

ДЕТСКИЙ ФОНД «ВИКТОРИЯ»

М. И. Рожков, Т. Н. Сапожникова

СОЦИАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ
СОПРОВОЖДЕНИЕ ТРУДОУСТРОЙСТВА
И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ
ВЫПУСКНИКОВ ДЕТСКИХ УЧРЕЖДЕНИЙ
ДЛЯ ДЕТЕЙ-СИРОТ

Учебно-методическое пособие

*Рекомендовано УМО по образованию
в области подготовки педагогических кадров
в качестве учебного пособия для студентов высших
учебных заведений, обучающихся по специальности
050711.65 — социальная педагогика*

Москва
2009

УДК 37.035; 376.6

ББК 74.200.52

Р63

Рецензент

И. И. Фришман, доктор педагогических наук, профессор, заместитель директора НМЦ Международного союза детских организаций СПО ФДО

Р63 Рожков М. И., Сапожникова Т. Н.

Социально-педагогическое сопровождение трудоустройства и профессиональной адаптации выпускников детских учреждений для детей-сирот: учебно-методическое пособие. — Калининград: Изд-во РГУ им. И. Канта, 2009. — 240 с.

ISBN 978-5-9971-0002-5

Раскрыты теория, методика и опыт сопровождения процессов трудоустройства и профессиональной адаптации выпускников детских учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.

Методологическую основу составляет рефлексивно-прогностический подход, предусматривающий оказание помощи юношам и девушкам в осознании ценности профессиональной деятельности, а также в проектировании сценария собственной трудовой биографии. Особое внимание уделено описанию методических рекомендаций по подготовке юношей и девушек в процедуре конкурсного отбора при трудоустройстве, формированию компетентностей в области трудового законодательства, обеспечению сопровождения на этапе трудовой адаптации.

Предназначено для занимающихся постинтернатным сопровождением детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, к числу которых отнесены как патронатные воспитатели, юридические оформившие свой статус, так и волонтеры — представители общественных объединений и организаций, добровольно выполняющие расматриваемую социальную миссию.

В работе использованы материалы В. И. Кашницкого (в 3.2), Т. Г. Киселевой (в 1.1, 1.2, 3.1, 3.2), Г. М. Криницкой (материал по самоменеджменту в 3.3), И. В. Кузнецовой (в 2.1, 2.2, 3.1, 3.3).

УДК 37.035; 376.6

ББК 74.200.52

© Детский фонд «Виктория», 2009

© Ярославский государственный педагогический университет им. К. Д. Ушинского, 2009

ISBN 978-5-9971-0002-5

ОГЛАВЛЕНИЕ

Предисловие	5
Глава 1. Концепция сопровождения трудоустройства и профессиональной адаптации выпускников детских учреждений для детей-сирот	7
1.1. Сущность социально-педагогического сопровождения трудоустройства и профессиональной адаптации выпускников детских учреждений для детей-сирот	8
1.2. Субъекты социально-педагогического сопровождения выпускников детских учреждений для детей-сирот, их функции и механизмы взаимодействия	23
1.3. Принципы, правила и условия эффективности социально-педагогического сопровождения выпускников детских учреждений для детей-сирот на этапе их трудоустройства и профессиональной адаптации	46
1.4. Модель сопровождения трудоустройства и профессиональной адаптации выпускников детских учреждений для детей-сирот	61
1.5. Средства социально-педагогического сопровождения трудоустройства и профессиональной адаптации сирот	69

Глава 2. Социально-педагогическое сопровождение трудоустройства выпускников детских учреждений для детей-сирот	107
2.1. Оказание помощи выпускникам детских учреждений для детей-сирот в поиске рабочего места	107
2.2. Подготовка выпускников детских учреждений для детей-сирот к процедуре конкурсного отбора при трудоустройстве	133
2.3. Планирование трудовой карьеры выпускников детских учреждений для детей-сирот	159
2.4. Просвещение детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в вопросах трудового законодательства	175
Глава 3. Социально-педагогическое сопровождение профессиональной адаптации выпускников детских учреждений для детей-сирот	181
3.1. Методические рекомендации по сопровождению адаптации выпускников детских учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, к новому социальному статусу	181
3.2. Методические рекомендации по сопровождению адаптации выпускников детских учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, к трудовому коллективу	197
3.3. Методические рекомендации по сопровождению адаптации выпускников детских учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, к новому режиму жизнедеятельности	214
Рекомендуемая литература	229
Приложения	231
Приложение 1	233
Приложение 2	238

ПРЕДИСЛОВИЕ

Уважаемый читатель! В своих руках Вы держите книгу, посвященную организации постинтернатного сопровождения детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, находящихся на этапе начала профессиональной деятельности.

Ежегодно тысячи юношей и девушек выпускаются из детских домов и школ-интернатов. Однако, попадая в сложный мир трудовых отношений, они не всегда оказываются способными сориентироваться в нем, самостоятельно выбрать оптимальную позицию и выработать стратегию профессионального выбора и профессионального роста.

Выпускники в юношеском возрасте испытывают трудности при формировании системы ценностных ориентаций, профессиональном и личностном самоопределении, установлении эмоциональных связей с другими людьми, овладении досуговой, общественной и бытовой деятельностью. Для них характерно наличие специфических черт, выраженных в той или иной степени: иждивенчество, непонимание материальной стороны жизни, вопросов собственности, экономики даже в сугубо личных масштабах; инфантилизм, замедленное самоопределение, незнание и неприятие самого себя как личности, неспособность к сознательному выбору своей судьбы; перегруженность отрицательным опытом, негативными ценностями и образцами поведения — без достаточного противовеса положительных ценностей и образцов успеха. Поэтому все большее значение приобретает квалифицированная помощь в выборе своей роли на рынке труда и в производст-

венных отношениях, способов ее исполнения, а также в нейтрализации возможных асоциальных и личностно-деструктивных ценностей и намерений, связанных с началом трудовой деятельности.

В данном учебно-методическом пособии представлена концепция социально-педагогического сопровождения (патроната) процессов трудоустройства и профессиональной адаптации выпускников детских учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, основанная на рефлексивно-прогностическом подходе, предполагающем стимулирование молодых людей к рефлексивно-ценностному осознанию себя как субъекта рынка труда и производственных отношений, проектирование сценария профессиональной биографии и прогнозирования ее результатов.

Вы можете ознакомиться с методическими рекомендациями по оказанию помощи молодым людям в поиске рабочего места, прохождении конкурсного отбора в организацию (на предприятие), проектировании карьеры, адаптации к новому социальному статусу, трудовому коллективу, в организации нового режима жизнедеятельности.

Методические рекомендации дополнены юридическими комментариями, памятками, диагностическим материалом.




Глава I

КОНЦЕПЦИЯ СОПРОВОЖДЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ И ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ ДЕТСКИХ УЧРЕЖДЕНИЙ ДЛЯ ДЕТЕЙ-СИРОТ

В болоте северной Персии тонул человек. Он весь погрузился в трясины, и только голова его еще выглядывала. Несчастный кричал во весь голос, прося о помощи. Скоро целая толпа собралась на месте происшествия. Нашелся смельчак, пожелавший спасти тонущего. «Протяни мне руку! — кричал он ему, — Я вытащу тебя из болота». Но тонущий взывал о помощи и ничего не делал для того, чтобы тот смог ему помочь. «Дай же мне руку!» — все повторял ему человек. В ответ раздавались лишь жалобные крики о помощи. Тогда из толпы вышел еще один человек и сказал: «Ты же видишь, что он никак не может дать тебе руку. Протяни ему свою, тогда сможешь его спасти».

Притча

В данной главе раскрыты теоретические основы социально-педагогического сопровождения трудоустройства и профессиональной адаптации выпускников детских учреждений



для детей-сирот; названы возможные субъекты рассматриваемой деятельности, их функции и варианты взаимодействия. Читатели могут ознакомиться с моделью рассматриваемого процесса, а также с принципами, правилами и условиями его практического осуществления.

1.1. Сущность социально-педагогического сопровождения профессиональной адаптации и трудоустройства выпускников детских учреждений для детей-сирот

Приоритетным направлением государственной политики в области социальной защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, является организация постинтернатного сопровождения их социальной адаптации.

В соответствии со структурой учебно-методического пособия данный параграф посвящен обоснованию сущности социально-педагогической помощи выпускникам детских учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, на этапе их трудоустройства и профессиональной адаптации.

В «Толковом словаре русского языка» под редакцией Д. Н. Ушакова глагол «сопровождать» употребляется в значении «проходить с кем-то часть пути, ехать с кем-нибудь в качестве спутника или провожатого».

Аналогичное лексическое значение рассматриваемой словоформы предлагают С. И. Ожегов и Н. Ю. Шведова, по мнению которых, «сопровождать» кого-то означает «следовать вместе с кем-нибудь, находясь рядом, ведя куда-нибудь или идя за кем-нибудь»; «сопровождать» какой-либо процесс или действие — «производить что-то одновременно с чем-нибудь, сопутствовать чему-нибудь».

В «Большом толковом словаре русского языка» «сопровождение» обозначает действия: «следовать вместе с кем-либо, находясь рядом, ведя кого-либо или идя за кем-либо; произво-

дить одновременно с кем (чем)-либо, сопутствовать чему-либо; служить приложением, дополнением; постоянно быть, иметь место во время пути с кем-либо, чем-либо; производить, совершать действие вместе, одновременно с другими людьми; прилагать к чему-либо, дополнять чем-либо»¹.

Н.Г. Осухова, опираясь на этимологию слова, в ситуации сопровождения выделила три основных компонента: «путник», «сопровождающий» и «путь, который они проходят вместе»².

Анализируя варианты лексического значения слова «путник» («путешественник, странник, который находится на перепутье; человек, ищущий временного приюта; человек, обрекший себя на тунейное странничество; скиталец; бездомный проходимец; лицо, которое не живет оседло, скитается; бездомный; бесприютный; бродяга» — по В.И. Далю), она пришла к заключению о том, что такой ряд многозначности дает возможность убедиться не только в богатстве русского языка, но и в пригодности этого слова для обозначения самых разных вариантов помощи личности.

«Сопровождающий» — это человек, который лишь временно находится рядом с путником. Среди его ролевых функций в «Толковом словаре русского языка» под редакцией Д.Н. Ушакова указываются не только достаточно нейтральные «попутчик, сопроводитель (сопроводительница)», но и «спутник, товарищ на пути, в дороге, в жизни»; «проводник, путевод», то есть «спутник для указания пути, для охраны, защиты, присмотра».

В словаре В.И. Даля указывается также значение «конвойный», человек, охраняющий что-либо, обеспечивающий прикрытые, защиту слабого или уязвимого на опасном отрезке пути.

¹ *Большой толковый словарь русского языка* / под ред. С.А. Кузнецова. — СПб: НОРИНТ, 2000. — С. 1237.

² *Осухова Н.Г. Психологическая помощь в трудных и экстремальных ситуациях: учебное пособие для студентов вузов.* — М.: Академия, 2005. — С. 175.

Третий компонент — «*путь*» — В. И. Даль рассматривал не только как дорогу, но и как процесс продвижения по ней, время, срок, нужный для похода, способ или средство достижения цели, направление.

В русской литературе «*путь*» — философская категория, понятие-символ, в семантике которого присутствуют такие значения, как «жизненный путь», «духовный путь», что придает понятию «сопровождение» иной смысл — «наставничество человека, находящегося в процессе экзистенциального поиска».

В этом контексте, по словам Н. Г. Осуховой, заложены идеи общего отрезка в пространстве и времени, общих динамических отношений между участниками, совместных действий и активности обеих сторон взаимодействия, защиты от опасностей и помощи, которую оказывает сопровождающий как человек более опытный, уже ходивший этим путем и знающий его особенности.

Принимая логику рассуждения психолога о природе сопровождения, мы дополняем его структуру четвертым компонентом — *социальной средой*, в которой организует свое странствие «путник» и с учетом специфики которой «сопровожающий» в качестве делегированного представителя предлагает свою помощь.

Социальная среда представляет собой системокомплекс общечеловеческих и этнических ценностей, традиций, норм и правил поведения, регулирующих жизнедеятельность людей, определяющих рамки их социальной активности. Она, с одной стороны, является источником многих трудностей, связанных с процессом личностного развития индивида и процессом его социализации, с другой — определяет функции, содержание и способы оказания ему помощи со стороны сопровождающего, с третьей — предоставляет культурные ресурсы для проектирования и реализации выбранного пути; с четвертой — оценивает происходящее с позиции объективных, исторически сложившихся критериев и показателей.

По нашему мнению, в вопросах оказания помощи выпускнику детского учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, на этапах трудоустройства и профессиональной адаптации социальная среда становится наиболее значимым компонентом социально-педагогического сопровождения самоопределяющегося молодого человека (рис. 1).

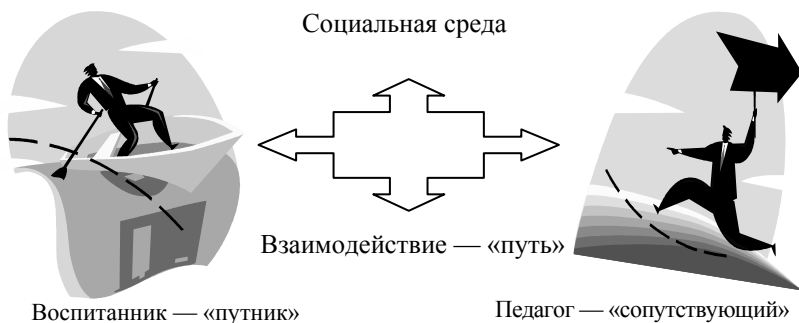


Рис. 1. Схема социально-педагогического сопровождения

В психолого-педагогическом аспекте сопровождение чаще всего рассматривается как метод, обеспечивающий создание условий для принятия субъектом развития оптимальных решений в различных ситуациях жизненного выбора. Сопровождение — это всегда взаимодействие сопровождающего и сопровождаемого.

Педагогическое сопровождение дифференцируется в соответствии с доминирующими задачами, которые реализуют педагоги. Можно, например, говорить о дидактическом сопровождении, целью которого является поддержка самостоятельной учебной деятельности, о коррекционном сопровождении детей, имеющих особые нужды.

Социально-педагогическое сопровождение имеет свою специфику и направленно, прежде всего, на поддержку воспитанника в построении им своих социальных отношений, на обучение молодого человека новым моделям взаимодействия с собой и миром, на преодоление трудностей социализации.

Социально-педагогическое сопровождение человека — это процесс, содержащий комплекс целенаправленных последовательных педагогических действий, помогающих человеку понять возникающую жизненную ситуацию и обеспечивающих его саморазвитие на основе рефлексии происходящего.

Мы выделяем три группы целей социально-педагогического сопровождения: идеальные, персонифицированные и процессуальные.

1. *Идеальная цель* направлена на оказание помощи в адекватной социализации и развитии индивидуальности молодого человека.

2. *Персонифицированная цель* предусматривает создание условий для достижения каждым сопровождаемым максимально высокого уровня социальности и профессиональной зрелости, проявляющихся в социальном самоопределении и сформированности индивидуальности. Социально-педагогическое сопровождение всегда персонифицировано и направлено на конкретного человека, даже если сопровождающий работает с группой.

3. *Процессуальной целью* является отражение в педагогических средствах актуальных потребностей развивающейся личности, на основе которых молодой человек может решить возникающую у него личностную проблему.

Социально-педагогическое сопровождение, реализуя имманентные для данного процесса цели, несомненно, выступает в качестве воспитывающего фактора.

Социальное воспитание и социально-педагогическое сопровождение диалектически связаны: если социально-педагогическое сопровождение выступает в качестве фактора воспитания, то воспитание является целевой функцией социально-педагогического сопровождения.

Когда мы говорим о воспитании как о целенаправленном процессе, организуемом сопровождающими, то предполагаем, что в процессе роста субъектного фактора социально-педагогическое сопровождение приобретает все более значимую роль в формировании новообразований личности сопровождаемого.

Сам механизм воспитывающих влияний, определенных нашими концептуальными позициями, невозможен без социально-педагогического сопровождения.

«Воспитание», которое авторитарные педагоги часто представляют как манипулирование поведением человека, направлено именно на рецептурный подход, который предлагает воспитанникам готовые рецепты жизни.

Воспитание, которое направлено на формирование готовности к самостоятельному экзистенциальному и социальному выбору, педагогическое сопровождение рассматривает в качестве главного фактора. Его источником является противоречие между актуальным уровнем социального опыта и его недостаточностью для самостоятельного решения воспитанником социальной проблемы. Такой недостаток может быть компенсирован в процессе взаимодействия ребенка с субъектом социально-педагогического сопровождения. Это взаимодействие и является движущей силой данного процесса.

Мы выделяем следующие постулаты воздействия наставника на воспитанника:

— любое педагогическое воздействие должно учитывать события, которые произошли с воспитанником до факта этого воздействия;

— само взаимодействие сопровождающего и воспитанника детского учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, является определенным событием и вызывает у ребенка положительные или отрицательные эмоции;

— любое действие взрослого, если оно не будет событием для воспитанника, не даст никаких результатов в рамках решения педагогической задачи.

Социально-педагогическое сопровождение направлено на поддержку молодого человека в построении им социальных отношений, на обучение новым моделям взаимодействия с собой и миром, на преодоление трудностей социализации. Мы выделяем несколько характерологических особенностей этого сопровождения.

Первое. Социально-педагогическое сопровождение не преследует цели избавить воспитанника от жизненных трудностей. Напротив, оно предполагает построение такой интеракции, при которой обостряются и вербализируются внутриличностные конфликты, происходит осознание их причин и путей решения.

Второе. Социально-педагогическое сопровождение предусматривает включение воспитанников в актуальные жизненные ситуации, требующие волевого усилия для выхода из них, мобилизации необходимых внутренних ресурсов.

Третье. Социально-педагогическое сопровождение предусматривает оказание помощи в соответствии с закономерностями естественного развития личности, открывает перспективы личностного роста, помогает человеку войти в ту зону ближайшего социального развития, которая для него актуальна, но пока еще недоступна, то есть носит опережающий, прогностический характер.

Четвертое. Социально-педагогическое сопровождение не предусматривает использования прямых методов воздействия на воспитанников. Оно направлено на создание условий для саморазвития сущностных сфер его личности, стимулирование процессов самоопределения, что возможно только при наличии партнерских отношений между воспитателем и воспитанниками. Партнерство не приемлет доминирования одного участника над другим, оно предусматривает равнозначность и демократичность сторон с разным участием в проектировании, организации и осуществлении деятельности, ведущей к личностному росту³.

Одной из важных функций социально-педагогического сопровождения выпускников детских учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, является создание условий для их трудоустройства и профессионального становления.

В научной литературе существует широкое и узкое понимание термина «трудоустройство»:

1) *в широком смысле* оно объединяет все формы трудовой деятельности, не противоречащие законодательству, включая самостоятельное обеспечение себя работой, в том числе индивидуально-трудовую деятельность, предпринимательство;

³ Чернявская А.П. Становление партнерской позиции педагога: монография. — Ярославль: Изд-во ЯГПУ, 2007. — С. 75.

2) в узком смысле к трудоустройству относятся процессы, предшествующие заключению трудового договора, в том числе и так называемый индивидуальный поиск гражданами работы⁴.

Профессиональная адаптация рассматривается как полное и успешное овладение человеком новой профессией, то есть привыкание, приспособление к содержанию и характеру труда, включая его условия и организацию. Она выражается в определенном уровне овладения профессиональными знаниями и навыками, в умении, в соответствии характера личности характеру профессии.

Практика показывает, что трудоустройство и профессиональная адаптация — далеко не легкие испытания для любого молодого человека. Важно, чтобы в этот момент жизни рядом оказались люди, способные оказать квалифицированную помощь в возникающих вопросах. Одним из наиболее действенных ее способов является социально-педагогическое сопровождение.

Социально-педагогическое сопровождение трудоустройства и профессиональной адаптации выпускников детских учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, рассматривается как партнерское взаимодействие наставника и воспитанника, суть которого заключается в подготовке молодого человека к трудоустройству и (впоследствии) в стимулировании его активности в профессиональном самоопределении, то есть в решении возникающих личностных проблем и проблем, связанных непосредственно с профессиональной деятельностью.

Отсюда утверждается логика понимания социально-педагогического сопровождения — не только как внешняя по отношению к воспитаннику деятельность взрослых, но и как процесс деятельности самого молодого человека. Результатом самовоспитания становится внутреннее, глубинное, экзистенциальное изменение самого деятеля (даже неосознанное), а не только процесс (освоенные способы деятельности) и результат (знания, опыт).

⁴ См.: Паишков А.С. Занятость, безработица, трудоустройство (обзор законодательства). — СПб., 1994. — С. 24.

Социально-педагогическое сопровождение, создавая условия для успешного трудоустройства и профессиональной адаптации, направлено на включение воспитанников в такие ситуации социального развития, которые способствовали бы формированию субъективного образа себя как работника.

В процессе социально-педагогического сопровождения трудоустройства и профессиональной адаптации реализуются две основные функции социально-педагогической деятельности:

1) *инвариантные*, реализация которых присуща всем задачам, решаемым в процессе социально-педагогической деятельности;

2) *вариативные*, которые в большей степени характерны для решения конкретной задачи.

Вариативные функции являются доминирующими в каждом из выделенных ниже компонентов социально-педагогической деятельности (табл. 1).

Таблица 1

Компоненты социально-педагогической деятельности

Задача	Функции субъектов
социально-педагогического сопровождения процессов трудоустройства и профессиональной адаптации	социально-педагогического сопровождения процессов трудоустройства и профессиональной адаптации выпускников детских учреждений для сирот
Формирование социально-педагогической компетентности	— Функция актуализации социально-профессиональных проблем; — когнитивная функция; — проективная функция
Создание условия для профессионального самоопределения	— Функция проживания имитируемой жизненной ситуации; — рефлексивная функция; — функция нравственной экспертизы
Содействие в преодолении трудностей социализации	— Педагогическая поддержка; — педагогическая помощь

Первая задача — формирование социально-профессиональной компетентности, то есть формирование у молодого человека комплекса профессиональных знаний, знаний о требованиях к профессиональной деятельности и о профессионально-этических нормах. Одновременно с этим должен быть сформирован достаточный уровень социальной компетентности, то есть готовности к выполнению комплекса социальных ролей, который реализует участник той или иной профессиональной деятельности.

Функция актуализации социально-профессиональных проблем предполагает комплекс педагогических действий, направленных на формирование потребности в понимании смысла возникающих проблем на основе анализа противоречий в отношениях между людьми в условиях профессиональной деятельности, поиск решения этих проблем.

Когнитивная функция направлена на усвоение молодыми людьми информации, достаточной для принятия решений в процессе отношений с людьми в сфере будущей или реальной профессиональной деятельности.

Проективная функция нацелена на разработку проектов решения той или иной социально-профессиональной проблемы в зависимости от ценностных ориентаций и экзистенциального выбора молодого человека.

Вторая задача — создание условий для профессиональной адаптации, то есть признания молодым человеком правильности выбора профессии, и формирование личностной позиции в системе социально-профессиональных отношений на основе осмысления своих целей в жизни, что предполагает включение личности в эту систему социальных отношений.

Учитывая, что эта задача социально-педагогического сопровождения требует осмысления человеком своего профессионального выбора и социально-профессиональной позиции, она может быть реализована в следующих направлениях:

— формирование рефлексивной позиции к своему участию в системе профессиональных отношений и адекватной оценки своей профессиональной деятельности;

— освоение ценностных норм разрешения профессиональной ситуации, выработка стратегии поведения;

— освоение образцов действий, которые позволяют относительно самостоятельно решать проблемы свои и своих партнеров, принимать разумные решения о взаимодействии в рамках традиционных профессиональных отношений.

От каких же действий зависит решение указанной задачи? Эти действия отражены в комплексе функций.

Функция проживания имитируемой жизненной ситуации предполагает создание условий для проживания человеком имитируемых субъектом социально-педагогического сопровождения деятельности типичных ситуаций, возникающих в профессиональной деятельности.

Рефлексивная функция направлена на стимулирование самооценки решения человеком социальной проблемы и своего проживания в реальной или имитируемой ситуации.

Функция нравственной экспертизы формирует готовность молодых людей к оценке социальной действительности на основе интериоризированных нравственных норм.

Третья задача — задача содействия в преодолении трудностей социализации, возникающих проблем в отношениях с окружающей социальной средой — реализуется через социально-педагогическое сопровождение.

У ребенка, молодого человека, да и у взрослого часто возникает много трудностей, проблем, которые связаны с отношениями с людьми, социальными институтами, со своей школой и т. д. Эти проблемы, несомненно, требуют того, чтобы человек сам их решал, но при этом нужна поддержка, сопровождение в решении этих проблем. Поэтому одной из важнейших задач является именно социально-педагогическое сопровождение, которое помогает воспитаннику решить проблемы регулирования своих отношений с окружающей социальной средой.

Социально-педагогическое сопровождение предполагает поддержку воспитанника в построении им своих социальных отношений, помощь в решении личностных проблем и преодолении трудностей социализации.

Основные направления решения данной задачи:

1) *помощь в адаптации* воспитанника к новым для него жизненным ситуациям: совместный анализ новой ситуации, определение отношения к ней, совместный поиск способов поведения;

2) *коррекция ценностей, существенно влияющих на поступки и поведение воспитанника*: коррекция отношений молодого человека к окружающему миру, изменение стереотипных для него норм поведения, стимулирование осмысленности и самостоятельности поступков;

3) *преодоление личностных кризисов в жизни сопровождаемых*, связанных с неадекватной оценкой возникающей ситуации и важных для его жизни событий и отношений между людьми.

Реализация данной задачи также отражена в комплексе социально-педагогических функций.

Педагогическая поддержка является функцией социально-педагогического сопровождения. Ее предметом, по мнению О.С. Газмана, выступает процесс совместного с ребенком определения его собственных интересов, целей, возможностей и путей преодоления препятствий (проблем), мешающих ему сохранить свое достоинство и самостоятельно достигать желаемых результатов в обучении, самовоспитании, общении, образе жизни⁵.

Необходимо поддержать молодого человека в поиске решения возникшей у него социально-профессиональной проблемы, а не решать эту проблему за него.

Педагогическая поддержка предполагает опору на имеющиеся и потенциальные возможности человека, веру сопровождающего в эти возможности.

Педагогическая поддержка пересекается с другой целевой функцией — *социально-педагогической помощью молодому человеку*, предполагающей реальное содействие в преодолении возникающих у него трудностей в профессиональном и социальном становлении. Это могут быть затруднения в выполне-

⁵ См.: Газман О.С. Педагогика свободы: путь в гуманистическую цивилизацию XXI века // Новые ценности образования. Вып. 6. — М.: Инноватор, 1996. — С. 29.

нии профессиональных обязанностей, трудности достижения цели, разрешения конфликтной ситуации, возникающей в процессе решения производственных задач.

Помимо перечисленных выше функций, необходимо выделить инвариантные инструментальные функции, обеспечивающие решение всех перечисленных задач. К ним относятся: информационно-диагностическая, коммуникативная, прогностическая и организаторская функции.

Реализация информационно-диагностической функции социально-педагогического сопровождения предполагает выявление причин возникающих у молодых людей в процессе вхождения в профессиональную среду проблем и затруднений, выбор наиболее подходящего педагогического средства и создание благоприятных условий для решения этих проблем.

Задачами диагностики являются: во-первых, контроль динамики профессионального развития молодых людей и поиск оптимальных возможностей перевода их на более высокий уровень, а во-вторых, установление правильного направления профессионального развития.

Реализация диагностической функции социально-педагогического сопровождения предполагает прохождение ряда этапов:

- 1) изучение практического запроса;
- 2) формулировка проблемы;
- 3) выдвижение гипотез о причинах наблюдаемых явлений;
- 4) выбор метода решения проблемы;
- 5) использование метода;
- 6) формулировка социально-педагогического диагноза;
- 7) поиск средств организации развивающей работы с молодыми людьми.

Рассматривая реализацию *коммуникативной функции* социально-педагогического сопровождения, его субъекты должны четко представлять, что протяженность, форма, глубина общения с молодым человеком определяются, прежде всего, их необходимостью и достаточностью для разрешения его затруднений.

Необходимы соответствующая подготовка к общению, установление контакта, совместное переживание проблемы, по-

иск ее решения; постоянное уточнение ролей участников коммуникации, а также коррекция состояния.

Соблюдение правила субъектности, как мы уже отмечали, предполагает, что подросток активен, он самостоятельно решает затруднение с помощью педагога.

Для достижения целей социально-педагогического сопровождения большое значение имеет реализация *прогностической функции*.

Суть этой реализации — в обосновании определенного прогноза изменений, которые могут произойти с конкретными молодыми людьми на производстве, базирующегося на достоверных данных, и создание на основе этого прогноза проекта взаимодействия с воспитанником.

Реализация организаторской функции предполагает использование организуемых сопровождающим ситуаций, мероприятий для решения проблем, возникших у выпускников детских учреждений для детей-сирот. Такие ситуации имеют большое значение для социально-педагогического сопровождения, если они эмоционально значимы для них и осознаются ими как событие своей жизни.

Методологическую основу социально-педагогического сопровождения процессов трудоустройства и профессиональной адаптации выпускников детских учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, может составлять рефлексивно-прогностический подход.

Понятие рефлексии возникло в философии и означало процесс размышления индивида о происходящем в его собственном сознании.

Рефлексия — это: 1) процесс самопознания субъектом внутренних психических актов и состояний, который предполагает особое внимание к собственной духовной деятельности, а также достаточную зрелость субъекта; 2) механизм взаимопонимания, осмысление субъектом того, какими средствами он реализовал свои цели в деятельности, общении, поведении.

Рефлексия — не только познание человеком самого себя в определенной ситуации и в определенный период, но и выяс-

нение отношений к себе окружающих, а также выработка представлений об изменениях, которые могут произойти.

Под рефлексивной позицией юношей и девушек понимается осознанная, устойчивая система их отношений к какой-либо значимой проблеме, вопросу, проявляющихся в соответствующем поведении и поступках.

Формирование рефлексивной позиции является тем компонентом постинтернатной работы с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, который опирается на осмысление человеком своего бытия и проектирование своего будущего.

Содержательная сторона прогнозирования выпускниками детских учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, хода и результатов трудоустройства и профессиональной адаптации включает в себя:

1) *основания прогнозирования: знания о самом себе, рынке труда, сущности выбранной профессиональной деятельности и специфике производственных отношений;*

2) *особенности соотношения этих знаний с актуальными потребностями и возможностями молодого человека в условиях объективно существующего рынка труда;*

3) *выбор выпускником детского учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, определенных положений на рынке труда и в производственных отношениях, для которых присущи такие качественные характеристики, как избирательность, полнота, осознанность, правдивость и другие.*

Сказанное позволяет в качестве условий эффективности прогнозирования результатов трудоустройства и профессиональной адаптации детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, рассматривать следующее:

1) *осознание потребности юношей и девушек в познании своего будущего, вызванной стремлением снять противоречие между желательным будущим и недостаточно желательным настоящим;*

2) *наличие знаний о самом себе и объективно существующих рынке труда и производственных отношениях;*

3) наличие критериев, на основе которых производится рефлексия прошлого и настоящего опыта профессиональных проб;

4) сформированность мыслительных способностей, необходимых для антиципации.

Таким образом, рефлексия и прогнозирование как мыслительные процессы создают условия для того, чтобы выбрать наиболее оптимальный для себя в конкретный момент времени вариант включения в производственные отношения, осознать их смысл и спрогнозировать дальнейший сценарий.

Обобщив сказанное, можно утверждать, что социально-педагогическое сопровождение процессов трудоустройства и профессиональной адаптации сирот и молодых людей, оставшихся без попечения родителей, основанное на рефлексивно-прогностическом подходе, предполагает их стимулирование рефлексивно-ценностному осмыслению рассматриваемых жизненных событий, генерированию различных стратегий поведения на рынке труда, выбору наиболее оптимальной из них и прогнозированию последствий принятого решения.



1.2. Субъекты социально-педагогического сопровождения трудоустройства и профессиональной адаптации выпускников детских учреждений для детей-сирот, их функции и механизмы взаимодействия

Кто может обеспечивать социально-педагогическое сопровождение трудоустройства и профессиональной адаптации сирот?

Определение субъектов социально-педагогического сопровождения процессов трудоустройства и профессиональной адаптации выпускников детских учреждений для детей-сирот

и детей, оставшихся без попечения родителей, для современной России — вопрос принципиальный.

С одной стороны, ими являются представители государственных структур — органов опеки и попечительства, а также граждане, получившие юридический статус патронатных воспитателей (*государственный уровень*).

С другой стороны, ими могут быть представители различных общественных объединений и организаций, рассматривающих в качестве своей миссии оказание помощи детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей, на разных этапах их социализации (*социальный уровень*).

Промежуточный уровень занимают специалисты детских учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, определившие в качестве миссии своего образовательного учреждения оказание помощи выпускникам в их дальнейшей социальной адаптации.

Государственное и одновременно общественное внимание к проблемам детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, предоставление им патронатной помощи — исторически сложившаяся в России практика.

Согласно действующей практике оказания постинтернатной помощи выпускникам учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, социально-педагогическое сопровождение процессов их трудоустройства и профессиональной адаптации как компонентов социализации также носит общественно-государственный характер.

Общей составляющей деятельности всех субъектов социально-педагогического сопровождения является соблюдение российского законодательства в области социальной защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.

Так, *представители органов опеки и попечительства* осуществляют подготовительную работу с достигшими совершеннолетия выпускниками учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, с целью их социальной адаптации. Молодым людям предлагается выбрать для

себя «значимого взрослого», который бы, получив официальный статус патронатного воспитателя, оказывал всяческое содействие в решении проблем, в том числе связанных с трудоустройством и профессиональной адаптацией.

Основанием подбора кандидата в воспитатели для заключения договора о социальной адаптации является письменное заявление воспитанника с просьбой назначить ему воспитателя. Взрослые, желающие выполнять эту функцию, в свою очередь подают в орган опеки и попечительства по месту жительства заявление о желании стать воспитателем.

Традиционно к заявлению прилагаются следующие документы:

1) паспорт или другой документ, удостоверяющий личность;

2) справка с места работы с указанием размера заработной платы либо копия декларации о доходах с отметкой о ее принятии на рассмотрение в налоговом органе;

3) медицинское заключение по результатам освидетельствования гражданина (гражданки), желающего (-ей) принять под опеку (попечительство) молодого человека, выданное государственным учреждением здравоохранения в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;


4) справка об отсутствии у кандидата в воспитатели и совместно проживающих с ним членов семьи туберкулеза и иных инфекционных заболеваний в открытой форме;

5) справка из органов и подразделений внутренних дел об отсутствии у кандидата в воспитатели судимости;

6) характеристика с места работы и/или с места жительства.

Далее представители органов опеки и попечительства предлагают кандидатам в патронатные воспитатели пройти психологическое тестирование, результаты которого подлежат обязательному учету органом опеки и попечительства при подготовке окончательного заключения.

Чаще всего вопрос о возможности кандидата стать патронатным воспитателем рассматривается на комиссии по опеке и попечительству, заседание и решение которой в обязательном



порядке оформляется официальным протоколом. На основании протокола комиссии орган опеки и попечительства готовит заключение о возможности (невозможности) кандидата стать патронатным воспитателем, которое подписывается главой территориального образования (муниципального района, городского округа, сельского поселения).

Орган опеки и попечительства предоставляет гражданину, получившему статус патронатного воспитателя, о выпускниках детских учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, информацию о воспитанниках, нуждающихся в социально-педагогическом сопровождении, выдает направление на посещение молодого человека по месту его жительства.

