

Роль жизненных ценностей при выборе профессии. 6 занятие

Профориентация школьников - Тренинги по профориентации

Автор: Administrator

22.06.2010 19:40

Цель: познание собственных ценностей, влияющих на выбор профессии, с целью их учета при планировании жизни.

Задачи:

- актуализация ценностей;
- обсуждение темы ценностей и их влияния на выбор;
- выявление особенностей поведения членов группы в ролевом общении.

Техники: "Отдел кадров", "Мои ценности", "Мои цели".

Необходимое оборудование: тетради, ручки.

Ход занятия

Вступление ведущих (2-3 мин)

Задачи: выстроить логику встреч; повторить цели предыдущего занятия.

Поскольку предыдущее занятие могло показаться участникам не столь динамичным, как предшествовавшее ему, необходимо кратко напомнить о роли обратной связи в формировании представлений о самом себе.

Впечатления от предыдущей встречи и обсуждение выполнения домашнего задания (15-20 мин)

Ведется аналогично второму занятию.

Игра "Отдел кадров" (1 час)

Описание игры. Из участников группы формируются 2-3 пары, остальные — в роли наблюдателей. Задача парам: один станет начальником отдела кадров, второй — пришедшим к нему на прием. Цель второго человека — узнать, какие рабочие места могут ему предложить и насколько эти предложения соответствуют его представлениям о желаемой работе. Он не обязательно остановит свой выбор на предлагаемых ему вакансиях, может поискать и в другом месте. Цель начальника отдела кадров — узнать, что за человек перед ним, подходит ли он по своим качествам данному предприятию или учреждению, а также грамотно и квалифицированно ответить на вопросы, задаваемые претендентом, и рассказать об имеющихся вакансиях.

Время работы каждой пары — не больше 5-7 мин. Перед началом игры каждая пара договаривается, на каком предприятии или учреждении происходит их диалог, и сообщает об этом наблюдателям.

Задача наблюдателей: фиксировать все, о чем пойдет разговор, с тем чтобы в ходе последующего обсуждения ответить на вопросы:

1. Насколько разговор соответствует целям, поставленным перед начальником и претендентом?
2. Как полно в нем отражены критерии, по которым выбирают профессию и место работы?
3. Вели ли себя участники в соответствии со своими ролями и в чем проявилось их поведение?

После небольшого перерыва начинается обсуждение. В начале его ведущие просят каждого из участников, по кругу, ответить на два вопроса: "Какой темы не коснулись диалоги?" и "О чем главном спросил бы я, устраиваясь на работу?" Ответы участников на второй вопрос дадут толчок обсуждению темы "Ценности, реализуемые в профессии".

Предусмотреть направления обсуждения этой темы заранее очень сложно. Среди них могут встретиться, например, такие:

- а) Возможен ли компромисс между своими ценностями и требованиями социальной среды (или материальными требованиями) при выборе профессии.

б) Каковы приоритеты одних ценностей над другими или своих ценностей над ценностями других. В этом случае необходимо повернуть дискуссию к теме отсутствия приоритетов, свободе человека устраивать свою жизнь в соответствии со своими ценностями.

в) Способы определения своих ценностей и выбор жизненной дороги в соответствии с ними.

г) Стабильность и изменчивость структуры ценностей.

Возможны и другие темы. Наш опыт показывает, что в любом обсуждении затрагивается вопрос о "плохих" и "хороших" (с социально одобряемой позиции) ценностях. Поэтому ведущие должны быть готовы к ее обсуждению.

В ходе обсуждения можно рассказать членам группы об одной из психологических классификаций ценностей.

