть риск обучиться не нужной профессии (работодателю не нужны такие специалисты, рабочих мест просто не существует); 	<p>Буклет, стр. 11</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Если профессия не популярная, но востребованная, значит, у Вас все шансы получить после обучения работу, от которой многие отказываются (есть рабочие места, но Ваша профессия либо трудная, либо специфичная); • Если профессия и популярная и востребованная - у Вас все шансы получить работу, которую многие выбирают. <p>Как спрогнозировать востребованность в будущем? (см. буклет)</p>	
(10 мин)	ПЕРЕРЫВ	
	<p style="text-align: center;"><i>Модуль 4</i></p> <p style="text-align: center;">ХОЧУ (55 мин)</p>	
00:00 -00:30	<p><u>Задание в форме командной игры «Выбрать профессию мечты» (ОСН.)</u></p> <p>Цель: составление личного проранжированного списка критериев выбора своей профессии.</p> <p>1) Объединение в 2-4 МГ по (5-7 чел) – 2 мин: <i>Сейчас вам предстоит командная игра, в ходе которой мы узнаем, как же попасть с выбором профессии в «10-ку» и выбрать профессию мечты. Для начала объединимся в команды: рассчитайтесь, пожалуйста на 1,2,3,4 (количество цифр по предполагаемому количеству команд). После расчёта: первые номера объединитесь с первыми вот здесь, вторые – вот здесь, и т.д. Каждому участнику потребуется то, чем писать и на чем писать. Важно, чтобы команды были на расстоянии друг от друга и могли обсуждать между собой задание так, чтобы другим не было все слышно.</i></p> <p>2) Индивидуальный этап (3 мин): <i>теперь каждому нужно подумать над тем, что важно учесть, чтобы попасть с профессией в 10ку и записать как можно больше идей у себя на листке, ни с кем не обсуждая. Примеры того, что можно учесть: уровень з/п, доступность образования для этой профессии, необходимость общения с новыми людьми в процессе работы и т.д. – все, что для вас может быть важно при выборе той или иной работы. Очень важно никому не показывать записи и не говорить вслух. Ведущий ходит между командами и смотрит, как идут дела, помогает, если видит, что кто-то ничего не пишет.</i></p> <p>3) Командный этап (5 мин): <i>Теперь ваша задача поделиться с членами команды тем, что вы написали для себя и составить общий от команды список. Внимание! Команды будут соревноваться в том, кто предложит больше уникальных критериев (не встречаются у других) и кто предложит больше критериев. Итак, сейчас каждой команде за 5 минут</i></p>	<p>Планшеты с листами бумаги по количеству команд.</p> <p>Буклет, стр. 13-15</p>

	<p><i>предстоит обсудить и выписать: критерии эффективного выбора профессии – что нужно учесть, чтобы попасть в яблочко. Начали!</i></p> <p><i>Время вышло. Проведите черту под последним критерием в списке, посчитайте все критерии и напишите это число под чертой. В процессе следующего этапа дописывать критерии нельзя, это будет основанием для штрафных баллов. Ведущий проходит и фотографирует списки с цифрой – это нужно для разрешения споров, если какая-то из команд будет подозреваться в дополнении списка уже во время следующего этапа.</i></p> <p>3) Модерация (создание общего списка на доске или флип-чарте) – 10 мин: <i>Сейчас каждая команда по очереди будет называть один критерий из своего списка. Я буду записывать ваши предложения на это флип-чарт/доску. При этом каждой команде присуждается свой цвет маркера. Если критерий, названный командой уникален, то есть его нет ни у одной из других команд, – он записывается цветом этой команды, если критерий есть у других команд – обцим черным цветом. Ведущий уточняет смысл называемых критериев, приводит разъясняющие примеры или просит разъяснить предлагающую команду. У нас есть строго отведенное время. – 10 (15) минут.</i></p> <p><i>По истечении которого будут подводиться итоги, даже если команды назвали не все выписанные у них на листах критерии. По истечении этого времени ведущий подсчитывает, у кого больше всего уникальных критериев и оглашает, у кого больше всего критериев в принципе. Благодарит за усилия все команды.</i></p> <p>4) Индивидуальный (10 мин): <i>Теперь берем свои буклеты и на странице задания выписываем до 10 критериев, который лично вам подходят, важны больше всего. Пользуемся и своим списком и обцим разработанным всеми командами. После того, как все критерии будут выписаны, необходимо их проранжировать по степени значимости. У самого важного для вас критерия ставьте цифру 1, у второго по значимости – 2, и т.д. Давайте еще раз прочитаем список, который у нас получился. Если у кого-то в командах остались критерии, которых тут нет, тоже прочитайте их, пожалуйста. Прделанная всеми нами работа теперь поможет каждому сформулировать свой список важных критериев выбора профессии мечты. Ведущий ходит и смотрит, как проходит выполнение, помогает детям, у которых возникает затруднения.</i></p>	
<p>00:30-00:35 (5 мин)</p>	<p><u>Вариант 1. ПГ «Новое место» (ДОП.)</u> Цель: переключить внимание, взбодрить.</p> <p><i>Как вы понимаете, в будущем вам предстоит устроиться на работу или сделать свой старт и вокруг вас окажутся новые люди, с которыми только предстоит знакомство. Прямо сейчас представляем, что отправляемся в новые рабочие коллективы. Каждому</i></p>	