Заключению договора о социально-педагогическом сопровождении выпускников детских учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, предшествует период личного контакта потенциальных сопровождающих и сопровождаемых.

Основанием для принятия главой территориального образования (муниципального района, городского округа, сельского поселения) решения о назначении патронатного воспитателя конкретному воспитаннику являются заявления от обеих сторон с соответствующей просьбой, поданные в органы опеки и попечительства по месту жительства

Официально отношения заключаются трехсторонним договором между органами опеки и попечительством, патронатным воспитателем и совершеннолетним воспитанником.

Таким образом, сложная процедура назначения патронатного воспитателя, предусмотренная российским законодательством, создает условия для того, чтобы рядом с выпускником детского дома был наставник, способный оказывать необходимую помощь и проявлять заботу.

После заключения договора органы опеки и попечительства имеют право:

- 1) осуществлять проверку деятельности воспитателя;
- 2) планировать совместно с воспитателем мероприятия по защите прав воспитанника;

3) расторгнуть договор с воспитателем в случае неисполнения или ненадлежащего исполнения им своих обязанностей.

При этом они обязаны:

1) оказывать помощь воспитателю в осуществлении социально-педагогического сопровождения жизненных ситуаций воспитанника, в том числе трудоустройства и профессиональной адаптации;

2) с учетом предложений и рекомендаций воспитателя и воспитанника составлять план индивидуального сопровождения, который впоследствии будет рассматриваться как приложение к договору;

3) своевременно производить выплату воспитателю денежного вознаграждения за выполненную работу;

4) осуществлять контроль за исполнением плана сопровождения воспитанника.

Патронатный воспитатель, взяв на себя функции социально-педагогического сопровождения выпускника детского учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, приобретает юридический статус и соответствующие права и обязанности (прил. 1, 2).

Так, обязанностями воспитателя становятся:

1) добросовестно выполнять свои обязанности по оказанию помощи воспитаннику, в том числе в вопросах трудоустройства и профессиональной адаптации, с учетом плана сопровождения;

2) уважать права воспитанника, предусмотренные законодательством Российской Федерации;

3) оказывать моральную поддержку и помощь воспитаннику в период адаптации к самостоятельной жизни;

4) своевременно извещать органы опеки и попечительства о возникновении неблагоприятных условий в жизни воспитанника;

5) учитывать рекомендации специалистов, касающиеся его социальной и профессиональной адаптации и реабилитации;

6) поддерживать контакты с родственниками воспитанника, органами опеки и попечительства;

7) соблюдать конфиденциальность информации о воспитаннике;

8) предоставлять в органы опеки и попечительства ежегодный отчет.

Патронатный воспитатель может снять с себя принятые обязательства (расторгнуть договор) в случае болезни, изменения имущественного положения, отсутствия взаимопонимания с воспитанником или осознания своей неспособности исполнять в полном объеме возложенные обязательства.

Субъектами постинтернатного социально-педагогического сопровождения детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, могут выступать и специалисты детских домов и школ-интернатов, определившие для себя такую миссию.

Так, в 1991 году был создан *Московский центр постинтернатной адаптации*. Его миссией стало оказание комплексной (педагогической, психологической и социальной) помощи выпускникам детских домов⁶, основной принцип функционирования — соответствие жизненным задачам, возникающим перед вчерашними воспитанниками интернатов.

Концепция центра основана на учете особенностей и трудностей вхождения выпускника в самостоятельную жизнь, требующую способностей перейти от пассивного пребывания на гособеспечении к самообеспечению за счет своего труда, к реализации позиции выбора, гражданской и личной ответственности. Эти идеи реализуются в трех организационных формах.

Первая предполагает организацию психолого-педагогической помощи, которая включает социально-психологическую диагностику, психологическую коррекцию, индивидуальное педагогическое сопровождение.

Социально-правовая форма предполагает организацию помощи в решении жилищных проблем, трудоустройстве, адаптации к трудовому коллективу.

⁶ См.: *Семья Г.В.* Выпускник: справочное пособие к постинтернатной адаптации выпускников учреждений интернатного типа. — М.: СИМС. — С. 36.

Третья форма — работа аналитико-методического характера — включает анализ адаптационной работы в интернатных учреждениях, разработку мер педагогической коррекции социального опыта воспитанников и профилактических мер для предотвращения их дезадаптации.

В Центре постинтернатной адаптации применялись два вида технологий:

1) технологии социально-правовой защиты: защита прав на жилье, создание условий для адаптации в трудовом коллективе, организация медицинской помощи и правовой защиты;

2) психолого-педагогические технологии: индивидуальное психолого-педагогическое сопровождение, профилактическая работа по предупреждению правонарушений и девиантного поведения; организация среды общения, приобщение к социально ценным формам досуговой деятельности; психологическая поддержка и психотерапевтическая работа.

Формы и методы взаимодействия Центра с выпускниками и конкретное содержание деятельности определяются на основе диагностики, позволяющей выявить характеристики состояния дезадаптации выпускников.

Сбор данных предполагает как специальное обследование, проводимое социальными педагогами, психологами Центра, так и самостоятельное обращение выпускников в Центр.

В нашей стране есть опыт создания *производственно-адаптационных участков*. Одна из его моделей — *производственно-адаптационный участок по образцу подсобного хозяйства семейного типа*. Он создается при образовательном учреждении для воспитанников с низким уровнем готовности трудиться в сфере материального производства. Главная функция состоит в подготовке воспитанников к ведению домашнего хозяйства.

Производственно-адаптационный участок совмещенного типа (вторая модель) создается образовательным учреждением совместно с организацией, предприятием, кооперативом, фермерским хозяйством (соучредителем).

Образовательное учреждение предоставляет имеющиеся площади, обеспечивает контроль над деятельностью бывших воспитанников. Функции соучредителя сводятся к материально-техническому обеспечению.

Третий тип — *организация рабочих мест на производственном предприятии*. На базе предприятий, кооперативов создаются производственно-адаптационные участки или отдельные рабочие места для бывших воспитанников образовательных учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.

На детей с высоким уровнем социально-трудовой адаптации ориентирован четвертый тип производственно-адаптационного участка — *адресное распределение воспитанников детских домов и школ-интернатов с целью их трудоустройства и обеспечения индивидуальных социальных гарантий*.

Несмотря на организационную вариативность охарактеризованных типов производственно-адаптационных участков, в основе которой — уровень профессиональной готовности выпускников детских домов и школ-интернатов, все они объединены совокупностью решаемых задач:

- 1) дифференциация воспитанников по степени социально-профессиональной готовности;
- 2) адаптация условий жизни и труда к возможностям и способностям подростков;
- 3) развитие семейно-бытовых, профессиональных, коммуникативных навыков⁷.

Целесообразно рассмотреть и особую модель организации постинтернатной адаптации выпускников с высоким интеллектуальным потенциалом, одаренных детей. В педагогической практике подобная модель реализуется в условиях *Цен-*

⁷ См.: *Бобылева И.А.* Педагогические условия постинтернатной адаптации выпускников образовательных учреждений для детей-сирот и детей, лишенных родительского попечения: дис. ... канд. пед. наук. — Владимир, 2000.

*тра постинтернатной адаптации одаренных выпускников детских домов в Санкт-Петербурге*⁸.

Формулируя задачи Центра, педагогический коллектив исходит из ведущей цели его создания — обеспечение условий для максимального развития личности воспитанника.

Данная цель определила следующую совокупность задач:

- 1) создание условий, приближенных к домашним, способствующих сохранению физического и психического здоровья воспитанников;
- 2) оказание психолого-педагогической, медицинской помощи;
- 3) защита прав и интересов воспитанников на всех уровнях социального обеспечения;
- 4) подготовка к позитивному жизненному выбору.

В качестве результатов деятельности Центра постинтернатной адаптации детей-сирот, обучающихся в вузах, можно рассматривать следующие показатели: положительная динамика и сохранность физического здоровья выпускников, успешность освоения образовательных программ высшего учебного заведения, позитивный жизненный выбор.

После выхода из учреждения интернатного типа в самостоятельную жизнь роль посредника в процессе адаптации может играть *патронатная семья*. Такая форма, с точки зрения И. А. Бобылевой, наиболее эффективна в сельской местности.

Особую группу субъектов социально-педагогического сопровождения трудоустройства и профессиональной адаптации выпускников детских домов составляют социальные волонтеры — представители различных общественных объединений и организаций.

Слово «волонтер» произошло от французского «volontaire», которое в свою очередь образовано от латинского «voluntarius»,

⁸ См.: Ульянова И.А. Пути решения проблемы постинтернатной адаптации детей-сирот, обучающихся в вузе // Социально-психологические технологии постинтернатной адаптации выпускников образовательных учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей / под науч. ред. Г.В. Семья. — М.: СИМС, 1999. — С. 29—33.

в дословном переводе означающего «доброволец, желающий». Изначально словом «волонтер» называли либо работающих бесплатно подмастерьев, либо добровольцев, идущих в армию. Сегодня данный термин приобрел более широкое смысловое значение и довольно часто используется в связи с профилактической деятельностью.

В современном русском языке существует несколько толкований волонтерства, которые в совокупности раскрывают роль, место и идеологию добровольчества:

— *волонтер* — это альтруист, который по зову сердца безвозмездно занимается социально одобряемой деятельностью и осознает свое значение для общества;

— *волонтер* — человек, который в свое свободное время делает нечто, полезное для других, не получая за это для себя прибыли;

— *волонтер* — человек, не имеющий каких-либо особых для добровольца профессиональных навыков, способный бескорыстно передавать определенную информацию, делиться своим опытом и оказывать помощь тем, кто в ней нуждается;

— *волонтер* — существо будущего, гражданин мира, шанс человечества на выживание;

— *волонтер* — гражданин, осуществляющий благотворительную деятельность в форме безвозмездного труда в интересах благополучателя, в том числе в интересах благотворительной организации.

Истоки волонтерства как социального феномена уходят в глубины истории: в обществе всегда находились люди, для которых способом общения, самореализации и самосовершенствования был труд на благо других.

Под волонтерством понимают неоплачиваемую, добровольную деятельность, направленную на оказание помощи другим людям.

Почти каждый желающий может стать волонтером, так как деятельность волонтера может быть организована таким образом, что даже люди, чьи физические возможности ограничены,

будут оказывать серьезную помощь сиротам и оставшимся без попечения родителей молодым людям.

Волонтерская деятельность регулируется следующими принципами.

1. *Принцип солидарности* подразумевает ответственность всех членов волонтерского отряда за достижение поставленных целей.

2. *Принцип сотрудничества* включает в себя возможность установления отношений с различными социальными партнерами, прямо или косвенно занимающимися постинтернатным сопровождением детей-сирот.

3. *Принцип конвергенции* (общности целей) определяет согласование деятельности волонтеров с деятельностью различных специалистов.

4. *Принцип дополнительности* (вспомогательности) подразумевает, что волонтеры не заменяют специалистов, по долгу службы занимающихся социально-педагогическим сопровождением трудоустройства и профессиональной адаптации выпускников детских учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а дополняют их.

5. *Принцип ответственности* предполагает, что волонтеры несут ответственность за деятельность, которую они взяли осуществлять, принимая во внимание возникшие ожидания получателей волонтерской помощи.

6. *Принцип безвозмездности* подразумевает, что волонтеры не получают никакого материального вознаграждения за свой труд.

7. *Принцип долгосрочности и непрерывности* следует из того, что ни одна профилактическая программа не будет эффективной, если свести ее к ряду мероприятий, не соединенных воедино; в этом случае они не принесут сколько-нибудь ощутимого отсроченного социального эффекта, а лишь сиюминутный результат.

Общественные организации, как правило, берут на себя функции «бронирования» рабочих мест для сирот и оставших-

ся без попечения молодых людей, участвуют в их профессиональной подготовке и переподготовке, а также выполняют функции социальной защиты.

Функциональная социально-педагогическая доминанта общественных организаций и объединений — в создании условия для приобретения воспитанниками профессионального опыта через включение в трудовую деятельность.

Особое место в списке субъектов социально-педагогического сопровождения трудоустройства и профессиональной адаптации сирот занимают *кадровые службы предприятий и организаций*, принимающие их на временную или постоянную работу. Со своей стороны они могут предложить консультации и наставничество молодым специалистам во время так называемого испытательного срока.

Таким образом, государственно-общественный характер оказания постинтернатной помощи выпускникам детских домов и школ-интернатов позволяет в качестве его субъектов рассматривать представителей различных социальных институтов, способных создать целостную социально-педагогическую среду, усиливающую ресурсы друг друга.

Такая социальная среда выполняет следующие функции:

1) обеспечивает психологическую комфортность и социально-правовую поддержку выпускников интернатных учреждений (чувство защищенности, возможность получить необходимую помощь и поддержку, эмоциональный комфорт, участие в жизнедеятельности воспитанника авторитетных (референтных) взрослых);

2) гарантирует индивидуальность сопровождения процесса постинтернатной адаптации каждого выпускника общеобразовательного учреждения для детей-сирот и детей, лишенных попечения родителей;

3) создает информационное поле постинтернатной адаптации;

4) стимулирует рефлексивно-ценностное осмысление значимости процессов трудоустройства и профессиональной адаптации, а также их результатов для молодых людей, фор-

мирование их субъективной позиции на рынке труда и в производственных отношениях;

5) проектирует маршруты постинтернатной адаптации;

6) формирует субъектную позицию воспитанников на рынке труда и в производственных отношениях (рис. 2).



Рис. 2. Субъекты социально-педагогического сопровождения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей

Как должны взаимодействовать те, кто осуществляет социально-педагогическое сопровождение?

Важным фактором эффективного социально-педагогического сопровождения детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, на этапе их трудоустройства и профессиональной адаптации является взаимодействие субъектов, участвующих в этом процессе.

Под взаимодействием субъектов сопровождения трудоустройства и профессиональной адаптации выпускников детских учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, мы понимаем создание целостного социально-педагогического пространства, в котором имеются условия для приобретения юношами и девушками компетенций, необходимых для ориентации на рынке труда и обретения нового статуса — статуса работника.

Философия указывает на следующие признаки взаимодействия как реального явления:

- 1) одновременность существования объектов;
- 2) двусторонность связей;
- 3) взаимопереходы субъекта и объекта в субъект;
- 4) закономерность связей на уровне сущности; взаимообусловленность изменений сторон;
- 5) внутренняя самообусловленность объектов.

По мнению Л. В. Байбородовой, взаимодействие является универсальной формой развития, обоюдного изменения взаимодействующих явлений как в природе, так и в обществе, приводящих каждое звено в новое качественное состояние.

Анализ практического опыта показал, что наиболее распространён *организационно-деятельностный подход* к обеспечению взаимодействия субъектов рассматриваемого процесса. Если следовать его логике, можно выделить четыре следующих этапа взаимодействия.

Мобилизационно-стимулирующий, направленный на организацию субъектами сопровождения совместных мероприятий с целью формирования общих целей, определения общих социально-педагогических стратегий. Инициатива в их проведении может идти от любого из субъектов.

Данный этап заканчивается созданием постоянно действующего координационного совета как органа, призванного организовать работу по формированию единого социально-педагогического пространства для выпускника учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.

Организационно-структурный этап предполагает организацию и обсуждение координационным советом диагностики ситуаций трудоустройства и профессиональной адаптации выпускников учреждений для сирот, ресурсов рынка труда,

конкретных организаций (предприятий), а также разработку нормативно-правовой основы совместной деятельности.

По окончании данного этапа разрабатывается пакет специальных документов:

— концепция взаимодействия субъектов социально-педагогического сопровождения трудоустройства и профессиональной адаптации сирот;

— программа взаимодействия субъектов сопровождения;

— договоры о формах и содержании сотрудничества, распределении функций и финансовых средств;

— программа подготовки, переподготовки и повышения квалификации субъектов;

— комплект интегрированных программ по оказанию помощи выпускникам детских учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в трудоустройстве и профессиональной адаптации;

— социально-педагогическая карта муниципального образования;


— программы деятельности учреждений, выполняющих функции ресурсного центра по реализации и (или) координации какой-либо программы сопровождения;

— база данных о выпускниках детских учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, и предприятиях, на которые они были трудоустроены;

— методики для мониторингового отслеживания результатов деятельности.

Деятельностно-практический этап предполагает активное взаимодействие субъектов социально-педагогического сопровождения трудоустройства и профессиональной адаптации сирот; устанавливается оптимальное соотношение интеграции и дифференциации воспитательного потенциала рассматриваемых социальных институтов, создаются условия для обеспечения комплексного социально-педагогического сопровождения воспитанников.

Экспертно-оценочный этап предусматривает проведение регулярного изучения реального состояния уровня готовности вы-



пускников детских учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей; фактов их трудоустройства и особенностей профессиональной адаптированности по единым, коллегиально утвержденным критериям и показателям. Выявленные качественные и количественные изменения позволяют дать оценку реализующимся программам, технологиям, формам и методам социально-педагогического сопровождения.

Анализ практического опыта взаимодействия субъектов социально-педагогического сопровождения трудоустройства и профессиональной адаптации сирот на основе организационно-деятельностного подхода позволил выявить как достоинства, так и недостатки организационно-деятельностного подхода.

Положительный результат имеет место там, где обеспечена реальная согласованность действий по созданию единого социально-педагогического пространства. Однако в ситуации автономного существования субъектов сопровождения даже при наличии четко работающей управленческой структуры крайне сложно обеспечить проведение реальных и регулярных мероприятий, о которых шла речь выше.

Как правило, разработав нормативно-правовую базу взаимодействия, каждый социальный институт действует самостоятельно, соглашаясь на несколько совместных мероприятий с партнерами. Сотрудничество часто приобретает формальный характер и, как следствие, не решает поставленной задачи.

*Альтернативным подходом социально-педагогического сопровождения трудоустройства и профессиональной адаптации выпускников учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, является **интегративно-программный подход**. Он предусматривает несколько уровней объединений ресурсов субъектов.*

Первый уровень предполагает нахождение общих элементов в рассматриваемой деятельности и разработку на этой основе комплексной программы как упорядоченной во времени суммы мероприятий каждой отдельно взятой структуры.

Второй уровень отличается целостностью взаимодействия, которое обеспечивает взаимовлияние, взаимодополнение и

взаимоизменение деятельности субъектов социально-педагогического сопровождения трудоустройства и профессиональной адаптации выпускников детских домов и школ-интернатов, а не простую арифметическую сумму их воспитательного потенциала. На этом уровне появляется интегративный элемент, который не характерен каждому отдельно взятому субъекту взаимодействия, а является признаком и продуктом организованного сотрудничества.

Основу взаимодействия составляет интегративная программа, в которой представлены совместные мероприятия и действия субъектов сопровождения процессов трудоустройства и профессиональной адаптации сирот.

Третий уровень отличается системностью взаимодействия, в его основе лежит планирование, организация, координация деятельности субъектов сопровождения как особой социально-педагогической системы. Выявляется многообразие их связей. Кроме содержательной части планируются механизмы — организационно-педагогическое, методическое, финансовое сопровождение. Данные механизмы должны обеспечивать целостность работы всей системы.

Целостная социально-педагогическая система создает условия для индивидуализации социально-педагогического сопровождения трудоустройства и профессиональной адаптации сирот, разработки индивидуальных программ сопровождения.

Однако при всей логичности и научной обоснованности интегративно-программного подхода на практике бывает сложно реализовать его идеи на самом высоком уровне. Истоки проблем имеют разную природу: от личностных особенностей участников взаимодействия до сложности решения организационных вопросов (особенно в ситуации работы с большим количеством сопровождаемых).

Рефлексивно-прогностический подход, предлагаемый ярославской научной школой, в качестве основополагающего принципа организации взаимодействия субъектов социально-педагогического сопровождения трудоустройства и профессиональной адаптации детей-сирот и детей, оставшихся без

попечения родителей, рассматривает *принцип свободного выбора личностью своей стратегии поиска работы, трудоустройства и профессиональной адаптации в условиях объективно существующего рынка труда.*

Его суть заключается в том, что субъекты сопровождения должны создать некое социально-педагогическое пространство, обеспечивающее формирование правовой грамотности воспитанников и стимулирующее их социальную активность в ситуации поиска работы, вхождения в профессию и трудовой коллектив. В отличие от рассмотренных выше подходов, в данном случае основу взаимодействия субъектов социально-педагогического сопровождения трудоустройства и профессиональной адаптации сирот составляет не активность взрослых, направленная на решение проблемы воспитанника, а субъектная позиция самого молодого человека, находящегося внутри образованного ими социально-педагогического пространства (рис. 3).

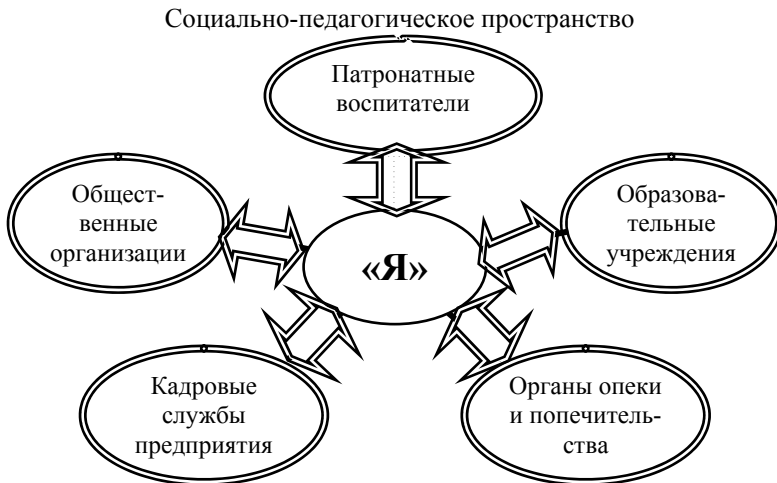


Рис. 3. Субъектная позиция выпускника учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в социально-педагогическом пространстве

Можно выделить несколько характеристик субъектности:

— субъектность является уровневой характеристикой человека; субъектные свойства появляются только на определенном уровне развития и обуславливаются балансом процессов экстерииоризации и интериоризации, континуумом внешнего и внутреннего (Е. Н. Волкова, В. В. Давыдов, Г. А. Цуркерман);

— субъектность выявляется не только в познавательном отношении к миру, но и в отношении к людям (С. Л. Рубинштейн);

— субъектность — высший уровень активности, целостности, автономности человека; целостность субъекта означает единство, интегративность не только деятельности, но и вообще всех видов его активности (А. В. Брушлинский);

— природа субъектности раскрывается через совокупность отношений к миру, стратегию жизни (К. А. Абульханова);

— субъектность отражается в способности человека производить взаимообусловленные изменения во внешнем мире и себе самом; термином «субъектность» подчеркивается активно-преобразующая сущность человека как субъекта жизни; субъектность человека означает, что он неотделим от мира, включен в него, но вместе с тем сознательно противопоставлен обращению с собой как с бездушной вещью, объектом манипуляций;

— субъектные функции человека неразрывно связаны с продуктивностью выполняемой им деятельности; причем не всякое отношение к деятельности раскрывает субъектные свойства человека: деятельность субъекта характеризуется не только продуктивностью, она носит преобразующий характер, то есть одна из функций субъектности конгруэнтна креативности человека (Б. Г. Ананьев);

— в педагогическом плане важна не только включенность человека в деятельность, но и ценностный аспект этой деятельности, так как субъектность может быть определена как свойство личности не только присваивать, транслировать, но и

порождать смыслы деятельности как актуальные ценности. «Образование есть всеобщая форма становления и развития субъективной (субъектной) реальности во времени истории и в пространстве культуры» (В. И. Слободчиков);

— субъектность — свойство, определяющее меру свободы личности, ее гуманности, духовности, жизнотворчества (Е. В. Бондаревская).

Исследование жизнедеятельности людей в подростковый и юношеский периоды исходно направлено на анализ собственного существования с позиции «я и другой человек». Создание референтного круга нескольких «значимых других» означает начало становления субъектности.

Явление референтности актуально для выпускников детских учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей. Несмотря на то что в качестве ведущего условия их социального развития и профессионального становления часто обозначается референтная группа сверстников (Л. И. Божович, Я. Л. Коломинский, И. С. Кон, Р. Л. Кричевский и др.), важно рассмотреть потенциал влияния референтных взрослых.

Центральное личностное новообразование периода трудоустройства и профессиональной адаптации — становление нового уровня самосознания (осознания себя как субъекта рынка труда и производственных отношений), выражающегося в стремлении понять себя, свои возможности и особенности как работника, свое сходство с другими людьми в трудовом коллективе и свое отличие — уникальность и неповторимость.

Самоопределяющийся на рынке труда и профессионально адаптирующийся молодой человек смотрит на себя как бы «извне», сопоставляет себя с другими — взрослыми и сверстниками, ищет критерии такого сравнения. Это позволяет ему постепенно выработать некоторые критерии оценки себя и перейти от взгляда «извне» на собственный взгляд — «изнутри».

Следовательно, общая задача субъектов социально-педагогического сопровождения процессов трудоустройства и

профессиональной адаптации выпускников детских учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, — обретение значимости для воспитанников людей, входящих в состав их референтных групп.

Поскольку направлений развития «Я» — бесконечное множество, то для подтверждения бытийности различных многообразных сторон «Я» необходим широкий круг референтов, где «значимыми другими» выступает не какой-то один человек, а множество людей. Примечательно, что параметры и структуру этого референтного круга задает сам взрослеющий человек, то есть он сам конструирует пространство людей по своим законам, определенными собственными ценностями и смыслами.

Наряду с этим множество собеседников позволяет «сравнивать» различные позиции и выбирать наиболее ценные из них для конкретного человека.

Таким образом, субъекты социально-педагогического сопровождения трудоустройства и профессиональной адаптации выпускников детских учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, образуя референтный круг значимых для воспитанников людей, создают ситуации выбора направленности и содержания социальной активности.

Ситуация выбора при разумном педагогическом управлении позволяет поставить молодого человека в позицию субъекта рынка труда и производственных отношений и оказывать развивающее влияние на личность воспитанника.

При этом, по мнению Т.В. Машаровой, личностно значимая ситуация выбора как основа ситуативной доминанты должна отвечать следующим требованиям:

— данные ситуации должны находиться в зоне интересов воспитанника, давать импульс к расширению этих интересов и направленность деятельности в зону ближайшего развития;

— эти ситуации должны постепенно включаться в систему его жизнедеятельности по мере развития способности и умений функционировать как субъект деятельности, то есть уметь

определять для себя цель, находить средства и нести ответственность за результат деятельности;

— ситуации выбора должны быть включены в систему реальных отношений и деятельности юношей и девушек, то есть они должны получать реальное переживание за последствия своего выбора, что позволит им выработать собственную систему ценностей;

— основанием для расширения свободы выбора должна быть успешность деятельности, следовательно, расширение свободы выбора должно сопровождаться формированием знаний, умений и навыков, необходимых для овладения той или иной деятельностью;

— несформированность качеств субъекта деятельности делает наставника и воспитанника неравными в ситуации выбора в смысле ответственности за результаты деятельности. Поэтому должны быть продуманы механизмы защиты воспитанника от собственных ошибок.

Чтобы избежать менторской позиции в отношении молодого человека, можно предложить ряд простых правил для тех, кто реализует функции субъекта социально-педагогического сопровождения. Они позволят сделать общение эффективным, процесс сопровождения результативным, а итогом его станет выработанная рефлексивно-прогностическая позиция.

1. Перед тем как вступить в коммуникацию, четко представьте себе то, что вы хотите сообщить, обдумайте это во всех деталях.

2. Будьте внимательны к возможным смысловым барьерам.

3. Следите за своими позами, жестами, мимикой, интонацией.

4. Будьте внимательны к чувствам партнера, открытыми и способными к сопереживанию.

5. Добивайтесь адекватной обратной связи.

6. Говорите о поведении партнера, а не о его личности.

7. Говорите больше о своих наблюдениях, а не о заключениях, к которым вы пришли.

8. Описывая поведение человека, чаще используйте веро-
ятностные характеристики, а не императивные.

9. Говорите больше о том, что происходит сейчас, не вспо-
минайте далекого прошлого.

10. Старайтесь не давать советов.

11. Выделяйте то, что может помочь другому, а не вам са-
моутвердиться.

12. Не давайте обратную связь слишком большими «пор-
циями», иначе партнер не успеет все осмыслить.

13. Выбирайте подходящее время, место и ситуацию.

14. Подача обратной связи требует уважения к себе и
другим.

В ситуациях, когда самому опекуну предстоит получать
обратную связь, ему стоит придерживаться следующих реко-
мендаций.

1. Выслушайте партнера до конца, не вырабатывайте
контраргументы на ходу.

2. Для преодоления излишней эмоциональности переска-
жите своими словами то, что услышали.

3. Партнер имеет право на свою точку зрения.

4. Из полученной обратной связи автоматически не следу-
ет немедленного изменения поведения.

5. Помогите партнеру дать обратную связь, так как это ма-
териал для вас, вашего личностного роста.

Итак, в условиях социально-педагогического пространст-
ва, созданного субъектами социально-педагогического сопро-
вождения процессов трудоустройства и профессиональной
адаптации выпускников детских учреждений для детей-сирот
и детей, оставшихся без попечения родителей, сопровождае-
мые моделируют собственную стратегию поведения на рынке
труда на основе рефлексивно-ценностного осмысления своих
актуальных и потенциальных потребностей и возможностей
как работника.

1.3. Принципы, правила и условия эффективности социально-педагогического сопровождения выпускников детских учреждений для детей-сирот на этапе их трудоустройства и профессиональной адаптации

Социально-педагогическое сопровождение процессов трудоустройства и профессиональной адаптации выпускников детских учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, основанное на рефлексивно-прогностическом подходе, базируется на специфических требованиях (принципах).

Принцип центрирования

Этот принцип предполагает рассматривать отношение к каждому молодому человеку как к уникальной в своем социальном становлении личности, способной самостоятельно сделать экзистенциальный, социальный и профессиональный выбор, в котором взаимодействие со «значимым взрослым» является средством осмысления жизненной ситуации.

Условия реализации принципа центрирования:

— добровольность включения молодого человека в ту или иную профессиональную или социальную деятельность;

— доверие молодому человеку выбора средств достижения поставленной цели в профессиональной деятельности, основанное на вере в его возможности и на его собственной вере в достижение поставленных целей;

— предупреждение негативных последствий в процессе социально-педагогического влияния в период освоения профессионального мастерства;

— осознание молодым человеком социальной защищенности, формирование готовности к социальной самозащите своих интересов;

— учет интересов юношей и девушек, их индивидуальных вкусов, предпочтений, пробуждение новых интересов в процессе их профессионального становления.

В практической педагогической деятельности принцип центрирования отражается в следующих правилах:

— субъектам социально-педагогического сопровождения трудоустройства и профессиональной адаптации выпускников детских учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, необходимо опираться на активную позицию воспитанников, их самостоятельность и инициативу;

— в общении субъектов социально-педагогического сопровождения с молодым человеком должно доминировать уважительное отношение к нему;

— сопровождающие должны защищать интересы молодых людей и помогать в решении их личностных и производственных проблем;

— поэтапно решая социально-педагогические задачи, субъекты социально-педагогического сопровождения должны постоянно искать варианты их решения, которые принесут наибольшую пользу молодому человеку в процессе его профессиональной адаптации.

Принцип персонификации социально-педагогического влияния на молодых людей

Давно известно: что подходит одному человеку, может не подойти другому. В этом и заключается смысл принципа персонификации, который предполагает выбор задач и средств сопровождения, адекватных социально-профессиональной ситуации определенного человека.

Этот принцип также требует постановки персонифицированных целей социально-педагогического сопровождения для каждого человека, а если социально-педагогическая деятельность осуществляется по отношению к группе, то необходим учет последствий этой деятельности для каждого члена группы.

Условия реализации принципа персонификации:

— выработка персональных стратегии и тактики социально-педагогического сопровождения трудоустройства и профессиональной адаптации выпускников детских учреждений

для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, адекватных потребностям каждого объекта;

— осуществление мониторинга изменений в профессиональной адаптации каждого молодого человека;

— определение эффективности влияния фронтальных подходов на решение личностных и производственных проблем молодых людей;

— выбор специальных средств педагогического влияния на каждого молодого человека;

— учет индивидуальных качеств молодых людей, их сущностных сфер при выборе средств социально-педагогического влияния;

— предоставление молодым людям возможности самостоятельного выбора способов решения проблем, связанных с их профессиональной деятельностью.

В практической педагогической деятельности этот принцип реализуется в следующих правилах:

— работа, проводимая с группой молодых людей, должна ориентироваться на профессиональное развитие каждого из них;

— социально-педагогическая работа с одним молодым человеком не должна негативно отражаться на деятельности других людей;

— осуществляя выбор средства социально-педагогической деятельности, необходимо пользоваться информацией об индивидуальных качествах каждого молодого человека как участника профессиональной деятельности;

— взаимодействие субъекта и объекта социально-педагогического сопровождения трудоустройства и профессиональной адаптации выпускников детских учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, должно постоянно анализироваться обеими сторонами этого взаимодействия.

Принцип конвенциональности социально-педагогического сопровождения

Для учреждений, организаций и отдельных людей, реализующих социально-педагогическое сопровождение трудоу-

ройства и профессиональной адаптации выпускников детских учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, важно позитивное отношение молодых людей к их социально-педагогической деятельности.

Принцип конвенциональности предполагает, что решение задач социально-педагогического сопровождения определяется соглашением о его осуществлении, основой которого являются потребности сирот и молодых людей, оставшихся без попечения родителей.

Этот принцип требует рассматривать социально-педагогическое сопровождение трудоустройства и профессиональной адаптации выпускников детских учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, как определенную профессиональную услугу, востребованную молодыми людьми. При этом следует отчетливо понимать, что необходимость этой деятельности может осознаваться молодыми людьми с помощью субъекта сопровождения. Это совсем не значит, что помощь должна быть навязана. Напротив, эффективность педагогического влияния в процессе сопровождения повышается, если оно воспринимается молодым человеком как необходимое ему.

Принцип конвенциональности реализуется при следующих условиях:

- наличие мотивации сотрудничества у субъекта и объекта социально-педагогической деятельности;
- четкое определение сферы допустимого вмешательства в жизнь молодого человека на основе соглашения с ним;
- наличие эмоционального контакта между субъектом и объектом социально-педагогической деятельности;
- совместный поиск наиболее приемлемых форм сотрудничества.

В практической педагогической деятельности этот принцип реализуется в следующих правилах:

- все действия субъекта сопровождения не должны противоречить договоренностям с молодыми людьми;
- любые действия должны предполагать сотрудничество молодых людей с субъектами социально-педагогического со-

провождения трудоустройства и профессиональной адаптации выпускников детских учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;

— чем активнее взаимодействие субъекта социально-педагогического сопровождения трудоустройства и профессиональной адаптации выпускников детских учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, с юношами и девушками, тем эффективнее социально-педагогическая деятельность;

— молодой человек всегда имеет право отказаться от помощи.

Принцип оптимистической стратегии

В жизни всегда есть место выбору. И надо верить в успех этого выбора. В этом — суть принципа оптимистической стратегии социально-педагогического сопровождения трудоустройства и профессиональной адаптации выпускников детских учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей. Данный принцип предполагает, что субъекты социально-педагогической деятельности являются носителями позитивного социального и профессионального опыта.

Реализация принципа оптимистической стратегии возможна при следующих условиях:

— необходима реальная вера в потенциал профессионального роста молодого человека;

— субъект социально-педагогического сопровождения трудоустройства и профессиональной адаптации выпускников детских учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, должен видеть в выборе, сделанном молодыми людьми, прежде всего позитивную составляющую;

— он должен убедить молодых людей, что затруднения и проблемы, возникшие у них в период поиска и устройства на работу, а также вхождения в профессию и трудовой коллектив, будут обязательно разрешены при соответствующих усилиях.

