

Учреждение образования «Белорусский государственный педагогический университет имени Максима Танка»

Факультет социально-педагогических технологий  
Кафедра возрастной и педагогической психологии

СОГЛАСОВАНО  
Заведующий кафедрой

СОГЛАСОВАНО  
Декан факультета

\_\_\_\_\_ 2020г.

\_\_\_\_\_ 2020г.

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ КОМПЛЕКС  
ПО ФАКУЛЬТАТИВНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ  
«ТРЕНИНГ КАРЬЕРНОГО РОСТА»

для специальности 1-86 01 01 Социальная работа

Составители:

**Журавкина Ирина Сергеевна** – старший преподаватель кафедры возрастной и педагогической психологии Белорусского государственного педагогического университета имени Максима Танка

Рассмотрено и утверждено  
на заседании совета БГПУ \_\_\_\_\_ 2020 г., протокол № \_\_\_\_\_

## ОГЛАВЛЕНИЕ

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА	3
СОДЕРЖАНИЕ	4
1. Практический раздел	4
2. Раздел контроля знаний	34
СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	35

## ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Учебно-методический комплекс (УМК) по факультативной дисциплине по выбору «Тренинг карьерного роста» является электронным ресурсом, сопровождающим изучение данной дисциплины; он помогает в усвоении ее основных положений, выработки навыков применения психологических знаний в профессиональной сфере. УМК разработан в соответствии с государственным образовательным стандартом высшего профессионального образования по специальности 1-86 01 01 Социальная работа.

Учебно-методический комплекс является вспомогательным информационным образовательным ресурсом, также может быть использован при дистанционном обучении. Он обеспечивает эффективную самостоятельную работу студентов в соответствии с рабочим учебным планом по изучаемому курсу, на дневной форме получения образования.

УМК облегчает усвоение изучаемого материала, допускает использование индивидуальных траекторий обучения в соответствии с потребностями обучающегося, уровнем его подготовки, интеллектуальными и техническими возможностями; предоставляет большие возможности для самопроверки на всех этапах самостоятельной работы.

Основной **целью** УМК является оказание информационной помощи обучающимся в процессе овладения системой практических знаний в области карьерного роста, ознакомления с основными методами и разделами, формирование у студентов целостного представления об основных возможностях использования психологических знаний в практической деятельности.

Достижению названной цели будет способствовать решение следующих **задач** УМК:

- 1) обеспечение эффективного освоения учебного материала по факультативной дисциплине «Тренинг карьерного роста» для специальности 1-86 01 01 Социальная работа;
- 2) усвоение категориального аппарата социально-психологического тренинга, основных техник и методик работы в данном направлении;
- 3) изучение возможностей применения психологических знаний в области карьерного тренинга;
- 4) формирование профессиональных компетенций студентов в процессе изучения дисциплины.

# 1. ПРАКТИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

## Практические занятия

### Тема 1. Развитие человека как субъекта труда и его профессиональный жизненный путь

1. Профессиональное самоопределение как длительный процесс. Цели и задачи профессионального самоопределения.
2. Факторы и условия, определяющие успешность профессионального самоопределения.
3. Периодизация развития человека как субъекта труда (по Е.А. Климову, Д.Сьюперу).
4. Уровни профессионализма и этапы освоения профессии (по А.К.Марковой).
5. Этапы (стадии) профессионального пути. Профессионально-образовательная траектория.

### Практические задания

#### Упражнение «Кто Я, какой Я?»

Цель: осознание себя, определение зоны ближайшего личностного развития. Инструкция участникам: задание выполняется в три этапа.

Этап 1. Инструкция: «Возьмите листок бумаги и напишите сверху 2 вопроса: «Кто Я? Какой Я?». Ответы запишите в столбик. Это могут быть слова, фразы, предложения. Не оценивайте их. Пишите то, что приходит в голову. Таких характеристик–ответов должно быть не менее 15».

Этап 2. Инструкция: «Прочтите еще раз то, что вы написали о себе, теперь из 15 определений выберите 5-6 наиболее важных, тех, которые наиболее характерны для вас. Подумайте, может быть, некоторые ваши характеристики вы сможете объединить в одну общую. Запишите их».

Этап 3. Инструкция: «А теперь сядьте поудобнее, расслабьтесь, закройте глаза и представьте, что наступила волшебная ночь. За эту ночь исчезли все препятствия на вашем пути. Все стало возможным, достижимым. Какими вы видите себя? Откройте глаза и запишите 5-6 своих характеристик из воображаемого будущего. Итак, какими бы вы стали, если бы все было возможно?»

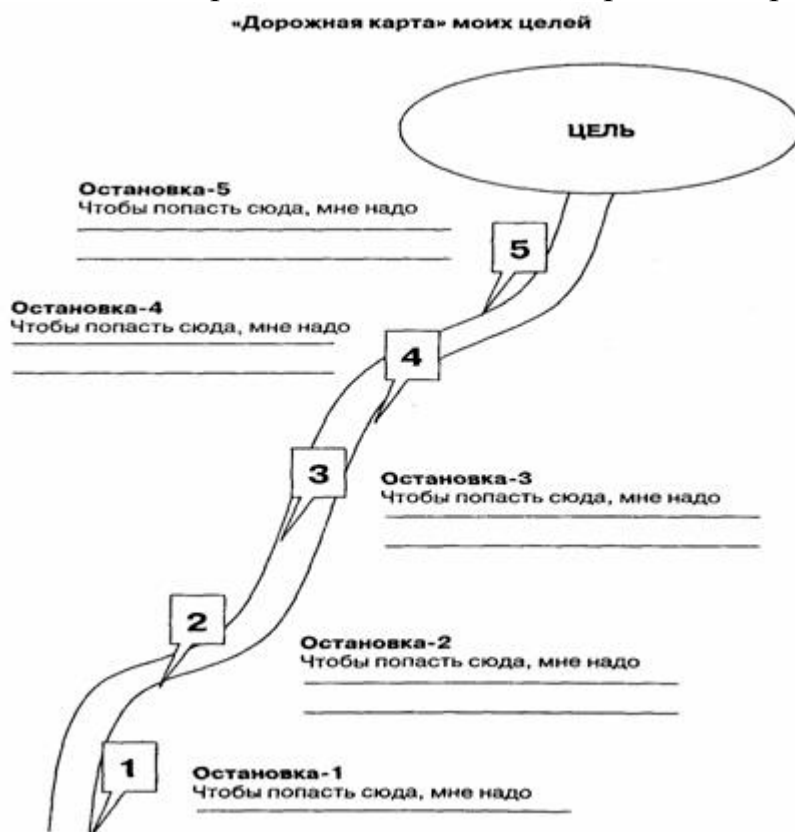
После выполнения всех шагов задания предлагается рассказать, как выполнялись все 3 этапа упражнения, какие возникли чувства, мысли. Следует обратить внимание участников на количество позитивных и негативных характеристик в первом списке черт как на показатель принятия себя, отметить, какие изменения намечены от Я-настоящего к Я-желаемому, обсудить реальность, оптимистичность желаемого образа «Я».

#### Упражнение «Дорожная карта»

Цель: осознание промежуточных этапов и возможных путей достижения своей профессиональной цели.

Инструкция участникам: Участникам раздаются готовые бланки «Дорожной карты». Выполните следующие действия:

1. Посмотрите на свои бланки «Дорожной карты».



2. Сформулируйте свою профессиональную цель. Например: окончание учебного заведения и получение специальности; устройство на конкретное место работы; конкретное профессиональное достижение, включая построение карьеры и получение наград, премий и прочего.

3. Запишите сверху на листе свою профессиональную цель (конечную остановку вашего пути).

4. Продумайте и запишите в свою «Дорожную карту» промежуточные остановки.

5. Разделитесь на пары и расскажите партнеру о своем пути к профессиональной цели. Попробуйте совместно разработать альтернативный (другой) путь к той же самой цели. Отрадите этот другой путь на своей карте.

### **Упражнение «Моя профессия»**

Цель: осознание личностного смысла выбранной профессии.

Инструкция участникам: Упражнение проводится в парах. Один — экспериментатор, другой — испытуемый. Экспериментатор задает испытуемому вопрос: «Зачем ты выбрал эту профессию?» Ответ должен соответствовать вопросу, т.е. начинаться со слова «чтобы...», но не «потому что...». Как правило, бывает несколько ответов, например: «Чтобы решить свои собственные проблемы», «Чтобы овладеть престижной профессией» и т.п. Записав все ответы, экспериментатор задает следующий вопрос: «А зачем тебе нужно решать собственные проблемы?» — «Чтобы стать гармоничной личностью». «А зачем тебе становиться гармоничной личностью?» и т.д.

Словесные формулировки смыслов, данные в ответ на вопрос «Зачем?», называются категориями. Примеры категорий: «решить свои собственные

проблемы», «овладеть престижной профессией», «стать гармоничной личностью». За исключением исходной категории, задаваемой в первом вопросе, в каждом последующем фигурирует категория, данная испытуемым в ответ на предыдущий вопрос. Цепь кончается при выявлении предельного смысла, дальше которой испытуемый уже не в состоянии ответить на вопрос «Зачем?». Часто встречаются псевдопредельные смыслы — категории, вопросы, о смысле которых ставит испытуемого в тупик и он просто отказывается отвечать. Опыт показывает, однако, что настойчивость экспериментатора часто позволяет испытуемому преодолеть этот барьер и выйти на новый уровень осмысления. Можно использовать при этом стимулирующие высказывания типа: «Я и не жду, что у вас сразу есть готовый ответ, подумайте немного».