	<p><i>нужно встать со своего места и занять новое, чтобы слева и справа были новые соседи – не те, кто сейчас рядом с вами. Готовы? Начали!</i></p> <p>Вариант 2. ПГ «Найди и покажи». (ДОП.) Цель: переключить внимание, взбодрить. <i>Итак, сейчас мы проверим вашу внимательность, изобретательность и скорость реакции. Я буду назвать критерий, а вам как можно быстрее в этом зале нужно найти нечто, соответствующее этому критерию, дотронуться до этого и крикнуть «Нашел!».</i> <i>Например: желтое. Что тут есть подходящего? Верно! Итак начали: ...</i></p> <p>Ведущий называет критерий, ждет пока все или почти все его найдут, отмечает первого, потом называет следующий.</p> <p>Варианты критериев: что-то зеленое, мягкое, полосатое, холодное, съедобное, дорогое, редкое, веселое, прозрачное, интеллектуальное, вкусное и т.д.</p>	
00:35-00:50	<p><u>ПРИНЦИП ВОРОНКИ (ОСН.)</u></p> <p>Цель: обучение технологии выбора с опорой на значимые критерии</p> <p><i>В разных заданиях мы изучили, что значит опираться на принцип «ХОЧУ-МОГУ-НАДО» в выборе профессии. Но как же теперь выбрать свою профессию? В этом поможет «Принцип воронки» или отсеечения лишнего. Давайте откроем буклеты на этой теме.</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Рассказ про принцип воронки: его суть в том, чтобы применяя каждый важный критерий, отсекают неподходящие профессиональные области и сужают область поиска. 2) <i>Приглашается один участник для публичной демонстрации метода Воронки. Нужен тот, у кого есть выбор из 2-х или 3-х альтернатив профессий. Профессии можно брать из рекомендаций теста, например.</i> 3) Участник озвучивает альтернативы и их выписывает в столбик справа на листе флипа. Участникам предлагается сделать то же самое у себя на специальной странице буклета. 4) Слева в столбик записывается 6 самых значимых для участника критериев (взять из таблицы ранжирования критериев): критерии можно записать разными цветами для наглядности или каждый под номером. Критерии записываются по категориям: 2 в 	Буклет, стр. 16