В реализации этого принципа помогут следующие правила:

- доверяйте молодому человеку и верьте в его профессиональные способности;
- верьте в себя и в свои возможности помочь молодому человеку;
- прилагайте усилия, чтобы добиться позитивных результатов;
- акцентируйте внимание на радости жизни, это поможет преодолеть трудности.

Принцип социального закаливания

Принцип социального закаливания предполагает включение молодых людей, воспитывавшихся без родителей, в ситуации, которые требуют волевого усилия для преодоления негативного воздействия социума, овладения определенными способами этого преодоления, адекватными индивидуальным особенностям человека, формирования социального иммунитета, стрессоустойчивости, рефлексивной позиции.

Существуют различные мнения об отношении к воспитанникам. Несомненно, наставники должны заботиться о благополучии подопечных, стремиться к тому, чтобы они были удовлетворены своим статусом, своей деятельностью, могли реализовать себя в системе социальных отношений в наибольшей степени. При этом решение данных задач осуществляется по-разному, в широком диапазоне: от опеки, базирующейся на авторитарном стиле воздействия, до полного отстранения от регулирования отношений воспитанника с окружающей средой.

Постоянный комфорт отношений приводит к тому, что человек не может приспособиться к отношениям более сложным, менее для него благоприятным, при этом некоторые референтные отношения воспринимаются им как должное, типичное, обязательное. Формируется так называемое социальное ожидание благоприятных отношений как нормы. Однако в обществе, в системе социальных отношений существуют в равном количестве или даже преобладают неблагоприятные

факторы, воздействующие на человека. (Например, выпускники детских учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, могут попасть под влияние преступного мира, не зная, как сопротивляться этому влиянию.)

В работах Махатмы Ганди встречается термин «социальные прививки», которые понимались им как постепенное познание человеком отрицательных сторон жизни общества и выработка своеобразного иммунитета к негативным явлениям. «Социальные прививки» предполагают познание физического страдания, духовной опустошенности, преодоление болезни, страха, непротивление злу насилием¹.

Условия реализации принципа социального закалывания:

— включение молодых людей в решение различных проблем социальных и производственных отношений в реальных и имитируемых ситуациях (социальные и профессиональные пробы);

— диагностирование волевой готовности к системе производственных отношений;

— стимулирование самопознания сопровождаемых в различных производственных ситуациях, определении своей позиции и способа адекватного поведения в этих ситуациях;

— оказание помощи молодым людям в анализе проблем социальных отношений и вариативном проектировании своего поведения в сложных жизненных ситуациях.

В социально-педагогическом сопровождении трудоустройства и профессиональной адаптации выпускников детских учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, этот принцип реализуется в следующих правилах:

— производственные проблемы молодых людей надо решать с ними, а не за них;

— молодой человек не всегда должен легко добиваться успеха в профессиональной деятельности и отношениях с людьми: трудный путь к успеху — залог успешной жизни в дальнейшем;

¹ См.: Комаров Э.Н., Литман А.Д. Мировоззрение М. К. Ганди. — М., 1969. — С. 174—175.

— не только радость, но и страдания, переживания испытывают человека;

— волевых усилий для преодоления трудностей у человека не будет завтра, если их нет сегодня;

— нельзя предусмотреть все трудности жизни, но человеку надо быть готовым к их преодолению.

Принцип эмпатийного взаимодействия

Этот принцип предполагает создание такого пространства события сопровождающего и сопровождаемого, в условиях которого формируется система социально одобряемых ценностных ориентаций партнеров, расширяется субъективный образ мира, осваиваются продуктивные способы взаимодействия с социумом.

Условия реализации принципа:

1. Наличие доверия и положительного взаимоотношения между наставником и подопечным, референтность взрослого: в этом случае выпускник детского учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, перенимает лучшее в поведении, образе мыслей «значимого взрослого», не боится самостоятельного решения прогностических задач экзистенциального содержания.

2. Взаимовлияние эмоциональных реакций и состояний сопровождаемого и аффективных проявлений сопровождающего, его эмоциональной гибкости как способности «оживлять» подлинные эмоции в многократно повторяющемся социально-педагогическом процессе, вызывать положительные эмоции, контролировать отрицательные, то есть проявлять гибкость поведения, нестандартность, творчество.

3. Обеспечение субъектом социально-педагогического сопровождения трудоустройства и профессиональной адаптации выпускников детских учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, контроля актуальных для молодого человека смысложизненных переживаний.

В практической социально-педагогической деятельности этот принцип реализуется в следующих правилах.

1. Сопровождающий и сопровождаемый должны стать партнерами («спутник» и «сопутствующий»), положительно настроенными, способными понимать внутренний мир друг друга.

2. Положительно направленное отношение к взрослому должно формироваться с помощью одного из механизмов: эмоционально-ценностной идентификации, эмоционального заражения, эмоционального присоединения через интериоризацию.

3. Субъект сопровождения должен демонстрировать пример толерантности, понимать и поощрять индивидуальные отличия убеждений и жизненных принципов воспитанников, если они не противоречат нормам нравственности и морали.

4. В ситуациях несогласия молодого человека с социально принятыми морально-нравственными принципами наставник должен соблюдать педагогический такт и профессиональную этику, побуждать к самостоятельной реконструкции воспитанником сложившихся смысложизненных представлений.

Принцип формирования антиципации (опережающего отражения своего будущего)

Принцип формирования антиципации (опережающего отражения своего будущего) направлен на создание у выпускников детских учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, готовности и способности действовать и принимать жизненно важные (экзистенциальные) решения с определенным пространственно-временным упреждением ожидаемых жизненных событий в заданном социальном пространстве.

Условия реализации принципа:

1. Обогащение опыта познавательной деятельности молодых людей через расширение круга знаний, опыта чувств, развитие словарного запаса, понимание связей и отношений между явлениями на рынке труда и в производственных отношениях.

2. Развитие когнитивных способностей, оказывающих качественное влияние на познавательные психические процессы, в которые включено прогнозирование (анализ, синтез, выявление причинно-следственных связей и закономерностей, выдвижение гипотез, целеполагание, планирование, обобщение и пр.).

3. Развитие рефлексии, необходимой для осознания вероятностного характера прогнозов, понимание личностной значимости и цели прогнозирования, его этапов.

4. Стимулирование реконструкции знаний о самом себе как работнике и рынке труда, производственных отношениях в процессе решения прогностических задач, связанных с трудоустройством и профессиональной адаптацией.

5. Расширение опыта отбора из числа имеющихся альтернатив наиболее оптимального варианта решения прогностических задач на основе имеющихся ценностных ориентаций и убеждений.

В практической педагогической деятельности этот принцип реализуется в следующих правилах.

1. Субъекты социально-педагогического сопровождения трудоустройства и профессиональной адаптации выпускников детских учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, должны способствовать успешному усвоению воспитанниками компетенций, необходимых для ориентации на рынке труда и профессиональной адаптации.

2. На этапе ознакомления молодых людей с новой информацией они должны устанавливать ее связи с имеющимися знаниями; прогнозировать возможные варианты использования этой информации; демонстрировать альтернативные точки зрения по поводу рассматриваемого, их критический анализ; обоснование наиболее оптимальной позиции.

3. Субъекты социально-педагогического сопровождения трудоустройства и профессиональной адаптации выпускников детских учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, должны знакомить молодых людей с основными технологиями умственного труда. Развитие антиципации возможно при использовании соответствующих педагогических технологий, которые предполагают необходимость решать прогностические задачи (проектные технологии, технологии развития критического мышления, проблемные технологии, технологии включения в исследовательскую деятельность).

Принцип формирования мотивационной перспективы

Принцип формирования мотивационной перспективы — как логическое продолжение предыдущего — предполагает перевод мотивационных возможностей выпускников детских учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, из их потенциальной формы в форму актуального существования. Он требует, чтобы в процессе сопровождения трудоустройства и профессиональной адаптации субъекты сопровождения стимулировали осознание и рефлексивно-ценностное осмысление воспитанниками прошлого опыта, использование его результатов для удовлетворения актуальных потребностей и сознательного отражения будущего.

Условия реализации принципа:

1. Стимулирование процесса самопознания и самосознания сиротами и молодыми людьми, оставшимися без попечения родителей, актуальных потребностей и намерений, рефлексии их как лично значимых и социально одобряемых.

2. Активизация внутренней поисковой активности, связанной с мысленным перебором возможных способов и средств решения задач, исходя из условий рынка труда, конкретной организации (предприятия) и собственных возможностей, склонностей, интересов, притязаний.

3. Включение сопровождаемых в деятельность, направленную на поиск новых, наиболее предпочтительных способов удовлетворения потребностей, а также определение субъективной вероятности в достижении успеха на основе совокупности факторов.

4. Побуждение воспитанников к самостоятельному и обоснованному принятию решения. Стимулирование прогнозирования его последствий: как положительных с точки зрения социальных норм, так и отрицательных.

Данный принцип социально-педагогического сопровождения трудоустройства и профессиональной адаптации выпускников детских учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, реализуется в следующих правилах.

1. Социально-педагогические функции и используемые средства должны соответствовать выявленным особенностям мотивационного поля воспитанника.

2. Наставник должен поддерживать как внешнюю, так и внутреннюю поисковую активность подопечного.

Принцип стимулирования саморазвития индивидуальности

Принцип стимулирования саморазвития индивидуальности в качестве основного требования предполагает создание условий для самосовершенствования выпускниками детских учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, сущностных сфер своей личности, которые в совокупности определяют готовность к трудоустройству и профессиональной адаптации.

Условия реализации данного принципа следующие:

1. Стимулирование процесса самопознания.
2. Стимулирование субъектной позиции молодых людей в процессе профессионального самоопределения и становления.
3. Поощрение процесса самовоспитания, обсуждение его результатов.
4. Актуализация сопровождающими прогнозирования образа «Я-будущее» у сопровождаемых.
5. Стимулирование процесса выдвижения гипотез относительно способов достижения «потребного будущего» и их рефлексивно-ценностной экспертизы.
6. Формирование адекватной самооценки.

В практике социально-педагогического сопровождения трудоустройства и профессиональной адаптации выпускников детских учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, этот принцип реализуется в следующих правилах.

1. Сопровождающие должны создать условия для разработки молодыми людьми программы саморазвития, которая бы предусматривала совершенствование компетентностей,

необходимых для успешного трудоустройства и профессиональной адаптации.

2. Наставники должны предоставить свободу выбора молодым людям в реализации намеченного, побуждая их при этом к регулярной рефлексии промежуточных результатов, внесению необходимых корректив в исходный замысел и прогнозированию результатов.

Принцип развивающей социальной интеракции

Принцип развивающей социальной интеракции направлен на стимулирование активного взаимодействия молодых людей с рынком труда с целью расширения жизненного опыта и рефлексии связанного с ним переживаниями. Результатом такого взаимодействия является компетентность потенциального работника как совокупность духовно-нравственных ценностей и установок личности, а также знание проблем социальных отношений и умение делать свой выбор в системе производственных отношений.

Условия реализации принципа:

1. Формирование грамотности молодых людей в области социально-экономического развития страны, региона, рынка труда и трудового законодательства. Ознакомление их с вариантами самоопределения на рынке труда.

2. Включение воспитанников в профессиональную деятельность, отличающуюся личностной значимостью и субъективной новизной.

3. Обогащение эмоционального мира молодых людей нравственными переживаниями и формирование нравственных чувств, связанных с вхождением в профессию и трудовой коллектив.

4. Формирование прогностической готовности к социальной оценке возможного выбора своего места на рынке труда и в организации.

Правилами реализации рассматриваемого принципа социально-педагогического сопровождения являются следующие положения.

1. Взаимоотношения сопровождаемых и сопровождающих должны способствовать осознанию потребности в понимании смысла возникающих проблем на основе анализа противоречий в отношениях между людьми и поиска решения этих проблем.

2. Подводя итоги взаимодействия, субъектам социально-педагогического сопровождения трудоустройства и профессиональной адаптации выпускников детских учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, важно обратить внимание воспитанников на личностный смысл и субъективную новизну полученного результата, на основании чего, по возможности, внести коррективы в образы «Я-прошлое», «Я-настоящее», «Я-будущее», а также в субъективную картину рынка труда и жизненные перспективы, связанные с ним.

***Принцип дилеммности
социально-педагогического сопровождения
трудоустройства и профессиональной адаптации***

Принцип дилеммности социально-педагогического сопровождения трудоустройства и профессиональной адаптации предусматривает включение выпускников детских учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в ситуации экзистенциального выбора с вариативными способами решения с целью создания ценностно-смысловой интеграции.

Условия реализации принципа:

1. Актуальность моральных дилемм для сопровождаемых, понятность их содержания.

2. Предоставление молодому человеку возможности самостоятельно пережить ситуацию, оценить ее значимость и жизненную важность, самостоятельно найти способ решения и взять за него ответственность.

3. Стимулирование переноса способов решения искусственно смоделированных моральных дилемм в практику реального социального взаимодействия и производственных отношений.

Этот принцип отражается в следующих правилах организации социально-педагогической деятельности.

1. Предлагаемые наставниками проблемные ситуации должны обладать двумя свойствами: их внутреннее (психологическое) содержание должно быть адекватно внутренним экзистенциальным процессам воспитанников, а внешнее (практическое) — соответствовать нормам и требованиям объективно существующей социокультурной среды.

2. Приветствуется использование заданий, направленных на самостоятельное моделирование жизненных иллюстраций к своим рассуждениям, для стимулирования самообразования, развития аналитических способностей, самостоятельности и инициативности.

Принцип «социального зеркала»

Принцип «социального зеркала» обеспечивает объективную оценку субъектом социально-педагогического сопровождения трудоустройства и профессиональной адаптации выпускников детских учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, намерений и действий воспитанников на основе общечеловеческих ценностей, правовых норм и культурных традиций.

Условиями реализации принципа являются следующие:

1. Предоставление сопровождаемому возможности социальной и профессиональной пробы в ситуации экзистенциального выбора.

2. Оценка наставником намерений или поступков сопровождаемых с позиции принятых в обществе законов, ценностей и моральных норм.

3. Организация наблюдения воспитанников за поведением других людей, его нравственной экспертизы.

4. Использование ярких примеров того или иного способа поведения в ситуации трудоустройства и профессиональной адаптации из истории, литературы, реальной жизни.

5. Обращение к нормативно-правовым документам, регламентирующим трудовую жизнь человека в современном обществе.

6. Включение молодых людей в анализ выбранного поступка или намерения с позиции значимых людей.

Правила реализации принципа:

1. Обсуждение с выпускниками детских учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, тех или иных вопросов, связанных с решением прогностических задач экзистенциального содержания, должно способствовать взгляду на себя и свои проблемы со стороны, глазами других людей.

2. Необходимо демонстрировать доверие к сопровождаемому и уважение их мнения.

Рефлексивно-прогностический подход, а также основанные на нем принципы социально-педагогического сопровождения процессов трудоустройства и профессиональной адаптации выпускников детских учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, позволяет реализовать задачи, поставленные в законодательных документах, регламентирующих оказание им постинтернатной помощи в социальной адаптации, а также касающиеся сущности сопровождения как педагогического явления.

1.4. Модель сопровождения трудоустройства и профессиональной адаптации выпускников детских учреждений для детей-сирот

Модель социально-педагогического сопровождения процессов трудоустройства и профессиональной адаптации выпускников детских учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, отражает основные характеристики рассматриваемого процесса:

1) *динамичность*, показывающую направленность на решение возникшего противоречия;

2) *вариативность*, обусловленную, с одной стороны, различным характером профессиональных отношений, с другой — различными ситуациями включения молодых людей в профессиональную деятельность;

3) *зависимость содержания взаимодействия сопровождаемого и сопровождающего* от характера выбираемой профессиональной деятельности и от тех ситуаций, которые возникают при вхождении воспитанника в профессиональную среду.

Предлагаемая нами модель состоит из двух составляющих: инвариантной и вариативной.

Инвариантная часть отражает основные этапы социально-педагогического сопровождения трудоустройства и профессиональной адаптации молодых людей, выходящих на самостоятельную дорогу в жизни без опеки родителей и родственников.

В ней мы выделяем три этапа: пропедевтический, актуальный, рефлексивный.

1. **Пропедевтический этап** предполагает формирование у воспитанников детских учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, необходимых компетентностей.

2. **Актуальный этап** — оказание помощи воспитанникам непосредственно в момент поиска рабочего места, приспособления к новому статусу, образу жизни и социальным отношениям с работодателями и коллегами.

3. **Рефлексивный этап** направлен на обсуждение происходящего и связанных с ним переживаниями, на внесение корректив в ранее принятую молодыми людьми программу действий.

Реализация перечисленных этапов отражает последовательность действий, реализуемых в процессе социально-педагогического сопровождения.

На *пропедевтическом этапе* люди, реализующие функции социально-педагогического сопровождения, должны сформировать у молодых людей социальную компетентность — совокупность духовно-нравственных ценностей и установок личности, а также знание проблем социальных отношений и умение делать свой социальный выбор, — обеспечивающую их

адекватное вхождение в профессиональную деятельность. Социальная компетентность заключается и в том, что человек, реализуя множество социальных ролей, выступает как участник политических процессов, он должен владеть элементарными политическими знаниями; являясь субъектом права и объектом правового воздействия, должен иметь правовые знания; будучи членом семьи, он должен знать, как живет семья.

Задача формирования социальной компетентности предполагает приобретение знаний о социальной действительности, о способах решения социальных проблем, об эталонах взаимодействия с людьми.

В качестве основных направлений решения этой задачи можно выделить следующие:

— формирование у молодых людей базовых правовых, политических, психологических и других знаний, необходимых для реализации себя как члена общества и гражданина страны;

— знакомство с возможными вариантами социального выбора;


— формирование прогностической готовности к оценке возможных последствий своего социального поведения.

В процессе пропедевтики формируется также профессиональная компетентность, которая определяется, главным образом, уровнем собственно профессионального образования, опытом и индивидуальными способностями человека, его стремлением к непрерывному самообразованию и самосовершенствованию, творческому отношению к делу.

Профессиональная компетентность позволяет молодому человеку действовать самостоятельно и ответственно, обеспечивает обладание способностью и умением выполнять определенные трудовые функции, заключающиеся в результатах труда.

Основой формирования профессиональной компетентности является интерес к профессии, который базируется на знании ее основ, позитивном отношении к людям, представляющим данную профессию, мотивации профессионального роста и стремлении овладеть профессиональным мастерством.

Актуальный этап предполагает сопровождение молодых людей в период их вхождения в производственный коллектив и



освоение ими системы профессиональных отношений в этом коллективе. Именно на этом этапе основой социально-педагогического сопровождения профессиональной адаптации является создание условий для вхождения молодых людей в новый трудовой коллектив. Учитывая, что чаще всего это сообщество имеет устоявшиеся традиции, правила, нормы, необходимо формировать у юношей и девушек стратегию адаптивного поведения.

Эта стратегия позволяет человеку конструктивно войти в технологический процесс, характеризующийся своими нормативами, освоить необходимые алгоритмы труда, определяемые внутренними правилами и распорядками, вписаться в сложившиеся информационные потоки, в систему деловых и межличностных отношений членов коллектива. При адаптивном поведении человек проходит процесс профессиональной социализации, связанный с «присвоением» накопленного социального и личного опыта в коллективе.

Адаптационный процесс протекает по типу активного поиска в социальном и профессиональном пространстве новой профессиональной среды, для которой адаптивный потенциал данного человека должен быть достаточным.

На актуальном этапе важно помочь выпускнику детского дома в решении возникающих проблем и трудных жизненных ситуаций, о которых пойдет речь ниже.

Рефлексивный этап является самым важным этапом с позиции рефлексивно-прогностического подхода.

Субъекты социально-педагогического сопровождения при реализации задач данного этапа создают условия для самопознания, оценки ситуаций и событий. При этом очень важно стимулировать прогностическое видение молодыми людьми своего будущего на основе объективной оценки своих возможностей. При этом надо постоянно опираться на принцип оптимистической стратегии, о котором говорилось выше.

Инвариантная часть модели представлена в таблице 2.

Вариативная составляющая модели социально-педагогического сопровождения выпускников образовательных учреждений для детей-сирот отражает специфику сопровожде-

ния в различных видах профессиональной деятельности, а также при возникновении различных трудностей адаптации.

Таблица 2

**Инвариантная составляющая модели
социально-педагогического сопровождения трудоустройства
и профессиональной адаптации**

Этап	Задача этапа	Результат
Пропедевтический	Формирование у воспитанников детских учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, необходимых компетентностей	Готовность к профессиональной деятельности и участию в системе профессиональных отношений
Актуальный	Оказание помощи непосредственно в момент поиска рабочего места, приспособления к новому статусу, образу жизни и социальным отношениям с работодателями и коллегами	Адекватное вхождение в профессиональное сообщество
Рефлексивный	Рефлексивное осмысление происходящего и связанных с ним переживаний, внесение корректив в ранее принятую молодыми людьми программу действий	Прогностическая коррекция реализации своих профессиональных и социальных функций

Мир профессий огромен и насчитывает чуть более 20 тыс. профессий и около 40 тыс. специальностей.

В отечественной психологии наибольшую известность получила классификация профессий, разработанная Е. А. Климовым, в которой в соответствии с объектом труда выделяются пять типов профессий.

1. *Человек — живая природа.* Представители этого типа имеют дело с растительными и животными организмами, микроорганизмами и условиями их существования. Примеры: мастер-плодоовощевод, агроном, зоотехник, ветеринар, микробиолог.

2. *Человек — техника (и неживая природа)*. Работники имеют дело с неживыми, техническими объектами труда. Примеры: слесарь-сборщик, техник-механик, инженер-механик, электрослесарь, инженер-электрик, техник-технолог общественного питания.

3. *Человек — человек*. Предметом интереса, распознавания, обслуживания, преобразования здесь являются социальные системы, сообщества, группы населения, люди разного возраста. Примеры: продавец продовольственных товаров, парикмахер, инженер-организатор производства, врач, учитель.

4. *Человек — знаковая система*. Естественные и искусственные языки, условные знаки, символы, цифры, формулы — вот предметные миры, которые занимают представителей профессий этого типа. Примеры: оператор фотонаборного автомата, программист, чертежник-картограф, математик, редактор издательства, языковед.

5. *Человек — художественный образ*. Явления, факты художественного отображения действительности — вот что занимает представителей этого типа профессий. Примеры: художник-декоратор, художник-реставратор, настройщик музыкальных инструментов, концертный исполнитель, артист балета, актер драматического театра.

Социально-педагогическое сопровождение процессов трудоустройства и профессиональной адаптации молодых людей должно учитывать специфику выбранной специальности (табл. 3).

В период профессиональной адаптации возникают различные трудности и кризисы. Прежде всего, это кризисы, связанные с межличностными отношениями.

В психологии все межличностные конфликты, возникающие из-за столкновения целей и интересов, условно разделяют на три основных вида.

Первый предполагает принципиальное столкновение, в котором реализация целей и интересов одного оппонента может быть достигнута только за счет ущемления интересов другого.

Второй затрагивает лишь форму отношений между людьми, но при этом не ущемляет их духовных, моральных и материальных потребностей и интересов.

Таблица 3

Социально-педагогическое сопровождение трудоустройства и профессиональной адаптации сирот с учетом специфики избранной профессии (специальности)

Тип профессии	Доминирующие задачи этапов социально-педагогического сопровождения		Рефлексивный
	Пропедевтический	Актуальный	
Человек — природа	Формирование экологической культуры, знания природных явлений и гуманистического отношения к животным	Преодоление трудностей, связанных с различными природными явлениями	Оценка своего отношения к природе и окружающей среде
Человек — техника	Формирование инструментальных умений и технического кругозора	Преодоление трудностей, связанных со сложностями работы с современной техникой	Оценка своего отношения к технике
Человек — человек	Формирование коммуникативной культуры, организаторских умений, психологической грамотности	Преодоление трудностей, связанных с межличностными и межгрупповыми отношениями	Оценка своего поведения в группе, межличностных отношений и возможностей влияния на других людей
Человек — знаковая система	Формирование информационной культуры, знания тенденций развития информационных систем	Преодоление трудностей, связанных с монотонностью работы	Оценка своего потенциала и готовности к работе в условиях развивающегося информационного общества
Человек — художественный образ	Формирование знаний мировой культуры, развитие творческого потенциала	Преодоление трудностей, связанных с входением в профессиональное сообщество, и творческих кризисов	Оценка своих творческих планов и поиск путей к творческому самосовершенствованию

Третий составляет мнимые противоречия, которые могут быть спровоцированы либо ложной (искаженной) информацией, либо неверной интерпретацией событий и фактов.

К сожалению, некоторые воспитанники учреждений для детей-сирот чаще всего страдают уязвленным самолюбием, определенным недоверием к людям. Все это негативно сказывается на становление их межличностных отношений в производственном коллективе. Конфликтные ситуации часто возникают из-за соперничества с другими молодыми людьми, из-за недоверия старшим, а также из-за мнимых обид.

Задача субъектов социально-педагогического сопровождения выпускников детских домов на рефлексивном этапе состоит в том, чтобы создать у воспитанников адекватное представление о собственной жизненной ситуации.

Вторая группа трудностей связана с выполнением профессиональных обязанностей:

- неудовлетворенность профессиональным образованием и профессиональной подготовкой;
- изменение социально-экономических условий жизни;
- перестройка ведущей деятельности.

В этом случае социально-педагогическое сопровождение должно способствовать активизации учебно-познавательной деятельности, смене мотивов учебно-профессиональной деятельности и, в самом крайнем случае, коррекции выбора профессии или рабочего места.

Таким образом, инвариантный и вариативный компоненты модели отражают содержание социально-педагогического сопровождения трудоустройства и профессиональной адаптации выпускников образовательных учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, методика реализации которого будет изложена в последующих главах этого пособия.

1.5. Средства социально-педагогического сопровождения трудоустройства и профессиональной адаптации сирот

Решение указанных в модели задач социально-педагогического сопровождения процессов трудоустройства и профессиональной адаптации выпускников детских учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, осуществляется с помощью специальных средств.

Под средствами социально-педагогического сопровождения процессов трудоустройства и профессиональной адаптации сирот и оставшихся без попечения молодых людей понимают особым образом организованное взаимодействие, в процессе которого воспитанники приобретают способность самостоятельно ориентироваться на рынке труда и в производственных отношениях (табл. 4).

Таблица 4

Средства социально-педагогического сопровождения трудоустройства и профессиональной адаптации сирот

Этап	Задача этапа	Средства сопровождения
Пропедевтический	Формирование у воспитанников детских учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, необходимых компетентностей	<ol style="list-style-type: none"> 1. Диагностика психосоциального развития выпускника детского учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, и их жизненной ситуации. 2. Консультирование. 3. Социально-ориентирующие игры. 4. Создание ситуаций социального выбора. 5. Социальные пробы. 6. Имитационное моделирование реальных социальных и профессиональных ситуаций

Этап	Задача этапа	Средства сопровождения
Актуальный	Оказание помощи непосредственно в момент поиска рабочего места, приспособления к новому статусу, образу жизни и социальным отношениям с работодателями и коллегами	Реальное ознакомление с условиями трудоустройства, профессиональными отношениями и производственной деятельностью
Рефлексивный	Рефлексивное осмысление происходящего и связанных с ним переживаний, внесение корректив в ранее принятую молодыми людьми программу действий	1. Диагностическая оценка выбранного воспитанником решения и способа его исполнения. 2. Прогнозирование будущих событий

Рассмотрим содержание взаимодействия сопровождаемого и сопровождающего при использовании перечисленных средств.

Диагностика психосоциального развития выпускника детского учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, и их жизненной ситуации

Цель данного средства сопровождения — организация такой интеракции сопровождаемого и сопровождающего, при которой становятся очевидными проблемы, препятствующие достижению желаемой цели.

Задачи метода:

- 1) выявление результативности процесса социальной адаптации;
- 2) изучение успешности социально-педагогического процесса;
- 3) стимулирование процесса рефлексии и осознания молодыми людьми причин существующих внутриличностных конфликтов;

4) помощь в обоснованном выборе наиболее подходящего педагогического воздействия и создание благоприятных психологических условий для решения имеющихся проблем.

Реализация метода предполагает прохождение ряда этапов:

- 1) изучение практического запроса сопровождаемого;
- 2) формулировка психологической проблемы;
- 3) выдвижение гипотез о причинах наблюдаемых явлений;
- 4) выбор метода исследования;
- 5) использование метода исследования;
- 6) формулировка психологического диагноза;
- 7) разработка рекомендаций, программы психокоррекционной или развивающей работы с воспитанником;
- 8) осуществление этой программы, контроль ее выполнения.

Требования к организации диагностики

1. Изучение должно быть направлено на выявление особенностей процесса психосоциального развития воспитанника.

2. Оценка результатов диагностики психосоциального развития выпускника детского учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, производится не путем сравнения этих результатов с какими-либо нормами или средними величинами, а главным образом путем сопоставления их с результатами предыдущих диагностических проверок с целью выявления характера и степени его продвижения в развитии. Оцениваются усилия самого молодого человека в процессе социальной и профессиональной адаптации.

3. Исследование процесса психосоциального развития воспитанника должно осуществляться на протяжении всего периода его постинтернатного сопровождения.

4. Диагностика должна не только выявлять наличный, актуальный уровень развития той или иной индивидуальной особенности, но и проводиться с учетом возможных перспектив развития сопровождаемого, которых он может достичь при сотрудничестве со взрослыми.

5. Уровень развития должен быть описан как содержательная характеристика соответствующей деятельности, а процесс

развития — рассматриваться как смена качественно своеобразных этапов развития этой деятельности.

6. Изучение личности воспитанника и его жизненной ситуации должно быть направлено на решение определенной педагогической задачи. В связи с этим каждая методика изучения психосоциальных особенностей молодого человека должна подбираться с учетом реализуемой с ее помощью учебной или воспитательной задачи.

7. Так как обучение и воспитание должны носить комплексный характер, то к психологическому изучению личности воспитанников и их коллектива предъявляется требование комплексности, то есть обучение и воспитание должны охватывать все основные стороны психического развития подопечных.

8. Изучение индивидуальных особенностей должно осуществляться с учетом возрастных особенностей, в частности экспериментальные задания нужно давать в доступной для каждой возрастной группы форме.

9. Исследование психического развития, как правило, должно проводиться в естественных условиях учебно-воспитательного процесса. Лишь в исключительных случаях можно использовать лабораторные методы психодиагностики. Все основные используемые методики должны быть одновременно и учебно-воспитательными средствами или методами.

Таковы основные требования к изучению личности выпускника детского дома и его жизненной ситуации. Что касается функций этого изучения, рассматриваемых сквозь призму социально-педагогического сопровождения, то их можно охарактеризовать как воспитывающую, контрольно-корректировочную и прогностическую функции.

Консультирование

Консультирование — это нестандартный процесс. Его протяженность, форма, глубина будут определяться прежде всего необходимостью и достаточностью для разрешения затруднений консультируемого.

Вместе с тем можно выделить ряд типичных этапов, последовательность которых в процессе конкретной консультационной ситуации может меняться. Успешное решение задач предыдущего этапа, как правило, является условием для перехода на следующий этап. Однако в ряде случаев решение задач последующих этапов требует возвращения к задачам предыдущего этапа.

Так, иногда, продвинувшись в исследовании и поиске решений, приходится вернуться к уточнению ролей консультанта и консультируемого или коррекции состояния. Соблюдение правила субъектности, как мы уже отмечали, предполагает, что консультируемый подросток активен, он осуществляет деятельность по разрешению собственного затруднения с помощью психолога. В связи с этим важно рассмотреть задачи, решаемые на разных этапах как консультируемым, так и консультантом (табл. 5).

Консультирование как средство социально-педагогического сопровождения трудоустройства и профессиональной адаптации выпускников детских учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, предполагает использование разнообразных методов и приемов.

1. *Информирование*. Расширение (изменение, корректировка) информированности молодого человека, повышение его психологической грамотности в области обсуждаемых вопросов за счет примеров из обыденной жизни, обращения к литературным источникам, научным данным, опыту других людей.

2. *Метафора (метод аналогий)*. Суть метода заключается в использовании аналогий — образов, сказок, притч, случаев из жизни, пословиц, поговорок — для иллюстрации актуальной ситуации (темы, вопроса) подростка. Метафора имеет косвенное влияние на установки, стереотипы, мнения человека, позволяет взглянуть на ситуацию как бы со стороны. Благодаря этому снижаются субъективная значимость и ложное ощущение уникальности проблемы. Кроме того, удается разрядить излишне напряженную атмосферу беседы.

Задачи, решаемые на разных этапах консультирования

Основной этап (блок)	Решаемые задачи	
	Консультируемый	Консультант
Подготовка	Фиксация затруднения, попытки решения (самостоятельно или с помощью других); решение обратиться к психологу	Настрой на работу (определение смысловой позиции, создание внутренней идентичности, позитивного настроя, отвлечение от других вопросов); выбор времени, подготовка места
Установление контакта и организация доверительного диалога	Возникновение доверия; уяснение возможностей консультанта и характера предстоящей работы	Достижение согласованной позиции; распределение ролей (Я... Ты... Мы...); поддержание доверительного диалога
Исследование ситуации	Описание, анализ качественного своеобразия внешних и внутренних факторов труднительной ситуации; структурирование, обозначение предмета работы, выделение позитивных основ для разрешения возникшего затруднения	Содействие клиенту в описании и анализе ситуации (стимулирование свободных высказываний, исповеди, ответов на вопросы и др.); выделение и анализ предмета работы; профессиональный анализ факторов, обуславливающих возникшее затруднение, на основе анализа высказываний, эмоционального тона, общей позиции, невербальных знаков, результатов диагностики; выделение позитивного «плацдарма» — основы для разрешения консультируемым возникшего затруднения

<p>Постановка цели</p>	<p>Формулирование желаемого результата (Я хочу...), его уточнение и обоснование (Я действительно этого хочу, так как...)</p>	<p>Содействие клиенту в формулировании желаемого результата через постановку вопросов, исследование возможных последствий, оценка реалистичности, конкретности, привлекательности поставленной цели</p>
<p>Поиск решения</p>	<p>Выработка (усвоение) новых позиций, отношений, способов, оценка их с точки зрения реалистичности и приемлемости</p>	<p>Помощь в организации поиска решения; активизация консультируемого, влияние на его позицию</p>
<p>Подведение итогов</p>	<p>Сравнение полученного результата с планируемым, выявление разницы в разрешении возникшего затруднения, планирование дальнейших шагов и действий; позитивное программирование реализации намеченных шагов (Я верю, что смогу добиться желаемого результата...)</p>	<p>Выводы о продвижении, выделение того, что удалось достичь консультируемому; помощь в создании позитивного настроения на реализацию дальнейших шагов; выход из контакта</p>

3. *Установление логических взаимосвязей.* Сопровождающий вместе с сопровождаемым устанавливает последовательность событий, выделяет роль внутренних (субъективных) факторов в возникновении событий жизни и их взаимосвязи. Данный способ позволяет расширить и уточнить понимание.

4. *Проведение логического обоснования.* Данный способ позволяет отсортировать возможные способы решения актуальной жизненной задачи для выпускника детского дома с помощью логического анализа, позволяющего прогнозировать (обосновать) последствия (эффективность) разных путей решения.

5. *Самораскрытие.* Сопровождающий косвенно побуждает сопровождаемого стать самим собой, делясь собственным личным опытом, выражая терпимое отношение к различным высказываниям, чувствам консультируемого.