Выйдя на предельный смысл и удостоверившись в этом, экспериментатор возвращается к оставленным на предыдущих этапах разветвлениям ответов и аналогичным образом прослеживает их до предельного смысла. Эта процедура повторяется со всеми категориями, которые назывались испытуемыми на каком-либо этапе беседы. Нередко новые цепи вливаются в уже имеющиеся. Если испытуемый дал в ответ на один из вопросов категорию, которая уже ранее встречалась, рекомендуется все равно задать к ней вопрос «Зачем?». Если будет дан ответ, аналогичный воспроизводившемуся ранее, можно на этом остановиться: новая цепь просто влилась в уже существующую. Испытуемый, однако, может ответить иначе, и тогда диалог следует продолжить до нового предельного смысла.

После завершения экспериментатор и испытуемый обмениваются ролями.

Данная процедура является не только исследовательским и психодиагностическим инструментарием, но и психотехническим или даже психотерапевтическим средством, фасилитирующим личностный рост и развитие процессов осмысления, осознание личностного смысла выбранной профессии.

### **Основная литература**

1. Психология карьеры: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры : для студентов высших учебных заведений, обучающихся по гуманитарным направлениям / Л. Б. Шнейдер, З. С. Акбиева, О. П. Цариценцева. – Москва : Юрайт, 2018. – 185 с.

### **Дополнительная литература**

1. Резапкина, Г. В. Психология и выбор профессии: программа предпрофильной подготовки / Г. В. Резапкина. – М. : Генезис, 2015. – 144 с.

2. Сенкевич, Л. В. Типология профессиональных кризисов личности / Л. В. Сенкевич. // Актуальные направления научных исследований: от теории к практике. – № 4. – 2016. – С. 159-162.

**Тема 2. Психологическая сущность профессионального самоопределения**

1. Профессиональное самоопределение как междисциплинарная отрасль и интегративная область психологического знания.

3. Проблемы, связанные с профессиональным самоопределением личности. Принципы и направления развития профессионального самоопределения.

3. Типы и уровни профессионального, жизненного и личностного самоопределения.

4. Основные принципы профессионального самоопределения. Этапы и стадии развития профессионального самоопределения.

### **Практические задания**

#### **Упражнение «Мои потребности»**

Цель: выявление степени значимости профессиональной деятельности для участников тренинга.

Инструкция участникам: Упражнение выполняется в парах. Участникам следует договориться о сотрудничестве с теми людьми, к которым есть доверие и записать вопрос: «Без чего я не мыслю своей жизни?» Важно перечислить то, отсутствие чего в жизни сделает ее невыносимой (1, 2, 3...). После выполнения задания участникам предлагается поделиться своими откровениями в группе. В процессе группового обсуждения следует обратить внимание студентов на то, присутствует ли в их индивидуальных списках и какое место занимает профессиональная деятельность, насколько она для них важна.

#### **Упражнение «Достижение цели»**

Цель: выработка умения грамотно формулировать свои цели.

Инструкция участникам: Для того чтобы достичь цели, необходимо четко ее представлять, понимать к чему идешь. Правильно ставить цели – это то, что необходимо для успешной личности. А чтобы цели были действительно успешными, необходим ряд условий:

Цель должна быть конкретна, измерима и реальна;

Разбивайте цели – «слоны» (очень большие и перспективные) на более мелкие и близкие во времени;

Ставя цели, опирайтесь на имеющийся потенциал, как свой, так и тех, кто готов помочь нам в достижении целей.

После вводной части, участникам предлагается представить какую-то свою цель и шаги, которые необходимо сделать, чтобы ее достичь.

Каждый из участников имеет бланк, в котором необходимо заполнить: Что делать (цель). Когда (сроки). Что нужно (средства, действия). Кто может вам помочь в достижении цели.

Какие возможны препятствия, и как их надо преодолевать.

Например, получить хорошую работу в будущем. Помогут образование, контакты с биржей труда, знакомыми, реальный опыт работы.

#### **Упражнение «Барьер»**

Цель: осознание барьеров на пути к профессиональной цели и стратегии их преодоления.

Инструкция участникам: «Каждый из участников представляет то, что является барьером (препятствием) на пути достижения ближайшей профессиональной цели. Этот барьер представляется в виде членов группы, которые, сжав в кольцо участника, мешают выбраться ему из круга. Каждый из членов группы является одним из препятствий: ленью, отсутствием времени, низким уровнем знаний и т.п. «Препятствия» могут не соглашаться, требовать гарантий, переубеждать (Например, лень может сказать: «Не понимаю, зачем тебе со мной расставаться. Твоя жизнь станет сплошным круговоротом, полным напряжения).

Нам так хорошо вместе. Я вообще тебе необходима, я охраняю тебя от излишней и ненужной активности...» и т.п.). Прорыв означает преодоление препятствия. Участник может выйти из круга, уговорив, убедив хотя бы одного из препятствующих».

Вопросы для обсуждения:

1. Удалось ли вам вырваться из круга?
2. Какое именно препятствие оказалось наиболее легким для преодоления?
3. Какие действия вам пришлось совершить, чтобы преодолеть препятствия? Как полученный нами опыт соотносится с реальной жизнью?

### **Основная литература**

1. Психология карьеры: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры : для студентов высших учебных заведений, обучающихся по гуманитарным направлениям / Л. Б. Шнейдер, З. С. Акбиева, О. П. Цариценцева. – Москва : Юрайт, 2018. – 185 с.

### **Дополнительная литература**

1. Резапкина, Г. В. Психология и выбор профессии: программа предпрофильной подготовки / Г. В. Резапкина. – М. : Генезис, 2015. – 144 с.
2. Сенкевич, Л. В. Типология профессиональных кризисов личности / Л. В. Сенкевич. // Актуальные направления научных исследований: от теории к практике. – № 4. – 2016. – С. 159-162.

### **Тема 3. Основные направления психологического сопровождения в процессе профессионального самоопределения**

1. Основные направления сопровождения в процессе профессионального самоопределения: профинформация, профагитация, профпросвещение, профдиагностика, профконсультация. Нормативные документы, регулирующие профориентационную работу.
2. Классификация профессий. Формула профессии.
3. Взаимосвязь видов получения профессионального образования, видов занятости, видов профессиональной деятельности.
4. Диагностика профессионального самоопределения учащихся.

### **Практические задания**

### **Упражнение "Призвание"**

Цель: образная рефлексия актуальной потребности профессиональных достижений.

Ведущий предлагает участникам подумать над понятием «призвание». Что это такое? Как призвание может быть проявлено в жизни человека? Как найти свое призвание? Что (или кто) человека может «призывать»?

Далее предлагается визуализировать образ того, что каждого участника «призывает». Где это находится? На что (на кого) похоже? Какое это время года? Время дня? Какие слышны звуки? Запахи? Что каждый участник чувствует? Видит? Слышит? Ощущает? Предчувствует?

Далее следует обмен впечатлениями и обсуждение результатов визуализации в группе.

### **Упражнение «Собеседование с работодателем»**

Цель: выработать навыки эффективной самопрезентации.

Каждый участник пробует себя в роли соискателя. Кто-либо из членов группы играет роль работодателя. Ведущий тренинга может дать установку на отказ «соискателю» или предъявление ему жестких требований. Это придаст игре более реалистичный и творческий характер.

Члены группы, не принимающие участие в собеседовании, являются наблюдателями, которые анализируют и оценивают по ее завершении, дают обратную связь «соискателю» относительно эффективности его самопрезентации и поведения на собеседовании.

### **Основная литература**

1. Психология карьеры: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры : для студентов высших учебных заведений, обучающихся по гуманитарным направлениям / Л. Б. Шнейдер, З. С. Акбиева, О. П. Цариценцева. – Москва : Юрайт, 2018. – 185 с.

2. Рабочая тетрадь по учебной дисциплине "Тренинг формирования профессионального самосознания" / А. С. Брыкова, Т. В. Киселева. - Минск : БГПУ, 2018. - 33 с.

### **Дополнительная литература**

1. Зуб, А. Т. Психология управления. Учебник и практикум / А. Т. Зуб – М. : Изд-во ЮРАЙТ, 2017. – 374 с.

2. Резапкина, Г. В. Психология и выбор профессии: программа предпрофильной подготовки / Г. В. Резапкина. – М. : Генезис, 2015. – 144 с.

3. Сенкевич, Л. В. Типология профессиональных кризисов личности / Л. В. Сенкевич. // Актуальные направления научных исследований: от теории к практике. – № 4. – 2016. – С. 159-162.

### **Тема 4. Профессиональная направленность и профессионально важные качества личности**

1. Профессиональная направленность в отечественной и зарубежной психологии.

2. Основные компоненты профессиональной направленности, формы и качества профессиональной направленности (по К.К. Платонову).
3. Этапы становления профессиональной направленности: выбор профессии, профессиональное обучение, профессиональная деятельность.
4. Диагностика профессиональной направленности личности.

### **Практические задания**

#### **Упражнение «Завтра в полёт»**

Цель: развитие мотивации к достижению целей

Содержание:

«Каждый день человек начинает свой новый путь, открывает для себя что-то новое и интересное, главное, чтобы он стремился к этим открытиям, тогда жизнь будет наполнена и интересна».

Инструкция: «Представьте, что завтра вы улетаєте в космос. Сегодня ваш последний день на Земле перед долгой экспедицией. Как вы хотите его провести, что сделать, увидеть, почувствовать, побывать?»

Заметки для ведущего. В последующем обсуждении всем участникам предлагается высказаться, что было наиболее трудным – представить последний день на Земле или придумать занятие для себя; для чего был придумано такое задание?