	<p>категории «ХОЧУ» (например, связано с естественными науками, гибкий график); 2 в категории «МОГУ» (например, «нужно мало общаться с людьми», «нужно разработать новые теории»; 2 в категории «НАДО» (эта категория про возможности рынка труда, востребованность) (например, «работа в Сургуте», «уровень з/п 40-60 тыс.).</p> <p>5) <i>Начинаю работу воронки. Берем первый критерий, например, «уровень зарплаты» и задаем вопрос: какая из профессий максимально удовлетворяет по этому критерию?</i> (Участники не всегда готовы ответить сразу и может потребоваться обсуждение и экспертные знания ведущего. Так же необходимо отметить идею, что для правильного применения принципа воронки нужно узнать недостающие сведения о вариантах выбора). После рассмотрения цвет (подчеркивание) или номер критерия (цифра напротив) отмечаются у наиболее подходящего варианта из альтернатив профессий. Так проделывается с каждым критерием.</p> <p>Подведение итогов: 1) какая из рассматриваемых альтернатив набрала наименьшее количество цветов/цифр? Вот ее то мы по принципу воронки и отсекаем как не оптимальный вариант. 2) Есть ли внутреннее интуитивное согласие с тем вариантом, который набрал наибольшее количество цветов/цифр? Подходит ли он как итоговый выбор профессии? Если участник не уверен, то можно сказать, что необходимо подумать, какие еще альтернативы есть? или действительно ли 5 выбранных для анализа критериев являются самыми значимыми?</p> <p>Спрашиваем у других участников, что у них получилось в результате применения принципа «Воронки»</p>	
00:50 – 00:55	<p>ЗАВЕРШЕНИЕ (ОСН.)</p> <p><i>Мы с вами сегодня получили новый интересный опыт, связанный с выбором будущей профессии. Поднимите руку, кто узнал сегодня больше о том, как лучше выбрать свою профессию? А кто чувствует себя более уверенно в своем выборе? А кто отсекает некоторые варианты профессий, которые точно не ваши? Отлично, спасибо. Помните, что у каждого своя скорость профессионального самоопределения и на понимание своей будущей профессии может потребоваться разное время.</i></p> <p><i>Теперь каждому из вас предстоит дома самостоятельная подготовка «Цифровой карты своей будущей профессии». Как это сделать? Вы получите шаблон презентации, которая</i></p>	Буклет, стр. 18

	<p><i>повторяет изученную нами структуру выбора: 1. ХОЧУ, 2. МОГУ, 3. НАДО, 4. ИТОГОВЫЙ ВЫБОР – вам нужно будет оформить 4 слайда о себе, опираясь на данные теста, опыт тренинга и ваш жизненный опыт. Чего вы хотите в профессии? Что вы можете предложить рынку труда? Какие умения и способности? Где вы хотите себя реализовать и почему ваша профессия будет востребована в будущем? Пусть в ваших презентациях будет не только текст, подойдите к оформлению творчески. Если у вас возникнут вопросы по оформлению цифровой карты, мы сможем их прояснить при следующей встрече в школе. Благодарю всех за участие и желаю успешного выбора будущей профессии!</i></p>	
<p>ДОПОЛНИТЕЛЬНО (если на каком-либо этапе потребуется дополнительно взбодрить участников)</p>	<p>ПГ «Хочу/Могу» (ДОП.) Цель: взбодриться и углубиться в теорию из предыдущих блоков в игровой форме. Делаются 4 таблички (лист А4, крупный шрифт):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) хочу/могу 2) хочу / не могу 3) не хочу / могу 4) не могу / не хочу <p>Таблички ставятся по 4 углам комнаты для занятий. Группа становится в центр. Сначала ведущий, а потом и участники предлагают что-то сделать или совершить.. Каждый должен очень быстро определиться и занять соответствующий свой позиции угол. Например, получить нобелевскую премию, получить спортивный разряд, возглавить банк и т.д.</p>	

ТРЕНИНГ КАК МЕТОД ОБУЧЕНИЯ И РАЗВИТИЯ

Введение

Термин «тренинг» (от английского train, training) имеет ряд значений — воспитание, обучение, подготовка, тренировка.

Наиболее удачным определением тренинга, отражающим всю полноту происходящих в нем процессов – не только приобретения знаний, умений и навыков, но и изменение установок, развитие качеств и свойств личности – является определение, предложенное Макшановым С.И. Он определяет тренинг как «многофункциональный метод преднамеренных изменений психологических феноменов человека, группы и организации с целью гармонизации профессионального и личностного бытия человека».

Основными принципами тренинговой работы являются: принцип активности; принцип исследовательской, творческой позиции участников группы; принцип объективации, осознания поведения; принцип партнерского общения; принцип реалистичности.

Содержание понятия «тренинг» также раскрывается через сопоставление его с такими понятиями как «обучение», «развитие» и образование.