6. *Конкретное пожелание.* Пожелание может содержать рекомендацию попробовать какой-либо конкретный способ действия при решении актуальной задачи. Такие пожелания не должны снижать активности подростка. Он остается хозяином положения и оценивает приемлемость предлагаемых способов, планирует шаги для их реализации.

7. *Парадоксальная инструкция.* Для того чтобы вызвать чувство протеста и активизировать молодого человека, позволить ему лучше понять происходящее, можно предложить ему: «Продолжайте делать то, что Вы делаете. Повторите свои действия (мысли, поступки), по крайней мере, три раза...»

8. *Убеждение.* Данный способ целесообразно использовать на фоне уравновешенного эмоционального состояния, его применение предполагает хорошее развитие образного и абстрактного мышления, устойчивое внимание. Консультант, используя доступные для подростка аргументы, позволяет ему убедиться (утвердиться) в понимании определенных событий, способов, мыслей.

9. *Эмоциональное заражение.* При установлении доверительных отношений сопровождающий становится фигурой для эмоциональной идентификации. За счет этого он может поме-

нять (откорректировать) эмоциональное состояние воспитанника, заражая его собственным эмоциональным состоянием.

10. *Помощь в отреагировании неконструктивных эмоций.* Применение данного способа особенно актуально при острых эмоциональных состояниях. Отреагирование может выражаться в форме смеха, слез, выговаривания, активного действия (походить, постучать, побить подушку, потопать ногами, что-либо нарисовать, начертить, написать...), оно позволяет снять (разрядить) напряжение, вызванное негативной эмоцией. От психолога принятие негативных эмоций потребует выдерживания позиции внимательного наблюдателя, который сочувствует, понимает, но не присоединяется к чувствам консультируемого.

11. *Релаксация.* Помощь воспитаннику в освоении и применении способов расслабления, достижения внутреннего покоя и комфорта, может осуществляться в форме медитации, аутотренинговых и релаксационных упражнений.

12. *Повышение энергии и силы.* Данный способ можно применять, когда воспитанник чувствует себя обессиленным, «выжатым», демонстрирует отсутствие сил (энергии). Конкретные двигательные упражнения, перевоплощение, мысленное «подключение» к различным источникам энергии позволяет повысить активность и работоспособность консультируемых, ощутить прилив бодрости и жизненных сил.

13. *Переоценка.* Переоценка негативных чувств, мыслей позволяет выработать новый взгляд (отношение) на ситуацию — «сменить рамку». Переоценка включает выделение негативных переживаний (мыслей, образов), их фиксацию, поиск положительного (трансформацию в положительное), концентрацию на положительном и объединение положительного с негативным с целью изменения (переоценки) негатива.

14. *Домашнее задание.* Действия, о которых договариваются сопровождающий и сопровождаемый, могут помочь закрепить наметившиеся в ходе консультации изменения, отследить результаты, опробовать новые способы.

15. *Позитивный настрой.* Позитивный настрой позволяет укрепить веру в возможности воспитанника для разрешения

возникшего затруднения, он помогает также сконцентрировать сознательные и подсознательные силы для достижения поставленной цели.

16. *Анализ ситуаций.* В ходе консультирования можно проводить совместный анализ как реальных жизненных ситуаций воспитанника, так и ситуаций из жизни других людей, включая литературных героев. Данный способ вместе с информированием помогает повысить психологическую грамотность, а также развить навыки использования психологической информации при анализе ситуаций.

17. *Внутренние переговоры.* Данный способ может использоваться для устранения внутренних конфликтов молодого человека. Он предполагает выделение конфликтующих сторон (субличностей), их наименование и осуществление диалога между ними. Консультант не может бороться вместо консультируемого, но он может помочь осознать конфликтующие стороны и организовать внутренние переговоры, ведущие к компромиссу. После специальных тренировок воспитанник обучается подключать к переговорам своего Творца — мудрую, творческую силу, которая есть у каждого человека. Это помогает не только находить компромиссы, но и создавать новые оригинальные решения.

18. *Трансформация личной истории.* Целенаправленное погружение в собственную историю для мысленного завершения субъективного анализа «незакрытых» событий прошлой жизни, изменения навязанных программ и сценариев. Это способствует также снятию напряжения, создаваемого эффектом незаконченного действия. Если нельзя изменить реальные события жизни, то можно изменить отношение к ним. В тех случаях, когда подросток страдает от мыслей, что он не сказал или не сделал чего-то, можно предложить ему сделать это, актуализировав соответствующую ситуацию в ходе психологической работы (мысленно или реально) в игровой модели.

19. *Целеустройство.* Имеет смысл заняться поиском новых жизненных целей и смыслов, когда сирота чувствует некоторую опустошенность, малоценность собственного существования, хочет изменить свою жизнь, но не знает, в каком направлении

двигаться. Для целеустроения можно использовать как рациональные техники, так и способы творческого воображения.

20. *Оказание помощи в поисках идентичности.* Указанное направление воздействия весьма актуально для воспитанников, которые мучительно ищут ответ на вопрос: «Кто я на самом деле?» Конкретные пути, позволяющие найти ответ на данный вопрос, могут основываться на самопознании, самоанализе, осмыслении собственных поступков, медитативном погружении и т. д.


Социально ориентирующие игры

Социально ориентирующая игра — это большой импровизированный спектакль, в котором участвует группа. В этих играх создаются ситуации выбора, в которых воспитанник выбирает не только направление своего участия в игре, но и способ достижения цели: он может идти к цели один, со своим другом, с большой группой участников.

Главный педагогический смысл этих игр — создание условий для социальных проб молодых людей в имитируемой социальной и профессиональной деятельности, то есть создание ситуаций выбора, в которых воспитанник должен выбрать способ решения той или иной социальной проблемы на основе сформированных у него ценностей, нравственных установок и своего социального опыта.

Социально-ролевая игра имеет свои особенности. Помимо взаимоотношений, которые разыгрываются подростком в соответствии с принятым сюжетом и взятой на себя ролью, в игре и по поводу игры возникают другого рода отношения — уже не изображаемые, а действительные, реальные. Эти виды отношений тесно взаимосвязаны, но не тождественны и могут расходиться друг с другом. В игре возможен переход от внешних требований воспитателя во внутренние требования самого воспитанника.

Механизм такого перехода основывается на общих закономерностях игры. Как уже отмечалось, участвуя в игре, сиро-



та или молодой человек, оставшийся без попечения родителей, выступает в увлекательной для него ситуации. Игровую роль он выполняет без какого-либо внешнего воздействия. Она становится для играющего внутренней необходимостью, а правила игры — внутренними правилами для самого себя.

Наблюдается стремление и желание самого играющего к максимальному проявлению личных качеств и возможностей для выполнения требований к роли. Такую же воспитательную задачу ставит перед собой педагог. Игра создает условия для встречного стремления воспитателя и воспитанника в достижении единой цели.

Выделяются три группы закономерностей педагогического воздействия игры на личность:

- изменение позиции личности в коллективе;
- корректировка взаимоотношений в совместной деятельности;
- влияние на характер участия детей и подростков в деятельности.

Одна из особенностей игры — *двуплановость поведения*. С одной стороны, играющий всегда остается самим собой, с другой — выполняет функции и обязанности того человека, роль которого принимает на себя. Принимая роль, воспитанник занимает как бы новую позицию, объединяющую существующее в коллективе положение с тем положением, которое отводится образу — роли.

Общепризнанным является положение, что в процессе игры происходит повышение активности, самостоятельности, инициативы и творчества выпускников детского дома. Эти выводы опираются на психологические положения о том, что игра построена на интересе, эмоциональной привлекательности, увлеченности, желании проявить себя с наилучшей стороны. Игра изменяет характер действий и поведения ребенка.

Социальная проба — это всегда преодоление. И поэтому основу ее составляет волевой компонент. А эмоциональное самочувствие воспитанника во многом зависит от его успеха или неуспеха в решении социальной проблемы, имитируемой

в игре. Социальные пробы предполагают самооценку подростками своих возможностей на основе последовательного выбора способа социального поведения в процессе освоения различных социальных ролей. В этом педагогическая сущность проектирования социально-ролевых игр.

Что отличает данную игру от других?

Во-первых, вариативность выбора участниками своей роли в игре. У воспитанников возникает комплекс вопросов: в качестве кого участвовать в игре — ведущего или ведомого; идти с командой или отстаивать свой интерес одному; какие испытания пройти?

Во-вторых, создаваемые в игре ситуации имитируют реальные социальные проблемы, с которыми выпускники детских домов сталкиваются в жизни или могут встретить в будущем.

В-третьих, игра содержит комплекс правил и стимулирующих факторов, которые создают соревновательный эффект.

В-четвертых, игра учитывает любовь подростков к романтике и приключениям.

Примечание. Необходимо отметить также динамичность игры, театрализованность этапных представлений.

Процесс конструирования должен отвечать требованиям, которые изложены в перечисленных ниже принципах.

Принцип индивидуальной избирательности игры с учетом возрастных особенностей сопровождаемого

Тенденция индивидуализации игры сегодня является одним из важных направлений в разработке методики игры в детских сообществах как воспитательного средства. При разработке игровых программ организаторы должны быть сориентированы не на массу подростков, а на конкретного воспитанника с его интересами, взглядами, жизненной позицией, конкретным социальным статусом в системе отношений с друзьями. Каждая игра — это возможность создания благо-

приятной ситуации для развития стремлений, жизненных установок и ролей, которые выбирает воспитанник.

Принцип адекватности игры системе социальных отношений в обществе

Этот принцип раскрывается в этнокультурном характере игры. Место, где живет выпускник детского дома, имеет значение для выбора самых разнообразных игр. В игре воспитанник опирается на собственные социальные установки, знания, ведь в жизни он играет роли, виденные им однажды. Помочь сориентироваться в быстро меняющихся ситуациях, найти основания для личностного роста — это задача весьма актуальна для разрабатываемых и внедряемых программ деятельности учреждений для детей-сирот.

Принцип рефлексивного последствия

Данный принцип заключается не просто в фиксации результатов игр. Речь идет о различных аспектах анализа собственных действий каждого участника игры. Во время проектирования самой игры, обсуждения ее правил педагог получает уникальную возможность помочь социальному становлению личности. Задавая себе вопросы и пробуя разобраться в них, воспитанник учится находить основания жизненных поступков. Кто он? Какую роль выполнил в игре? Почему он проиграл или выиграл, и от чего это зависело?

Ориентация на гуманистический характер игр

Для эффективного педагогического влияния игры на ее участников необходимо согласовывать действия, просчитывать складывающиеся отношения, анализировать причинно-следственные связи возникающих конфликтов и проблем. Необходимо не попытка наставника средствами игры передать свои установки, а попытка введения в игру гуманистических элементов коррекции отношения.

Создание ситуаций социального выбора

Одной из основных составляющих процесса социальной и профессиональной адаптации является ситуация социального выбора.

Т. В. Машарова обосновала принцип социальной доминанты. *Под ситуативной доминантой она понимает актуализированное внутреннее состояние человека, создаваемое посредством взаимоотношения и взаимодействия его с объектами внешнего мира (воспитателем, воспитанниками, событиями настоящего и др.) в конкретный момент.*

В ситуации выбора актуализируется сам выбор. Для того чтобы появилась возможность выбора, должны быть варианты, которые могут задаваться ситуацией по-разному:

— могут быть четко определены, и тогда следует провести операцию выбора;


— могут только предполагаться, и тогда их требуется найти;

— могут присутствовать как ощущение, что нужно что-то предпринять.

Ситуация выбора — это совокупность обстоятельств внешнего мира и внутреннего состояния человека, на фоне которых актуализируется необходимость поиска и выбора одной из скрытых или явных альтернатив.

Существует внешняя свобода, когда ограничения определены извне, и внутренняя свобода, когда границы меры для себя определяет сам человек. Отсюда важнее не подарить человеку внешнюю свободу, а помочь обрести внутреннюю свободу. Необходимо предоставление разумной свободы — для того, чтобы человек мог самостоятельно осознать собственные цели, так как они являются составным качеством самоопределения.

Исследования Т. В. Машаровой показали, что, создавая ситуацию выбора, мы ставим личность перед необходимостью самоопределиться в своих интересах, в своих возможностях — иными словами, определить ближайшую зону своего развития.



Поэтому именно наставник создает ситуации выбора и с их помощью задает общую направленность деятельности воспитанника, давая ему в этой деятельности широкий спектр выбора для удовлетворения самых разнообразных интересов. Однако, получая свободу выбора, воспитанники могут употребить свободу с пользой для себя и для дела, а могут использовать ее для удовлетворения примитивных потребностей. Поэтому сопровождающему не стоит предоставлять неограниченные возможности для исполнения любых желаний сопровождаемого.

Следовательно, ситуации выбора будут развивать воспитанника, если они не просто находятся в зоне его интересов и сиюминутных потребностей, а создают условия для расширения интересов и развития потребностей.

Выбор не может существовать вообще, он непременно должен быть направлен на какой-то предмет (материальный или духовный). Овладеть предметом выбора можно только в процессе деятельности. Включая ситуации выбора в воспитательную деятельность, педагог повышает «субъектность» воспитанника. Равным же педагогу субъектом деятельности воспитанник становится, если он может реально взять на себя функции наставника, что бывает крайне редко.

Таким образом, субъектом выбора может быть только субъект деятельности. А это значит, что личность должна уметь определить для себя цель, найти средства для достижения этой цели и нести ответственность за результат своих действий перед обществом и перед самим собой.

Давая знания, формируя определение умения, мы помогаем молодому человеку распределить для себя значение тех или иных понятий, что позволяет ему успешно справиться с деятельностью, и именно успешность настоящей деятельности дает возможность для расширения свободы выбора для воспитанника. Ставя его в ситуацию выбора, мы позволяем ему формироваться как индивидуальности.

Предоставление личности свободы не означает снятие всяких ограничений — только внешнюю свободу, которая легко

переходит в производ; гораздо более необходимо дать воспитаннику знание самого себя и окружающего мира и умение реализовать себя в деятельности, то есть внутреннюю свободу.

Ситуация выбора при разумном педагогическом управлении позволяет поставить выпускника детского дома или школы-интерната в позицию субъекта деятельности и оказывать развивающее влияние на его личность.

При этом личностно значимая ситуация выбора как основа ситуативной доминанты должна отвечать следующим требованиям:

— данные ситуации должны находиться в зоне интересов воспитанника, давать импульс к расширению этих интересов и направлять деятельность в зону ближайшего развития;

— эти ситуации должны постепенно включаться в систему жизнедеятельности воспитанника по мере развития его способности функционировать в качестве субъекта деятельности, т. е. уметь определять для себя цель, находить средства и нести ответственность за результат деятельности;

— ситуации выбора должны быть включены в систему реальных отношений и деятельности молодого человека, т. е. он должен получать реальное переживание за последствия своего выбора, что позволит ему выработать собственную систему ценностей;

— произвол воспитанника не должен быть ограничен произволом взрослого, он может быть ограничен объективными обстоятельствами;

— основанием для расширения свободы выбора должна быть успешность деятельности, следовательно, расширение свободы выбора должно сопровождаться формированием знаний, умений и навыков, необходимых для овладения той или иной деятельностью;

— несформированность качеств субъекта деятельности делает сопровождаемого и сопровождающего неравными в ситуации выбора в смысле ответственности за результаты деятельности. Поэтому должны быть продуманы механизмы защиты воспитанника от собственных ошибок.

Социальные и профессиональные пробы

В процессе освоения системы социальных ролей человек определяет содержание роли и способ поведения в ней. Большое значение здесь имеют социальные пробы (о них шла речь в первой главе). Именно они дают возможность охватить большой спектр возможных ролей и позиций, попробовать себя в них и оценить свои возможности. Социальные пробы охватывают все сферы индивидуальности человека и большинство его социальных связей. В процессе развития этих сфер у молодых людей формируется определенная социальная позиция и социальная ответственность, которые становятся основой для их дальнейшего вхождения в социальную среду.

Социальные пробы отличает такая характерная черта, как целенаправленность их создания. Они не являются случайным обстоятельством жизни, а представляют собой продуманные ситуации. Даже если социальная проба имеет компонент стихийности, то он тоже становится предусмотренным и обдуманым педагогическим элементом. Вследствие этого необходимым в структуре создания системы социальных проб является субъект сопровождения как ее создатель и источник педагогического влияния на социальное самоопределение подростков. Вступая во взаимодействие с молодым человеком, педагог организует ситуацию социальной пробы, которая для воспитанника может казаться случайным стечением обстоятельств.

Задания, предлагаемые воспитанникам, можно классифицировать по степени открытости альтернативы.

1. *Явные ситуации социального выбора.* Эти ситуации характеризуются тем, что альтернатива сразу становится видимой человеку, который с ней сталкивается. Это дает возможность обдумать возможные варианты решений, оценить их с точки зрения индивидуальной системы ценностных ориентаций. Однако открытый характер альтернативы может вызвать у человека психологические осложнения, связанные со страхом выбора.

2. *Реальные.* Содержание ситуации взято из реальной жизни или характеризует реалистичные события действительности.

3. *Сказочные.* Ситуация социального выбора взята их сказок или имеет сказочный характер содержания.

4. *Художественные.* Содержание заданий взято их литературных источников или имеет явный художественный характер (у содержания события исторический контекст, в ситуации присутствуют литературные герои и т. д.).

После знакомства с содержанием дилеммы ситуации происходит осознание цели социального выбора. Реализации данного этапа могут способствовать следующие формы работы.

1. Предвидение результата разрешения ситуации, которое происходит в процессе свободной дискуссии. Осознание возможного результата (особенно если он может оказаться негативным) актуализирует необходимость совершения осознанного социального выбора, и в первую очередь выдвижение цели этого выбора.

2. Актуализация жизненного опыта воспитанника («со мной был такой случай, и это закончилось...»), «такой случай произошел с моей подругой...») происходит в свободной беседе, которая может обозначить необходимость определения цели социального выбора и обдуманное его совершение.

3. Проведение параллели с художественным произведением или историческим событием в форме рассуждения, которая также может показать значимость решения ситуации и обдумывание ее цели.

На этапе ознакомления с возможными альтернативами в ситуации социального выбора обозначаются варианты, из которых человек может выбрать соответствующий поставленной цели социального выбора. Реализация данного этапа возможна в следующих формах.

1. «Мозговой штурм» — представляет собой произвольное называние возможных вариантов решения членами группы.

2. Называние вариантов решений «по цепочке».

3. Работа в микрогруппах, каждая из которых предлагает свои варианты решения. Озвученные варианты обобщаются в единый список.

Работа этого этапа направлена на формирование умения видеть альтернативы, превращение неявных дилеммных ситуаций в явные.

Осознав возможные варианты решения, воспитанники непроизвольно начинают их оценивать на основе имеющихся знаний о системе социальных отношений, условий ситуации и ценностных ориентаций.

Здесь возможна помощь воспитателя в осуществлении выбора, которая может выражаться в разных формах.

1. Расширение знаний о системе социальных отношений, содержании социальных ролей, условиях входа из ситуации.

2. Диагностическая беседа или применение исследовательских методик, направленных на выявление склонностей и потребностей воспитанника, его личностных особенностей (темперамент, профессиональные склонности, рекомендуемая профессиональная ориентация и т. д.).

Более глубокому осознанию содержания возможных альтернатив может способствовать организация их проживания. Это может быть выражено:

— в принятии на себя той или иной социальной роли с определенной содержательной наполненностью и проигрывании ситуации в этой роли;

— в проигрывании возможного решения дилеммной ситуации;

— в проигрывании ситуации с готовым решением, которое помогает осознать, совпадает или не совпадает собственное мнение с предложенным вариантом решения;

— в проговаривании результатов выбора каждой из найденных альтернатив.

После осознания вариантов выбора воспитанники осуществляют этот выбор.

В качестве заключительного этапа в цикле деятельности воспитателя по формированию готовности подростка к социальному самоопределению выделяется этап стимулирования рефлексии. Обозначение данного этапа в качестве самостоятельного, с одной стороны, закономерно, с другой — доста-

точно условно. Закономерно оно потому, что позволяет обозначить итог всего процесса совместной деятельности, а условно потому, что процессы анализа и рефлексии совместной деятельности, группового и индивидуального состояния и социального выбора подростков были необходимыми компонентами каждого из рассмотренных нами этапов.

Моделирование социальных и профессиональных ситуаций

«Имитация» — слово латинского происхождения. Оно означает «подражание кому-либо, чему-либо»¹⁰. Этот термин первоначально получил распространение в сферах театральной деятельности и военного искусства.

В отечественной психолого-педагогической науке интерес к имитационным средствам появился давно. Об этом свидетельствует опыт К. С. Станиславского и его последователей в области театральной педагогики, А. С. Макаренко, В. Н. Сороки-Росинского, С. Т. Шацкого и других педагогов-практиков 1920—1930-х годов. Повествуя о процессе подготовки актера, К. С. Станиславский неоднократно обращал внимание на огромный потенциал имитации. В этой связи он подробно анализирует два типа действий (ситуаций) — «если бы» и «предполагаемые обстоятельства». В результате он приходит к выводу, что действие должно быть внутренне обосновано, логично, последовательно и возможно в действительности. Через «если бы» нормально, естественно, органически, сами собой создаются внутренние и внешние действия. «Если бы» является рычагом, переводящим нас из действительности в мир, в котором только и может совершаться творчество. Секрет силы воздействия «если бы» и в том, что оно не говорит о реальном факте, о том, что есть, а только о том, что могло бы быть, «если бы». Это слово ничего не утверждает. Оно лишь предполагает, оно ставит вопросы на разрешение. Поэтому решения достигаются без насилия и без обмана. Оно вызывает внут-

¹⁰ *Военный энциклопедический словарь.* — М., 1984. — С. 188.

ренную и внешнюю активность и тоже добивается этого без насилия, естественным путем¹¹.

«Предполагаемые обстоятельства», по К. С. Станиславскому, являются вымыслом воображения. Они призваны дополнять «если бы», развивать, разворачивать любое действие, усложнять проблему, оставляя ее жизненной. «Предполагаемые обстоятельства» учат находить адекватное ситуации решение, учат пониманию зависимости правильности выбора от умения анализировать и учитывать множество факторов.

В социальном закаливании имитация выполняет именно функцию ориентирования в будущих жизненных сложностях. Она не только преследует утилитарные цели выработки конкретных социальных умений, а требует их осознанного освоения как элемента сложной системы социальных действий, лежащих в основе этих действий и социальных отношений.

Д. Н. Кавтарадзе считает, что «по мере усложнения наших знаний о мире, увеличения необходимой для жизни в обществе информации и при сокращении времени на ее освоение возрастает роль имитации в обучении и воспитании...»¹². Потенциал имитации он видит:

- в погружении человека в освоение социальных отношений с учетом его психофизических особенностей и потребностей;
- в овладении человеком способами хранения, передачи и извлечения смыслов;
- в личностной включенности.

Все это вместе взятое позволяет считать, что имитационные методы — важнейшее средство социального закаливания, а их грамотное использование — одно из основных условий осуществления этого сложного процесса в подростковом возрасте, так как имитационная деятельность ставит воспитанника перед необходимостью вести себя так, как будто желаемые качества, способности у них достаточно развиты. Следова-

¹¹ См.: Станиславский К.С. Моя жизнь в искусстве. — М., 1962.

¹² Кавтарадзе Д.Н. Обучение и игра. Введение в активные методы обучения. — М., 1998. — С. 37.

тельно, юношам и девушкам приходится на основе прошлых успехов или неудач, в зеркале реакции окружающих вести себя таким образом, словно желаемые качества у них уже есть.

Упражнения, заключенные в имитационной деятельности, обеспечивают неоднократное повторение отдельных, наиболее сложных проявлений желаемых качеств и создают условия для их освоения и интеграции в свой социальный опыт.

Педагогической моделью имитационного средства, в процессе использования которого происходит социальное закаливание, может стать социально ориентирующая ситуация, которая требует от человека поиска варианта решения определенной проблемы, оценки его с точки зрения собственных убеждений (принципов) и субкультуры социума.

Социально ориентированная ситуация по содержанию позволяет сформировать умения:

- слушать;
- воспринимать происходящее;
- адекватно реагировать на изменения;
- высказывать свое мнение;
- уважительно относиться к другим людям и самому себе;
- искать точки соприкосновения и пересечения интересов, формировать готовность к социальному консенсусу.

Достигается желаемый результат за счет потенциала естественности, заключенной в такого рода ситуациях. Постановка задач, выполнение заданий стимулируются динамикой предлагаемого воспитаннику сюжета, интересными, конструктивными, генерирующими опыт личности, оказывающими личную поддержку элементами данного сюжета.

Реальное ознакомление с условиями трудоустройства, профессиональными отношениями и производственной деятельностью

Феномен влияния среды на воспитание и развитие личности давно волновал педагогов разных стран. Теоретики и практики в результате пришли к ряду интересных выводов.

Прежде всего, о том, что среда — «это вещество, которое заполняет определенное пространство»¹³; «это окружение, совокупность природных условий, в которых протекает деятельность человеческого общества, организмов»¹⁴; «это окружающие социально-бытовые условия и совокупность людей, связанных общностью этих условий»¹⁵; «это то, среди чего пребывает субъект, посредством чего формируется его образ жизни, что опосредует его развитие»¹⁶.

Воздействие среды на подростка может быть разным: положительным, нейтральным, отрицательным. При этом личность не только усваивает ее влияния, но и оказывает ей сильное сопротивление.

Отношения ребенка со средой опосредуются взрослыми и имеют различные формы взаимодействия на разных возрастных этапах. Причем степень влияния среды во многом зависит от ее восприятия ребенком, его отношения к ней.

Еще в 60-е годы XIX века прогрессивные отечественные педагоги обращали внимание на особенности воздействия детской среды, среды сообщества на ребенка. Они указывали на особые отношения товарищества, сопереживания, взаимопомощи, корпоративного духа в школе, которые существенно влияют на нравственную атмосферу, интеллектуальную силу ребенка, характер общественного мнения, социальные нормы, настроение, комфорт членов сообщества. Об этом достаточно убедительно в свое время писал Л. Н. Толстой, анализируя опыт Яснополянской школы, называя это «духом школы», «духом единения», «школьной средой».

Современная теория среды Ю. С. Мануйлова признает, что путем подбора нужных параметров, приготовления определенных действий, через поиск «резонансных зон», практику

¹³ Ожегов С.И. Словарь русского языка. — М., 1990. — С. 758.

¹⁴ Семенов В.Д. Социальная педагогика: история и современность. — Екатеринбург, 1995. — С. 52.

¹⁵ Энциклопедический словарь. — М., 1984. — С. 1256.

¹⁶ Мануйлов Ю.С. Средовой подход в воспитании: автореф. дис. ... д-ра пед. наук. — М., 1998. — С. 16.

типологически выверенного «укалывания» среды в нужное время и в нужном месте можно, во-первых, проектировать окружающий воспитанника мир, во-вторых, разумно использовать его потенциал для формирования социально устойчивой личности.

При таком подходе среда характеризуется как совокупность неких ниш и стихий, среди которых и во взаимодействии с которыми протекает жизнь детей. Ниша определяется как пространство возможностей, позволяющее детям удовлетворять свои потребности.

Под стихией Ю. С. Мануйловым понимается «неорганизованная, ничем несдерживаемая сила... в виде информационного потока, волны интереса к чему-либо... колебаний настроения, возбуждающих импульсов, захватывающих и прочих вибраций».

Среда, обладая принуждающей силой, игрой своих стихий вынуждает молодых людей следовать коридором возможностей благодаря использованию и сочетанию многообразия таких действий, как:

— *стратегические* — восстановление, воспроизводство, воссоздание чего-либо;

— *тактические* — порождающие, сдерживающие, упреждающие, поддерживающие, разрушающие;

— *операционные* — оформление, ознакомление, оценивание.

С их помощью формируется и развивается эмоциональный (сопереживание, сочувствие, сострадание) и волевой (сотрудничество, созидание, сопротивление, содействие) компоненты.

Опыт свидетельствует, что при нарушении этих правил появляется чувство надвигающейся опасности, растет тревожность, ощущение угрозы со стороны участников социального взаимодействия, появляется и закрепляется «оборонительная» реакция, искажается цель и, соответственно, результат, вступает в силу не адекватный ситуации механизм психологической защиты, самосохранения, изменяющий в противоположную сторону от ожидаемого характер социального поведения, действий субъекта.

Если признать, что среда — данность, которую можно просто учитывать, использовать, то пространство — это результат совместной созидательной деятельности, интегрирующий, с одной стороны, действия взрослых и детей в образовательном процессе, с другой — объединяющей отдельные элементы конкретной среды, устанавливающей некую гармонию ниш и стихий в ней. Более того, пространство обладает большим потенциалом для инициирования позитивного настроя в отношениях.

Пространство стимулирует взаимодействие, так как, имея четкие контуры допустимого в отношениях, рождает у каждого члена социального сообщества ощущение своей освоенной территории, на которой все ответственно за происходящее.

Таким образом, пространство, как бы сдерживая в допустимых пределах среду, делает ее своим содержанием. Естественно, пространство, как и составляющая его среда, будут напоминать мозаичный рисунок с различными оттенками цветовой гаммы. Но с помощью разнообразных средств, и в первую очередь социального закалывания субъектов социально-педагогической деятельности, возможно создать преобладание в нем доброго, человеческого, разумного, что позволяет воспитаннику, столкнувшись с жизненными трудностями, успешно преодолевать их, иметь надежный инструментарий для переноса опыта разрешения проблем в будущую самостоятельную жизнь.

Для оказания помощи выпускнику детского учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в выборе рабочего места и включении в процесс производственных отношений важно ввести его в соответствующую среду. С этой целью сопровождающий может проводить специальные экскурсии.

Сущность экскурсии заключается в том, что это — одна из форм познания окружающего мира, состоящая из синтеза двух элементов: показа заранее подобранных объектов восприятия в социальном или природном окружении и рассказа о них, самостоятельной работы, в том числе исследовательского характера. При отсутствии показа экскурсия превращается в лекцию или беседу. При наличии только показа экскурсия превращается в механическое созерцание объектов.

Экскурсия, предоставляя подростку возможность соприкоснуться с реальной жизнью, сопоставить полученную информацию с действительностью, осознать синтез теории и практики, имеет все шансы стать событием в его жизни. Ее особенности и условия проведения позволяют оказать воздействие на эмоциональную сферу экскурсанта.

Производственные экскурсии на промышленные или сельскохозяйственные предприятия и объекты могут одновременно решать несколько задач, а не только знакомить учащихся с технологическими процессами промышленного и сельскохозяйственного производства в связи с изучением соответствующих тем школьного курса.

В методике проведения экскурсии выделяют несколько этапов.

Первый этап — определение темы экскурсии, ознакомление с ее содержанием. Ориентировка в конкретном содержании темы позволяет разработать целевую установку экскурсии, ее научную концепцию. В это понятие входит определение актуальности темы, основных проблем, задач, характера и назначения экскурсии.

Следующие этапы — составление плана экскурсии и собственно экскурсия. План проходит несколько ступеней, на каждой из которых уточняется и углубляется. Тщательно изучается экспозиция, основное внимание уделяется музейным предметам. Разрабатывается структура экскурсии, выделяются подтемы, устанавливается их порядок, который становится основой маршрута по залам. Затем для каждой части экскурсии намечаются объекты показа. Наставник творчески отбирает, а иногда по-иному группирует экспозиционный материал — с учетом требований экскурсионного метода и восприятия воспитанником.

Последний этап — работа по закреплению экскурсионного материала.

Диагностика оценки воспитанником выбранного решения и способа его исполнения

Диагностика оценки воспитанником выбранного решения и способов его исполнения предусматривает использование

разнообразных рефлексивных методик. Рассмотрим примеры некоторых из них.

«Круг», представляющий собой групповую форму работы по осознанию проведенного занятия, совершенного выбора. Эта форма работы предоставляет возможность выразить эмоции по поводу проведенной групповой работы, эмоционально завершить цикл деятельности с предложенными ситуациями социального выбора. Проговаривание своих мыслей и размышлений по поводу прошедшего дела способствует более глубокому осознанию совершенного выбора и обоснований принятого решения.

Сопоставление собственного мнения подростка с предполагаемым мнением ближайших взрослых. Например: спрашивая мнение воспитанников о событиях дня, предлагаем представить мнение по поводу этих же событий воспитателя (педагога-организатора, методиста, завуча, социального педагога воспитательного учреждения и т.д.) и сравнить свое видение события с видением взрослого. Результатом этого упражнения, как правило, становится вывод ребят о том, что мнения взрослых не совпадают с их собственными.

Такое упражнение помогает понять, что каждый человек имеет право на собственное мнение и это не значит, что оно единственно верное из всех существующих, в том числе и мнение взрослых людей.

Самостоятельное проведение сопровождаемым рефлексии события или дня с позиции воспитателя. Указанное упражнение помогает представить себя в роли взрослого, увидеть «плюсы» и «минусы» его социальной роли, понять, что более опытный старший тоже испытывает затруднения и что он так же, как и другой человек, может быть неправ.

Игра «Продолжи предложение». Сначала ребятам предлагается высказать свое мнение по вопросу, а затем попросить представить себе мнение других людей (в том числе — взрослых) и озвучить его. Например:

- если бы ты был..., то...;
- я люблю лагерь (школу) за то, что...;
- я приехал сюда затем, чтобы...

Игра «Фильм». Описать фильм о своей жизни. Педагог зачитывает фразы, а подростки стараются представить себе: где происходит событие? как называется фильм? каков жанр? каков сюжет? кто главные герои? кто второстепенные персонажи? кто постановщик картины? что чувствуют зрители, когда смотрят фильм? какова кульминация сюжета? чем заканчивается картина? какова мораль? выводы; что чувствуют зрители по окончании фильма?

Подобное упражнение можно проводить в модификации «Книга» («Если бы о Вас писали книгу, то получилось бы следующее...»).

«Календарь радости». Методика «Календарь радости», разработанная И. С. Шемет¹⁷, может быть использована как для групповой, так и для индивидуальной работы. Это универсальная развивающая методика, направленная на повышение эмоционального тонуса воспитанника. Умение видеть хорошее в жизни, делать акцент на радостном, приятном повышает адаптивные возможности человека, улучшает настроение, дает энергию, чтобы справиться с негативными эмоциями, которые неизбежно переживает подросток. Удержание в сознании определенной позитивной информации придает смысл и содержание жизненному опыту, изменяет поведение.

Анализ содержания «Календаря радости» может проводиться по нескольким параметрам.

1. Динамика содержания календаря:

- увеличение количества, умножение радостей;
- селекция (дробление единиц радости, внимание к мелочам);
- интеграция в радость («глобальные» радости, ощущение полноты жизни).

2. Фактология содержания календаря (какие стороны реальности значимы для воспитанника):

- любовь и одобрение взрослых;
- общение (игры) со сверстниками;

¹⁷ См.: Шемет И.С. Дневниковая методика «Календарь радости». — Кострома, 1996.

- успехи в школе;
- подарки;
- «духовная пища» и др.

По содержанию календаря можно судить о сферах жизнедеятельности воспитанника и их воздействии на личность молодого человека.

Календарь заполняется ежедневно в течение трех недель. Подобные «погружения» в радость можно рекомендовать 3—4 раза в год.

Выпускник детского дома обращает внимание на те события дня, которые ему понравились, приятно тронули, удивили, согрели душу. Он может вспоминать ласковые слова, которые слышал в свой адрес или сам сказал кому-то. То есть все, что было хорошего, светлого, радостного, можно записать в этот календарь. Прямо на глазах происходит преобразование обычного жизненного опыта в творческий процесс. После завершения оформления календаря проводится беседа с подростками, в ходе которой выясняется, например, к чьей радости ему хотелось бы присоединиться и почему; чья радость похожа на его, каких радостей человек ждет больше и почему и т. п. В ходе такого занятия происходит самораскрытие подростка, принятие себя и других, раскрытие творческого потенциала.