#### **Оценка профессиональных качеств**

Оцените развитость профессионально-личностные качества, необходимые социальным работникам по 10-ти балльной системе.

- безусловное принятие ценности каждого человека, уважение его прав;
- безоценочное отношение к индивидуальным различиям людей, толерантность;
- развитое самопознание и самооценка, критическое мышление;
- эмпатия (способность сопереживать и сочувствовать);
- рефлексия (способность к размышлению, обдумыванию);
- умение устанавливать контакт с людьми и формировать доверительные отношения;
- чуткость и чувствительность к эмоциональному состоянию людей, эмоциональная сдержанность и терпимость;
- настойчивость и последовательность в решении сложных ситуаций;
- оптимальный уровень тревожности, отсутствие склонности к депрессивным состояниям;
- умение увидеть и развивать сильные стороны людей и семей, которым оказывается помощь;
- навыки работы в стрессовых и эмоционально сложных ситуациях: самоконтроль, умение переключаться и управлять своими эмоциями и поведением.

### **Основная литература**

1. Психология карьеры: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры : для студентов высших учебных заведений, обучающихся по

гуманитарным направлениям / Л. Б. Шнейдер, З. С. Акбиева, О. П. Цариценцева. – Москва : Юрайт, 2018. – 185 с.

2. Рабочая тетрадь по учебной дисциплине "Тренинг формирования профессионального самосознания" / А. С. Брыкова, Т. В. Киселева. - Минск : БГПУ, 2018. - 33 с.

### **Дополнительная литература**

1. Зуб, А. Т. Психология управления. Учебник и практикум / А. Т. Зуб – М. : Изд-во ЮРАЙТ, 2017. – 374 с.

2. Резапкина, Г. В. Психология и выбор профессии: программа предпрофильной подготовки / Г. В. Резапкина. – М. : Генезис, 2015. – 144 с.

### **Тема 5. Психология построения карьеры**

1. Планирование и построение карьеры. Модель планирования профессиональной карьеры.

2. Профессионализм в процессе обучения. Формирование профессионального самосознания.

3. Профессиональная готовность к трудовой деятельности.

4. Построение дорожной карты по достижению профессиональной цели.

### **Практические задания**

#### **Упражнение «Мой профессиональный выбор»**

Цель: осознание характера своего профессионального выбора.

Инструкция участникам: «Вспомните и расскажите, как вы выбрали свою профессию».

Если группа состоит из 7-10 человек, каждый рассказывает о своем выборе в общем круге, если больше — лучше разделить на тройки либо четверки и потом от группы дать информацию в общий круг.

Вопросы для обсуждения:

1. Был ли этот выбор самостоятельным? Осознанным?

2. Если бы вы перенеслись назад, какую профессию вы бы выбрали?

#### **Упражнение "5 шагов"**

Смысл упражнения - повысить готовность участников выделять приоритеты при планировании своих жизненных и профессиональных перспектив, а также готовность соотносить свои профессиональные цели и возможности.

Процедура включает следующие этапы:

1. Ведущий предлагает группе определить какую-либо интересную профессиональную цель, например, поступить в какое-то учебное заведение, оформиться на интересную работу, а может даже - совершить в перспективе что-то выдающееся на работе. Эта цель, так как ее сформулировала группа, выписывается на доске (или на листочке).

2. Ведущий предлагает группе определить, что за воображаемый человек должен достичь эту цель. Участники должны назвать его основные (воображаемые) характеристики последующим позициям: пол, возраст

(желательно, чтобы этот человек был сверстником играющих), успеваемость в школе, материальное положение и социальный статус родителей и близких людей. Это все также кратко выписывается на доске.

3. Каждый участник на отдельном листочке должен выделить основные пять этапов (пять шагов), которые обеспечили бы достижение намеченной цели. На это отводится примерно 5 минут.

4. Далее все делятся на микрогруппы по 3--4 человека.

5. В каждой микрогруппе организуется обсуждение, чей вариант этапов достижения выделенной цели наиболее оптимальный и интересный (с учетом особенностей обозначенного выше человека). В итоге обсуждения каждая группа на новом листочке должна выписать самые оптимальные пять этапов. На все это отводится 5--7 минут.

6. Представитель от каждой группы кратко сообщает о наиболее важных пяти этапах, которые выделены в групповом обсуждении. Остальные участники могут задавать уточняющие вопросы. Возможна небольшая дискуссия (при наличии времени).

7. При общем подведении итогов игры можно посмотреть, насколько совпадают варианты, предложенные разными микрогруппами (нередко совпадение оказывается значительным). Также в итоговой дискуссии можно оценить совместными усилиями, насколько учитывались особенности человека, для которого и выделялись, пять этапов достижения профессиональной цели. Важно также определить, насколько выделенные этапы (шаги) реалистичны и соответствуют конкретной социально-экономической ситуации в стране, т.е. насколько общая ситуация в обществе позволяет (или не позволяет) осуществлять те или иные профессиональные и жизненные мечты.

#### **Упражнение «Известная личность»**

Студент собирает информацию о карьере известного человека. Если студент выбирает для описания карьерный путь кого-то из близкого окружения, Примерные вопросы для интервью:

1. Во сколько лет началась карьера?
2. Что помогло в построении карьеры?
3. Какие цели ставились в начале построения карьеры?
4. Какие цели сейчас?
5. Планируется ли дальнейшее карьерное продвижение?

#### **Основная литература**

1. Психология карьеры: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры : для студентов высших учебных заведений, обучающихся по гуманитарным направлениям / Л. Б. Шнейдер, З. С. Акбиева, О. П. Цариценцева. – Москва : Юрайт, 2018. – 185 с.
2. Фотографический тест профессий: ВВТ: использование методики в профориентационном консалтинге и в планировании карьеры. Введение / Мартин Ахтних. – Гомель : ГГТУ, 2019. – 49 с.

#### **Дополнительная литература**

1. Зуб, А. Т. Психология управления. Учебник и практикум / А. Т. Зуб – М. : Изд-во ЮРАЙТ, 2017. – 374 с.

2. Резапкина, Г. В. Психология и выбор профессии: программа предпрофильной подготовки / Г. В. Резапкина. – М. : Генезис, 2015. – 144 с.

3. Сенкевич, Л. В. Типология профессиональных кризисов личности / Л. В. Сенкевич. // Актуальные направления научных исследований: от теории к практике. – № 4. – 2016. – С. 159-162.

## **Тема 6 Целеполагание и построение жизненной перспективы**

1. Целеполагание как основа реализации жизненной перспективы. Планирование и определение целей в жизни.

2. Осознание собственной системы ценностей, обучение целеполаганию, навыкам планирования и достижения поставленных целей.

3. Модели разработки стратегии в карьерном менеджменте: «Черный ящик», «Дилемма заключенного», «Уклонение от удара», «Черный лебедь».

4. Оценка эффективности управления карьерой.

### **Практические задания**

#### **Упражнение «Лестница достижений»**

- Нарисуйте лесенку, состоящую из 6 ступенек. Нижняя ступенька обозначает состояние, когда ваша цель абсолютно не достигнута. Верхняя – когда она осуществлена полностью.

- Запишите 2-3 признака на первой ступеньке, обозначающих особенности ситуации, когда ваша цель не достигнута. А теперь, напишите на верхней ступеньке, 2-3 признака, по которым вы можете определить, судить, что цель достигнута полностью.

- Подумайте, на какой ступеньке достижений вы находитесь сейчас. Обозначьте эту позицию и запишите 2-3 ее главных характеристики. Важно записывать, не то, что вы делаете для достижения цели, а что уже конкретно сделали.

- А теперь главный вопрос: что конкретно вам нужно сделать, чтобы подняться на ступеньку выше и выше? Запишите. Это будут ваши задачи для достижения цели.

- Когда конкретно каждый из вас сделает то, чтобы приблизиться к цели на одну ступеньку.

Помогли ли данная методика прояснить вашу цель? Увидели ли вы цель новыми глазами?

А есть те, кто посмотрел на то, что нужно сделать, что вам для этого потребуется, и решил, что цель не стоит таких затрат?

Есть ли желающие, кто бы хотел рассказать, какую цель они поставили и какие действия запланировали для ее достижения?

#### **Упражнение «Карта будущего»**

Цель: Упражнение позволяет более четко осознать свои цели

Начертите карту своего будущего. Ваши глобальные цели обозначьте как пункты местности, в которых вы хотели бы оказаться. Обозначьте также промежуточные большие и маленькие цели на пути к ним. Придумайте и напишите названия для «пунктов-целей», к которым вы стремитесь в своей личной и профессиональной жизни. Нарисуйте также улицы и дороги, по которым вы будете идти.

Как вы будете добираться до своих целей? Самым коротким или обходным путем?

Какие препятствия вам предстоит преодолеть?

На какую помощь вы можете рассчитывать?

Какие местности вам придется пересечь на своем пути: цветущие и плодородные края, пустыни, глухие и заброшенные места?

Будете ли вы прокладывать дороги и тропы в одиночестве или с кем-нибудь?

Обсуждение итогов упражнения:

Где находятся важнейшие цели?

Насколько они сочетаются друг с другом?

Где вас подстерегают опасности?

Откуда вы будете черпать силы для того, чтобы достичь желаемого?

Какие чувства вызывает у вас эта картина?