Если обратиться к связи тренинга и обучения, то здесь все достаточно просто – обычно, тренинг рассматривается как форма обучения. Говоря о связи между развитием и тренингом надо отметить, что существуют несколько точек зрения, но преобладает та, в которой считается, что тренинг может быть этапом программы развития и способствовать развитию. Сопоставляя понятия «образование» и «тренинг» можно выделить несколько различий, касающихся процесса, направленности, методов, содержания и степени специфичности обоих этих понятий. Однако, способность человека к приобретению знаний, умений и установок в процессе тренинга может прямо или косвенно зависеть от качества его прошлого обучения и степени его образованности. Точно так же успешность обучения может зависеть от умений и навыков, приобретенных в процессе тренинга и перенесенных в новую учебную ситуацию. Также, если рассматривать тренинг как тренировку, то можно сказать, что он является формой образовательной активности и в таком качестве входит в образовательную программу.

В настоящее время происходит расширение границ понятия «тренинг». Однако, процесс развития тренинга происходил на протяжении всей его истории, началом которой принято считать 1946 год, когда во время Коннектикутского воркшопа возник первый групподинамический тренинг.

Предпосылками появления первых Т-групп или групподинамического тренинга являются идеи Курта Левина о том, что изменить поведение и установки человека легче, когда он находится в группе, чем когда с ним работают индивидуально.

Социально-психологический тренинг – этот термин первоначально возник в 70-е гг. прошлого века сначала в ГДР, потом в нашей стране. В ГДР была разработана программа для руководителей промышленного производства. Мы до 70-х гг. мало имели представление о том, что такое тренинг, Манфред Форберг (ГДР) впервые привез нам это понятие, оно закрепилось.

Сейчас под единым термином «социально-психологический тренинг» обозначается практика психологического воздействия, основанная на активных методах групповой работы. Основными особенностями методов, используемых в социально-психологических тренингах, является то, что они ориентируются на использование обучающего эффекта группового взаимодействия, реализуют принцип активного обучения, и предлагают своеобразный вариант обучения на моделях. А основу методов социально-психологического тренинга составляет реализация диалогической, субъект-субъектной формы общения.

Рассматривая более частные задачи тренинга, стоит отметить наиболее характерный их них, выделенные Д. Кэмпбэллом:

- Добиться понимания участниками тренинга того, как и почему они ведут себя по отношению к другим людям, а также как это поведение влияет на других людей;
- Научить участников понимать, почему люди ведут себя именно так, а не иначе;

- Научить участников действительно слышать то, что говорят другие люди, не концентрируясь до этого на подготовке ответа;
- Создание возможностей для понимания того, как действует группа и какие виды групповых процессов возникают при определенных условиях;
- Способствовать возрастанию толерантности к поведению других людей;
- Создание условий, в которых человек может апробировать новые пути взаимодействия с людьми и получить обратную связь о том, как влияют на них эти новые способы.

Тренинги, проводимые отделом развития, отвечают большинству задач, представленных Кэмпбэллом, но при этом учитывают как возрастную специфику участников (подростков), их психологические особенности (формирование новообразований, ведущую деятельность), так и непосредственные запросы клиентов. Также, учитывая специфику центра, тренинги направлены на развитие конкретных навыков, необходимых для успешной самореализации в выбранной участниками профессиональной области. По окончании тренингов у многих участников в той или иной степени проявлялся эффект обучения на тренинге.

Специфическими чертами тренингов, совокупность которых позволяет выделять их среди других методов практической психологии, являются:

- *соблюдение ряда принципов групповой работы;*
- *нацеленность на психологическую помощь участникам группы в саморазвитии*, при этом такая помощь исходит не только (а порой и не столько) от ведущего, сколько от самих участников;
- *наличие более или менее постоянной группы* (обычно от 7 до 15 человек), периодически собирающейся на встречи или работающей непрерывно в течение двух-пяти дней (так называемые группы-марафоны);
- *определенная пространственная организация* (чаще всего – работа в удобном изолированном помещении, участники большую часть времени сидят в кругу);
- *акцент на взаимоотношениях между участниками группы*, которые развиваются и анализируются в ситуации "здесь и теперь";
- *применение активных методов групповой работы;*
- *объективация субъективных чувств и эмоций* участников группы относительно друг друга и происходящего в группе, вербализованная рефлексия;
- *атмосфера раскованности и свободы общения* между участниками, климат психологической безопасности (Вачков И. Основы технологий группового тренинга).