Прогнозирование будущих событий

Событие является главным элементом человеческой жизни. «Со-бытие» есть то, что развивается и развивает; результат развития есть та или иная форма субъектности. Событие — это то обстоятельство или совокупность обстоятельств, которое или которые вызывают эмоциональное отношение к происходящему. Событие становится фактом истории, а по отношению к конкретному человеку — фактом его биографии. При этом человек сразу чаще всего не может дать адекватную оценку происходящему. Его жизнь можно представить как сложную линию, у которой две крайние точки: рождение и смерть. А между ними происходит множество других событий

различной эмоциональной окраски, которые оставляют след в его памяти или проходят бесследно.

Все события, которые происходят с молодыми людьми или вокруг них, можно классифицировать по разным основаниям.

В классификации событий за основу может быть взято *отношение молодого человека к происходящему событию*. В рамках этой классификации выделяются следующие группы событий:

- событие для молодого человека не значимо;
- событие вызывает ситуативные эмоции;
- событие вызывает достаточно длительные переживания;
- событие, которое вызывает стресс.

Социально-педагогическое сопровождение предполагает не только помощь и поддержку молодому человеку в период события, но и прогнозирование событий его жизни.

Операционный состав прогностической деятельности складывается из действий. Действие как единица прогностической деятельности интересна тем, что в процессе овладения им происходит формирование соответствующих психических способностей.

1. *Установление причинно-следственных связей.* Возможность познания будущего осуществляется именно благодаря объективно существующей причинно-следственной зависимости явлений и процессов.

В закономерно развивающихся причинно-следственных отношениях зафиксированы временные отношения явлений объективного мира. Причина обращена к прошлому, а следствие — к будущему. Закономерная устойчивая причинно-следственная связь, существующая всегда в потоке времени, позволяет осуществить в познавательной деятельности переход от знания прошлого, к настоящему и будущему.

Установление причинно-следственных связей происходит через анализ и синтез:

— *анализ* — это мысленное расчленение предмета, явления, ситуации и выявление составляющих его элементов, частей, моментов, сторон; анализом мы вычленим явления из тех

случайных, несущественных связей, в которых они часто даны нам в восприятии;

— *синтез* восстанавливает расчлененное анализом целое, вскрывая более или менее существенные связи и отношения выделенных анализом элементов.

2. *Реконструкция и преобразование представлений.* Возможности познания будущего заключены в активной, преобразующей сущности человеческого сознания. Это тесно связано с целеполаганием. Именно благодаря активному, целенаправленному преобразованию знаний о прошлом возможно получить новое знание — знание будущего, его смысл.

Будущее конструируется, проектируется, создается самим субъектом на основе преобразования, поэтому действия по преобразованию знаний — одни из прогностических действий, составляющих содержание процессов воображения. Творческое преобразование образов прошлого и настоящего приводит к получению нового образа, не существовавшего ранее. Через такой результат будущее как бы переходит в настоящее.

3. *Выдвижение и анализ гипотез.*

Гипотеза — форма развития знаний в любой отрасли. Она включает, с одной стороны, знания о прошлом (фактически случившемся), с другой — знание, которое не имеет достоверного объяснения. Как форма познания будущего гипотеза наиболее полно и точно отражает его специфику, учитывая его относительную достоверность, вероятностный характер, различную перспективность.

Й. Лингарт полагал, что неотъемлемой составляющей гипотезы является целевая установка, ориентированная на конечный результат решаемой задачи. Формирование, выбор или отказ от гипотез выполняют те контрольные механизмы, которые выступают в форме осознанных оценок хода решения проблемы. В связи с чем становятся возможными поправки, изменения в направлении поиска нужной информации вплоть до отказа от одного предложения и генерирования другого. Выпускники детских учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, должны, с одной сторо-

ны, прогнозировать трудоустройство как факт жизненной биографии, с другой — генерировать различные предположения о его вариантах на основе имеющегося опыта.

Следующий процесс — верификация и проверка, когда реальные результаты действий сличаются с результатами предвосхищения, а сами гипотезы верифицируются.

Верификация гипотез складывается из двух фаз:

1) субъект интерпретирует вероятностные решения в терминах гипотезы;

2) субъект стремится увеличить свою уверенность в истинности гипотезы, сопоставляя с ней вновь поступающую информацию.

Й. Лингарт полагал, что «гипотезы — суть формы антиципации, благодаря которой субъект переходит от ситуационного анализа к целевому решению. Гипотеза есть вероятностный преобраз, модель правильного решения».

Далее, по мнению психолога, механизм выработки гипотез продолжается тем, что субъект стремится к конечной цели, которая действует как организующий фактор при переработке информации, получаемой путем знакового и реляционного анализов.

Й. Лингарт был убежден в том, что активный поиск критериев есть основа возникновения гипотезы, неотъемлемой составляющей которой является целевая установка, ориентированная на конечный результат решаемой задачи. Формирование, выбор или отказ от гипотез, их селекцию выполняют те контрольные механизмы, которые выступают в форме осознанных оценок хода решения проблемы. В связи с чем становятся возможными поправки, изменения в направлении поиска нужной информации вплоть до отказа от одного предположения и генерирования другого.

В процессе трудоустройства и профессиональной адаптации выпускники детских учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, должны, с одной стороны, прогнозировать их как факт жизненной биографии, с другой — генерировать различные предположения об их вариан-

тах на основе имеющегося опыта трудовой и профессиональной деятельности.

4. *Планирование.* Планирование также относится к прогнозическим действиям. Впервые оно стало объектом внимания Ю. Галантера, Дж. Миллера, К. Прибрама, которые назвали планом «всякий иерархически построенный процесс в организме, способный контролировать порядок, в котором должна совершаться какая-либо последовательность операций».

С. Архангельский выделил несколько форм плана:

1) *ориентировочное планирование*, связанное с «мысленным взвешиванием» своих ресурсов и возможности достижения цели;

2) *организационное планирование*, направленное на поиск путей повышения эффективности и качества (с «умственными экспериментами»);

3) *планирование исполнения*, то есть мысленное построение процесса деятельности, включающее определенную последовательность переходов от планов деятельности в целом к отдельным заданиям, от заданий к действиям, от действий к операциям (детализация плана);

4) *корректировочное планирование*, осуществляемое по ходу деятельности.

По мнению Б.Ф. Ломова и Е.Н. Суркова, план следует представлять в качестве совокупности подцелей, особым образом взаимосвязанных между собой и находящихся в иерархических отношениях. Они считают, что всякий план как некая метапрограмма, регулирующая направление и последовательность действий, гибок и подвижен. При определенных условиях они контролируются человеком по типу рефлексивной саморегуляции.

Эффективность самоконтроля именно на уровне рефлексивного отражения зависит от ряда индивидуальных особенностей субъекта:

— соответствие всех пунктов плана намеченной цели (планы без цели теряют свой смысл, так как исчезает образ будущего результата, к которому должны вести планируемые действия);

— логичность и последовательность пунктов плана, их соответствие предварительно выявленным причинно-следственным знаниям и закономерностям, сформулированной гипотезе.

Кроме перечисленных приемов прогнозирования жизненных событий можно использовать и различные игровые методы. Приведем их примеры.

Методика «Я и мой жизненный путь»

Методика предполагает индивидуальное письменное изложение воспитанником собственной истории жизни.

Цель: направить внимание воспитанника на его собственную историю жизни, для уяснения того, каким образом условия быта, события и люди повлияли на его жизнь.

Инструкция.

1. Кратко опишите внешние события своей жизни (время и место рождения, национальность, социально-экономическое положение семьи, число братьев и сестер, каким по счету родились вы, общие социальные условия, в которых жили). Как эти внешние обстоятельства повлияли на ваше развитие?

2. Опишите свою биографию: либо в хронологическом порядке, рассказывая о своей жизни год за годом, либо с того момента, который является для вас значимым.

3. Описывая свою жизнь, будьте откровенным и беспристрастным, не бойтесь предстать в невыгодном свете. Обратите внимание на те моменты своей жизни, которых стесняетесь: их осмысление поможет многое понять, лучше осознать свою жизнь и найти конструктивные способы отношений с собой и другими, стать более успешным.

4. Завершите сочинение ответом на два вопроса: «Вы принимаете свой жизненный опыт или относитесь к нему отрицательно?», «В чем, на ваш взгляд, состоит глубокое значение и предназначение вашей жизни?»

Опорные вопросы.

1. Каким вы были в разные периоды своей жизни?

2. В какую сторону вы изменились с тех пор?

3. Воспринимали ли вас окружающие так же, как вы воспринимали себя?

4. Какие «маски» вы носили? Как искажали свою истинную натуру, чтобы быть принятым окружающими?

5. Подумайте, как бы вы назвали книгу о своей жизни, если бы решили написать ее? Придумайте сказку о своей жизни и проиллюстрируйте ее рисунками.

Методика «Встреча с репертуаром ролей»

Цели:

— стимулировать осмысление репертуара ролей, которые человек исполняет в своей жизни, рассмотреть историю их возникновения;

— помочь выделить свои основные жизненные роли и понять связанные с ними права и обязанности;

— прояснить отношение (как собственное, так и окружающих) к этим ролям и определить непродуктивные для культурного человека роли.

Инструкция.

Педагог просит воспитанника назвать наиболее важные роли в его жизни. Каждую роль символизирует пустой стул. Можно так расставить стулья, что самые важные роли окажутся ближе к выполняющему задание человеку, менее важные — дальше.

Затем специалист обращается к воспитаннику с просьбой выбрать «вспомогательных» лиц для представления ролей и разместить их на стульях в соответствии с порученными им ролями. Теперь участвующих «вспомогательных» лиц просят высказать свои мысли вслух и одновременно (если они того пожелают) убедить друг друга в том, что их роль самая важная, и показать, почему именно ей должно быть отдано предпочтение.

Сначала человеку предлагают понаблюдать за разворачивающимся «хаосом ролей». Однако по мере развития и обсуждения действия его можно попросить поменяться ролями с одним или несколькими «вспомогательными» лицами и разобратся в ситуации. Именно от действий самого человека и последующего осмысления ситуации во многом зависит развитие сцены.

Методика «Прогнозирование будущей карьеры»

Цель: стимулировать прогнозирование основных событий профессиональной жизни в контексте ожидаемых жизненных перемен.

Инструкция.

Нарисуй линию — это линия жизни. В жизни каждого человека предопределены только два события: рождение и смерть. Все остальное зависит от того, как сам человек распорядится ею: ее продолжительностью, траекторией, как наполнит значимыми, волнующими событиями.

Узловые жизненные события — этапы карьеры

Рождение ===== *Смерть*
Цель жизни и ценностные ориентации

Задания выпускнику детского учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей:

- Сформулируй цель своей жизни (или своего ближайшего будущего), ценностные ориентации и основанные на них жизненные принципы.

- Определи, какие варианты достижения этой цели возможны.

- Какие из них отвечают твоим интересам, возможностям социальной ситуации? Что ты должен сделать обязательно, потому что этого требуют нормы морали и права?

- Выбери наиболее оптимальное направление своего жизненного пути.

- Поставь конкретные задачи и рассмотри альтернативные способы их достижения.

- Определи на карте жизни основные вехи карьерного роста.

- Объясни, почему ты сделал именно такой выбор.

- Предположи, при каких условиях твой проект будет реализован.

- Кто или что может помешать реализации твоего замысла.

Методика «За и против»

Цель: формирование навыков рефлексивного ответственного поведения в ситуации социального выбора.

Инструкция.

Занятие проводится с группой воспитанников. Предварительно на стенах помещения на значительном отдалении друг от друга вывешиваются плакаты с надписями: «За», «Против» и «Слова не имею».


Наставник предлагает воспитанникам внимательно выслушать высказывание и согласиться или не согласиться с ним, заняв место у плаката с соответствующей записью. В случае затруднения человек встает около третьего варианта («Слова не имею»), временно лишая себя права участвовать в диалоге.

Ведущий подходит к каждому воспитаннику из первой и второй подгрупп и просит аргументировать свое решение. По-

сле окончания диалога он предлагает участникам упражнения изменить свое решение и, соответственно, перейти в состав другой подгруппы, прокомментировав свой новый выбор.

Примечание: другие упражнения на рефлекссию будут предложены в структуре каждого параграфа.

Обобщая сказанное, можно отметить, что субъекты социально-педагогического сопровождения процессов трудоустройства и профессиональной адаптации выпускников детских учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, располагают достаточно широким арсеналом средств для выполнения возложенных на них функций. Их выбор, с одной стороны, зависит от этапа сопровождения и его задач, с другой — от мастерства наставника, его творческого потенциала.



Глава II

СОЦИАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ ДЕТСКИХ УЧРЕЖДЕНИЙ ДЛЯ ДЕТЕЙ-СИРОТ

В данной главе раскрыта методика социально-педагогического сопровождения процессов трудоустройства выпускников детских учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей. Представлены задачи, содержание и формы взаимодействия патронатного воспитателя и воспитанника на пропедевтическом, актуальном и рефлексивном этапах рассматриваемого процесса.

Особое внимание уделено вопросу просвещения сопровождаемых в области трудового законодательства.

2.1. Оказание помощи выпускникам детских учреждений для детей-сирот в поиске рабочего места

Оказание помощи выпускникам в поиске рабочего места зависит от реализации различных средств, среди которых можно выделить информационные, коммуникативные и социально-психологические.

При этом на каждом этапе социально-педагогического сопровождения доминируют те или средства социально-педагогического сопровождения.

Пропедевтический этап социально-педагогического сопровождения процесса поиска рабочего места предполагает проведение субъектами социально-педагогического сопровождения детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, серии встреч по следующим вопросам.

1. *Что такое рынок труда?*
2. *Какую работу я ищу? Мои цели в поиске работы.*
3. *Что я могу предложить работодателю? Мой профессионально-психологический портрет.*
4. *Как искать работу? Моя стратегия и тактика поиска работы.*

В процессе ознакомления воспитанников с понятием рынка труда и его законами субъекты социально-педагогического сопровождения должны объяснить молодым людям, что «рынок труда» — место встречи спроса и предложения; это система способов, общественных механизмов и организаций, позволяющая продавцам (ищущим работу) найти работу, а покупателям (работодателям) найти работников для ведения производственно-коммерческой деятельности.

Воспитатели, психологи детских учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, волонтеры должны обратить внимание молодых людей на то, что рынку труда присущи определенные особенности, которые накладывают отпечаток на его функционирование и характер взаимоотношений (рис. 4).

Принимая решение о выборе профессии, месте работы, выстраивании профессиональной карьеры, человеку необходимо учитывать, каков спрос на специалистов, на те или иные услуги, товары, как он может измениться в будущем, то есть знать ситуацию на рынке труда и рынке профессий в данный момент и предполагать ее изменение в будущем.

Во время консультационных встреч необходимо указать на ряд особенностей рассматриваемого социально-экономического феномена.



Рис. 4. Рынок труда

1. *Неотделимость права собственности на товар «рабочая сила» от его владельца.* Труд представляет собой процесс расходования рабочей силы человека. Поскольку последняя неотделима от своего носителя, в процессе купли-продажи рабочей силы возникают особые отношения. Во время сделки, совершаемой на обычном рынке, покупатель платит установленную цену за приобретение прав собственности на покупаемый товар; на рынке труда этого не происходит.

2. *Большая продолжительность контакта продавца и покупателя.* На типичном рынке массовой материальной продукции и услуг контакт между агентами сделки обычно краток и носит сугубо обезличенный, деловой характер. Сделка, совершаемая на рынке труда, предполагает начало длительных отношений между ее агентами. Человек предстает на рынке труда во всей полноте своей личности.

3. *Наличие широкого круга неденежных аспектов сделки* (содержание и условия труда, гарантии сохранения рабочего места, перспективы продвижения по службе, профессиональный рост, микроклимат в коллективе и др.). Неденежные аспекты могут быть не менее, а в ряде случаев и более важны, чем размер заработка.

4. *Наличие большого числа институциональных структур особого рода* (система трудового законодательства, регламентирующая условия найма, оплаты и увольнения работников; различные учреждения службы регулирования занятости; государственные программы в области отбора персонала и занятости; профсоюзы и другие организации наемных работников различных уровней).

5. *Высокая степень индивидуализации сделок*. Они отличаются огромным разнообразием, поскольку каждый работник в своем роде уникален, а каждое рабочее место в той или иной мере отличается от другого и предъявляет к претендентам специфические требования.

Кроме сказанного, важно обратить внимание выпускников детских учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, на *специфику рынка труда в современной России*, которая проявляется:

1) в большей динамичности и лабильности (неустойчивости) по сравнению с прошлым периодом, когда простой рабочий мог стать руководителем предприятия или ведомства;

2) в существовании безработных как социальной группы, в числе которых могут оказаться и высококвалифицированные специалисты;

3) в ориентации на кадры, имеющие опыт работы в той или иной сфере производства товаров или предоставления услуг;

4) в предпочтении работников, стремящихся и способных к профессиональному саморазвитию.

В качестве одной из задач социально-педагогической пропедевтики можно рассматривать подготовку человека действия. При этом наиболее значимыми чертами такого человека становятся предприимчивость, инициатива, живой характер, умение общаться с людьми.

Конкурентоспособность становится все более актуальной проблемой во всех сферах социальной деятельности. Переход России к рыночным отношениям путем существенных преобразований в политической, экономической и нравственной сферах привел и к изменению основы социально-экономических отношений. Одной из характерных черт отношений в условиях рынка и главной движущей силой развития экономики является конкуренция.

Рыночные отношения — это совокупность экономических, правовых, социальных отношений между производителями и потребителями или между субъектами управления, протекающих в условиях конкуренции и многообразия форм собственности. Конкуренция в сочетании с антимонопольным законодательством и сосуществование различных форм собственности являются главными факторами экономии ресурсов, прогресса.

Важная составляющая конкурентоспособной личности — ее самореализация, сформулированная А. Маслоу в его теории мотивации. Рассматривая иерархию потребностей, он выделяет в качестве высших потребности в самоутверждении и самореализации личности. С учетом удовлетворения этих потребностей разработана система подготовки и переподготовки кадров ведущих в научно-техническом отношении фирм развитых стран. Так, в японской системе персонального менеджмента выделяются три основных аспекта подготовки кадров.

1. *Управленческий* — приобретение работниками знаний и навыков, необходимых для успешного функционирования производства и процветания фирмы.

2. *Личностный* — самоутверждение и самореализация работника в результате профессионального роста и карьерного продвижения.

3. *Социальный* — социализация личности и увеличение ее вклада в развитие общества.

Переход к рынку означает коренное изменение требований общества к системе образования. Воспитание в духе новой экономической культуры необходимо подчинить концепции «экономического человека» — рационального индивида,

имеющего стабильные предпочтения и стремящегося к максимизации собственной выгоды в условиях абсолютной полноты информации, свободы выбора и количественной оценки альтернатив. В основе этой концепции лежат: определяющая роль собственного интереса личности как мотива экономической деятельности, компетентность, рационализм, расчетливость, предприимчивость, готовность идти на риск и нести личную ответственность за свои действия.

Формирование конкурентоспособной личности предполагает достаточную информированность воспитанников о системе социальных отношений, наличие мотивов социальной деятельности и реальные действия подопечных, направленные на реализацию социальных интересов и потребностей личности, что находит отражение в трех основных критериях, свидетельствующих об эффективности этого процесса, а также об изменениях в социальной грамотности, деловой направленности и профессиональной активности молодых людей.

Социальная грамотность — это степень владения человеком умениями решать социальные проблемы в соответствии с нормами социальных отношений. Для приобретения достаточного уровня социальной грамотности необходимо владение правовыми, политологическими, психологическими знаниями, которые помогают члену общества регулировать свои отношения с другими людьми и обществом в целом.

Привыкнув к одному типу социальных отношений, человек, как правило, с трудом привыкает к другому. Одна из причин этого — та социальная грамотность, которой он овладел. Она является своеобразным языком социального общения.

Многие воспитанники детских учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, не понимают того, что надо искать работу и бороться за право занять то или иное место на службе, что квартиру надо не получить, а купить, что ругать власть можно, но нужно и участвовать в ее формировании, отвечая при этом за выбор, который делаешь. Появилась как бы новая азбука отношений, без овладения которой трудно адаптироваться к социальным отношениям.

Кроме того, что субъекты социально-педагогического сопровождения процесса трудоустройства выпускников детских учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, помогают сориентироваться воспитанникам на рынке труда, они должны помочь их ориентации на рынке профессий.

Во всем мире на рынке труда функционирует множество рынков профессий, например бухгалтеров, водителей и т. д. В этой ситуации продавцы — люди, имеющие одинаковую профессию, — предлагают свой труд *покупателю* с разными возможностями и условиями найма. Таким образом, можно сказать, что *рынок профессий* — это купля-продажа конкретного вида труда, когда свой труд предлагают продавцы (ищущие работу), имеющие одинаковую профессию.

В ситуации профессионального выбора, поиска рабочего места и планирования профессиональной карьеры молодым людям для общей ориентации в профессиях, которые требуются на рынке труда, нужно знать состояние российского и регионального рынков труда (перечни и рынки профессий), но еще важнее понимать рынок конкретной профессии, поскольку он позволяет выбрать уже конкретную *специальность* по профессии, оценить ее конкурентоспособность по разным признакам.

Ситуация на рынках профессий постоянно изменяется: на одни профессии спрос растет, а на другие падает, по третьим профессиям растет предложение и т. д.

Возможны следующие варианты.

1. Спрос на профессию отсутствует, т. е. нет заявок работодателя на эту профессию.

2. Спрос на профессию превышает предложение, т. е. число заявок от работодателя превышает число людей, желающих работать по этой профессии.

3. Спрос равен предложению, что бывает крайне редко.

4. Предложение превышает спрос, складывается обратная второму варианту ситуация.

Анализ состояния российского рынка профессий рыночной направленности позволяет утверждать, что в настоящее время на нем происходят глубокие перемены. Спрос на специалистов

различных профессий меняется в соответствии с изменениями в экономике.

Обозначился резкий поворот к сфере обращения (к сфере услуг, торговли, финансам, управлению). Спрос на специалистов этой сферы уверенно растет, и пик этого роста, по мнению многих экспертов, еще впереди. Сегодня спрос на *специалистов по продажам* значительно выше спроса на такие ранее популярные профессии, как *бухгалтер* и *аудитор*. Причем требуются не продавцы жевательной резинки или прохладительных напитков, а люди, способные торговать высокотехнологичной продукцией, например программным обеспечением или комплектами оборудования для различных предприятий.

Развитие рынка труда в России неизбежно приводит к появлению и широкому использованию различных и гибких форм занятости:

- временная работа;
- работа с различными режимами неполного рабочего времени;
- работа «за комиссионные» со свободным рабочим графиком;
- надомный труд;
- работа по договорам.

На пропедевтическом этапе социально-педагогического сопровождения процесса трудоустройства выпускников детских учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, важно ознакомить воспитанников с различными формами занятости и их спецификой.

Воспитанники должны понимать, что наемный труд в государственном секторе — это работа в государственных, бюджетных организациях. Например, административные и муниципальные органы, органы образования (школы, детские сады, профессиональные учебные заведения), органы здравоохранения (больницы, поликлиники и т.д.). Как правило, содержание работы, трудовые функции, должностные обязанности достаточно четко определены, как и зарплата, режим труда и отдыха (продолжительность рабочего дня, выходные, от-

пуск). Соблюдаются требования Трудового кодекса РФ (порядок приема и увольнения, перемещение внутри организации и т. д.), имеются социальные гарантии и льготы (оплачиваются больничные листы, отпуск и т. д.), работник чувствует правовую и социальную защищенность, но, как правило, зарплата в государственном секторе небольшая и рабочий день имеет строгие временные рамки.

Труд наемным работником в частной фирме, особенно если это организация небольшая и хозяин или владелец сам непосредственно руководит ее деятельностью, достаточно часто характеризуется тем, что содержание работы, трудовые функции определены не очень четко, порой работник выполняет функции сразу нескольких специалистов (совмещает). Например, водитель может быть одновременно и экспедитором, секретарь выполнять функции работника отдела кадров, бухгалтера и т. п. При этом часто нет определенного режима труда и отдыха: нет выделенного перерыва, продолжительность рабочего дня порой превышает восемь часов, возникает необходимость работать в выходные дни и праздники. Понятно, что при этом зарплата, как правило, бывает существенно выше, чем в государственных организациях, хотя могут быть различные варианты. Также встречаются случаи несоблюдения правовых норм и социальных гарантий (например, предоставляют неполный либо неоплачиваемый отпуск или не предоставляют его вообще, не оплачивают больничные листы и т. д.).

Работа в качестве предпринимателя — при этом варианте человек самостоятельно осуществляет деятельность, приносящую доход. Здесь, как и в предыдущих вариантах, есть свои плюсы и минусы. С одной стороны, человек сам выбирает вид деятельности; сам находит поставщиков сырья (ресурсов) и покупателей (рынок сбыта), с которыми ему хочется сотрудничать; сам определяет график работы и сам назначает себе зарплату. Но, с другой стороны, он должен вложить в дело свои деньги (или где-то занять, а потом отдать), свое время, силы; и если он чего-то не учел или сделал неправильно (по незнанию, от недостатка опыта и т. д.), то может «прогореть» и

все потерять, то есть при большой свободе действий есть и очень большой собственный риск, недаром определение предпринимательской деятельности звучит так: *предпринимательская деятельность — это самостоятельная инициативная деятельность граждан по производству товаров и услуг, направленная на извлечение прибыли (дохода), ведущаяся на свой риск и под свою ответственность».*

Кроме ознакомительного компонента, как было отмечено в предыдущем параграфе, наставники должны использовать различные средства, позволяющие молодым людям сориентироваться в социальной ситуации и принять самостоятельное решение. Приведем примеры соответствующих заданий.

Задание 1. Портрет успешного человека на рынке труда

Инструкция. Вспомните среди ваших знакомых несколько человек, которые являются успешными в профессии и в жизни. Попробуйте выделить характеристики, которые помогают им быть такими. Продолжите предложение:

Успешный на рынке труда человек обладает следующими характеристиками: _____

Полученный портрет вы можете сопоставить с результатами социально-психологического исследования того, какие качества больше всего ценят работодатели:

- высокая квалификация, профессионализм;
- умение самостоятельно принимать решения, аргументированно их отстаивать, умение постоять за себя;
- инициативность, активность, энергичность;
- напористость;
- умение четко исполнять полученные инструкции, исполнительность;
- творчество, гибкость мышления, умение находить нестандартные мышления;
- умение общаться, производить благоприятное впечатление, способность заинтересовать собеседника, умение работать в команде.

Отдельно изучалось отношение работодателей к выпускникам профессиональных учебных заведений, то есть к тем, кто заканчивает или только закончил обучение. Оказалось, что разные работодатели делят выпускников по разным категориям:

- нашедшие работу — не нашедшие работу;
- работающие по специальности — работающие не по специальности — не работающие;
- энтузиасты — просто работающие;
- уверенные в своих силах — неуверенные;
- справившиеся со своими обязанностями — не справившиеся со своими обязанностями.

А к какой категории вы можете отнести себя?

Портрет успешного выпускника включает ряд характеристик. Среди них наиболее часто работодатели называют: способность к пониманию, здоровье, активность, уверенность в себе, креативность, хорошая социальная адаптация, интерес к современной технике и технологиям.

Задание 2. Тест «Насколько активна ваша позиция на рынке труда»

Если вам хочется узнать, насколько активна ваша позиция на рынке труда, предлагаем оценить ряд утверждений. Если вы согласны с соответствующим утверждением, то поставьте знак «+» рядом с его номером.

1. Хорошо знаю свои цели и желания.
2. Изучил себя, знаю, на что способен.
3. Умею ориентироваться в потоке информации и самостоятельно добывать необходимые сведения.
4. Верю в себя, в возможность достижения успеха в намеченных делах.
5. Считаю, что имею право на выбор в любой конкурсной ситуации — не только меня выбирают, но и я выбираю.
6. Умею обращаться с другими людьми и использовать их помощь, делать их союзниками при реализации своих планов.
7. Умею извлекать пользу из ошибок, учиться на своем опыте и на опыте других людей.
8. Сталкиваясь с препятствием, ищу новые способы решения возникшего затруднения.
9. Ощущаю достаточно сил и энергии для реализации своих целей.
10. Выстраивая способы достижения основного варианта, обязательно продумываю запасной.
11. Стремлюсь к получению опыта, пробую себя в разных областях.
12. Непрерывно осмысливаю и корректирую свои действия в зависимости от полученных результатов.
13. Умею учитывать мнения других людей при выработке и реализации своих планов, не теряя своей позиции.

14. Владею навыками поведения в деловых ситуациях, умею договориться о встрече с нужными людьми, представить себя, рассказать о своих возможностях.

Подсчитайте количество плюсов, которое получилось в итоге. Если их 12—14, то ваша позиция очень активна. Если 8—11, то достаточно активна. Если вы поставили менее 6 плюсов, то имеет смысл серьезно задуматься и, возможно, обратиться к психологу для консультации.

В любом случае следует помнить, что активная позиция предполагает самостоятельное, творческое, гибкое поведение. А активность позиции и успех зависят только от вас!

Задание 3. Мой личностный портрет

Инструкция. Посмотрите на приведенный ниже список личностных качеств и определите, есть ли они у вас, поставив против каждого качества оценку (0 — отсутствие качества, 1 — качество выражено слабо и т. д., 10 — ярко выраженное качество).

- | | |
|--------------------------|--|
| — стремление к лидерству | — упорство |
| — ответственность | — робость |
| — внимательность | — способность к риску |
| — общительность | — недоверчивость |
| — хорошая память | — инициативность |
| — порядочность | — самостоятельность |
| — любознательность | — хорошая приспособляемость к новым условиям |
| — эмоциональность | — надежность |
| — открытость | — несобранность |
| — уверенность | — требовательность |
| — агрессивность | — обязательность |
| — пассивность | — импульсивность |
| — честность | — самокритичность |
| — энергичность | — самокритичность |
| — нерешительность | — смелость в принятии решений |
| — нестойчивость | — оригинальное мышление |
| — гибкость | — корректность |
| — застенчивость | — вежливость |
| — сдержанность | |
| — бесконфликтность | |

Технология обработка результатов и их анализ

1. Выберите из приведенного выше списка качества, которые, по вашему мнению, могут составить вашу характеристику,

и те, которые не характеризуют вас как отличного человека и работника.

2. Посмотрите, какие оценки вы поставили, насколько эти качества выражены в вас.

3. У вас получились две группы характеристик: первая — качества вашей личности, о которых вы будете прямо заявлять нанимателю: «Я общительный человек, я привык брать на себя ответственность, у меня хорошая память, я энергичный человек, я могу легко строить отношения с людьми, я настойчив в достижении поставленных целей и т.д.». Вторая группа качеств — то, что не будет котироваться у нанимателя, но это то, над чем вам придется работать.

4. На основе сделанных выводов определите, что должно быть изменено в процессе самовоспитания. Сформулируйте внутренние установки: «Я учусь быть открытым... Я начинаю верить в себя... Я освобождаюсь от своей агрессивности... Я становлюсь решительней...»

5. Подумайте еще: на какие качества сейчас наибольший спрос на рынке труда? Присущи ли они вам? Эти качества могут быть теми сильными сторонами, которые вы можете показать работодателю.

Задание 4. Рефлексивная оценка себя как работника

Проанализируй содержание своего портфолио. Сделай список всего того, что ты очень хорошо умеешь делать, в чем достигнуты максимальные успехи. Сформулируй и запиши фразы, отражающие твои компетентности. В них обязательно должна быть буква «Я». Например: «Я умею сочинять стихи», «Я знаю компьютер», «Я умею организовать коллективное мероприятие», «Я хорошо рисую» и т.п. Подумай, где на рынке труда могут пригодиться твои способности.

Задание 5. Анализ рынка труда и рынка профессии в вашем городе (районе)

Обратитесь к изучению рынка труда в своем городе (районе). Для этого можно предпринять следующие действия.

1. Поговорите со своими друзьями и знакомыми и получите информацию о том, где они работают, что нового на их рабочем месте появилось за последнее время, какие новые виды работ выполняет их организация. Предложите им ознакомиться с вашим резюме и попросите при случае сообщить вам о возможных вариантах трудоустройства по заявленному вами профилю.

2. Составьте перечень наиболее востребованных специальностей на рынке труда вашего региона. Для этого проанализируйте объявления в средствах массовой информации с предложениями работы, обратитесь в службу занятости, государственные и негосударственные агентства по найму и подбору персонала.

3. Просмотрите всю периодическую печать с целью изучения различных рекламных объявлений фирм и организаций о предложении тех или иных услуг.

4. Обратитесь в так называемые «вертикальные структуры» за помощью. Например, будущий учитель для анализа рынка педагогических профессий может обратиться в управленческие организации (от департамента образования до районного отдела образования). Вы также можете обратиться в соответствующее управление (от областного до районного уровня), узнать, какие структуры подчиняются данному управлению и каков спрос на конкретную профессию. Это поможет выяснить соотношение спроса и предложения на осваиваемую вами профессию и специальность.

В организацию, подобную этой, могут обратиться:

- бухгалтеры, осуществляющие внутренние расчеты;
- технологи по автопроизводству;
- диспетчеры по работе на телефоне с клиентами;
- секретари;
- автослесари;
- экспедиторы;
- специалисты по маркетингу.

Необходимо также отслеживать в средствах массовой информации сообщения о расширении, реорганизации или создании новых производственных структур, что свидетельствует о создании новых рабочих мест и о стабильности данного предприятия. Реклама услуг или товаров может дать информацию о профиле фирмы. Если у организации есть средства на рекламу, значит, она устойчива и в ней могут быть вакантные места.

Чтобы молодые люди сумели сориентироваться на рынке труда, необходимо ознакомить их со стратегией поиска рабочего места.

С этой целью субъекты социально-педагогического сопровождения трудоустройства и профессиональной адаптации выпускников детских учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в первую очередь долж-

ны рассказать подопечным об основных источниках и способах получения информации о вакансиях: службе занятости, кадровых агентствах, информационных изданиях и др.

В первую очередь молодые люди должны быть ознакомлены с деятельностью *службы занятости населения* (биржи труда) — специальных государственных учреждений, уполномоченных присваивать гражданину статус безработного и содействовать в трудоустройстве. Службы занятости населения имеют свой банк вакансий. Заполнив анкету, предложенную специалистом по трудоустройству, гражданин получает сведения о вакансиях, соответствующих его специальности и квалификации, однако желаемый уровень заработной платы при этом не учитывается.

Как вести себя в службе занятости населения

1. Собери требуемые документы.
2. Подготовь справку о средней заработной плате за последние два месяца (если уже где-то работал).
3. Встань на учет.
4. Ознакомься со всеми предложениями вакансий по твоей специальности.
5. Посети предприятия, организации, в которых имеются вакансии.
6. Проанализируй, соответствуют ли предложения твоим возможностям. Подготовь аргументированное обоснование, если работа тебе не подходит.
7. В случае отказа от трудоустройства не забудь через две недели пройти перерегистрацию.
8. Не думай, что пребывание в статусе безработного будет долгим. В случае недостаточного обоснования причин отказа от предложенного рабочего места ты будешь снят с учета. Поэтому продолжай поиски работы, используя другие варианты.