Представление своего будущего в виде карты местности позволит участникам более четко осознать свои цели. Метафорическое выражение целей в виде пунктов на карте, а путей их достижения в виде улиц и дорог помогает участникам создать в воображении наглядную картину своего будущего. После создания такой карты каждый сможет соотнести цели между собой и понять, насколько они сочетаются друг с другом, какие препятствия встречаются на пути к ним, какие новые возможности открываются.

### **Основная литература**

1. Психология карьеры: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры : для студентов высших учебных заведений, обучающихся по гуманитарным направлениям / Л. Б. Шнейдер, З. С. Акбиева, О. П. Цариценцева. – Москва : Юрайт, 2018. – 185 с.

2. Рабочая тетрадь по учебной дисциплине "Тренинг формирования профессионального самосознания" / А. С. Брыкова, Т. В. Киселева. - Минск : БГПУ, 2018. - 33 с.

### **Дополнительная литература**

1. Прохоров, А. Технологии психической саморегуляции / А. Прохоров. – М. : Изд-во Гуманитарный центр, 2017. – 360 с.

2. Резапкина, Г. В. Психология и выбор профессии: программа предпрофильной подготовки / Г. В. Резапкина. – М. : Генезис, 2015. – 144 с.

### **Тема 7. Ценностно-смысловые основы трудовой деятельности**

1. Мироззрение, убеждения, ценности. Установки и мотивы личности.

2. Личностный компромисс как вариант построения «успешной» карьеры.
3. Проблема поиска идеала в профессиональном и личностном самоопределении.
4. Элитарные ориентации в профессиональном самоопределении, труде и творчестве. Ценности и установки сотрудника и перспективы карьерного роста.
5. Организации труда по Ф. Тейлору. Социологическая концепция М. Вебера. Концепция А. Файоля. Теории ожидания В. Врума. Концепция внутренней мотивации Э. Деси.

### **Практические задания**

#### **Упражнение «Состязание мотивов»**

Цель: понять особенности осознанного выбора профессии.

Инструкция участникам: «Наша задача — выбрать наиболее значимый для каждого из вас мотив выбора профессии, т. е. ту главную причину, по которой вы выбираете себе профессию. Для этого мы устроим состязание мотивов по олимпийской системе, чтобы в конце определить мотив-победителя. Возьмите бланк со списком мотивов. Список мотивов включает 16 фраз.

1. Возможность получить известность, прославиться.
2. Возможность продолжать семейные традиции.
3. Возможность продолжать учебу со своими товарищами.
4. Возможность служить людям.
5. Заработок.
6. Значение для экономики страны, общественное и государственное значение профессии.
7. Легкость поступления на работу.
8. Перспективность работы.
9. Позволяет проявить свои способности.
10. Позволяет общаться с людьми.
11. Обогащает знаниями.
12. Разнообразная по содержанию работа.
13. Романтичность, благородство профессии.
14. Творческий характер труда, возможность делать открытия.
15. Трудная, сложная профессия.
16. Чистая, легкая, спокойная работа.

Итак, сначала выберем предпочтительный мотив в каждой паре и запишем номер «победителя» в колонке 1/8. Далее сведем в очном поединке мотивы-победители и получим четыре главных мотива выбора профессии. Затем устроим полуфинал и, наконец, финал. В заключение попробуйте теперь определить три первых места – три своих главных мотива выбора профессии».

### **Основная литература**

1. Психология карьеры: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры : для студентов высших учебных заведений, обучающихся по

гуманитарным направлениям / Л. Б. Шнейдер, З. С. Акбиева, О. П. Цариценцева. – Москва : Юрайт, 2018. – 185 с.

2. Фотографический тест профессий: ВВТ: использование методики в профориентационном консалтинге и в планировании карьеры. Введение / Мартин Ахтних. – Гомель : ГГТУ, 2019. – 49 с.

### **Дополнительная литература**

1. Резапкина, Г. В. Психология и выбор профессии: программа предпрофильной подготовки / Г. В. Резапкина. – М. : Генезис, 2015. – 144 с.

2. Сенкевич, Л. В. Типология профессиональных кризисов личности / Л. В. Сенкевич. // Актуальные направления научных исследований: от теории к практике. – № 4. – 2016. – С. 159-162.

### **Тема 8. Этапы трудоустройства**

1. Этапы трудоустройства.
2. Правила поиска оптимального места работы.
3. Подготовка к собеседованию. Составление резюме.
4. Самопрезентация при трудоустройстве.
5. Принятие образа жизни профессионала.

### **Практические задания**

#### **Упражнение «Создай своё резюме»**

*Шапка.* В верхней части страницы нужно последовательно указать свои фамилию, имя, отчество, возраст, домашний адрес, телефоны, семейное положение.

*Цель обращения:* должность, на которую вы претендуете.

На цель обращения смотрят в первую очередь, и если она непривлекательна для работодателя, тратить время на дальнейшее прочтение информации он не будет. Поэтому цель обращения выносят на первое место после вашего имени и личных данных. Например: “получение работы руководителя отдела снабжения”. Не пытайтесь изменить или приукрасить вакансию, заявленную в объявлении фирмы, иначе ваше резюме будет автоматически отложено в сторону (например, не следует менять “секретарь-машинистка” на “секретарь-референт” или “офис-менеджер”).

Сюда можно также включить функциональный отдел компании, в котором вы хотели бы работать. Например: “получение работы художника-дизайнера в отделе рекламы”.

Если вы способны претендовать на работу по нескольким несмежным специальностям, лучше составить разные резюме, поддерживающие каждую из них. Согласитесь, следующая запись звучит, по меньшей мере, глупо: “получение работы управляющего, товароведа, водителя”.

Не стоит напускать “тумана”, будьте точны в формулировках. Все люди ищут “хорошую высокооплачиваемую работу” или “интересную перспективную работу с возможностью продвижения”. Эти резюме работодатель безжалостно выбрасывает в мусорную корзину.

*Образование:* всегда пишется в обратном порядке.

Сначала последнее, затем все другие виды образования вплоть до школы. Типичная форма: сроки обучения, вуз, факультет, форма обучения, специальность, особые отличия. Названия учебных учреждений указываются полностью, а не в “зашифрованном виде”. Не забудьте указать свою специализацию. Молодым специалистам можно указать тему дипломной работы.

Если вы указываете курсы повышения квалификации или семинарские занятия, впишите темы занятий, количество дней/часов. Не забывайте о том, что ваше участие в семинарах, конкурсах, тренингах, конференциях часто говорит работодателю больше, нежели упоминание вашего формального высшего образования.

Если вы сдали экзамены на квалифицированный аттестат или имеете лицензию, укажите их номера после указания данных о том образовательном учреждении, где вы их получали, и дату окончания срока действия (если имеется).

*Опыт работы:* также как и образование, всегда располагается в обратном порядке, начиная с последнего места работы, с указанием точных дат выхода на работу и соответственно увольнения.

*Прочие навыки:* перечислите все ваши достоинства, начиная со знания иностранных языков, знания компьютера (конкретные программные продукты, степень владения), машинопись (количество ударов в минуту, русская/латинская клавиатура), стенография, делопроизводство (кадровое, бухгалтерское, секретарское), оформления бухгалтерских документов, водительское удостоверение, и т.д. заканчивая деловыми связями.

*Другое:* упомяните наличие собственного автомобиля, компьютера, баз данных по какому-либо рынку, способность выезжать в командировки, наличие хобби, занятия спортом/музыкой и т.д.

*Личные качества:* вставляются в резюме по желанию.

Постарайтесь представить себя человеком неординарным, интересной личностью, хорошим работником.

*Задания:*

Ребята, вы должны разделиться на 3 команды:

1. Выпускники лицея.
2. Молодые специалисты.
3. Специалисты с большим опытом работы.

Задание первой команде:

Вы, учащиеся 11-го класса, закончили успешно лицей, но по каким-то причинам не смогли поступить в высшее учебное заведение в этом году. Поэтому вы решили найти работу и подготовиться к поступлению на следующий год. Вам предлагается список вакантных мест в учреждениях, компаниях, организациях (на мониторе компьютера). Составьте резюме.

Задание второй команде:

Вы, молодой специалист, только что закончили вуз. Вы ищите работу по специальности. Вам предлагают выслать резюме.

### Задание третьей команде:

У вас большой опыт и стаж работы по специальности, но вы решили поменять место работы. Вам необходимо выслать резюме.

Для каждой команды предоставлены списки “вакантных” должностей, названия профессий, названия высших учебных заведений. Учащиеся выполняют резюме на компьютере.

### **Упражнение "А вот и Я".**

Упражнение в шуточной форме позволяет смоделировать некоторые элементы собеседования при приеме на работу и при поступлении в учебное заведение и, таким образом, повысить уровень готовности к подобным собеседованиям.

Игровая процедура по первому варианту предполагает следующие этапы:

1. Участникам игры объясняется ее общий смысл -- проверить и, по возможности, повысить свою готовность к прохождению собеседования при трудоустройстве. Само название игры как бы говорит, вот я пришел, посмотрите, подхожу ли я для вашего заведения. По условию игры предполагается, что итоги собеседования являются решающим фактором зачисления на работу или поступления на учебу.

2. Каждый участник на отдельном листочке выписывает 5--7 самых главных правил поведения для поступающего и 5--7 главных правил проведения беседы для члена приемной комиссии, которые позволили бы ему не ошибиться при выборе претендента. (Целесообразность включения в игру роли руководителя (члена Приемной комиссии) объясняется тем, что претендент на работу или поступающий в учебное заведение должны понимать позицию руководителей фирмы (заведения), а также лучше осознавать, чего от них ожидают при собеседовании. Все это повышает, шансы претендента произвести хорошее впечатление и быть зачисленным). На это отводится примерно 5--7 минут.