Классификация Спрангера* (6 типов ценностей, или жизненных путей):

1. *Теоретические.* Основной интерес "теоретического" человека — поиск истины, "когнитивная" направленность. Интересы у такого человека, как правило, эмпирические, критические и рациональные. Главная цель жизни — получать и систематизировать знания.
2. *Экономические.* "Экономический" человек интересуется тем, что пригодно к использованию. Цели его очень практические. Реализуются, как правило, в мире бизнеса.
3. *Эстетические.* Главная ценность "эстетического" человека — форма и гармония. Их опыт и восприятие жизни идет от грации и симметрии. Они не нуждаются в создании искусства. Их главный интерес — в наблюдении артистических эпизодов жизни. Эстетические ценности кажутся диаметрально противоположными теоретическим. "Эстетический" человек рассматривает истину в терминах прекрасного: "Сделать вещь с шармом гораздо важнее, чем сделать ее правильной". В сфере экономики для "эстетического" человека ценен процесс (изготовление, продажа), а не результат. Они любят обаяние власти, но против политической активности, если она подавляет индивидуальность.
4. *Социальные.* Главная ценность для "социального" человека — любовь людей, одного или многих, дружеская, филантропическая, сыновняя, супружеская. По их мнению, теоретическая, экономическая и эстетическая направленность — не человеческая. Они считают, что только любовь является формой власти и видят во власти интеграцию личности. В самой простейшей форме социальный интерес выражается в самоотрицании и приближается к религиозной направленности.
5. *Политические.* Самый главный интерес "политического" человека — власть. Его активность проявляется не обязательно в сфере политики. Он является лидером в любой области. Власть, с его точки зрения, — наиболее универсальный и фундаментальный мотив поведения.
6. *Религиозные.* Наивысшая ценность для "религиозного" человека — объединение. Они мистичны, воспринимают космос как целое, как объединяющее начало.

"Мои ценности" (40 мин)

Задача: актуализация собственных ценностей каждого участника группы, закрепление полученных теоретических знаний на практике.

Ведущие просят членов группы записать список ценностей с кратким описанием в тетрадь и выполнить работу со списком.

Инструкция.

1. Проранжируйте список ценностей по отношению к себе. Ранжирование проводится следующим образом: первое место присваивается наиболее значимой для вас ценности, второе — второй по значимости, шестое — наименее значимой.
2. Определите три наиболее важные ценности для каждого из 4-5 человек, сидящих справа от вас (можно для каждого из участников группы). Определение надо проводить,

ни с кем не советуясь и не подглядывая.

3. Напишите, какие из профессий, упомянутых в таблице, составленной на первом занятии, наиболее, соответствуют главным для вас ценностям жизни. Если этих профессий в списке нет, дополните список".

На работу отводится 7-8 мин.

Примечание. *Ведущие должны напоминать участникам группы о необходимости периодически пересматривать список, дополнять его вновь заинтересовавшими их профессиями и вычеркивать совершенно не интересующие.*

Затем проводится обсуждение, при котором участники отвечают на вопросы:

- Что изменилось в твоём мнении о себе и будущей профессии после выполнения задания?
- Чем тебе могут быть полезны знания структуры ценностей? (Далее участники зачитывают ранги для других членов группы и те их записывают.)
- Насколько мнения других членов группы совпали с твоим собственным? (По желанию участников, они дают пояснения, почему провели ранжирование именно так.)

При наличии времени и при желании участников группы им можно дать и другие классификации ценностей.

Классификация ценностей В. Франкла:

1. *Ценности творчества.* Путь такого человека — дать миру в своих творениях.

2. *Ценности переживания.* Путь — брать от мира в своих встречах и переживаниях.

3. *Ценности отношения.* Путём является позиция, занимаемая человеком по отношению к тяжёлому положению, в котором он живет, если он не может изменить свою судьбу.

Класс ценностей жизни и карьеры Д. Сьюпера:

- Ценности максимального использования способностей.
- Ценности достижений.
- Ценности продвижения.
- Эстетические ценности
- Альтруистические ценности
- Авторитарные ценности (ценности власти).
- Ценности автономности
- Ценности креативности (творчества)
- Экономическое вознаграждение.
- Реализация своего стиля жизни
- Развитие личности
- Физическая активность
- Социальное взаимодействие.
- Социальные отношения.
- Возможности изменчивости
- Условия работы как ценность.
- Культурная идентификация;
- Физическая доблесть.
- Экономический успех

Человек выбирает себе ту работу, на которой он может реализовать присущие ему ценности. Игра "Отдел кадров" даёт возможность не только организовать дискуссию по теме "Ценности", но и обсудить поведение человека в определённых ролях. В данном