Может случиться ситуация, что какое-то время по объективным причинам молодые люди не смогут найти подходящую работу. В этом случае им должно быть предложено встать на учет в статусе безработного и получать соответствующее пособие. Необходимо предупредить юношей и деву-

пшек о комплекте документов, которые при этом потребуются: паспорт, трудовая книжка (если имеется), документы об образовании, документы, подтверждающие профессиональную квалификацию, справка о средней заработной плате за последние два месяца на последнем месте работы (если таковая имела место).

Решение о постановке на учет в статусе безработного принимается в течение 10 дней, однако в этот период юношам и девушкам могут предлагаться новые вакансии, а также варианты профессиональной подготовки или переподготовки в специальных учебных заведениях или учебных центрах. В случае отказа без убедительных обоснований статус безработного и соответствующее пособие отменяются.

Выпускникам детских учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, необходимо объяснить и то, что каждый безработный раз в две недели должен являться в службу занятости населения для перерегистрации.

Кроме государственных существуют и коммерческие организации по предоставлению услуг населению в области трудоустройства. Наиболее распространенным их видом является *кадровое агентство*.

Кадровые агентства бывают двух видов: агентства по трудоустройству, действующие в интересах работника, и агентства, действующие в интересах нанимателя. Их задача заключается в создании ситуации, когда в нужное время и в нужном месте встречаются работодатель и кандидат, которые полностью (или хотя бы в большой степени) устраивают друг друга.

Отличие кадрового агентства и работодателя заключается в том, что компания стремится найти человека на конкретную, существующую на данный момент вакансию, поэтому ее, прежде всего, интересуют те качества кандидата, которые будут применимы здесь и сейчас. Агентство же старается узнать больше о совокупном опыте человека, чтобы в случае неудачи с текущей вакансией (а эта неудача может произойти по разным, в том числе и не зависящим от квалификации кандидата, причинам) попробовать рекомендовать его в другие места.

Любое кадровое агентство исходит прежде всего из требований компании-клиента и стремления удовлетворить его потребность. Работодатели обращаются в кадровые агентства тогда, когда в компании открыто много вакансий и они настолько загружены работой, что не справляются с потоком соискателей. Другой вариант — когда необходимо в очень сжатые сроки подыскать нового сотрудника или когда вакантная позиция нестандартная и, чтобы ее закрыть, нужна помощь профессионалов.

Субъекты социально-педагогического сопровождения процесса трудоустройства выпускников детских учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, должны сообщить молодым людям о том, что кадровые агентства публикуют имеющуюся информацию в специальных изданиях (газетах, журналах), используют радио- и телерекламу, размещают сведения в Интернете.

Кадровые агентства имеют прямые договоры с работодателями и на основе этого производят подбор персонала и осуществляют трудоустройство соискателей. Как правило, трудоустройство через кадровое агентство является бесплатным для соискателя. За его трудоустройство платит работодатель. Но это в том случае, если кадровое агентство само ищет персонал по поручению работодателя. Когда же сам соискатель желает трудоустроиться через кадровое агентство, то платить за свое трудоустройство будет, естественно, сам соискатель.

Часто кадровые агентства при трудоустройстве соискателя используют объявления, размещенные в специализированных печатных изданиях и в сети Интернет. Они сами связываются с работодателями и уточняют их требования к соискателям.

Если профессия соискателя не востребована на рынке труда, то кадровое агентство может предложить изменить специализацию путем переобучения. Подобные курсы, предлагаемые кадровыми агентствами, как правило, являются платными. Однако в России существует программа по трудоустройству граждан. В рамках этой программы работают центры по подготовке или переподготовке кадров. Обучение в таких

центрах либо бесплатное, либо стоит гораздо дешевле, чем в кадровых агентствах. Однако не многие кадровые агентства информируют соискателей о такой возможности.

Соискателям, ищущим возможности трудоустройства, стоит самим собрать информацию о центрах подготовки и переподготовки кадров, а также узнать в региональном центре по трудоустройству о наличии вакансий на конкретные специальности.

Как сотрудничать с кадровым агентством

1. Наведите справки о самом кадровом агентстве. Постарайтесь ознакомиться с его лицензией, содержанием договоров с предприятиями (организациями).
2. Сообщите о своем желании устроиться на работу. Подробно объясните свои намерения и пожелания.
3. Оформите необходимые документы.
4. Спросите контактные телефоны агента, который взял на себя обязанности сопровождать процесс вашего трудоустройства.
5. Если долгое время не предлагаются желаемые вакансии, подумай, какую другую профессию (специальность) вы хотели бы получить.
6. Узнайте, где находятся соответствующие профессиональные учебные заведения или центры профессиональной подготовки и переподготовки; каковы условия поступления в них.

Обращения в службы занятости населения и кадровые агентства не должны ограничивать самостоятельный поиск желаемой работы выпускниками детских учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей. Пропедевтический этап социально-педагогического сопровождения процесса поиска работы должен предполагать ознакомление их с соответствующими способами поведения.

Одним из них является *личный запрос гражданина непосредственно в организацию*. Личный запрос — это письмо в организацию, которое отправляется по почте, факсу или передается лично. Как правило, оно состоит из двух частей — сопроводительного письма и персонального резюме.

Сопроводительное письмо — это короткий текст, состоящий из 2—3 абзацев. Сопровождается может быть предложена памятка с требованиями об оформлении такого письма и образцом.

Требования к сопроводительному письму

1. Сопроводительное письмо должно быть адресным. В нем обязательно обращение к руководителю организации (предприятия) по имени и отчеству.
2. Цель сопроводительного письма — заинтересовать в своих возможностях как потенциального партнера.
3. Первый абзац — краткое объяснение причины обращения в организацию (предприятие), указание источников получения информации о ней, перечисление привлекательных сторон.
4. Второй абзац — краткая информация о себе как специалисте (работнике).
5. Третий абзац — объяснение того, чем и насколько соискатель может быть полезен организации (второй и третий абзацы могут быть объединены в один).
6. В конце письма необходимо представить варианты получения соискателем информации о решении руководителя организации (телефонный звонок, факс, почтовое уведомление и пр.).

Образец сопроводительного письма

Директору ОАО «Машприбор»
г-ну Иванову И. И.

Уважаемый Иван Иванович!

Я слышал много положительного о возглавляемой Вами организации от Ваших сотрудников (партнеров, клиентов, конкурентов). С интересом прочитал статью, посвященную юбилею Вашей организации в областной газете «Деловая жизнь».

В такой структуре мне хотелось бы развивать свои профессиональные навыки, принося ощутимую отдачу компании. Я могу быть полезен (предъявите аргументы и факты, объясните, какую пользу вы можете реально принести компании, какая в этом выгода для работодателя, например: могу организовать качественную сбытовую структуру, внедрить финансо-

вую схему, обеспечить безопасность информации, построить дилерскую сеть, привлечь дополнительных клиентов, отладить систему снабжения, и т.д.). Поэтому прошу рассмотреть мое резюме и в случае заинтересованности назначить время личного собеседования.

Буду рад обсудить с Вами лично возможность работы в Вашей организации в должности менеджера. Буду также признателен, если Вы найдете возможность сообщить мне о результатах рассмотрения моих документов и возможностях нашего сотрудничества.

Приложение: резюме.

С уважением А. И. Галкин (подпись)
5 июня 2009 года

Адрес: ...
Телефон: ...

В организацию можно не только отправить письмо, но и сделать телефонный звонок. Телефонные звонки в организации при поиске работы могут отличаться по построению, тональности, продолжительности в зависимости от типа звонка:

- звонок в ответ на объявление о работе;
- звонок по рекомендации;
- инициативный звонок;
- звонок, следующий за письменным обращением в организацию.

Желательно, чтобы субъекты социально-педагогического сопровождения процесса трудоустройства выпускников детских учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в ходе сюжетно-ролевых игр и при имитационном моделировании реальных ситуаций отработали основные правила телефонного звонка в организацию.

Правила телефонных переговоров с потенциальным работодателем

Шаг 1: подготовка. Во время подготовки к телефонному звонку следует четко сформулировать цель предстоящего разговора (можно иметь в виду цель-максимум или цель-минимум, например получить приглашение на собеседование по поводу

работы или получить информацию об условиях найма на работу): продумать, что и как вы собираетесь говорить; попытаться подготовить свои вопросы и ответы на наиболее вероятные вопросы. Неплохо набросать план беседы: о чем и в каком порядке вы хотели бы переговорить. Тщательно проверьте имя вашего собеседника, обращение по имени к потенциальному работодателю даст возможность вести более доверительную беседу и сократить психологическую дистанцию между вами.

Шаг 2: преодоление заслона. При осуществлении реального поискового звонка редко удается сразу выйти на разговор с лицом, принимающим решение. Если отвечает секретарь, то разумнее всего сказать, что вам необходимо лично обсудить с... (лучше назвать руководителя или человека, с которым вы собираетесь говорить, по имени) вопрос, связанный с приемом на работу. Если следует ответ, что адресат звонка занят или его нет в данный момент на месте, не соглашайтесь на разговор с другим абонентом: спросите, когда нужный вам собеседник вернется, и позвоните в указанное время.

Шаг 3: завоевание интереса работодателя. Одним из важнейших предназначений поискового телефонного звонка при поиске работы является завоевание интереса работодателя, пробуждение у него желания встретиться с кандидатом и больше узнать о нем. Начиная разговор, следует объяснить причину звонка, например: «Николай Владимирович! Из разговора с Лидией Павловной Ивановой мне стало известно, что вы ищете работника на должность кассира...» Далее следует представиться и сделать заранее подготовленное краткое сообщение о своей квалификации, опыте, личных качествах, интересах, навыках, способностях. Рассказ должен звучать интересно и позитивно — это не время для проявления скромности. Если вы звоните наудачу, то, конечно, не следует признаваться, что данного работодателя вы нашли в телефонном справочнике. В этом случае цель предстоящего разговора можно сформулировать примерно так: «Я звоню, чтобы назначить встречу для обсуждения возможности моего трудоустройства на Вашем предприятии в настоящее время или в будущем... Я...».

Шаг 4: достижение договоренности. Продолжая разговор, дайте работодателю возможность подумать, настаивайте на достижении определенных договоренностей, но не забывайте, что предмет разговора чисто деловой и не следует утомлять собеседника чрезмерной говорливостью:

— постарайтесь договориться о личной встрече по поводу вашего устройства на работу;

— добейтесь согласия работодателя отправить ему экземпляр автобиографии или профессионального резюме по почте. Например, можно сказать: «Вы не будете возражать, если я пошлю вам мое профессиональное резюме?» или «Вы не против того, чтобы у Вас было мое профессиональное резюме на случай, если появится подходящая для меня вакансия?»;

— договоритесь о повторном звонке в организацию после получения профессионального резюме;

— спросите, знает ли работодатель о возможных вакансиях в других отделах или организациях.

Шаг 5: завершение разговора. Постарайтесь завершить разговор вежливо и позитивно, обязательно поблагодарите своего собеседника за потраченное время и оказанную помощь.

Если работодатель соглашается взглянуть на ваше профессиональное резюме, необходимо выслать его как можно быстрее. В сопроводительном письме обязательно упомяните о состоявшемся телефонном разговоре. После звонка следует зафиксировать предпринятые действия и их результат в журнале поиска вариантов трудоустройства.

Поисковые обращения лично к руководителям интересующих вас предприятий и организаций. Поисковый визит может осуществляться наудачу с целью сбора информации о предприятии или по предварительной договоренности по телефону. В любом случае следует подготовиться к такому визиту. При подготовке рекомендуем вам внимательно изучить тему «Как подготовиться к собеседованию и успешно его пройти».

Обращения в управленческие структуры позволит вам получить информацию о потребности в кадрах в соответствующем ведомстве. Например, педагог, врач, социальный работник и т.д. может обратиться в соответствующие областные департаменты образования, здравоохранения, социальной помощи, а также их городские и районные отделы.

Просмотр периодической печати с объявлениями о вакансиях; регулярное знакомство с информацией о вакансиях по радио, телевидению, на различных информационных стендах — еще один способ получения информации о работе.

Для того чтобы правильно отреагировать на информацию о вакансии, необходимо тщательно проанализировать объявление. Для этого внимание сопровождаемого должно быть обращено на следующие вопросы.

— В каком издании помещено объявление? Это дает возможность оценить затраты работодателя и понять, насколько широко проводится поиск. Из этого можно также извлечь информацию о финансовых возможностях фирмы и престижности предлагаемой работы. О многом говорит и оформление объявления, его величина и место, выбранный шрифт, наличие логотипа и т. п.

— Дано объявление самой фирмой или посредническим агентством? Услуги агентств обходятся обычно в 20—30% предлагаемой на данной должности годовой заработной платы и являются определенным свидетельством финансового состояния фирмы и значения, придаваемого заполнению данной вакансии. Обращение фирмы в агентство может говорить о том, что сама фирма не рассчитывает на свои силы в выборе достойного специалиста, например, когда речь идет об очень высоких постах или о том, что предложение труда в данной области велико и фирма не хочет тратить время на исследование большого количества кандидатов. Кстати, поскольку агентства часто специализированы, то для вас может представлять интерес обращение в данное агентство не только по поводу указанной в объявлении должности, но и по поводу включения вас в его банк данных.

— Что фирма считает нужным сообщить о себе?

— Каково основное направление деятельности фирмы?

— Каков размер фирмы?

— Где находится предлагаемая работа? Если название и адрес фирмы указаны в объявлении — это признак открытости.

— Как описана предлагаемая должность, указано ли ее точное наименование?

— Какие требования предъявляются к квалификации и профессиональному опыту? Следует обратить внимание на то, что иногда эти требования называются прямо, а иногда их можно вывести из предоставляемой в объявлении информации о фирме.

— Можно ли понять из объявления, предлагается работнику самостоятельный участок работы или работа в команде?

— Предполагается ли специальное обучение для нового работника?

— Предъявлены ли какие-нибудь требования к личным качествам?

— Указана ли зарплата? Если зарплата указана в начале объявления, то это обычно свидетельствует о том, что фирма отчетливо осознает свою готовность платить хорошие деньги ради того, чтобы получить специалиста соответствующего уровня; полное отсутствие упоминания о заработной плате может означать, что она относительно невелика, хотя бывают и исключения, например, если фирма стремится привлечь людей, для которых главный интерес представляет содержание предлагаемой работы.

— Есть ли упоминание о каких-либо дополнительных выплатах и льготах?

— Можно ли понять из объявления, существует ли перспектива продвижения по службе?

— Как и к кому рекомендовано обращаться? Если дано конкретное имя с телефоном и адресом, то это значит, что указанное лицо располагает как временем для беседы по телефону, так и возможностью принять кандидата в своем офисе.

— Не создалось ли впечатление, что должность чересчур расхваливают? Имеется в виду несоответствие тональности объявления содержанию предлагаемой работы и ее условиям.

Тест «Определение требований к рабочему месту»

Инструкция: выдели, те признаки, которые тебя устраивают в рабочем месте. Прочитай их отдельно. Подумай, какая работа тебе подходит.

Я хочу, чтобы средствами, орудиями труда в моей работе были:

1. Ручные инструменты.
2. Машины, механизмы с ручным управлением.
3. Автоматы, автоматизированные системы.
4. Электронные устройства (ЭВМ, средства связи, научные приборы и т.д.).

5. Знаки: тексты, языки, цифры, графики, чертежи, карты, сигналы, изображения, символы и т.д.

6. Чтобы было задействовано тело в целом или руки и/или ноги.

7. Чтобы были задействованы органы чувств (восприятия): зрение, слух, обоняние, осязание, орган вкуса, органы экстра-сенсорного восприятия.

8. Органы коммуникации, средства общения, передачи информации, создания художественных образов: речь, мимика, пластика, жестикуляция.

9. Интеллект: мышление, воображение, интуиция, память, внимание и т.д.

Я хочу, чтобы моя работа проходила в следующих условиях.

1. В помещении с обычным бытовым микроклиматом.
2. На открытом воздухе.
3. Иногда в помещении, иногда на открытом воздухе.
4. В разъездах, командировках.

Я хочу, чтобы по характеру деятельности моя работа:

1. Была четко определена, чтобы в ней практически не было новых, неожиданных для меня проблемных ситуаций.
2. Была четко определена, но чтобы в ней иногда возникали ситуации, требующие от меня решений.
3. Часто ставила передо мной новые задачи, проблемы, требующие от меня постоянной активности и принятия оригинальных новых решений.

Предпочитаю такую организацию труда, чтобы:

1. Свое дело я выполнял(а) достаточно самостоятельно от начала до конца и самостоятельно отвечал(а) за него (индивидуальная работа).
2. Моя работа непосредственно зависела от процесса и результата труда других людей, работающих вместе со мной (коллективная работа).
3. В процессе своей работы я предпочитаю роль исполнителя, работающего по указаниям моего руководства.
4. Предпочитаю роль организатора собственной деятельности (чтобы самому планировать свою работу, распределять рабочую нагрузку, изменять способы выполнения работы и т.д.).
5. Предпочитаю роль организатора работы других людей.

Я хочу, чтобы в моей работе контакты с людьми были:

1. Немногочисленными, не отнимающими много рабочего времени.

2. Многочисленными — с сотрудниками по работе.
3. Многочисленными — с посетителями, клиентами.
4. Многочисленными — с группой людей, с классом, с аудиторией слушателей, зрителей.
5. Многочисленными — с одними и теми же людьми.
6. Многочисленными — с меняющимся кругом лиц.

Я хочу, чтобы ответственность в моей работе была:

1. Средняя, обычная.
2. Повышенная материальная (за сохранение имущества, оборудования, денег, продуктов).
3. Повышенная моральная (за обучение и воспитание, соблюдение законности, за руководство людьми...).
4. Повышенная за жизнь и здоровье людей, животных, растений.

Я хочу, чтобы режим моей работы был:

1. Фиксированным («от и до»).
2. Гибким.
3. Свободным.
4. Ненормированным.
5. Посменным.
6. По вызову.

На актуальном этапе рассматриваемого процесса позиции партнеров меняются.

Субъекты сопровождения предоставляют возможность сопровождаемым самостоятельно действовать и принимать решения относительно выбора рабочего места. Взрослые не ограждают воспитанников от возможных трудностей и связанных с ними переживаний, но и не оставляют наедине с их проблемами.

Вступая с воспитанниками в диалог, наставники обсуждают ситуацию выбора рабочего места, стратегию его поиска, создают условия для апробирования отдельных приемов поведения в специально смоделированных или реальных ситуациях. Они могут присутствовать при составлении кадровых документов, телефонных переговорах, если сам факт присутствия необходим молодому человеку.

На рефлексивном этапе дается оценка полученных результатов:

— Что хотели? Какую цель перед собой ставили?

— Какие способы поведения выбрали? Почему? Почему отказались от других возможных средств решения проблемы?

— Каков результат? Насколько он устраивает?

— Каковы дальнейшие действия?

— Какой полученный опыт обязательно надо учесть в будущем? Каких ошибок избежать? Что изменить в собственном поведении?

Итак, использование предлагаемых средств социально-педагогического сопровождения процесса поиска работы выпускниками детских учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, адаптация их к реальной ситуации позволят наставнику оказать реальную помощь воспитаннику в выборе подходящего места работы (временного или постоянного).

2.2. Подготовка выпускников детских учреждений для детей-сирот к процедуре конкурсного отбора при трудоустройстве

Рынок труда предусматривает конкурентные отношения между потенциальными продавцами своих трудовых ресурсов. Поэтому крайне важно на *пропедевтическом этапе сопровождения этой жизненной ситуации* подготовить выпускников детских учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, к демонстрации своих лучших качеств и способностей, сохранению стрессоустойчивости и мобильности.

В первую очередь необходимо ознакомить их с процедурой кадрового собеседования, его целями и способами проведения.

Традиционно процедура отбора кандидатов на вакантную должность в организацию имеет две фазы: заочную и очную.

Заочное знакомство с кандидатом происходит благодаря заявительным документам. К ним относятся: заявление, авто-

биография, свидетельства, анкеты, фотографии, рекомендательные письма, заключение графологической экспертизы и др. Перечень обязательных документов приведен в Трудовом кодексе РФ (ст. 65) и в Типовых межотраслевых формах, утвержденных постановлением Госкомстата России от 30.10.97 г. № 71 а. Запрещается при приеме на работу требовать от трудящихся документы, помимо предусмотренных законодательством (ТК РФ, ст. 5).

Обязанности работодателя по защите персональных данных работника определены Трудовым кодексом РФ (гл. 14, ст. 85—90).

Заявление

Кроме формального свидетельства о намерении заявителя стать сотрудником данного предприятия или организации заявление дает представление о личности кандидата. В заявлении есть возможность сообщить о своих особенных желаниях относительно работы, обосновать смену места работы, объяснить причину прихода именно в данную организацию. Важна как внешняя форма заявления (длинное или короткое, формат бумаги, цвет чернил), так и содержание, способ выражения мыслей, грамотность, стиль. В практике анализа заявлений действует оценочная шкала. Заявление — это и объект изучения для графолога, так как пишется от руки.

Структура заявления:

- основания заявителя для найма;
- предыдущие и последнее места работы, временные периоды;
- существует ли срок неразглашения коммерческой, государственной тайны бывшего работодателя;
- квалификация, свидетельства;
- особые способности;
- выполнял ли нанимаемый ранее подобную работу;
- величина дохода на прежнем месте и каковы ожидания на этот счет от новой работы.

Идеальное заявление сочетает деловое письмо и «резюме». В эффективном заявлении присутствуют динамический стиль, активное использование глаголов, простые, но точные выражения, редкое использование иностранных слов.

В заявлении следует указывать следующие реквизиты: адресат, наименование структурного подразделения, наименование вида документа, текст, дату, расшифровку подписи. На заявлении ставится резолюция и делается отметка об исполнении. В дальнейшем заявление направляется в личное дело.

Резюме

Резюме не является официальным документом, но достаточно распространено на практике. Оно содержит краткое изложение сути написанного в заявительных документах. *Резюме* — это личная реклама, в нем даются такие объективные сведения и в такой форме, которые могут заинтересовать нанимателя. Обычно резюме содержит следующие данные.

- Фамилия, имя, отчество.
- Личные сведения, год рождения, семейное положение.
- Образование и дополнительная подготовка — годы обучения, учебное заведение, факультет, специальность, квалификация.
- Дополнительное образование.
- Опыт работы, знания, навыки и умения — годы работы, название организации, должность, основные результаты, которые имеют значение для будущего поведения.
- Знание языков, наличие водительского удостоверения и др.
- Навыки работы на компьютере при использовании оргтехники и информационных технологий.
- Характеристика деловых и личных качеств.
- Интересы, физическая подготовка и спорт, общественная деятельность.

Биографические анкеты

Значение биографической анкеты определяется тем, что поведение работника в будущем зависит от образа действий и опыта в прошлом. Главным образом, эти анкеты используются при анализе деловой карьеры, оценке и аттестации руководителей. Однако их использование возможно и при отборе персонала.

По содержанию вопросы биографического анкетирования имеют много общего с интервью. В отличие от интервью, при анкетировании удастся избежать предвзятости нанимателя и нервозности нанимаемого.

Приняты следующие вопросы:

- школа, успехи по отдельным предметам, отмеченная активность;
- мотивы выбора профессии;
- поведение в свободное время и интересы;
- семья;
- социальная активность;
- особенности личности, автопортрет.

Характеристика

Характеристика содержит описание специфических черт, свойств, присущих данной личности.

Содержание: фамилия, имя, отчество, год рождения, образование, занимаемая должность, структурное подразделение, стаж работы на предприятии, деловые качества, отношение к работе, профессиональный рост, наличие правительственных наград и поощрений, целевое назначение характеристики.

Медицинское заключение

Медицинское заключение служит для установления физической пригодности к работе в случаях, оговоренных в Трудо-

вом кодексе. Для лиц в возрасте до 18 лет такое заключение обязательно (ТК РФ, ст. 69).

При приеме на работу для врача имеет значение:

— существует ли для предусматриваемой деятельности опасность нанесения вреда здоровью;

— для какой деятельности кандидат непригоден;

— предположительно как долго кандидат будет трудоспособен;

— сможет ли сотрудник исполнять работу без причинения вреда здоровью.

Фотография является «посредником», переходом от документального образа к последующему «живому» общению. Вывод о кандидате по фотографии зависит от ее качества и времени изготовления. Фотография размером 4×6 см (фотографии обновляются при достижении возраста 25 и 45 лет) наклеивается на личную карточку (форма №Т-2).

Тестирование

Тестирование относится к психологическим «полуконтактным» методам отбора. Его проводит психолог, а не менеджер по персоналу. В первую очередь тест оценивает такие личностные качества испытуемого, как интересы, мотивы, способности.

Сферы применения тестов:

— профессиональная ориентация, продолжение образования;

— отбор для обучения, оценка способностей;

— стандартные, сопоставимые оценки успеваемости;

— психотерапевтическая диагностика; осуществление работы с персоналом.

Тестирование в управлении персоналом должно отвечать следующим требованиям: тестируемая личность должна иметь возможность показать свое типичное поведение; метод должен быть выверенным, испытанным и надежно измеряющим; результаты должны быть действительны для будущего поведения.

В соответствии с группировочными признаками укрупненная классификация содержит две группы тестов: проекционные, предназначенные для получения общего представления о личности, и психометрические, которые необходимы для выявления отдельных качеств испытуемых и его способности действовать в экстремальных ситуациях.

В других классификациях присутствуют три группы тестов: интеллектуальные, производительности, личностные.

Субъектам социально-педагогического постинтернатного сопровождения выпускников детских домов необходимо не только ознакомить их с необходимой при трудоустройстве кадровой документацией, но и показать соответствующие примеры, оказать помощь в оформлении собственного пакета сведений.

Так, при обучении составления резюме необходимо обратить внимание на типичные ошибки, разобрать правильные образцы.

Требования к оформлению резюме

1. Хорошего качества бумага.
2. Компьютерная печать.
3. Грамотность текста.
4. Отформатированность текста. Дизайн оформления. Разделы должны отделяться друг от друга отступами. Название раздела должно быть выделено жирным шрифтом.
5. Текст должен быть легким для чтения, без нагромождения слов и ненужных подробностей. Даты в разделах «Опыт» и «Образование» приводятся без чисел и месяцев, указываются только годы.
6. Необходимо использовать глаголы, характеризующие ваши компетентности в области трудовой деятельности (организовывал, достиг, руководил, обучал, проектировал, внедрял, управлял, создавал, оценивал, анализировал, консультировал, обрабатывал, контролировал, планировал, разрабатывал, увеличил (объемы, поставки, процент продаж).

7. Информация о себе обязательно должна быть правдивой.

Типичные ошибки при составлении резюме

1. Отсутствие внятной информации относительно пожеланий к новому месту работы. Составляя резюме, соискатель опускает важные моменты, полагая, что работодателю «и так должно быть все понятно».

2. Нагромождение предполагаемых разнопрофильных должностей, заявленных в резюме. Такие заявления создают впечатление неопределенности и неуверенности соискателя и, как следствие, ставят под сомнение его профессионализм.

3. Отсутствие названия должности. Работодатель не обязан играть с соискателем в игру под названием «угадай мою профессию»!

4. В разделе «профессиональные навыки» очень часто отсутствует описание профессиональных навыков. Соискатель путает дополнительные навыки (работа с компьютером и др.) с теми, которые в первую очередь будут необходимы в предстоящей работе.

5. В описании опыта не хватает фактов, подтверждающих готовность соискателя к заявленной должности.

6. Переписывание всех данных из трудовой книжки, начиная с первого места работы. Резюме — не копия документа, а рекламное сопровождение соискателя. Изложение данных о себе в документальном стиле может сбить с толку работодателя относительно опыта и квалификации на текущий момент времени.

7. Слишком длинное и запутанное описание функциональных обязанностей: описывая должностные обязанности, многие соискатели не придают значения расстановке приоритетов — от основного к второстепенному. В этом случае работодатель может усомниться в том, что на предыдущих местах работы соискатель понимал свой основной функционал.

8. Недостаток информации о должностных обязанностях. Соискатели часто думают, что в резюме достаточно указать лишь название компаний и занимаемых должностей. Это ошибочно, так как в разных организациях под одним названием должности может содержаться разный функционал.

9. В разделе «Личные качества» большинство соискателей пишут стандартный набор достоинств, как правило, не соответствующих действительности. Работодатель в каждом втором резюме видит одни и те же затертые фразы (коммуникабелен, стрессоустойчив, целеустремлен, и т. п.), которые ему ровным счетом ничего не говорят.

10. Слишком личная информация о себе, не имеющая отношения к делу. Некоторые соискатели бывают чрезмерно откровенны в описании себя. Такая позиция может отпугнуть потенциального нанимателя, так как может быть расценена как несоблюдение субординации и дистанции.

11. Подробное описание своих хобби. Иногда в резюме прослеживается явный перевес в пользу личных интересов и увлечений. Работодатель в данном случае может призадуматься относительно мотивации соискателя к работе вообще.

12. Отсутствие логики в резюме. В некоторых резюме заявленная должность не соответствует опыту и образованию, и при этом нет никаких пояснений и аргументов в пользу того, что соискатель готов перепрофилироваться и правильно понимает выбранную должность. Работодателем это может быть воспринято как полное отсутствие опыта в выбранном соискателем направлении. Не каждый работодатель согласится обучать своего сотрудника с «нуля» и за свой счет.

13. Смешивание профессиональных навыков с личными качествами. Профессиональные навыки — это то, что соискатель знает и умеет делать, а личные качества — это то, какой он сам, его потенциал, личностные преимущества, но многие не разделяют эти две по своей сути разные темы. Такие резюме говорят о том, что человек еще не созрел как профессионал, так как он не отличает профессиональное от личного.

Работодатели в большинстве случаев придерживаются мнения, что хороший человек — это не профессия.

14. Фотография, не соответствующая ситуации. Большинство соискателей размещают в резюме любительские фото неделового содержания. Изображения с видом на пляж или у фонтанов отлично бы подошли для специализированных сайтов знакомств, но при поиске работы необходимо соответствовать деловой ситуации.

Взрослые наставники могут предложить воспитанникам потренироваться в составлении перечисленных документов. Ввиду возможного дефицита словарного запаса выпускников детских учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, сопровождающие могут предоставлять различные памятки и инструкции. Пример одной из них приводится ниже.

**Банк положительных конструктов
для подготовки автобиографии, резюме,
поискового письма, объявления о поиске работы**

**• Слова действия и положительного результата.
Используйте следующие слова для подготовки вашей профессиональной биографии или при заполнении заявления при приеме на работу — они помогут произвести впечатление на потенциального работодателя:**

достиг	направлял	обработывал
управлял	деятелен	продуктивный
построил	устроил	выгодный
способен	установил	квалифицированный
компетентен	расширил	ремонтировал
общался	испытал	находчивый
последователен	внедрил	продавал
контролировал	усовершенствовал	специализировался
координировал	инициировал	стабильный
создал	провел	успешный
спроектировал	заведовал	обучал
разобрал	организовывал	многогранный
руководил	участвовал	разнообразный
экономил	положителен	

• **Пополните свой список умений и навыков:**

давал советы	готовил таблицы и диаграммы
организовывал мероприятия	занимался рекламой
делал цифровые вычисления	занимался вопросами недви- жимости
проверял точность	занимался сбором средств
классифицировал данные	регистровал данные
обучал людей	ремонтровал устройства и механизмы
составлял числовые данные	делал обзоры
строил здания	вел собрания
координировал мероприятия	занимался сбытом
общался с клиентами	обслуживал клиентов
консультировал людей	устраивал показы
давал поручения	выступал публично
распределял информацию	интерпретировал данные
составлял доклады	руководил людьми
редактировал документацию	проводил собеседование
работал с жалобами	преподавал
инспектировал	вел учет
работал с документами	управлял людьми
организовывал людей на работу	был посредником
убеждал других	мотивировал людей
планировал повестку дня	
программировал	

• **Используйте при написании документов следующие формулировки:**

Хорошо умею ...

Особенно хорошо умею ...

Умело выполняю ...

Имею опыт работы в ...

Особенно опытен в ...

Владею навыками ...

Я могу успешно справляться со следующими занятиями:

- содействовать самосовершенствованию и повыше-
нию квалификации;
- помогать людям выявлять их проблемы, потребно-
сти, находить решения;
- оказывать влияние;
- привлекать талантливых людей или хороших руково-
дителей;
- выступать публично перед большим или небольшим
собранием;

- создавать эффективную рекламу и проводить рекламные кампании;
- организовывать и проводить учебные курсы;
- создавать благоприятную рабочую обстановку;
- убеждать других людей;
- влиять на тех, кто принимает решение;
- создавать гармоничные отношения и условия для эффективной командной работы;
- определять приоритетные задачи в условиях противоречивых требований;
- распределять финансовые средства при их дефиците;
- осуществлять проекты вовремя, в рамках бюджета;
- справляться одновременно с несколькими разными задачами;
- организовывать различных людей в рабочую группу.

Кроме подготовки к оформлению кадровой документации субъекты социально-педагогического постинтернатного сопровождения детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, должны оказать содействие в подготовке к основному этапу трудоустройства — собеседованию или кадровому интервью.

Цель собеседования заключается в оценке степени соответствия кандидата портрету идеального сотрудника, его способности выполнять требования должностной инструкции, потенциала профессионального роста и развития, способности адаптироваться в организации; в знакомстве с ожиданиями кандидата в отношении организации, условий работы, ее оплаты и т. д.

Собеседование — процесс двусторонний. В этом смысле название «собеседование» более точно, чем интервью. При этом действуют общие принципы организации деловой беседы.

Интервьюер должен представить максимально объективную и полную информацию об организации, чтобы заинтересовать кандидата, но избежать приема тех, чьи ожидания расходятся с возможностями организации. Для обеих сторон лучше сразу понять, подходят они друг другу или нет.

Интервьюер, не являясь специалистом по профилю кандидата, сосредотачивается на оценке общих характеристик: аналитических способностей, характера, жизненной философии,

мотивированности, трудоспособности, совместимости с организацией, ее культурой.

Результаты собеседования могут быть зафиксированы документально. Они содержат оценку кандидата и предложение о целесообразности продолжения работы с ним. Этим продолжением может быть собеседование кандидата с линейным руководителем, которое носит более конкретный характер и связано с обсуждением возможности выполнения конкретной работы и совместимости с руководителем и коллективом.

Сопровождающий и сопровождаемый могут смоделировать способы поведения при различных видах собеседования:

- «один на один», «интервьюер — несколько кандидатов», «несколько интервьюеров — один кандидат»;
- биографические (факты жизни, прошлый опыт);
- ситуационные (оценивается результат и методы решения проблем, контрольных заданий);
- критериальные (ответы на вопросы о действиях в конкретных ситуациях оцениваются по заранее выбранным или выработанным критериям).

В процессе сюжетно-ролевой игры или имитационного моделирования предполагаемой реальной ситуации желательно соблюдать традиционный регламент обсуждаемого мероприятия.

Стадия проведения собеседования проходит в несколько этапов.

1. Приветствие — выражение радости по поводу прибытия кандидата, а также благодарности за интерес к должности, поздравление с его продвижением до этапа собеседования, официальное заверение, что все сведения и любая информация, услышанные во время беседы, останутся в тайне. Обоснование приглашения на собеседование.

2. Переключение беседы на личность кандидата: еще раз проверяется, откуда тот прибыл; кто родители; где он сейчас проживает; вопросы о семье, друзьях, партийности, увлечениях и т. п.

3. Подробное обсуждение всех этапов учебы, получения всех видов образования, начиная со школы.

4. Уточнение профессионального продвижения кандидата на вакантную должность. Выясняется уровень его профессионального мастерства и взгляды на собственную карьеру, планы по дальнейшему росту.

5. Проверка информированности о фирме, ее отделах, группах, потенциальной должности и других рабочих местах.

6. Обсуждение пунктов возможного трудового договора.