3. Все садятся в круг. Ведущий предлагает двум игрокам-добровольцам выполнить первое игровое задание: в течение 7--10 минут разыграть сценку собеседования. Сразу же уточняется, кто будет играть претендента на вакантное место, а кто руководителя заведения.

4. После этого обязательно следует уточнить, что это за заведение (конкретный вуз, фирма и т.п.), а также, какая именно вакансия предлагается для претендента, т.е. о чем пойдет речь. Желательно, чтобы заведение и вакантное место в нем был и достаточно престижным и, но в то же время реалистичными для трудоустройства. Уточнить это должен игрок, изображающий руководителя.

5. Другой игрок -- претендент -- сразу же уточняет, какими основными характеристиками и качествами обладает его герой, например, его возраст, образование, пол, жизненный опыт и т.п.

6. Во время проигрывания остальные участники внимательно наблюдают за действиями руководителя и претендента, отмечая для себя, насколько их действия соответствуют выписанным на их листочках правилам поведения для руководителя и претендента.

7. После первого проигрывания всем (включая главных игроков) дается задание: по 5-балльной шкале оценить успешность действий отдельно для претендента и для руководителя.

8. Первое слово предоставляется главным игрокам. Сначала они по очереди называют свои оценки (и самооценки), а потом кратко комментируют их, не забыв соотнести свои оценки с выписанными ранее правилами поведения для руководителя и для претендента. После этого могут кратко высказываться и остальные участники. Желательно завершить первое обсуждение за 5--7 минут. При наличии большего времени можно даже быстро подсчитать, сколько баллов набрали руководитель и претендент по оценкам остальных игроков.

9. Перед тем, как начать общую игру, ведущий может зачитать (для общего развития) основные правила для человека, желающего произвести хорошее впечатление и для руководителя, который не хочет ошибиться в своем выборе.

### **Основная литература**

1. Психология карьеры: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры : для студентов высших учебных заведений, обучающихся по гуманитарным направлениям / Л. Б. Шнейдер, З. С. Акбиева, О. П. Цариценцева. – Москва : Юрайт, 2018. – 185 с.

### **Дополнительная литература**

1. Резапкина, Г. В. Психология и выбор профессии: программа предпрофильной подготовки / Г. В. Резапкина. – М. : Генезис, 2015. – 144 с.

2. Сенкевич, Л. В. Типология профессиональных кризисов личности / Л. В. Сенкевич. // Актуальные направления научных исследований: от теории к практике. – № 4. – 2016. – С. 159-162.

### **Тема 9. Профессиональная адаптация и кризисы профессионального становления и самоопределения личности**

1. Профессиональная адаптация как этап профессионального самоопределения и как процесс вхождения в профессиональную деятельность.

2. Социально-психологическая адаптация в профессии.

3. Динамика профессионально важных качеств личности на протяжении профессионального пути человека.

4. Общее представление о жизненных и профессиональных кризисах (Г. Шихи, Б. Ливехуд).

5. Кризисы развития профессионала (Э.Ф. Зеер, Э.Э. Сыманюк). Психотехнологии преодоления профессионально обусловленных кризисов.

### **Практические задания**

#### **Упражнение «Лестница»**

*Цель:* осознание себя как личности, находящейся на определенном промежутке жизненного пути и профессиональной деятельности. Всем участникам тренинга раздаются листочки со схематичным изображением лестницы, и предлагается внимательно ее рассмотреть и отметить свое местонахождение на лестнице на сегодняшний день. По мере прохождения упражнения ведущий задает участникам вопросы:

- Подумайте и ответьте, Вы поднимаетесь вверх или опускаетесь вниз?
- Устраивает ли Вас Ваше местоположение на лестнице?
- Что мешает Вам находиться наверху?
- Вы в силах устранить причины, которые мешают вам двигаться вверх?

### **Упражнение «Барьер»**

*Цель:* осознание барьеров на пути к профессиональной цели и стратегии их преодоления.

Инструкция участникам: «Каждый из участников представляет то, что является барьером (препятствием) на пути достижения ближайшей профессиональной цели. Этот барьер представляется в виде членов группы, которые, сжав в кольцо участника, мешают выбраться ему из круга. Каждый из членов группы является одним из препятствий: ленью, отсутствием времени, низким уровнем знаний и т.п. «Препятствия» могут не соглашаться, требовать гарантий, переубеждать (Например, лень может сказать: «Не понимаю, зачем тебе со мной расставаться. Твоя жизнь станет сплошным круговоротом, полным напряжения. Нам так хорошо вместе. Я вообще тебе необходима, я охраняю тебя от излишней и ненужной активности...») и т.п.). Прорыв означает преодоление препятствия. Участник может выйти из круга, уговорив, убедив хотя бы одного из препятствующих».

Вопросы для обсуждения:

1. Удалось ли вам вырваться из круга?
2. Какое именно препятствие оказалось наиболее легким для преодоления?
3. Какие действия вам пришлось совершить чтобы преодолеть препятствия? Как полученный нами опыт соотносится с реальной жизнью?

### **Основная литература**

1. Психология карьеры: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры : для студентов высших учебных заведений, обучающихся по гуманитарным направлениям / Л. Б. Шнейдер, З. С. Акбиева, О. П. Цариценцева. – Москва : Юрайт, 2018. – 185 с.

2. Рабочая тетрадь по учебной дисциплине "Тренинг формирования профессионального самосознания" / А. С. Брыкова, Т. В. Киселева. - Минск : БГПУ, 2018. - 33 с.

### **Дополнительная литература**

1. Зуб, А. Т. Психология управления. Учебник и практикум / А. Т. Зуб – М. : Изд-во ЮРАЙТ, 2017. – 374 с.

2. Резапкина, Г. В. Психология и выбор профессии: программа предпрофильной подготовки / Г. В. Резапкина. – М. : Генезис, 2015. – 144 с.

3. Сенкевич, Л. В. Типология профессиональных кризисов личности / Л. В. Сенкевич. // Актуальные направления научных исследований: от теории к практике. – № 4. – 2016. – С. 159-162.

### **Тема 10. Строительство карьеры и карьерная идентичность**

1. Теории карьер: теория черт и факторов; сценарная теория; клиент-центрированная; социальное обучение; постмодернизм; коучинг; сингулярность, маркетинговые послания карьериста.

2. Типы строителей карьеры условия построения карьеры в разных странах.

3. Виды карьер. Строительство карьерограммы.

4. Квадрат денежного потока Киосаки в карьере.

5. Определение статуса профессиональной идентичности по Дж. Марсиа.

### **Практические задания**

#### **Упражнение "Мои жизненные и профессиональные планы"**

Цель упражнения: определение перспективных жизненных и профессиональных целей; анализ и осмысление своих жизненных и профессиональных перспектив.

Каждый участник вместе с группой получает возможность поразмыслить над вопросами:

- 1) что он ожидает от своей жизни,
- 2) каковы его устремления,
- 3) какие ценности для него значимы,
- 4) чем можно было бы пожертвовать.

В жизни часто случается, что с первого раза часто что-то может не получаться, где то не клеится. В ходе продвижения по карьерной лестнице также есть и взлеты, и падения. Много ловушек подстерегают как молодого специалиста, так и уже умудренного опытом. И очень важно уметь не пасовать перед трудностями, а искать методы и пути решения проблемы.

### **Основная литература**

1. Психология карьеры: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры : для студентов высших учебных заведений, обучающихся по гуманитарным направлениям / Л. Б. Шнейдер, З. С. Акбиева, О. П. Цариценцева. – Москва : Юрайт, 2018. – 185 с.

2. Фотографический тест профессий: ВВТ: использование методики в профориентационном консалтинге и в планировании карьеры. Введение / Мартин Ахтних. – Гомель : ГГТУ, 2019. – 49 с.

### **Дополнительная литература**

1. Зуб, А. Т. Психология управления. Учебник и практикум / А. Т. Зуб – М. : Изд-во ЮРАЙТ, 2017. – 374 с.

2. Резапкина, Г. В. Психология и выбор профессии: программа предпрофильной подготовки / Г. В. Резапкина. – М. : Генезис, 2015. – 144 с.

3. Сенкевич, Л. В. Типология профессиональных кризисов личности / Л. В. Сенкевич. // Актуальные направления научных исследований: от теории к практике. – № 4. – 2016. – С. 159-162.

### **Тема 11. Имидж человека в компании**

1. Теория имиджа. Составляющие имиджа.
2. Закономерности формирования имиджа социальных представлений. Социально-психологическая концепция имиджа по Е.А. Володарской.
3. Процесс формирования имиджа. Персональный имидж.
4. Правильное позиционирование себя в организации. Корректировка имиджа.

### **Практические задания**

#### **Имидж-упражнение "Плагиат"**

Цель: формирование и развитие собственного уникального имиджа.

Наверняка вы каждый день встречаете новых, незнакомых людей: на улице, по работе (учёбе), в местах отдыха. Мимо кого-то вы проходите, даже не замечая этого человека, на ком-то ваш взгляд останавливается, к кому-то хочется подойти, познакомиться и подружиться.

Если вы просто кого-то заметили, что-то "зацепило" вас во внешности, в образе незнакомца, отметьте про себя три особенности имиджа этого человека. Задайте себе вопрос: "*Что из этих трёх особенностей я могу позаимствовать?*". Это может быть и одежда, и манера поведения, и выражение лица, и наличие каких-то аксессуаров, и что-то иное.