случае — роли начальника и претендента на должность, т. е. человека в зависимом положении. Тема эта не является обязательной для обсуждения на занятии, но если дискуссия по теме "Ценности" закончилась быстро, то стоит остановиться на ней внимание. Важно, чтобы участники группы почувствовали, что поведение каждого из них в зависимости от роли меняется. С этой целью они по очереди выполняют небольшое упражнение

Инструкция. "Каждый из вас, по кругу, скажет своему соседу две фразы. Фразы произвольные, короткие. Лучше, если они будут состоять из одного предложения. Одну фразу вы скажете, представив себе мысленно, что вы — начальник, а ваш сосед — ваш подчиненный, другую — наоборот, что вы — подчиненный, а сосед — начальник. Отвечать на фразы не обязательно". После выполнения упражнения каждый должен сказать, в какой роли ему легче было говорить. Однако из возможных резюме упражнения — умение достигать своих целей в общении из той позиции, которая более приемлема для человека, более для него естественна.

"Мои цели" (15 мин)

Объяснение: "Ценности — это наиболее общие образования, они не лежат на поверхности и тем не менее определяют нашу жизнь. На этом занятии мы выполнили большую и важную работу. Обычно же ценности конкретизируются в целях. Говорить о целях гораздо легче потому, что они больше осознаются человеком. Смысл поставленных целей состоит в том, чтобы сконцентрировать внимание на желаемых результатах! Цель можно определить как нечто, увязанное во времени и измеримое в смысле состояния. Мы начнем выполнять задание, которое вы продолжите дома".

Задача: определение приоритетных целей каждого участника группы и сопоставление целей и уровня их реализации в предполагаемой профессии.

Инструкция: 1. Запишите все, что вы хотите иметь, кем хотите быть, что делать. Пусть вас не волнуют порядок записи, возможность достижения желаемого или его важность. Записывайте все, что приходит в голову. Сделайте список не менее чем из 10-15 пунктов. Мы настоятельно просим составить этот список, ведь в конце концов его можно выбросить. Возможно, полученный список вас удивит или огорчит, но в любом случае это будет повод для анализа самого себя и повод для раздумий.

Время выполнения 10 минут, после чего ведущие продолжают давать инструкцию.

2. Закончив список, включите в него то, что вы уже имеете и хотели бы сохранить. Если вы не хотите избавляться от чего-либо в жизни, то сохранение этого потребует сил и времени (любимые вещи, дом, машина, семья, отношения ...).

Время выполнения 7-8 мин.

Когда список завершен, ведущие просят записать дальнейшую инструкцию для выполнения в качестве домашнего задания.

Домашнее задание

Поработать со списком ценностей.

1. Возьмите список. Если вы что-нибудь придумали после окончания занятия, то допишите.
2. Прочтите список. Вычеркните то, что кажется глупым или мелким.
3. Перечитайте список. Думайте при этом о смысле вашей жизни. Вычеркните то, что ему противоречит. Если вы еще не открыли для себя смысл жизни, переходите к следующему пункту.
4. Распределите все желания на три категории: А — очень, очень важные, Б — очень важные, В — важные. Если желание не вошло даже в категорию В, то вычеркните его.
5. Перепишите все А — желания на чистый лист бумаги. Если их меньше 10, допишите к

ним Б - желания. Если и сейчас оказалось меньше 10, то надо либо начинать все снова, либо пересмотреть классификацию.

6. Из нового списка выберите одну вещь, которую вам хочется больше всего. Напишите ее на новом листе бумаги. Из оставшегося выберите наиболее желаемое и перепишите под № 2. Таким же способом доведите список на третьем листе бумаги до 10.

Вот то, что вы хотите. На остальных желаниях не стоит сейчас концентрироваться.

Посмотрите на вашу десятку. Представьте, какое удовольствие вы получите от каждого пункта. Что вы почувствуете, когда все это станет вашим? Можете представить и почувствовать это сейчас".

Попросите членов группы выполнять задания именно в указанном порядке, хотя это может показаться делом долгим. Но эффективной проработки целей можно добиться только при тщательном следовании инструкции.