Все высказывания претендента скрупулезно сравниваются с данными в заявлении, автобиографии и других документах. С помощью вопросов-ловушек определяется степень достоверности информации, имеющейся в документах. Выясняются ожидания и представления о целях подразделений и организации в целом. Ответы на вопросы, мимика, паузы и другие манеры поведения кандидата на собеседовании способствуют формированию объективного мнения о претенденте у комиссии.

На пропедевтическом этапе субъекты социально-педагогического сопровождения выпускников детских домов могут задать различные варианты кадрового собеседования, побуждая воспитанников к быстрому и гибкому реагированию на обстоятельства и тренируя необходимые для этого способности.

Задание 1. Самопрезентация

Инструкция: представьте, что Вы на приеме у потенциального работодателя. Он просит рассказать о себе. Постарайся выполнить его просьбу, опираясь на предложенный план.

1. Расскажите о себе. (Помни, в твоём распоряжении 3—5 минут, не веди нудных монологов.)
2. Почему вы хотите здесь работать?
3. Почему вы выбрали эту организацию?
4. Выполняли ли вы такую работу раньше?
5. Расскажите о вашем прежнем работодателе.
6. Почему вы ушли с последнего места работы?
7. Почему вы так долго оставались без работы? Чем вы занимались в это время?
8. Каковы ваши сильные стороны?
9. Каковы ваши слабые стороны?

10. Какие свои негативные качества вы хотели бы исправить?
11. Почему вы выбрали эту профессию?
12. Почему вас интересует эта работа?
13. Как видите свое будущее в этой профессии?
14. Имеете ли навыки работы с оргтехникой?
15. С чего вы предполагаете начать работу на новом месте?
16. Как бы вы описали себя с помощью трех прилагательных?
17. Назовите три ситуации, когда вы добивались успеха.
18. Как вы думаете, почему именно вам, среди других кандидатов, надо отдать предпочтение?
19. Каково состояние вашего здоровья?
20. Что любите читать?
21. Как проводите свободное время?
22. Как вы расслабляетесь, как снимаете напряжение?
23. Какую зарплату вы хотели бы получать?
24. Что вы сможете нам дать как работник?

Примечание. Рассказ можно записать на магнитофон, прослушать, проанализировать и внести желательные коррективы. Затем выполнение задания можно повторить.

Задание 2. Сюжетно-ролевая игра «Прием на работу»

Во время проведения данной игры сопровождаемый и сопровождающий должны побыть как в роли соискателя на вакантное место, так и в роли работодателя.

Процесс игры может проходить в несколько этапов:

- моделирование и проигрывание собеседования при приеме на работу в течение 15—20 минут (при наличии возможности можно использовать видеозапись);
- анализ ролевого проигрывания: выделение положительных моментов (что удалось сделать правильно), определение «зоны роста» (над чем надо работать в будущем), получение обратной связи от другой стороны;
- повторное проигрывание ситуации устройства на работу с новым вариантом поведения;
- анализ и корректировка поведения.

Примерный игровой сценарий

1. Чем вы занимались на последнем месте работы?

Расскажите, чем вы занимались на предыдущем месте работы, сделав особый упор на следующем:

- Навыки и умения, которые были необходимы вам на предыдущем месте работы.

- Используемые машины и оборудование.
- Что входило в ваши обязанности.
- Люди, с которыми вы работали.
- Продолжительность (если вы работали длительное время).
- Каковы были результаты вашего профессионального роста (если вы получали повышение по службе).
- Обязанности, имеющие непосредственное отношение к работе, которую вы хотите получить.

2. Почему вы ушли с предыдущей работы?

Люди уходят с работы по многим причинам. Укажите только те из них, которые характеризуют вас с положительной стороны. Избегайте таких, как разногласие с начальством и т.д. Полезно уверить работодателя в том, что подобная проблема едва ли возникнет на работе, которой вы хотели бы заниматься. Типичные причины:

- Работа временная (сезонная), истек срок контракта (договора).
- Это была работа с неполным рабочим днем, рабочей неделей.
- Фирма закрылась.
- Произошло сокращение штатов.
- Должность (не вас) сократили.
- Зарплата была недостаточной.
- Приходилось слишком далеко ездить, было слишком много сверхурочной работы.
- Вы решили изменить сферу трудовой деятельности, карьеру.
- Если вы ушли с работы по состоянию здоровья, упомяните об этом кратко и обязательно укажите, что сейчас состояние вашего здоровья улучшилось, и вы можете выполнять ту работу, на которую претендуете.

3. Приходилось ли вам заниматься работой такого типа раньше?

- Во всех случаях постарайтесь ответить: «Да».
- Опишите имеющийся у вас опыт и реальную способность выполнять эту работу. У вас мало опыта в..., не унывайте. Положительный подход, вера в себя и знание своих достоинств поддержат ваше упорство. Никогда не чувствуйте себя уязвимым, но и не отвечайте: «Нет проблем». Для работодателя это настоящая проблема.
- Упомяните связанный с этой работой опыт, другой опыт профессиональной деятельности, вашу квалификацию и подготовку, интересы, увлечения и личные качества, соответствующие характеру работы. Сообщите, насколько быстро вы

можете обучиться профессии и с каким энтузиазмом вы настроены на работу.

Пример: вы хотите получить работу секретаря, но никогда не работали в конторе. Следует упомянуть работу с документами, которую вам приходилось выполнять, например операции с технологической документацией. Сообщите о владении иностранными языками, машинописью, познаниях в математике, опыте работы с цифрами. Работодатель примет во внимание навыки конторской работы, знакомство с копировальной техникой, умение пользоваться компьютером. Подчеркните, что для вас характерны хорошие отношения с людьми, быстрое усвоение нового; можете отметить, что вы всегда хотели заняться конторской работой, с нетерпением ожидаете возможности приступить к ней и будете всегда работать добросовестно.

4. *С какими машинами и оборудованием вам приходилось работать?* Большинство видов работы предполагает использование в какой-либо форме машин или оборудования и управление ими. Упомяните имеющийся у вас опыт работы с оборудованием, который может быть применен в той работе, на которую вы претендуете.

— Опишите опыт использования других видов машин, с которыми вы знакомы. Обязательно точно укажите тип и наименование оборудования.

— Назовите имеющиеся у вас дипломы и свидетельства о специальной подготовке в области использования машин и оборудования.

— Не забудьте указать те виды оборудования, которые имеют отношение к вашим личным интересам.

5. *Что вы знаете об этой компании, организации?*

Важно получить подробную информацию о компании перед тем, как идти на собеседование, например: продукция, обслуживание, режим работы и т.д., — чтобы вы могли ответить на подобные вопросы. При подготовке к ответу на данный и следующий вопрос вам может помочь выполнение заданий к теме «Собеседование».

6. *Почему вы хотите работать именно здесь?*

Работодатели хотят услышать от вас положительные причины, позволяющие предположить, что вы скорее всего останетесь работать в фирме, если получите работу.

Ответ на этот вопрос дает вам возможность показать, что вы не поленились выяснить все о предприятии, на которое хотите трудоустроиться.

— Упомяните о хорошей репутации фирмы как работодателя, ее репутации как перспективной организации.

— Укажите, что фирма занимается той работой, в которой вы всегда были заинтересованы.

— Упомяните, что эта работа кажется вам идеальной.

7. *Что вы можете нам предложить?* Опыт, имеющий отношение к работе, компетентность, энтузиазм, энергию и лояльность.

8. *На какую зарплату вы рассчитываете?*

Обычно вам сообщают точные размеры зарплаты или ее пределы. Иногда, впрочем, можно вести переговоры о размере будущей зарплаты. Дилемма, с которой приходится сталкиваться при ответе на этот вопрос, очевидна: при слишком больших претензиях вы можете не получить работы, при слишком низких вам будут недоплачивать.

Стратегия:

— Избегайте точного указания каких-либо цифр.

— Будьте уклончивы, но разумны: «Я надеюсь на разумный уровень оплаты, соответствующий объему работы»; «Полагаю, что оплата будет не ниже среднего уровня. Это меня устроит».

— Перед собеседованием можно выяснить уровень оплаты труда сотрудников, выполняющих аналогичную работу, у вас будет больше информации для ведения переговоров.

9. *Почему мы должны принять на работу именно вас?*

Будьте готовы быстро ответить на этот вопрос. Если вы нечетко представляете причины, по которым желаете получить именно эту работу, не рассчитывайте на положительный ответ. Быстро перечислите ваши положительные характеристики, даже если при этом придется повторить то, что вы уже сказали.

Укажите:

- свою квалификацию,
- предшествующий опыт,
- интересы.

Убедите собеседника, что вы:

- трудолюбивы,
- надежны,
- способны выполнять все требования, которые предъявляются к соискателю этой работы, и другие условия.

10. *Как часто вы отсутствовали на предыдущем рабочем месте?* Если вы отсутствовали редко, немедленно сообщите об этом. Если, однако, вы отсутствовали часто, сообщите причину и подчеркните, что эта проблема едва ли возникнет вновь.

Некоторые примеры построения ответа: «Была необходимость в лечении, но сейчас состояние здоровья отличное»; «Это происходило из-за домашних проблем, которые вряд ли повторятся»; «Это была случайность. Обычно я не отсутство-

вал на работе, уверяю вас, что на меня можно полностью положиться».

11. *Как у вас со здоровьем?* Собеседник хочет убедиться в том, что:

— вы достаточно здоровы, чтобы выполнять работу, на которую претендуете;

— состояние вашего здоровья вообще хорошее.

Если вы практически здоровы и не хотите оговаривать каких-либо условий найма — сразу скажите об этом.

Если вы уже упомянули о слабом здоровье или инвалидности, повторите это, но заверьте собеседника, что проблемы со здоровьем ни в коей мере не отразятся на вашей трудоспособности и возможности исполнять работу, а в целом состояние вашего здоровья превосходное.

Сразу же приведите конкретные примеры.

Например, если у вас было сердечное заболевание и собеседник сомневается, можете ли вы поднимать тяжести, постарайтесь развеять его сомнения:

— получите справку от врача, подтверждающую, что вы здоровы;

— не упоминайте о тех областях деятельности, где у вас могут возникнуть проблемы, обусловленные состоянием здоровья;

— всегда утверждайте, что ваше здоровье вполне годится для этой работы и в целом хорошее.

12. *Каковы ваши сильные стороны?*

Это еще одна возможность в положительном ключе перечислить все ваши сильные качества, имеющие отношение к будущей работе:

— навыки,

— опыт,

— интересы,

— энтузиазм,

— надежность,

— эффективность деятельности,

— умение ладить с людьми,

— гордость за хорошо проделанную работу.

13. *Каковы ваши слабые стороны?* Не помогайте работодателю отвергнуть вашу кандидатуру — не признавайте за собой слабостей. Ответьте приблизительно так: «Я имею достаточную профессиональную подготовку, чтобы выполнять работу, на которую претендую».

14. *Расскажите немного о себе.*

Этот открытый вопрос предполагает, что вы расскажете работодателю о своей личной жизни. Вначале спросите рабо-

тодателя, хочет ли он говорить о вашей карьере или о вашей личной и общественной жизни.

Если работодатель заинтересован в вашей карьере, сосредоточьтесь на обсуждении последних лет работы (предполагается, что в этот период вы приобрели большую часть вашего опыта). Где можно, старайтесь соотнести ваш рассказ с информацией о предстоящей работе, например: «В этой фирме я получил опыт коллективной работы, и в вашей информации я заметил, что эта работа включает коллективный труд».

Если же работодатель хочет говорить о вашей личной и общественной жизни, то вы должны:

— показать, что у вас есть интересы за пределами профессиональной деятельности;

— подчеркнуть эффективную взаимосвязь между вашими интересами и профессиональными навыками.

Попытаться укрепить контакт с собеседником, коснувшись предмета, представляющего взаимный интерес; убедить собеседника в том, что ваши семейные обстоятельства нормальны и надежны.

Можете упомянуть:

— интересы, хобби и проведение досуга;

— клубы и организации, в которых состоите;

— ответственные посты, которые занимали;

— краткое жизнеописание — где родились и воспитывались, где учились и работали, военная служба:

— ваша семья;

— опыт работы.

15. *Не слишком ли вы молоды для этой работы?*

Если вы молоды, то собеседник может воспринять вас как сильного кандидата, но беспокоиться из-за возможной реакции работодателя, если он порекомендует кого-то постарше. Так что сделайте ударение на положительные стороны приема на работу людей вашего возраста:

— Вы планируете длительное время оставаться на этой работе.

— Вы хотите доказать свои способности.

— Вы полны желания работать, энтузиазма.

— Ваши физические способности достигли своего пика.

— Вы легко адаптируетесь к переменам.

— У вас нет вредных профессиональных привычек.

Однако молодые служащие могут стоить работодателю куда дороже, чем люди в возрасте, им может понадобиться обучение, и их ошибки могут дорого обойтись. Поэтому подчеркните вашу способность к общению и готовность заниматься самообразованием.

16. Чем вы занимались, когда у вас не было работы?

Ваш ответ не должен произвести впечатления пустого времяпрепровождения в период безработицы. Расскажите об активных поисках работы, о членстве в клубе ищущих работу. Если вы участвовали в общественной работе, повышали квалификацию, ухаживали за родственниками, что-либо строили или ремонтировали, упомяните об этом.

17. Когда вы можете приступить к работе?

Не колеблясь, отвечайте: «Как можно скорее» или «Когда будет нужно». Обсуждать все детали надо после того, как вы получили работу. При необходимости всегда можно договориться с работодателем о переносе даты начала работы.

18. Есть ли у вас какие-либо вопросы?

Зачастую этот вопрос задают только из вежливости. Если работодатель справился со своей задачей, он рассказал вам все, что вам нужно знать о вашей работе. В этом случае можно ограничиться словами: «Нет, спасибо. Вы полностью описали мне работу. Я хотел бы как можно скорей приступить к ней».

Если работодатель упустил какие-то детали, задайте один-два вопроса.

Не спрашивайте о частностях: о распорядке рабочего дня, социальном обслуживании — такие вопросы воспринимаются как свидетельство ваших сомнений в необходимости трудоустроиться в данной организации. Подобные вопросы более корректно задать, уже приступив к работе.

Задание 3. Моделирование разных стилей поведения на собеседовании

Ситуация 1. Вы играете роль человека, которые первый раз устраивается на работу.

Ситуация 2. Вы пытаетесь строить свое поведение в ситуации собеседования как человек, имеющий за плечами большой жизненный и профессиональный опыт.

Ситуация 3. Вы уже получили достойное предложение работы и зашли на данное предприятие с целью «разведки» (на всякий случай).

Задание 4. Подумайте, какое впечатление может произвести соискатель на работодателя в рассмотренных ниже ситуациях

1. Кандидат говорит, что он собранный, уверенный в себе человек, и одновременно ведет себя следующим образом: не-

сколько раз ошибается, доставая из папки текст автобиографии, смущается, поднимается со стула и снова садится.

2. Думает долго и отвечает не на тот вопрос, который ему был задан.

3. Говорит так тихо, что иногда сложно понять, что он говорит.

4. Говорит громко, размахивает руками и постоянно делает комментарии на темы, не связанные с собеседованием.

5. Качается на стуле.

6. Показывает удивление, когда его спрашивают о том, что он сказал ранее.

7. Начинает нервничать, когда его спрашивают о причинах ухода с прошлой работы.

Сравните сделанные вами описания с приведенными ниже, обсудите их в группе. Приведенные варианты не являются точным отражением впечатления о кандидате, но человек, проводящий собеседование, может сделать подобные выводы, представляющие кандидата в невыгодном свете.

1. Кандидат имеет неправильное самопонимание, его действия противоречат самооценочным суждениям.

2. Если кандидат долгое время думает и в итоге не отвечает — это говорит о том, что он либо не хочет отвечать (возможно, из-за того, что есть что скрыть), либо не слушал вопрос.

3. Если кандидат говорит необоснованно тихо, то это значит, что он либо не уверен в себе, либо не хочет, чтобы интервьюер слышал ответ.

4. Уверенность напоказ говорит о том, что кандидат скрывает свою нервозность, застенчивость и молчаливость.

5. Если кандидат ведет себя слишком раскованно, в чем-то неестественно, то это говорит о том, что он не слишком заинтересован в работе.

6. Удивление, проявленное при вопросе о том, о чем было сказано ранее, свидетельствует, что фраза была сказана просто для эффекта.

7. Повышенная нервозность говорит о том, что у кандидата были проблемы на прошлой работе (неважно, по чьей вине).

Методика «Мой запас прочности»¹⁸

Цель. В жизни каждого может возникнуть ситуация, когда нужно быстро и самостоятельно действовать. Пусть подобное случается не каждый день, но учиться находить решения раз-

¹⁸ См.: Гуцина Т.Н. Формирование мира ценностей старшеклассников: профилактическая программа, игры, тесты. — Ярославль: ИРО, 2007.

личных проблем нужно уже сейчас. Поступить на те или иные курсы, что-то самостоятельно купить для себя, заработать хотя бы немного денег, помочь, если заболел кто-то из близких, — самые разные ситуации, действовать и думать в которых нужно самому.

Большинство современных профессий, таких как предприниматель, менеджер, брокер и многие другие, требуют умения быстро принимать решение. Можно вспомнить одно из основных правил разведки: «Лучше хорошее и быстрое решение, чем отличное и запоздалое». Так надо действовать и в сегодняшней динамичной жизни.

Инструкция. Сейчас с помощью теста «Мой запас прочности» каждый из вас сможет проверить, насколько реально высоки его готовность к внезапным изменениям в жизни, способность понимать, чувствовать новую обстановку и приспосабливаться к ней.

Перед вами двадцать пять предложений. Читайте их не спеша. Если прочитанное утверждение, на ваш взгляд, относится к вам лично, помечайте его крестиком, если нет — ноликом.

Т е с т

1. Когда я выполняю какое-либо дело, я быстро устаю.
2. Я с огромным трудом сосредоточиваюсь на чем-нибудь одном.
3. Я имею склонность беспокоиться по всякому поводу.
4. Часто я чувствую себя так плохо, что тошнота подступает к горлу.
5. Нередко, когда я делаю что-нибудь ответственное, мои руки прямо-таки трясутся.
6. Вообще я часто волнуюсь.
7. Мне частенько снятся кошмары.
8. Я, честно говоря, потею даже в холодную погоду.
9. Мне все время хочется что-нибудь есть. Я ужасно люблю семечки, леденцы, ириски.
10. Часто бывает, что я чувствую боль в животе.
11. Случается, что я просыпаюсь среди ночи и долго не могу заснуть.
12. Я знаю про себя, что я человек крайне раздражительный.
13. Наверняка я обладаю большей чувствительностью, чем другие люди.
14. В моей жизни постоянно случается что-нибудь волнующее, поэтому я все время о чем-нибудь беспокоюсь.
15. Жаль, конечно, что мне достается не так много счастья, как другим.

16. По правде говоря, я довольно легко могу заплакать.
17. Я терпеть не могу ждать кого-то или чего-то. Тут я всегда начинаю нервничать.
18. Периодами я чувствую, что чересчур суетливо веду себя, просто на месте усидеть не могу.
19. Я терпеть не могу преодолевать трудности.
20. Временами я чувствую полную свою беспомощность и ненужность никому вообще.
21. Я знаю, что отличаюсь довольно большой застенчивостью.
22. Мне все дается с трудом.
23. Большую часть времени я нахожусь в напряжении.
24. Временами у меня бывает состояние полнейшей разбитости и апатии.
25. Трудности следует не преодолевать, а по возможности обходить или избегать их. Это мое глубокое убеждение.

Обработка информации: подсчитать количество крестиков — это дает следующую интерпретацию полученных результатов.

Ключ

Первая группа: 0—5 крестиков. Если в итоге тобой набрано не больше пяти крестиков, значит, твоя готовность к внезапным неприятностям и резким изменениям в жизни порой настолько высока, что нередко ты недооцениваешь всю серьезность новой для тебя ситуации.

Вторая группа: 6—10 крестиков. Если крестиков набралось от шести до десяти, твоя готовность к внезапным переменам и приспособляемость к ним нормальные.

Третья группа: 11—20 крестиков. Если получилось от одиннадцати до двадцати, готовность к переменам и умение быстро ориентироваться в новых условиях жизни у тебя низковаты.

Четвертая группа: 21—25 крестиков. Если крестиков больше двадцати, ты имеешь склонность слишком сильно переживать, чрезмерно беспокоиться не только из-за чего-то серьезного, но и по пустякам.

Давайте вместе подумаем, какая неожиданная ситуация или проблема (типичная или не очень) может возникнуть перед каждым из вас в жизни. Давайте пофантазируем, предлагайте свои примеры.

Участники или ведущий приводят какой-либо конкретный пример.

Давайте вместе разберемся, как с помощью заранее составленного плана действий можно разрешить эту ситуацию.

Ребята обсуждают, составляют план. Далее ведущий аргументированно объясняет, почему, приступая к какому-нибудь делу, всегда желательно иметь план его выполнения.

План нужен всем: и тем, кто попал по нашему тесту в первую или во вторую группу, и тем, кто попал в третью или четвертую. Правда, по разным причинам и для разных целей.

Для попавших в первую группу — для того, чтобы не «наломать дров» из-за необдуманных действий. Слишком поспешные поступки приводят, как правило, к потере времени, разочарованиям, отрицательным последствиям, которые трудно исправить.

Тем, кто попал во вторую группу, нужно помнить, что продуманные действия приводят к лучшему результату.

Для попавших в третью или четвертую группу план действий нужен для того, чтобы справиться со своим волнением и тревожностью, чтобы не испугаться сложившейся ситуации и не отказаться вообще от каких-либо действий. Вы увидите, что все дело, казалось бы, такое большое и сложное, разбивается на небольшие конкретные дела, выполнить которые вам вполне по силам. Постепенно вы набираетесь опыта — одно дело получилось, другое выполнено удачно — и приходит уверенность в себе, возникает меньше волнений при столкновении с трудностями.

Актуальный этап социально-педагогического сопровождения процесса участия воспитанника в кадровом собеседовании своеобразен по содержанию. Наставник не имеет возможности присутствовать при этом мероприятии. Поэтому его успех, прежде всего, определяется качеством пропедевтического этапа.

Рефлексивный этап проводится по общим (рассмотренным ранее) правилам. Можно при этом использовать и некоторые специальные методики.

Упражнение «Кадровая справка»

В настоящее время многие кадровые центры и новые фирмы создают свои банки кадровых данных. В этих целях средствами рекламы собирается необходимая информация. Каждый специалист должен уметь подготовить себе кадровую справку, заполнить существующие кадровые документы. В

связи с этим молодым людям предлагается составить информацию о себе в «банк данных» кадрового центра.

Обсуждение: результаты данного упражнения будут обсуждать эксперты — глава фирмы и адвокат. Они выберут трех претендентов и аргументируют свой выбор. Затем к обсуждению привлекаются все участники.

По окончании обсуждения сопровождающий дает следующие рекомендации по составлению данных о себе.

Кадровая справка должна дать представление о возможностях претендента, его образовании, предшествующих занятиях, профессиональной подготовке, опыте работы и личностных качествах. При этом она должна быть краткой и занимать не более одной страницы. Цель такой справки — добиться положительного отклика от потенциального работодателя.

Написать сопроводительное письмо, пожалуй, сложнее: оно должно быть убедительным, профессионально выдержанным и интересным. В идеале оно должно поставить вас выше всех прочих претендентов на должность и особняком от них. Для разных организаций нужно писать и печатать отдельное послание с учетом их специфики. Письмо содержит описание должности, на которую вы претендуете, пробуждает интерес, дает представление о вашей квалификации и сообщает, как с вами можно связаться. В адресе надо написать не только должность лица, к которому обращаетесь, но и его фамилию. Отправив письмо, через некоторое время можно позвонить.

Упражнение «Требуется работник»

Цель: рефлексия профессиональных требований к кандидату в работники и соответствие их личностным ожиданиям и готовности, осмысление процесса поиска вакансий.

Ведущий объявляет, что он становится редактором газеты бесплатных объявлений. Каждый из участников может поместить в газете объявление о приглашении на работу. В объявлении не ограничивается количество слов или размер букв. Принимается любая форма. Можно изложить весь список требований к кандидату, весь набор качеств, которыми он должен обладать, можно нарисовать его портрет. Можно рассказать о себе, своем деле, фирме или организации. Следует только помнить, что объявлений о приглашении на работу будет много и каждому участнику надо позаботиться, чтобы именно его текст привлек внимание. Время на подготовку — 10 минут. Спустя отведенное время ведущий предлагает развесить листы на стенах. Подписывать их не нужно. Участники группы

молча читают объявления. Каждый имеет право нарисовать кружок на том объявлении, которое привлекло его внимание и на которое он готов откликнуться. Затем листы с объявлениями снимаются. Каждый может посмотреть, отозвались ли на его приглашение, и подсчитать количество кружков на листах. Ведущий предлагает каждому назвать одну цифру — количество доставшихся выборов.

Вопросы для обсуждения: чем характеризуется объявление, набравшее наибольшее число заинтересованных ответов? Что помешало откликнуться на другие объявления? Какие требования чаще всего выдвигались к кандидату в работники? Какие требования нанимателя легче всего удовлетворить? Чем легче всего заинтересовать человека? Обнаружились ли «секреты» объявлений о вакансиях, обеспечивающих отклики нужной категории кандидатов?

Методика «Хочу!» и «Надо!»

Субъективная позиция человека развивается и формируется тогда, когда он отдает себе отчет в собственной жизни. При этом его «хочу» из эмоционально окрашенного желания иметь что-либо трансформируется в «хочу» как стремление действовать в соответствии с выдвигаемой целью.

Парная игра «Хочу» и «Надо» проводится сопровождающим и сопровождаемым. Первый, играя роль «Хочу», поочередно высказывает какие-либо желания. Второй — «Надо» — после непродолжительного обсуждения выдвигает ряд условий, которые необходимо выполнить, чтобы реализовать эти желания.

Например, первый игрок говорит: «Я хочу быть старшим кондитером». На это игрок «Надо» отвечает: «Для этого тебе нужно: поступить в специальное учебное заведение, получить соответствующее образование, пройти мастер-классы у опытных кондитеров, отточить свое мастерство в течение нескольких лет» и т. п.

Другой пример: «Я хочу быть милиционером» — «Для этого тебе надо отслужить в армии, пройти медицинскую комиссию, психологическую диагностику, показать свою осведомленность в юридических вопросах, умения в стрельбе».

Игрок «Хочу» решает, насколько реально для него в данный момент это желание. И если он сам приходит к выводу, что его «хочу» пока невыполнимо, то он признает поражение и отправляется в «Область мечты». Игрок «Надо» при этом получает одно очко.

2.3. Планирование трудовой карьеры выпускников детских учреждений для детей-сирот

Одним из этапов профессионального становления является планирование трудовой карьеры. Понимание стратегической цели своей профессиональной деятельности стимулирует профессиональное саморазвитие, формирует трудовую мотивацию молодых людей, способствует рациональному использованию личных ресурсов. Следовательно, планирование трудовой карьеры может рассматриваться в качестве самостоятельного направления социально-педагогического постинтернатного сопровождения выпускников детских учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.

В решении этого вопроса инициативу в свои руки могут взять кадровые службы предприятий.

Под деловой карьерой понимается продвижение работника по ступенькам служебной лестницы (вертикальная карьера) или последовательная смена занятий (горизонтальная карьера) как в рамках организации, так и на протяжении жизни. Выделяется также *центростремительная* карьера, суть которой — в приближении к «ядру» организации, допуске в узкий круг общения, элиту. Иными словами, любое изменение в положении работника можно считать элементом карьеры. Карьера может быть административной (у руководителей) или профессиональной (у специалистов).

Основными характеристиками карьеры являются: высшая точка; длина (количество позиций от нижней до высшей точки); уровень позиции (отношение числа лиц, занятых на высшем уровне, к числу лиц на данном уровне); потенциальная мобильность.

Поскольку решения о тех или иных шагах в области карьеры принимаются в условиях недостатка информации, субъективной оценки себя и обстоятельств, нехватки времени или эмоциональной нестабильности, они не всегда бывают рациональными, и в результате карьера может оказаться тупиковой.

Внутренняя оценка успешности и неуспешности карьеры происходит путем сопоставления реального положения вещей с личными целями и притязаниями данного человека, а внешняя основывается на мнении окружающих о занимаемой должности, статусе, влиятельности. Эти оценки могут и не соответствовать друг другу, и тогда создается почва для развития внутреннего конфликта, чреватого самыми неблагоприятными последствиями.

Факторами успешной карьеры являются; случай, предоставляющий человеку шанс; реалистичный подход к выбору ее направления; возможности, создаваемые статусом семьи; хорошее знание своих сильных и слабых сторон; четкое планирование.

Управление карьерой сводится к совокупности мероприятий, проводимых кадровыми службами и позволяющих выявить лиц с высоким потенциалом продвижения, помочь им раскрыть свои способности и применить их наиболее выгодным для себя и организации способом.

План карьеры — это план индивидуальной работы сотрудника, который включает:

- долгосрочные цели и краткосрочные задачи на следующий этап профессионального роста;
- наиболее важные направления личного совершенствования;
- предпосылки, обеспечивающие переход к следующему этапу профессионального роста и реализацию долгосрочной цели;
- обязательства организации.

Планирование карьеры обеспечивает увязку целей организации и сотрудников; изучение и оценку потенциала их продвижения и определение его критериев; ознакомление молодых людей с реальными перспективами их роста и условиями, которые позволят им достичь желаемого. В результате у сотрудников возникает видение перспектив, возможность планировать другие аспекты своей жизни, целенаправленно повышать квалификацию и готовиться к будущей работе. Связи-

вая жизнь с какой-либо организацией, люди становятся более лояльными по отношению к ней, заинтересованными в производительном и качественном труде, испытывают от него большую удовлетворенность.

Процесс планирования индивидуальной карьеры начинается с осознания выпускником детского учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, своих потребностей и интересов (желаемой должности, уровня доходов и т. п.) и потенциальных возможностей, на основе чего с учетом перспектив организации формулируются основные цели карьеры. Затем определяются варианты продвижения, а также необходимые для этого меры.

Формой планирования карьеры может быть так называемая *карьерограмма*.

Этот документ, составляемый на 5—10 лет вперед, содержит, с одной стороны, обязательства администрации по горизонтальному или вертикальному перемещению работника (в виде формального перечня должностей, фиксирующих оптимум развития индивида), а с другой — обязательства последнего повышать уровень образования, квалификации, профессионального мастерства.

Средством реализации плана карьеры и продвижения по службе являются служебные перемещения, то есть движение относительно данной должности. Они представляют собой совокупность мероприятий по целевой ориентации и регулированию этого процесса и направлены на нахождение оптимального места для работника в структуре коллектива и формирование у него удовлетворенности организацией и конкретным рабочим местом.

Считается, что в организации целесообразно иметь единые правила перемещения кадров и тщательно планировать этот процесс на пять лет вперед в форме соответствующих схем с учетом ожидаемых вакансий.

Разработка схем замещения должностей начинается с анализа их самих и взаимосвязей между ними. Но в полном объеме такая работа выполняется лишь по высшему звену управления.

В теории и практике управления карьерой рассматриваются различные ее виды.

Типы и этапы карьеры

Можно выделить несколько принципиальных траекторий движения человека в рамках профессии или организации, которые приведут к разным типам карьеры.

Профессиональная карьера — рост знаний, умений, навыков. Профессиональная карьера может идти по линии специализации (углубление в одной, выбранной в начале профессионального пути линии движения) или транспрофессионализации (овладение другими областями человеческого опыта, связанное в основном с расширением инструментария и областей деятельности).

Внутриорганизационная карьера — связана с траекторией движения человека в организации. Она может идти по линии:

— *вертикальной карьеры* — должностной рост;

— *горизонтальной карьеры* — продвижение внутри организации, например работы в разных подразделениях одного уровня иерархии;

— *центростремительной карьеры* — продвижение к ядру организации, центру управления, все более глубокое включение в процессы принятия решений.

Горизонтальная карьера, наиболее типичная для выпускников детских учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, обеспечивает возможность овладения новыми сферами деятельности. В качестве ее формы необходимо отметить так называемую «карусель», то есть временный переход работника в другое подразделение, где ему приходится выполнять функции, значительно отличающиеся от прежних. Несмотря на связанные с этим экономические потери для организации, такая практика позволяет человеку «встряхнуться», получить новые знания и навыки, обрести более широкий взгляд на вещи, укрепить уверенность в себе и впоследствии работать более эффективно. Иногда чело-

век в результате этого может «найти себя» и начать новую вертикальную карьеру.

Другой разновидностью горизонтальной карьеры является *обогащение труда*, существующее во множестве различных форм.

Для специалистов это:

- 1) участие в работе различных комитетов и творческих групп;
- 2) чередование видов работы, выполняемых на одном месте;
- 3) временное назначение на более высокую должность;
- 4) присвоение нового разряда или категории;
- 5) предоставление возможности заниматься научной работой и делать соответствующую карьеру;
- 6) обучение других, наставничество, передача опыта, консультирование.

Субъекты социально-педагогического сопровождения процессов трудоустройства и профессиональной адаптации выпускников детских учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, могут ознакомить воспитанников с фазами профессиональной деятельности, через которые, как правило, проходят все трудящиеся.

Фазы развития профессионала (по Е. А. Климову)

1. *Оптантизм (фаза оптации)*. Человек озабочен вопросами выбора или вынужденной перемены профессии и делает этот выбор. Точных хронологических границ здесь, как и в отношении других фаз, быть не может, поскольку возрастные особенности задаются не только физиологическими, но и многоаспектными условиями культуры.

2. *Адептизм (фаза адепта)*. Это человек, уже вставший на путь приверженности профессии и осваивающий ее. В зависимости от профессии это может быть и многолетний, и совсем кратковременный процесс (например, простой инструктаж).

3. *Адаптант (фаза адаптации, привыкания молодого специалиста к работе)*. Как бы ни был налажен процесс подготовки того или иного профессионала в учебном заведении, он никогда не подходит «как ключ к замку» в производственной работе.

4. *Интернал (фаза интернала)*. Опытный работник, который любит свое дело и может вполне самостоятельно, все более надежно и успешно справляться с основными профессиональными функциями, что признают товарищи по работе, по профессии.

5. *Мастер (продолжающаяся фаза мастерства)*. Работник может решать и простые, и самые трудные профессиональные задачи, которые не всем коллегам по плечу.

6. *Авторитет (фаза авторитета, как и фаза мастерства, суммируется с последующей)*. Мастер своего дела, уже хорошо известный в профессиональном кругу или даже за его пределами (в отрасли, в стране). В зависимости от принятых в данной профессии форм аттестации работников он имеет те или иные высокие формальные показатели квалификации.

7. *Наставник (фаза наставничества)*. Авторитетный мастер своего дела, в любой профессии «обрастает» единомышленниками, перенимателями опыта, учениками.

В рамках развивающихся рыночных отношений, когда еще не сложились определенные стереотипы и шаблоны работы и успех дела во многом определяется способностью молодых специалистов к инициативной, творческой, поисковой деятельности, особую значимость в сопровождении профессиональной карьеры сирот и оставшихся без родительского попечения юношей и девушек имеет стимулирование профессионального самосовершенствования.

Целесообразно выделить следующие направления эффективного влияния на процесс развития МПСС выпускников детских учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.

1. Формирование положительных мотивационных установок на профессиональное самосовершенствование.

2. Формирование прочных знаний, умений и навыков в работе по профессиональному самосовершенствованию.

3. Актуализация потребностей профессионального самосовершенствования у специалистов в процессе ведущей деятельности.