Если у вас возникло устойчивое желание узнать поближе этого человека, сблизиться с ним, то найдите в нём уже **семь** привлекательных качеств. Тоже попробуйте прикинуть, что из этого можно "позаимствовать".

#### **Упражнение "Валентность"**

Цель: развитие имиджа, коммуникативной компетенции.

Ведущий напоминает участникам тренинга, что слово "валентность" происходит от латинского *valens* - быть здоровым, иметь силу. Сегодня этот термин используют обычно химики для обозначения способности атомов образовывать определенное количество химических связей с другими атомами.

Проводится параллель с людьми. Некоторые - угрюмые и необщительные - обладают малой валентностью. Другие - жизнерадостные и отзывчивые - большой. Как распознать в других людях уровень их валентности?

Вместе с участниками проводится небольшой "мозговой шторм". Ведущий задает три ситуации:

1. Вы стоите на остановке. Вам необходимо срочно позвонить, это вопрос жизни и смерти. Но батарея в вашем сотовом телефоне разрядилась. Рядом с вами стоит около двадцати разных людей. К кому вы обратитесь?

2. Вы находитесь в незнакомом месте незнакомого города. Внезапно вам очень срочно захотелось в туалет. Вам надо спросить у кого-то из прохожих, нет ли где поблизости туалета. У кого спросите?

3. Вы работаете в большой организации. С большинством своих коллег знакомы очень поверхностно: у многих не знаете даже имен и фамилий. Так, иногда приходится где-то пересекаться. На Новый год вас назначили ведущим корпоративного праздника (у вас к этому талант). Еще вам сказали найти соведущего. Никто из коллег, с кем вы хорошо знакомы, не захотел в этом участвовать. Надо обращаться к другим. К кому обратитесь в первую очередь? Имеется в виду, что других людей вы знаете только по внешним проявлениям поведения: манере одеваться, походке, мимике, особенности разговора и т.д.

Во время обсуждения ситуаций ведущий фиксирует на доске соображения участников. Как и в других "мозговых штурмах", на этом этапе идеи не критикуются.

По окончании обсуждения третьей ситуации начинается критика большого списка. Ведущий призывает сократить его до 7-12 пунктов. Какие-то идеи удаляются, какие-то объединяются.

Получив список, ведущий поднимает участников с кресел и призывает попробовать изобразить "валентного человека".

### **Упражнение "Эффектные движения"**

Ведущий объясняет, что каждый человек на протяжении своей жизни собирает себе в копилку разного рода привлекательные движения, то есть такие движения, совершив которые, можно привлечь к себе внимание, и внимание заинтересованное.

У кого-то это может быть какое-то особое движение головой, у кого-то - оригинальные жесты руками, у кого-то принятие театральной позы, у кого-то покачивание полуснятой туфелькой на пальцах ноги. Такого рода движений-изюминок существует бесконечное множество. Вопрос к участникам - кто какие знает?

Для начала ведущий может сам привести несколько примеров. Он показывает какое-то движение и называет его тем или иным способом. Сразу же говорит, что - как ему кажется - это движение уместно в таких-то ситуациях, что оно может сигнализировать. Этим ведущий призывает участников соблюдать некоторый порядок:

- движение надо назвать,
- движение надо показать,
- движение надо объяснить.

Если завязывается спор - это хорошо. Необходимо следить лишь за тем, чтобы он проходил конструктивно и не затягивался.

### **Основная литература**

1. Психология карьеры: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры : для студентов высших учебных заведений, обучающихся по гуманитарным направлениям / Л. Б. Шнейдер, З. С. Акбиева, О. П. Цариценцева. – Москва : Юрайт, 2018. – 185 с.

2. Рабочая тетрадь по учебной дисциплине "Тренинг формирования профессионального самосознания" / А. С. Брыкова, Т. В. Киселева. - Минск : БГПУ, 2018. - 33 с.

### **Дополнительная литература**

1. Зуб, А. Т. Психология управления. Учебник и практикум / А. Т. Зуб – М. : Изд-во ЮРАЙТ, 2017. – 374 с.

2. Резапкина, Г. В. Психология и выбор профессии: программа предпрофильной подготовки / Г. В. Резапкина. – М. : Генезис, 2015. – 144 с.

### **Тема 12. Деловой этикет**

1. История развития делового этикета.

2. Правила и нормы делового этикета. Основные функции, принципы делового этикета.

3. Деловой этикет: правила хорошего тона на собеседовании. Визитная карточка делового человека.

4. Этика деловых контактов.

### **Практические задания**

#### **Упражнение: «Деловой этикет»**

Цели: проверить ваше понимание культурных различий; сравнить ваше понимание вопроса и международный опыт с позиций участников тренинга.

Начало упражнения: каждый обучаемый должен заполнить анкету из семи пунктов; сравните свои ответы с представленными ответами в конце упражнения; составьте группы из 5 —7 человек и сопоставьте международный опыт.

Дали ли владельцы такой информации более правильные ответы? обсудите в группе действия, которые следует предпринять, чтобы улучшить свое понимание культурных различий.

Ситуация. Вы собираетесь в деловую поездку за границу? Проверьте свои знания делового этикета и коммуникации. (Подчеркните свой вариант ответа. На некоторые вопросы возможен более чем один ответ.)

В ходе деловых встреч можно обращаться по имени в следующих странах:

а) в Великобритании, так как все весьма общительны;

б) в Австралии, так как отсутствие формальностей является правилом в этой стране;

в) в Китае, так как это имя и фамилия;

г) в Японии, так как фамилии легко исказить при их произношении.

В Китае предлагайте дорогие подарки хозяевам встречи в следующих случаях:

а) каждый раз, когда они просят об этом;

б) когда вы нуждаетесь в помощи, чтобы уехать из страны;

в) никогда. Если они не могут ответить взаимностью, то они почувствуют себя униженными.

В каких странах визитная карточка вызывает уважение?

- а) в Японии. Наличие визитной карточки у служащего зависит от его работодателя;
- б) на Тайване. Она характеризует ранг и статус лица;
- в) во Франции (особенно карточки, характеризующие опыт работы).

При ведении дел в Японии необходимо соблюдать следующие правила:

- а) не прикасаться к кому-либо;
- б) не оставлять палочки для еды в рисе;
- в) не приглашать людей в более дорогие рестораны, чем те, куда пригласили вас;
- г) не делать ничего из перечисленного ранее.

Обильные завтраки неуместны везде, за исключением следующих стран:

- а) Италии. Местные жители любят приводить всю семью;
- б) Мексики. Здесь жители не склонны начинать работу раньше 10 ч утра;
- в) США. Американцы изобрели эти завтраки;
- г) Франции. Здесь люди больше всего любят порассуждать утром.

В ряде стран цвету придают смысл. Что верно?

- а) у корейцев написать имя человека красным означает его смерть;
- б) в Китае и Японии подарки, завернутые в белое или черное, следует преподносить только на похоронах;
- в) костюмы пурпурного цвета в Великобритании означают отсутствие вкуса.

Что из приведенного далее считается непристойным жестом?

- а) знак «о'кей» в Бразилии;
- б) сильное похлопывание по плечу в Швейцарии;
- в) делать что-либо левой рукой в Саудовской Аравии;
- г) большой палец между вторым и третьим пальцами в Японии.

Правильные ответы: 1 — б, в; 2 — в; 3 — а, б; 4 — г; 5 — в; 6 — а; 7 — а, в, г.

### **Основная литература**

1. Психология карьеры: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры : для студентов высших учебных заведений, обучающихся по гуманитарным направлениям / Л. Б. Шнейдер, З. С. Акбиева, О. П. Цариценцева. – Москва : Юрайт, 2018. – 185 с.

2. Рабочая тетрадь по учебной дисциплине "Тренинг формирования профессионального самосознания" / А. С. Брыкова, Т. В. Киселева. - Минск : БГПУ, 2018. - 33 с.

### **Дополнительная литература**

1. Зуб, А. Т. Психология управления. Учебник и практикум / А. Т. Зуб – М. : Изд-во ЮРАЙТ, 2017. – 374 с.

2. Резапкина, Г. В. Психология и выбор профессии: программа предпрофильной подготовки / Г. В. Резапкина. – М. : Генезис, 2015. – 144 с.

### **Тема 13. Коммуникативная компетентность**

1. Цели коммуникации. Группы, виды и формы коммуникаций.

2. Эффективность коммуникационного процесса. Содержание элементов коммуникационного процесса.
3. Вербальная и невербальная коммуникация.
4. Законы перцепции. Эффективные способы взаимодействия.
5. Коммуникативные барьеры.

## **Практические задания**

### **Упражнение “Передать одним словом”**

Я раздам вам карточки, на которых написаны названия эмоций, а вы, не показывая их другим участникам, скажете слово “Здравствуй” с интонацией, соответствующей эмоции, написанной на вашей карточке. Остальные отгадывают, какую эмоцию пытался изобразить участник.

Теперь я перемешиваю карточки и еще раз вам раздам их.

Та же задача только теперь читаем короткий стишок “уронили мишку на пол”.

Список эмоций.

- Радость.
- Удивление.
- Сожаление.
- Разочарование.
- Подозрительность.
- Грусть.
- Веселье.
- Холодное равнодушие.
- Спокойствие.
- Заинтересованность.
- Уверенность.
- Желание помочь.
- Усталость.
- Волнение.
- Энтузиазм.
- Рефлексия.

Насколько легко удавалось угадать эмоцию по интонациям?

В реальной жизни, насколько часто в телефонном разговоре вы по интонации с первых слов понимаете, в каком настроении находится ваш собеседник?

Помимо общения словами, есть не вербальное общение.