Цели тренинговой группы

(Вачков И. Основы технологий группового тренинга).

Как было указано выше, тренинговые методы находятся на стыке психотерапии, обучения и психокоррекции. Вследствие этого цели тренинговой работы могут быть весьма разнообразными, отражающими многосторонность происходящих процессов. Разнообразие целей, кроме того, связано с обилием резко различающихся подходов к пониманию тренинга. Вместе с тем, опираясь на мнение известных специалистов (А. А. Александров, 1997; К. Рудестам, 1993 и др.), выделим **общие цели**, объединяющие различные по направленности и содержанию тренинговые группы:

- исследование психологических проблем участников группы и оказание помощи в их решении;

- улучшение субъективного самочувствия и укрепление психического здоровья;
- изучение психологических закономерностей, механизмов и эффективных способов межличностного взаимодействия для создания основы более эффективного и гармоничного общения с людьми;
- развитие самосознания и самоисследование участников для коррекции или предупреждения эмоциональных нарушений на основе внутренних и поведенческих изменений;
- содействие процессу личностного развития, реализации творческого потенциала, достижению оптимального уровня жизнедеятельности и ощущения счастья и успеха.

Принципы работы тренинга:

- ⇒ Интерактивность
- ⇒ Исследовательская, творческая позиция
- ⇒ Осознанность – Объективация
- ⇒ Принцип партнерского общения
- ⇒ Реалистичность
- ⇒ Принцип «сухого остатка»

БАЗОВЫЕ ПРИНЦИПЫ ПРОВЕДЕНИЯ ТРЕНИНГА ДЛЯ ПОДРОСТКОВ

1. Тренинговые занятия проводятся в соответствии с разработанной тренинговой программой.
2. Тренинговые занятия проводятся в соответствии с классической схемой.
3. Тренинговые занятия проводятся в закрытой группе. Изменения в составе являются исключениями из правил и обсуждаются дополнительно. Включение в группу любого нового участника может произойти только при согласии всех участников группы после предварительного обсуждения с ними этого вопроса.
4. Тренинговую программу могут вести только специалисты с высшим психологическим образованием, имеющие дополнительное обучение в области ведения тренинговых группы и работы с подростками.
5. Тренинговая программа проводится в соответствии с принципами Этического кодекса психолога такими, как конфиденциальность, экологичность, безопасность и др.

Классическая схема тренинга:

0. Формирование группы

1. Создание работоспособности
2. Создание мотивации к обучению/ изменениям
3. Обучение / проведение изменений
4. Окончание работы в тренинговой группе

Формирование группы – выбор, подбор участников. Состав группы 8-12 участников. Желательное объединение по возрасту: 13-14 лет и 15-17 лет.

Создание работоспособности – создание атмосферы безопасности, открытости, активности.

Создание мотивации – мотивация к изменениям (к обучению той модели, которая положена в основу тренинга), ее создание. Имеется в виду не мотивация к тренингу (она создается на этапе 1, а когда мы помогаем осознать группе необходимости изменений (обучения).

Изменение (обучение) – процедуры по овладению знаниями, умениями, навыками. Это заканчивается целостным действием – заданием или ряд заданий, в которых участники могут проявить приобретенные на тренинге навыки и изменения.

Окончание работы тренинговой группы – это подведение итогов по содержанию, подведение итогов работы группы в эмоциональном плане и перенос усвоенного в реальную жизнь.

КОНЦЕПЦИЯ ТРЕНИНГА

Концепция – система связанных между собой идей, взглядов,
– основная мысль, идея произведения (Толковый словарь, 2000)

Концепция тренинга – основная идея тренинга, представленная в структурированном виде

Пример: «Тренинг уверенного поведения»

Основная идея: обнаружение источников уверенности и неуверенности, дает возможность сформировать адекватные способы поведения в сложных ситуациях. Источниками уверенного поведения являются наличие ясной цели, устойчивая самооценка, наличие необходимых ресурсов разрешения ситуации, материальных и психологических, позитивное мышление.

Концептуальная основа: Когнитивно-бихевиоральная психотерапия (А.Эллис)

Структура: Понятия «уверенность – неуверенность – агрессивность», проявления уверенности/неуверенности – источники уверенности/неуверенности – тренировка навыков уверенного поведения.