Невербальное общение – это все сигналы, символы, жесты, манеры, тембр, мимика то есть неречевая форма общения, взаимопонимания.

### **Упражнение «Вертушка жалобщиков»**

Цель: развитие коммуникативных навыков участников тренинга.

Из стульев составляется два круга: внешний и внутренний. Один стул внешнего круга должен находиться напротив одного стула внутреннего круга. Общее количество стульев должно соответствовать количеству участников. Если их число нечетное, добавляется ведущий.

Тем или иным способом участники разбиваются на две группы (если нечетное количество, то включается сам ведущий). Одной группе уделяется роль «экспертов», они занимают места во внутреннем круге. Вторая группа получает роль «жалобщиков», они занимают места во внешнем круге.

Ведущий сообщает, что каждый «жалобщик» должен будет пожаловаться нескольким «экспертам». Для этого через каждую минуту все «жалобщики» дружно поднимаются и пересаживаются на соседнее место (по часовой стрелке). «Жалобщик» должен очень быстро и точно изложить суть своей жалобы. Желательно, чтобы жалоба была реальная, но можно использовать и вымышленную. Жалоба может касаться совершенно любой стороны жизни. У одного «жалобщика» жалоба одна для всех «экспертов». «Эксперт», быстро выслушав «жалобщика» так же быстро выдает свою рекомендацию по этой жалобе.

Когда «жалобщики» пообщаются с 5–6 разными «экспертами» начинается следующий этап.

Теперь «жалобщик» рассказывает про советы других «экспертов», которые успел услышать. Задача «эксперта» на этом этапе — согласиться или опровергнуть рекомендации других экспертов. На это отводится тоже одна минута и также проводится 5–6 смен.

После второго круга «жалобщики» и «эксперты» меняются ролями.

В конце происходит обсуждение:

Какие индивидуальные различия в манере разговаривать, слушать, в невербальном поведении участники успели заметить друг у друга?

Много ли можно успеть сказать и услышать за одну минуту?

### **Основная литература**

1. Психология карьеры: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры : для студентов высших учебных заведений, обучающихся по гуманитарным направлениям / Л. Б. Шнейдер, З. С. Акбиева, О. П. Цариценцева. – Москва : Юрайт, 2018. – 185 с.

2. Рабочая тетрадь по учебной дисциплине "Тренинг формирования профессионального самосознания" / А. С. Брыкова, Т. В. Киселева. - Минск : БГПУ, 2018. - 33 с.

### **Дополнительная литература**

1. Зуб, А. Т. Психология управления. Учебник и практикум / А. Т. Зуб – М. : Изд-во ЮРАЙТ, 2017. – 374 с.

2. Резапкина, Г. В. Психология и выбор профессии: программа предпрофильной подготовки / Г. В. Резапкина. – М. : Генезис, 2015. – 144 с.

### **Тема 14. Саморегуляция и самоорганизация**

1. Закономерности и психологические механизмы саморегуляции.

2. Методы психологической саморегуляции.

3. Круг правил самоменеджмента.

4. Тайм-менеджмент как способ планирования временем.

## 5. Принципы и правила самообразования и воспитания.

### **Практические задания**

#### **Что делать в ситуации напряжения.**

– Итак, если мы оказались в ситуации тревожности. Что делать? Эмоции должны иметь выход. Поэтому есть некоторые рекомендации, как необходимо вести себя в таких ситуациях

А) Успокойтесь.

«Все будет хорошо» – это четкая установка не должна никогда вас покидать.

Не бывает безвыходных ситуаций.

Б) Попробуйте восстановить дыхание. Подумайте о вашем дыхании. Так как вы сейчас взволнованы, мозг дал установку внутренним органам работать в активном режиме. Поэтому попробуйте восстановить дыхание. Начните дышать глубоко и медленно, думая о том, как восстанавливается работа всех органов.

- Медленно сделай глубокий вдох.
- Задержи дыхание и сосчитай до четырех.
- Медленно выдохни.

Повтори процедуру медленный вдох – задержка дыхания – медленный выдох 4-5 раз.

В) Мышечное расслабление.

- Присядьте, если мышечное напряжение чувствуется в коленях.
- Сожмите кулаки, затем стряхните, сбросив при этом все напряжение, которое сковывает.

#### **Упражнение «Продумай заранее».**

- Сядьте спокойно в комфортной позе. Если хотите, закройте глаза.
- Вообразите себя в трудной ситуации. Например: Директора школы вызвал к себе.

- Постарайтесь почувствовать себя настолько спокойно, насколько можете.

- Подумайте, что скажете и что сделаете.

- Придумывайте возможные варианты поведения до тех пор, пока не почувствуете себя абсолютно спокойно.

Время от времени выполняй упражнение перед тем, как окажетесь в ситуации, вызывающей тревожность. Сделай своей привычкой продумывание сложных ситуаций заранее.

Рефлексия. Что вы чувствовали, когда выполняли упражнение? Получилось ли у вас найти варианты поведения и успокоиться?

Преодолеть тревожность также помогают упражнения на расслабление. Умение расслабляться, надо тренировать.

Это упражнение незаметно для окружающих. Можно применять в тот момент, когда вам необходимо мгновенно расслабиться. Помните, что всевозможные зажимы являются барьерами для спокойной работы мозга.

- Мысленно перенеситесь в то место, где вам хорошо и спокойно. Подключите все органы чувств.
- Для того чтобы мгновенно расслабиться, снять напряжение и почувствовать себя уверенно, мысленно произнесите: «Каждый раз, когда я слегка нажму на ноготь указательного пальца, я сразу перейду к приятному, расслабленному состоянию тела и сознания».
- В этот момент слегка нажмите на ноготь большого пальца указательным пальцем, представьте и почувствуйте себя еще более расслабленным... почувствуйте как вам хорошо и спокойно.
- Вызвав это эталонное состояние хотя бы один раз, вы уже сможете в дальнейшем так натренироваться, что оно будет возникать автоматически.

### **Основная литература**

1. Психология карьеры: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры : для студентов высших учебных заведений, обучающихся по гуманитарным направлениям / Л. Б. Шнейдер, З. С. Акбиева, О. П. Цариценцева. – Москва : Юрайт, 2018. – 185 с.

### **Дополнительная литература**

1. Зуб, А. Т. Психология управления. Учебник и практикум / А. Т. Зуб – М. : Изд-во ЮРАЙТ, 2017. – 374 с.
2. Лукашенко, М. Тайм-менеджмент / М.Лукашенко, Т. Телегина, С. Бехтерев, Г. Архангельский. – М. : Альпина Паблишер. – 2018. – 312 с.
3. Прохоров, А. Технологии психической саморегуляции / А. Прохоров. – М. : Изд-во Гуманитарный центр, 2017. – 360 с.

### **Тема 15. Лидерские качества**

1. Феномен лидерства. Факторы лидерства.
2. Феномен ролевой дифференциации лидерства в группе. Виды лидерства.
3. Свойства характера волевого и сильного человека.
4. Формальный и неформальный лидер. Качества лидера руководителя.
5. Развитие лидерских качеств.

### **Практические задания**

#### **Упражнение “Лидер - это”**

Группам предоставляются разнообразные канцелярские материалы, газеты, журналы, рекламные проспекты. В течение 20 минут они готовят коллаж с использованием газетных заголовков, фотографий, рисунков от руки или найденных в рекламных изданиях, журналах, газетах. Тема работы – “Лидер - это”. В работе нужно попытаться в визуальной форме представить качества, которые характеризуют лидера.

Вопросы для обсуждения:

1. Легко ли вам было выполнять данное упражнение?
2. Какие чувства вы испытывали, выполняя данное задание?

3. С какими трудностями вы столкнулись при выполнении задания?

4. Как вы считаете кто такой лидер?

### **Упражнение “Всеобщее внимание”**

Всем участники игры выполняют одну и ту же простую задачу любыми средствами, не прибегая к физическим действиям и не разговаривая, нужно привлечь внимание окружающих. Задача усложняется тем, что одновременно ее выполняют все участники.

Рефлексия: (5 минут)

Кому удалось привлечь к себе внимание других и за счет, каких средств?

### **Упражнение «Скульптура “Я – Лидер!”»**

Участникам дается задание составить всем скульптуру на тему “Я – Лидер!”. В качестве материала – сами участники.

## **Основная литература**

1. Психология карьеры: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры : для студентов высших учебных заведений, обучающихся по гуманитарным направлениям / Л. Б. Шнейдер, З. С. Акбиева, О. П. Цариценцева. – Москва : Юрайт, 2018. – 185 с.

## **Дополнительная литература**

1. Зуб, А. Т. Психология управления. Учебник и практикум / А. Т. Зуб – М. : Изд-во ЮРАЙТ, 2017. – 374 с.

2. Резапкина, Г. В. Психология и выбор профессии: программа предпрофильной подготовки / Г. В. Резапкина. – М. : Генезис, 2015. – 144 с.

## **Тема 16. Стратегии принятия решения**

1. Теория принятия решений. Процесс активного принятия решений.

2. Алгоритм принятия решения.

3. Модели принятия решений.

4. Роли принятия решений. Стили принятия решения.

## **Практические задания**

### **Упражнение «Кардиохирург»**

В начале упражнения участникам дается установка, что они в данной игре — кардиохирурги, профессионалы высокого класса. У каждого кардиохирурга есть свой пациент. Причем всем пациентам в равной степени необходимо срочно провести операцию по пересадке сердца. Операцию можно выполнить любому из пациентов, независимо от пола и возраста.

Но на данный момент в клинике всего два донорских сердца, которые можно пересадить (а участников в этой игре, как правило, 8-10). Каждому участнику тренер раздает персональную мини-характеристику его пациента (варианты таких характеристик приводятся ниже).

На обсуждение и принятие решения кардиохирургам отводится 30 минут. После завершения обсуждения и принятия решения одному (или двум) из всех обсуждавших проблему «кардиологов» группа делегирует право объяснить

родственникам пациентов, которым операция выполняться не будет, почему принято именно такое решение.

Тренер: «Вы все сейчас — профессиональные хирурги крупной американской клиники. Каждый из вас ведет своего пациента, которому необходима срочная пересадка сердца. Но ситуация осложняется тем, что сейчас в клинике в наличии только два сердца, годных к пересадке. Через 30 минут обсуждения, которое вы проведете так, как считаете нужным, вам необходимо принять решение, каким двум пациентам будет сделана операция по пересадке сердца. Решение необходимо обосновать и сообщить родственникам всех пациентов.

Краткие характеристики пациентов (примерные варианты):

1. Женщина, китаянка, 35 лет. Руководитель группы врачей, занимающихся разработкой лекарства против СПИДа.

2. Женщина, бельгийка, 32 года, врач-кардиолог, на ее счету сотни успешных операций на сердце.

3. Мужчина, отец троих детей в возрасте трех, пяти, семи лет. Воспитывает детей один. Американец.

4. Японская девочка 12 лет, выдающаяся пианистка.

5. Врач-онколог, женщина, 33 года, под ее руководством разрабатывается эффективное лекарство против рака крови.

6. Русский мальчик, 11 лет. За него ходатайствует крупный российско-американский медицинский центр.

7. Афроамериканец, олимпийский чемпион по бегу, 25 лет.

8. Французская писательница, 40 лет, автор всемирно известных романов, учредитель крупного благотворительного фонда, собирающего деньги для лечения больных детей.

9. Девушка, 19 лет, на ее иждивении двое младших братьев восьми и десяти лет. Дочь умершего сенатора США.

10. Священник, 50 лет, известный проповедник, пользующийся заслуженным уважением в Канаде и США».

Обсуждение.

После проведения групповой дискуссии тренер организует обсуждение по следующим вопросам:

— Каким образом учитывалась система ценностей игроков при принятии решения?

— Участники в большей степени ориентировались на прагматичный или гуманистический подход?

— Кому было важно любой ценой отстоять своего пациента и добиться, чтобы именно ему была проведена пересадка сердца? Что для этого было сделано, какие аргументы применялись, насколько они были действенны?

— Кто уступил коллегам в выборе пациента для пересадки сердца, чем обосновано такое решение?

— Кто взял на себя ответственность за доведение результата обсуждения до родственников пациентов, которым не планировалась пересадка сердца?

— Каким образом распределялись роли в ходе групповой дискуссии, и с какой ролью было легче справиться?

### **Основная литература**

1. Рабочая тетрадь по учебной дисциплине "Тренинг формирования профессионального самосознания" / А. С. Брыкова, Т. В. Киселева. - Минск : БГПУ, 2018. - 33 с.
2. Фотографический тест профессий: ВВТ: использование методики в профориентационном консалтинге и в планировании карьеры. Введение / Мартин Ахтних. – Гомель : ГГТУ, 2019. – 49 с.

### **Дополнительная литература**

1. Зуб, А. Т. Психология управления. Учебник и практикум / А. Т. Зуб – М. : Изд-во ЮРАЙТ, 2017. – 374 с.
2. Лукашенко, М. Тайм-менеджмент / М.Лукашенко, Т. Телегина, С. Бехтерев, Г. Архангельский. – М. : Альпина Паблишер. – 2018. – 312 с.
3. Резапкина, Г. В. Психология и выбор профессии: программа предпрофильной подготовки / Г. В. Резапкина. – М. : Генезис, 2015. – 144 с.

### **Тема 17. Препятствия и ресурсы на профессиональном пути**

1. Психотехнология преодоления препятствий на пути профессионального саморазвития.
2. Барьеры на пути к профессиональной цели и стратегии их преодоления.
3. Отсутствие энергии. Энергетический потенциал.
4. Работа с ресурсами.

### **Практические задания**

#### **Упражнение: «Внутреннее кино»**

##### **Описание**

Участников просят вспомнить какую-либо жизненную (профессиональную) проблему, беспокоящую их в данный момент, решение которой они ищут, и кратко, в 1-2 предложениях, записать суть данной проблемы. Потом их просят представить, что им нужно написать киносценарий, который бы позволил экранизировать их проблему. Сценарий должен включать описание 4- 5 коротких сцен-кадров, отражающих сущность проблемы и возможные способы ее решения. При подготовке описания каждой из сцен нужно дать ответ на следующие вопросы:

- Где происходит действие, какие герои в нем участвуют?
- Каковы цели этих героев, какими способами они к ним стремятся?
- Что конкретно они делают, какие реплики говорят?

На подготовку сценария отводился 8-12 минут. Не обязательно создавать подробное описание, однако ключевые моменты каждой из сцен желательно зафиксировать в письменной форме. Когда сценарии готовы, участников просят закрыть глаза, расслабиться и представить себе, что они сидят в кинотеатре и видят на экране кадры, отснятые по их сценариям (2- 3 минуты). Желательно

сопроводить этот этап спокойной, расслабляющей музыкой. Когда эта часть работы завершена, участников просят минуту-две спокойно посидеть и поразмышлять, какое впечатление произвели бы на них эти кадры, будь они действительно кинозрителями, и какие выводы они бы сделали для себя, увидев такой кинофрагмент.

Упражнение предъявляет повышенные требования к интеллектуальным возможностям участников, подразумевает развитость их воображения и способность к зрительному представлению возникших идей. Следует избегать его проведения в группах, участники которых не обладают такими качествами.

**Цель.** Ознакомление участников с одной из техник психологической работы с проблемами — деперсонализацией. Суть этой техники состоит в том, что человек представляет себе беспокоящую его проблему как нечто не имеющее отношения к нему лично, по отношению к чему он является лишь сторонним наблюдателем. Самый простой способ добиться такого эффекта — представить себя зрителем кино, в котором разыгрывается эта проблема, увидеть ее «на внутреннем экране». Это помогает снизить интенсивность связанных с данной проблемой эмоций и подойти к ее рациональному анализу, а также более полно осознать собственное поведение в этой ситуации.

**Обсуждение.** Поскольку проблемы, вспомнившиеся участникам в ходе выполнения этого упражнения, могут носить весьма личный характер, нет смысла настаивать, чтобы все они подробно делились ими. Участников просят высказаться, какие выводы они сделали лично для себя из этого упражнения, а также поделиться своими соображениями на счет того, где в жизни можно использовать такую технику работы с проблемами.

Затем можно предоставить слово тем, кто желает более подробно рассказать о том, о какой проблеме размышлял и что конкретно оказалось в его сценарии.

### **Игра "Пресс-конференция: 10 лет спустя"**

**Цель:** формирование опорных пунктов профессионального роста участников, планирование профессиональной деятельности, рефлексия трудностей и барьеров в процессе профессионального становления.

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

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

### **Основная литература**

1. Психология карьеры: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры : для студентов высших учебных заведений, обучающихся по гуманитарным направлениям / Л. Б. Шнейдер, З. С. Акбиева, О. П. Цариценцева. – Москва : Юрайт, 2018. – 185 с.

### **Дополнительная литература**

1. Зуб, А. Т. Психология управления. Учебник и практикум / А. Т. Зуб – М. : Изд-во ЮРАЙТ, 2017. – 374 с.
2. Резапкина, Г. В. Психология и выбор профессии: программа предпрофильной подготовки / Г. В. Резапкина. – М. : Генезис, 2015. – 144 с.
3. Сенкевич, Л. В. Типология профессиональных кризисов личности / Л. В. Сенкевич. // Актуальные направления научных исследований: от теории к практике. – № 4. – 2016. – С. 159-162.

## ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ

### Основная литература

1. Психология карьеры: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры : для студентов высших учебных заведений, обучающихся по гуманитарным направлениям / Л. Б. Шнейдер, З. С. Акбиева, О. П. Цариценцева. – Москва : Юрайт, 2018. – 185 с.
2. Рабочая тетрадь по учебной дисциплине "Тренинг формирования профессионального самосознания" / А. С. Брыкова, Т. В. Киселева. - Минск : БГПУ, 2018. - 33 с.
3. Фотографический тест профессий: ВВТ: использование методики в профориентационном консалтинге и в планировании карьеры. Введение / Мартин Ахтних. – Гомель : ГГТУ, 2019. – 49 с.

### Дополнительная литература

1. Зуб, А. Т. Психология управления. Учебник и практикум / А. Т. Зуб – М. : Изд-во ЮРАЙТ, 2017. – 374 с.
2. Лукашенко, М. Тайм-менеджмент / М.Лукашенко, Т. Телегина, С. Бехтерев, Г. Архангельский. – М. : Альпина Паблишер. – 2018. – 312 с.
3. Прохоров, А. Технологии психической саморегуляции / А. Прохоров. – М. : Изд-во Гуманитарный центр, 2017. – 360 с.
4. Резапкина, Г. В. Психология и выбор профессии: программа предпрофильной подготовки / Г. В. Резапкина. – М. : Генезис, 2015. – 144 с.
5. Сенкевич, Л. В. Типология профессиональных кризисов личности / Л. В. Сенкевич. // Актуальные направления научных исследований: от теории к практике. – № 4. – 2016. – С. 159-162.