Цель первого направления — сформировать предварительную потенциальную готовность молодого специалиста к по-

ложительному восприятию профессиональной деятельности, стремление, интерес и желание при первом же удобном случае проявить себя в ней.

Апробированным на практике методом непосредственного воздействия на мотивационную сферу личности специалиста с целью формирования положительных установок на профессиональное самосовершенствование может быть конкретизация системы требований к специалистам.

Многие работники высказывают неудовлетворенность практически полным отсутствием подобной системы требований. Подчеркивается, что в повседневной жизни это дает возможность отдельным руководителям проявлять ничем не ограниченный субъективизм в оценке эффективности деятельности сотрудников. Кроме того, установлено, что при отсутствии четких критериев в оценке труда специалиста многие из них (особенно молодые) самонадеянно думают, что обладают хорошей подготовкой к выполнению основных функциональных обязанностей, что на самом деле не соответствует действительности.

Вышесказанное позволяет сделать вывод о необходимости введения соответствующих *квалификационных паспортов (профессиональных портфолио)* для работников различных специальностей, в которых должна быть отражена доминирующая совокупность их профессионально значимых качеств (ПЗК), знаний, умений, навыков (ЗУН), профессиональных позиций, акмеологических инвариантов, психологических особенностей (качеств) с указанием перспективы их развития.

Конкретные и четкие требования, изложенные в квалификационном паспорте, в виде ролевого ожидания будут определять поведение молодого специалиста в форме выполнения социально и профессионально заданных функций; формировать, таким образом, положительные мотивационные установки на профессиональное самосовершенствование.

В числе основных требований актуальны следующие:

— конкретный спрос с работников за выполнение своих должностных обязанностей; необходимо дать им при этом более высокую степень самостоятельности и свободы для про-

явления инициативы и творчества при одновременном контроле и регулярном подведении итогов;

— введение элементов состязательности, здоровой конкуренции в трудовом процессе, организация пропаганды опыта самосовершенствования лучших молодых специалистов, более эффективное использование имеющихся возможностей морального и материального поощрения лучших;

— периодическое обсуждение вопросов самосовершенствования на диспутах, в групповых беседах, проведение с членами трудовых коллективов специального курса лекций по теории и методике самосовершенствования, о физиологических и психологических возможностях человека в развитии своей личности;

— разработка примерных программ самосовершенствования для различных категорий молодых специалистов, их коллективное обсуждение и распространение, подготовка учебно-методических пособий и рекомендаций по вопросам профессионального самосовершенствования;

— введение системы тестирования работников, особенно при отборе и выдвижении кандидатов на вышестоящую должность; периодическое использование методики определения уровня развития личностных качеств по листам самооценки и т. д.;

— более эффективное использование периода аттестации молодых специалистов для определения перспективных задач;

— дифференцированная, на высоком уровне трудностей постановка текущих задач работникам.

Одним из путей стимулирования приобретения новых знаний является предъявление к работникам требования поддерживать уровень своей профессиональной компетентности и воспитанности. Жизнь показывает, что при наличии общей (валовой) требовательности к специалистам она мало стимулирует процесс их профессионального роста. Об этом свидетельствует и анализ аттестационных характеристик работников. В них в основном упоминаются качества, характеризующие личность с точки зрения исполнительности, ответствен-

ности и организованности (добросовестность, трудолюбие, исполнительность, дисциплинированность, организаторские способности).

Предъявление требований тесно связано со справедливой оценкой деятельности специалистов по профессиональному самосовершенствованию. Доказано, что человек, испытывающий нехватку реакции на свою работу, со временем теряет интерес к ней. Существует два метода повышения заинтересованности работников в своем профессиональном росте: положительное подкрепление (поощрение) и отрицательное подкрепление (наказание).

Многое зависит от правильного определения того, что важно для конкретного человека, на которого хотят повлиять, каковы его доминирующие мотивы, и уже в соответствии с этим следует применять тот или иной вид подкрепления.

Тактика управляющего воздействия здесь следующая: если наставник хочет повлиять на профессиональный рост личности, то он должен сделать его выгодным для молодого специалиста в соответствии с имеющимися у последнего мотивационными установками и способствовать существенному продвижению в конкретной реализации этих выгод.

Вместе с тем было бы неправильно рассматривать положительное подкрепление только как материальное поощрение. Существует целый спектр других очень мощных поощрений, стимулирующих личный рост специалистов:

- выражение похвалы, указание на хорошую работу по профессиональному росту как на пример для других;
- повышение роли или статуса в коллективе;
- предоставление возможности участвовать в принятии различного рода управленческих решений;
- расширение рамок самостоятельности в тех или иных видах трудовой деятельности;
- предоставление права решать задачи особого класса трудности, готовность поделиться имеющейся дополнительной информацией и др.

Таким образом, профессиональное самосовершенствование сирот и оставшихся без попечения молодых людей как сознательная, целеустремленная деятельность по развитию своей профессиональной подготовки и профессионально значимых качеств во многом определяется уровнем развития соответствующей мотивации.

Мастерство субъектов социально-педагогического сопровождения процесса планирования трудовой карьеры выпускников детских домов и школ-интернатов (прежде всего специалистов кадровой службы предприятия, принявшего на работу сироту или молодого человека, оставшегося без попечения родителей) при развитии мотивации профессионального самосовершенствования специалиста заключается не только в умении выяснить внутренние побудительные силы работника и совокупность внешних условий, способствующих положительной мотивации, но и в способности соотнести их самым оптимальным образом, исходя из конкретной ситуации.

Тест «Оцени себя сам»

Объективно оценить себя трудно. Но все-таки попробуй! Перед тобой два столбца слов. В первом перечислены положительные качества личности и черты характера, во втором — отрицательные. Поставь себе баллы — от 0 до 5 в зависимости от того, насколько, по-твоему, эти качества в тебе сформированы. Сложи баллы в каждом из столбцов. Разница сумм подскажет, насколько объективно ты себя оцениваешь.

<i>Аккуратность</i>	<i>Ворчливость</i>
<i>Внимательность</i>	<i>Грубость</i>
<i>Дисциплинированность</i>	<i>Жадность</i>
<i>Дружелюбие</i>	<i>Завистливость</i>
<i>Жизнерадостность</i>	<i>Замкнутость</i>
<i>Настойчивость</i>	<i>Злопамятность</i>
<i>Общительность</i>	<i>Бестактность</i>
<i>Ответственность</i>	<i>Капризность</i>
<i>Отзывчивость</i>	<i>Мстительность</i>
<i>Принципиальность</i>	<i>Нерешительность</i>
<i>Скромность</i>	<i>Несдержанность</i>
<i>Уверенность в себе</i>	<i>Развязность</i>
<i>Чувство юмора</i>	<i>Эгоизм</i>

Если ты набрал 51—70 баллов, скорее всего, ты переоцениваешь себя. Еще раз трезво и объективно взгляни на себя: все ли в тебе так совершенно, не выдаешь ли ты желаемое за действительное?

Если ты набрал 30—50 баллов, то оцениваешь себя объективно, достаточно самокритично, ты требователен к себе.

Если ты набрал меньше 30 баллов, значит, ты чересчур самокритичен, у тебя заниженная самооценка. Это не так уж плохо. Однако не забывай, что зачастую неуверенность в себе становится причиной наших неудач. Если ты считаешь, что оценил себя правильно, то у тебя выход только один — постоянно работать над собой, устранять свои недостатки и совершенствовать достоинства.

***Сюжетно-ролевая игра «Генеральная репетиция»
(автор — Т. В. Черникова)***

Ситуация игры позволяет прожить в воображении различные типы карьеры (их содержание исследовала Е. Г. Молл: отбывающая, традиционная, эволюционная, преобразующая, последовательно-кризисная, структурная, авантюрная, супер-авантюрная). Эта игра дает возможность участникам направить свои действия одновременно на достижение двух целей.

Цели: активизация профессионально-личностных ресурсов для создания долгосрочных программ индивидуального развития; оценка и прогноз жизнеспособности различных стратегий в реализации карьерных притязаний.

Процедура проведения. Разделившись на малые группы, участники занятия в течение получаса должны создать и представить зрителям метафорическую театрализацию о событиях на пути реализации каждого из типов карьеры. Это будет своего рода «Сага о деловой карьере». Действие следует представить в свернутом варианте, как «прогон» спектакля или репетицию ключевых эпизодов фильма: некоторые эпизоды проигрываются полностью, о других только упоминается, третьи подразумеваются и пр.

В случае необходимости ведущий дает более подробную инструкцию: «В течение ближайшего времени вам предстоит провести прогностическую оценку на жизнеспособность различных видов карьеры. Все они делятся на две группы.

Первую группу составляют такие типы карьеры, как отбывающей, традиционный (линейный), эволюционный. Общая их особенность — пассивность человека в условиях организации. Он не предпринимает серьезных действий для карьерного про-

движения. Работая в привычном режиме и наращивая профессионализм, он автоматически продвигается по карьерной лестнице, иногда становясь претендентом на должность, иногда просто потому, что некого больше назначить.

Отбывающий тип карьеры характерен для тех, чья трудовая деятельность близится к завершению. Перемещение вниз по служебной лестнице для них маловероятно, вверх — практически невозможно. Основная задача работника состоит в том, чтобы удержать занимаемое положение как можно дольше, сохранить социальный статус и преимущества своей должности. С развитием организации их позиция все больше отдаляется от решения производственных проблем и не служит задачам развития организации. Содержание работы сотрудников с убывающим типом карьеры обеспечивает по большей части их личные интересы. В основе этих интересов лежит забота о стабилизации содержания труда, о сохранении здоровья, в связи с чем профессиональная активность снижена.

Эволюционный тип карьеры — это когда карьерное продвижение происходит в большей степени за счет того, что резко расширяются возможности организации и возрастает ее влияние в социуме (например, фирма становится корпорацией или холдингом). Забота работников о своем соответствии возможностям организации и своему рабочему месту заставляет их соотносить и расширять свои возможности. Ориентация на совмещение производственных и личных интересов обеспечивает их карьерный рост.

Традиционный (линейный) тип карьеры — это постепенное продвижение вверх, иногда с пропуском одной ступени, иногда с непродолжительным понижением в должности. Скорость карьерного продвижения человека определяется несколькими факторами: во-первых, профессиональными способностями конкретного человека, которые проявляются в условиях производства тогда, когда ситуация требует выдвижения лидера; во-вторых, спецификой отраслей производственной и социальной жизни, потребовавшей интенсивного развития. Традиционная (линейная) карьера — это карьера постепенная, резкие продвижения здесь исключены. Она позволяет сотруднику овладеть необходимыми знаниями и навыками, накопить достаточный опыт взаимодействия с людьми, научиться влиять на них. Успешность карьеры такого типа зависит от предсказуемости развития учреждения, планомерной реорганизации ее структур.

Вторая группа типов карьеры отличается от первой тем, что претендующие на должностное продвижение проявляют

заметную активность. По направленности эта активность имеет две полярные разновидности. Одни работники в большей степени ориентированы на дело, им свойственны такие типы карьеры, как последовательно-кризисный и преобразующий. Другие больше ориентируются на себя и свои потребности, их типы карьеры получили название прагматического, авантюрной и суперавантюрного.

Последовательно-кризисный тип карьеры часто наблюдается в периоды ломки общественных устоев, государственных институтов, революционных преобразований в стране. Все это требует от работника адаптации к постоянным переменам, к содержанию и направлению работы. Для тех, кто почувствует новые требования и постарается им соответствовать, это время резкого взлета карьеры. Для тех, кому будет трудно адаптироваться к новым временам, наступят не самые лучшие дни. Карьерные возможности работника, особенно если он негибок, объективно снижаются. Это приводит к «конфликту несоответствия» и понижению в должности. Порой человек, движимый желанием сохранить должность любой ценой, вступает в отчаянную борьбу за занимаемую позицию и личные интересы. Как правило, время и силы бывают потрачены им напрасно.

Преобразующий тип карьеры характеризуется высоким темпом должностного продвижения. Это продвижение может быть как постепенным, так и скачкообразным. В любом случае в основе карьерного роста лежит активная преобразующая деятельность соискателя должности. Часто эта активность обеспечена выдающейся идеей, которую предположил претендент на должность. Это всегда новая позиция, устремленность в будущее. Другая разновидность преобразующего типа карьеры — так называемая горизонтальная карьера. Это когда рядовой работник выступает как неформальный лидер, авторитетный профессионал высокого класса. Не занимая никаких руководящих должностей, он включен в административные советы, выступает как авторитетный эксперт в различных вопросах для сотрудников, руководства, воспитанников и т.д. При этом существует одно обязательное условие: ярко выраженная лидерская позиция такого работника безоговорочно принимается администрацией учреждения и всячески поддерживается ею.

Прагматический (структурный) тип карьеры выбирают люди, ориентированные на простые способы решения карьерных задач. Они первыми чувствуют социально-экономические и конъюнктурные изменения, затрагивающие их личные интересы. Легко переходя в другую организацию или даже другую

сферу деятельности, они стремятся получить более быстрое карьерное продвижение и улучшить свое материальное и статусное положение, предъявляя свои профессиональные притязания и не всегда адекватно оценивая свои возможности. Иногда новую должность специально вводят под конкретного, чаще «своего» человека, которого хотят поддержать.

Авантюрный тип карьеры определяется пропуском двух должностных уровней при достаточно высокой скорости продвижения или резком изменении сферы деятельности. В недавнем прошлом распространение карьер авантюрного типа в России было связано с широким размахом выборных кампаний, открытыми конкурсами на руководящие должности. В настоящее время тенденция сохраняется. Она обусловлена потребностью крупных руководителей в управляемых людях, подобранных по принципу личной преданности. По данным специального исследования, в России около 30 % руководителей банков сделали карьеру авантюрного типа.

Различают две разновидности авантюрной карьеры. Первая — так называемые «случайная» карьера, в основе которой лежит удачное стечение обстоятельств (человек оказался в нужном месте в нужное время). Другая разновидность — так называемая «совместная» карьера. Она базируется на продвижении работника под патронажем более сильного лидера или по протекции со стороны покровителей (родственников, друзей-чиновников). Однако, соблазнившись должностью или соглашаясь «попробовать», сотрудники сталкиваются с трудностями, путей разрешения которых ищут годами, расплачиваясь ухудшением здоровья и личностными потерями.

Суперавантюрный тип карьеры предполагает резкое (иногда неожиданное для окружающих) должностное продвижение, связанное с расширением влияния на подчиненных. При этом значительное число ступеней должностной лестницы пропускается, иногда кардинально меняется сфера профессиональной деятельности. У работников, ориентированных на карьеру суперавантюрного типа, преобладают узколичные интересы. Исторический опыт и статистические данные свидетельствуют о том, что подобная карьера заканчивается крахом. Значительное распространение этого типа в России связано с попытками криминала войти в социально-политические структуры управления общественной жизнью.

Участники игры представляют творческий проект в метафорической форме по временной протяженности, как логический «сценарий» становления карьеры. Это будет своего рода генеральная репетиция предстоящих событий.

Для выполнения задания нужно выбрать «режиссера» и назначить главных действующих лиц. Персонажами драматизации могут быть не только люди (Директор компании, Конкурент, Налоговый инспектор), но также события (Сделка, Корпоративная вечеринка, Командировка) и даже абстрактные понятия (Инициатива, Трудность, Риск, Удача, Награда). Каждый из участников предстоящей защиты проекта может выполнять несколько ролей. «Режиссер» может иногда вести действие как «хор», «главный герой», на время становиться элементом «декорации».

Исполнители могут привлекать зрителей для реализации некоторых режиссерских ходов, применять музыкальные аудиозаписи.

По времени представление каждого проекта будет занимать около получаса. Сначала не более 15 минут отводится на театрализованное представление, затем даются дополнительные пояснения и ответы на вопросы наблюдателей. На данном этапе не допускается никакого обсуждения. Задаваемые зрителями вопросы носят характер уточнения концепции карьеры, например: «Какое значение вы придаете такому активно используемому предмету реквизита, как настольная лампа? Почему все монологи в вашем действии произносит *Диплом*? Зачем так много декораций и аксессуаров вам потребовалось в эпизоде конкурсного собеседования?» и т. п.

Итоговое обсуждение задания проводится в последовательности, повторяющей очередность представления видов карьеры. Сначала главные действующие лица говорят о том, как чувствуют себя люди, причастные к данному типу карьеры. Затем исполнители эпизодических ролей (Телефон, Жалюзи, Зеркало) и наблюдатели скажут, что они увидели со стороны. В самом конце желающие могут сообщить о том, какой тип карьеры кажется им привлекательным, а какой — не очень подходящим или даже вовсе неприемлемым.

Упражнение «Что главное в работе?»

Цель: убедить участников, что совершенно необходимо быть внимательным при изучении факторов работы.

Материалы: копия бланка «Факторы работы» для каждого участника, ручки и карандаши.

Каждый участник получает копию бланка «Факторы работы» и оценивает приведенные факторы по 12-балльной системе (1 — высшая оценка, 12 — низшая). Результаты заносятся в первую свободную колонку таблицы. Затем группа разбивается на подгруппы, обсуждает приведенные факторы и выра-

бывает совместную оценку факторов работы, которую заносит в следующую свободную колонку. Далее идет обмен мнениями между подгруппами.

Бланк «Факторы работы»

1. Возможность карьерных перспектив и продвижения		
2. Контроль над объемом работы		
3. Возможность свободного рабочего графика		
4. Возможность профессионального развития и обучения		
5. Безопасность работы		
6. Открытое общение и хороший микроклимат в коллективе		
7. Зарботная плата		
8. Размеры организации		
9. Стимул работы (поощрения)		
10. Возраст организации или учреждения		
11. Сфера деятельности, область приложения усилий		
12. Конкретный тип профессиональной деятельности		

Вопросы для обсуждения: Насколько согласованными оказались мнения в оценке факторов работы? Что оказалось наиболее важным в приведенном списке факторов? Нужно ли учитывать данные факторы при принятии решения об устройстве на работу? Какая работа прошла лучше: индивидуальная или групповая?

Упражнение «Ловушки-капканчики»

Цель: повышение уровня осознания возможных препятствий на пути к профессиональным целям и получение представления о путях преодоления этих препятствий.

Каждый участник должен определить некоторые трудности на пути к профессиональной цели. Особое внимание обращается на то, что трудности могут быть как внешними, исходящими от других людей или каких-то обстоятельств, так и внутренними, заключенными в самом человеке. Выделяя такие трудности, каждый обязательно должен подумать и о том, как преодолеть их.

После этого каждый по очереди называет по одной трудности-ловушке, адресуя ее по циклическому принципу участнику, сидящему через два человека от него. Тот должен будет

сказать, как можно было бы эту трудность преодолеть. Участник, назвавший данную трудность, также должен будет сказать, как можно было бы ее преодолеть.

Ведущий с помощью остальных участников определяет, чей вариант преодоления трудности оказался более оптимальным, интересным и реалистичным.

Вопросы для обсуждения: Какие трудности уже встречались на профессиональном пути? Как они преодолевались? Обмен опытом.

Упражнение «Сейчас и потом»

Цель: развитие временной перспективы.

Участникам дается обычный, достаточно нейтральный для них предмет (каштан, грецкий орех и т.п.) и предлагается придумать историю про него: где он был, как он сюда попал, что он представляет собой сейчас, что с ним будет потом, в чем отличие? Затем заменить объект на свой образ и предложить группе рассказ: я сейчас — я в будущем.

Вопрос для обсуждения: Какие трудности обнаружились при выполнении этого упражнения?

2.4. Просвещение детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в вопросах трудового законодательства

Субъекты социально-педагогического сопровождения процессов трудоустройства и профессиональной адаптации выпускников детских учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, должны включить сопровождаемых в информационное поле трудового законодательства.

Главная задача такой деятельности заключается в том, чтобы сформировать у выпускников детских учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, необходимые компетентности, позволяющие грамотно вы-

страивать свои отношения с работодателями и правильно строить свои производственные отношения.

Основным вопросом, в котором должны разбираться воспитанники, является составление и оформление трудового договора с работодателем. Его обсуждение может быть начато с сюжетно-ролевой игры, в ходе которой молодому человеку предлагается оформить рассматриваемый документ. Предоставляется возможность самостоятельно составить его текст.

Далее выполненная работа подвергается критическому анализу и выявляются дефицитные зоны в рассматриваемой компетентности. Субъект социально-педагогического постинтернатного сопровождения выпускника детского учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, либо сам восполняет недостающую информацию, либо организует работу с трудовым законодательством и обеспечивает его комментарии.

В результате такой работы юноши и девушки должны понять, что трудовой договор — это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные ТК, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник. Таким образом, трудовой договор есть двустороннее соглашение между работником и работодателем как сторонами трудового договора, которые на основании данного договора, вступая в трудовое правоотношение, становятся его участниками (субъектами).

Заключая трудовой договор, его стороны договариваются о том, в каком структурном подразделении (отдел, цех, участок

и т.д.) работник будет трудиться, и о том, какую трудовую функцию он будет лично выполнять (то есть по какой конкретно специальности, квалификации и должности он будет работать).

Работник также обязуется выполнять работу наряду с подчинением внутреннему распорядку, то есть он должен соблюдать трудовую дисциплину, правила внутреннего трудового распорядка организации, установленный режим рабочего времени, выполнять установленные нормы труда (нормы выработки, нормированные задания и др.), не совершать дисциплинарных проступков (нарушений трудовой дисциплины), он обязан выполнять распоряжения руководителя и т.д. Подчинение работника трудовому распорядку является отличительной чертой (признаком) трудового договора.

Особо следует обратить внимание воспитанников на то, что трудовое законодательство охраняет жизнь и здоровье работника, защищает его трудовые права, честь и достоинство. При заключении трудового договора работник обязан представить необходимые документы. По правилам, установленным в ст. 65 ТК, обязательно представляется паспорт или иной документ, удостоверяющий личность.

Обязательным документом, который также должен быть представлен, является трудовая книжка. Трудовая книжка не предъявляется при приеме на работу по совместительству, а также когда трудовой договор заключается впервые. В последнем случае она оформляется работодателем. Трудовая книжка, согласно ст. 66 ТК, является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника.

Кроме паспорта и трудовой книжки работодатель вправе потребовать от поступающего на работу страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования. При поступлении гражданина на работу впервые такое свидетельство оформляет работодатель. Военнообязанные и лица, подлежащие призыву на военную службу, предъявляют документы военного учета: военный билет, удостоверение граждан, подлежащих призыву на военную службу.

Основным критерием при заключении трудового договора, приеме на работу должны служить деловые качества работника. Под деловыми качествами работника следует, в частности, понимать способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации), а также личностных качеств работника (например, состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли).

Кроме того, работодатель вправе предъявить к лицу, претендующему на вакантную должность или работу, и иные требования, обязательные для заключения трудового договора в силу прямого предписания федерального закона. Например, наличие российского гражданства является в соответствии с п. п. 6 и 3 ст. 21 Закона о государственной службе обязательным условием для принятия на государственную службу, за исключением случаев, если доступ к государственной службе урегулирован на взаимной основе межгосударственным соглашением. К лицу, поступающему на работу, могут быть предъявлены требования, которые необходимы в дополнение к типовым или типичным профессионально-квалификационным требованиям в силу специфики той или иной работы (например, владение одним или несколькими иностранными языками, способность работать на компьютере).

Другие обстоятельства (также, как ограничения или преимущества в зависимости от пола, расы, национальности, языка, социального происхождения, имущественного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям и т.п.) не могут служить основанием для отказа в заключении трудового договора, приеме на работу.

В то же время законом предусмотрено, что не являются дискриминацией различия, исключения, предпочтения и ограничения при приеме на работу, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными

федеральным законом либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите (ст. 3 ТК).

Из ст. 64 ТК также следует, что запрещается отказывать в заключении трудового договора сотрудникам, приглашенным на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение месяца со дня увольнения с прежнего места работы. Не может быть отказано в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

После ознакомления сирот и оставшихся без попечения родителей юношей и девушек с процедурой заключения трудового договора желательно повторить сюжетно-ролевую игру, несколько изменив ее условия. Это необходимо сделать для того, чтобы закрепить приобретенные знания и перенести их в область практического применения.


Аналитико-прогностический этап — этап анализа процесса и результата решения проблемы, принятия решения и прогнозирования его последствий.

Кроме рабочей тетради сопровождаемым рекомендуется вести «Рефлексивный дневник» для определения и оформления результатов собственной деятельности на мастер-классах и после них.

Основу каждой страницы дневника может составлять схема Лафта Джозефа и Гарри Инграма, известная в литературе под названием «Окошко Йогари»:

«Другие»	«Я»	
	<i>Знаю о себе</i>	<i>Не знаю о себе</i>
<i>Знают обо мне</i>	Открытая область 1	Слепая область 2
<i>Не знают обо мне</i>	Скрытая область 3	Неизвестная область 4

Открытая область (1) содержит поведение, чувства и мотивы, которые известны и самому молодому человеку, и ок-



ружающим. Важно то, что на групповом занятии молодой человек получает обратную связь относительно эффективности своего поведения, адекватности эмоций и чувств.

Слепая область (2) состоит из того, что другие в человеке видят асоциальные моральные принципы и привычки, которые он сам не замечает, а окружающие считают неуместным говорить о них. Отгалкивающая манера общения, повышенная агрессивность, навязчивость и другие особенности поведения становятся предметом рефлексивного анализа и стимулируют самокоррекцию.

Скрытая область (3) содержит то, что осознает субъект, но не осознают остальные. Это может быть сфера нерешенных проблем, неудовлетворенных потребностей, интимных сторон жизни. Есть нечто, чем человек хотел бы поделиться с окружающими, о чем хотел бы выслушать их мнение.

Неизвестная область (4) — это то, что находится за пределами сознания и самого индивида, и окружающих. Находящееся в этой области может стать новым объектом рефлексии и саморефлексии, а также стимулом для самопознания и саморазвития.

По желанию авторов дневниковые записи могут обсуждаться с наставниками, однако, если этого не произойдет, их ценность сохранится, поскольку эти записи — результат вербализации человеком собственных мыслей и переживаний, их рефлексивно-ценностного анализа.

В процессе социальной практики трудоустройства выпускники детских учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, могут пополнять дневниковые записи новыми мыслями, идеями, которые возникли в период последствия. Кроме того, могут быть подобраны аргументы для доказательства той или иной идеи, прозвучавшей на занятии, или контраргументы для ее опровержения.

Глава III

СОЦИАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ ВЫПУСКНИКОВ ДЕТСКИХ УЧРЕЖДЕНИЙ ДЛЯ ДЕТЕЙ-СИРОТ

В данной главе раскрываются вопросы оказания помощи выпускникам детских учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в приспособлении к новому социальному статусу — статусу работника, к трудовому коллективу и особому типу социальных отношений, к новому режиму жизнедеятельности.

3.1. Методические рекомендации по сопровождению адаптации выпускников детских учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, к новому социальному статусу

Социальный статус — положение, занимаемое человеком в обществе или в отдельной подсистеме общества. Социальная роль — это поведение, ожидаемое от того, кто имеет определенный социальный статус. Социальные роли — совокупность требований, предъявляемых индивиду обществом, а также действий, которые должен выполнить человек, занимающий

данный статус в социальной системе. У человека может быть множество ролей.

Виды социальных ролей определяются разнообразием социальных групп, видов деятельности и отношений, в которые включена личность. В зависимости от общественных отношений выделяют социальные и межличностные социальные роли.

Социальные роли связаны с социальным статусом, профессией или видом деятельности. Это стандартизированные безличные роли, строящиеся на основе прав и обязанностей, независимо от того, кто эти роли исполняет. Выделяют социально-демографические роли: муж, жена, дочь, сын, внук... Мужчина и женщина — это тоже социальные роли, биологически predetermined и предполагающие специфические способы поведения, закрепленные общественными нормами, обычаями.

Изменения социального статуса предполагают, с одной стороны, изменение социальной роли, реализуемой человеком, с другой — это то статусное положение, которое человек занимает в обществе в связи с изменением своей социальной роли.

Выпускник образовательного учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, по окончании пребывания в этом учреждении приобретает новый социальный статус, определяющийся ролью учащегося профессионального училища, студента вуза или колледжа, рабочего или служащего, а возможно, и молодого предпринимателя.

Все перечисленные роли имеют различный уровень признания в обществе, различную сферу деятельности, но в адаптации к реализации новых социальных ролей есть общие трудности для выпускника детского дома.

Описывая системно-ролевую теорию личности, Н. М. Таланчук рассматривал объективные социальные роли, определяющие социальный синергетизм (социальную жизнеспособность) человека. В этой связи развитие личности он понимал как динамику освоения человеком объективной системы социальных ролей и формирования его человековедческой культу-

ры, которое совершается на основе синергетического взаимодействия внешних и внутренних факторов и условий; воспитание — как целенаправленное педагогическое регулирование освоения и выполнения личностью объективной системы социальных ролей, обеспечивающее формирование ее человеческой культуры.

Особое внимание Н. М. Таланчук уделял синергетическому характеру взаимодействия воспитателя и воспитанников, рассматривая его как главную систему в педагогическом процессе, от функционирования которой решающим образом зависит адаптация молодых людей к новым социальным ролям¹⁹.

На пропедевтическом этапе сопровождения необходимо подготовить выпускников к реализации комплекса новых социальных ролей и обеспечить их адекватную оценку своих возможностей, соотнеся ее с притязанием на занятие соответствующего места в социальной иерархии. Поэтому задачами пропедевтики являются, во-первых, самодиагностика, во-вторых, овладение компетенциями, необходимыми для реализации той или иной социальной роли.

На этом этапе могут использоваться различные диагностические, сюжетно-ролевые и социально-развивающие игры. Приведем их примеры.

Методика 1. Диагностика сформированности социальных навыков

Цель: выяснить степень сформированности у выпускника детского учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, социальных навыков.

Часть 1. Инструкция: вам будет дан список из 37 основных навыков, которые каждый человек использует в повседневной жизни. Оцените, пожалуйста, насколько вам удастся в

¹⁹ См.: Таланчук Н.М. Системно-синергетическая философия и концепция непедагогики: стратегемы развития педагогической теории и практики. — Казань: ИССО РАО, 1996.

жизни использовать этот навык, выбрав один из 5 вариантов ответа: всегда, часто, иногда, редко или никогда. Отметьте это в своем бланке для ответов в соответствующей графе.

№	Всегда	Часто	Иногда	Редко	Никогда
1					
2					
3					
....					
35					
36					
37					

Список социальных навыков

1. Вступить в разговор с кем-либо и направить его в нужное русло.
2. Перейти в разговоре к интересующему вас вопросу, детально обсудить его и ответить на вопросы собеседника.
3. Дать другому человеку понять, что вы внимательно выслушали его и затем умело закончить разговор.
4. Быть внимательным к другому человеку, пытаться понять его и показать ему свою заинтересованность.
5. Сказать собеседнику, что вам что-то нравится в нем или в его действиях.
6. Дать другому человеку понять, что вы благодарны ему за то, что он сделал для вас.
7. Поддержать человека, если он сомневается в своих силах.
8. Попросить кого-либо помочь квалифицированно справиться со сложной ситуацией, с которой вы не можете справиться самостоятельно.
9. Ясно объяснить кому-либо, что и как ему делать.
10. Дать понять кому-либо, что вы заботитесь о нем или ней.
11. Дать понять кому-либо, что решение проблемы, возникшей перед вами обоими, зависит в большей степени от него, и попытаться вместе найти это решение.
12. Убедить другого человека, что ваша точка зрения на что-либо правильнее, чем его.
13. Выразить свои злые чувства в откровенной, но вежливой манере.
14. Дать понять другому человеку, что вам приятна его похвала и вы цените ее.
15. Попытаться понять, что другой человек чувствует, и выразить ему свое понимание.

16. Сказать кому-либо искренне, что вы сожалеете, что являетесь виновником неприятности, происшедшей с ним.
17. Строго следовать указаниям и выполнять соответствующие действия.
18. Учесть предложения другого человека, сравнить их со своими идеями и решить, какой способ действия лучше для вас в будущем.
19. Определить, что в ваших действиях было неправильно и что можно изменить, чтобы более успешно действовать в будущем.
20. Выяснить, что в словах другого человека соответствует действительности.
21. Справедливо реагировать на неудовольствие другого человека в ситуации, связанной с вами.
22. Попытаться понять причину злости другого человека и показать ему, что вы это понимаете.
23. Решить, чего вы хотите добиться, и оценить, насколько это реально.
24. Решить, какая специальная информация вам нужна, и обратиться за ней к компетентным людям.
25. Создать такие условия, которые позволят вам сделать работу эффективно.
26. Честно и искренне оценить свои способности, чтобы определить, насколько вы компетентны в соответствующем деле.
27. Заранее планировать обоснование вашей позиции в разговоре, который обещает быть трудным.
28. Решить, какая из существующих проблем наиболее важна и должна быть решена в первую очередь.
29. Оценить, какое из возможных решений является, по вашему мнению, наиболее подходящим (реалистичным).
30. Определить, что за чувства вы испытываете.
31. Определить, какие ваши действия или действия других людей стали причиной того, что произошло.
32. Попросить у соответствующих людей то, что вам надо и что вы хотите.
33. Успокоиться и расслабиться, когда вы напряжены.
34. Контролировать свои чувства и не позволять себе распускаться.
35. Прийти к согласию с человеком, который придерживается отличной от вашей точки зрения.
36. Помочь другому человеку, который не может справиться со своими проблемами.
37. Открыто выразить людям свои желания, мысли и чувства по поводу чего-либо.

Часть 2. Инструкция: вам еще раз будут предложены 37 основных утверждений, характеризующих те навыки, которые люди используют в повседневной жизни. Отметьте крестиком в соответствующей графе бланка, насколько каждым из этих навыков владеют ваши сверстники, выбрав один из вариантов ответа: всегда, часто, иногда, редко или никогда.

№	Всегда	Часто	Иногда	Редко	Никогда
1					
2					
3					
...					
35					
36					
37					

Примечание. Сведения, помещенные в таблице, являются богатым материалом для рефлексии и саморефлексии.

Кроме диагностики сформированности социальных навыков предметом особого внимания патронатных воспитателей, общественных волонтеров, выполняющих эти же функции, должны стать социальные контакты сирот и оставшихся без попечения родителей юношей и девушек.

С этой целью можно использовать тест «Мой запас прочности» (см. с. 153—157), а также методику **«Изучение сети социальных контактов выпускников детских домов»**, предусматривающую обсуждение следующих вопросов.

1. Кого вы можете попросить заботиться о ваших животных или цветах, если вам нужно будет уехать на какое-то время? (Напишите имена.)
2. С кем вы чаще обсуждаете свои сложности и проблемы, связанные с учебой, работой, повседневными делами?
3. Кто помогает вам в ваших бытовых делах в течение трех последних месяцев?
4. С кем вы чаще всего проводите свое свободное время?
5. Кого вы считаете своим лучшим другом?
6. С кем вы обсуждаете проблемы своей личной жизни?
7. Кто оказывает вам помощь в принятии наиболее важных жизненных решений?
8. У кого вы можете занять в долг значительную сумму денег, и какая это сумма?

9. С кем из своих соседей по дому вы более или менее постоянно общаетесь?

10. Есть ли у вас интимный друг или подруга?

На основе ответов составляется полный список людей, с которыми по разным поводам устанавливаются социальные контакты выпускника детского дома. Далее можно предложить воспитаннику проранжировать этих людей по степени значимости (от более значимого к менее значимому) и дополнить информацией о характере взаимоотношений (опекун, учитель, коллега, сосед, тренер, приятель по игре в карты и т. п.).

Теперь, используя составленный список, сопровождаемого можно попросить ответить на следующие вопросы.

1. С кем из указанных людей вы находитесь в наиболее близких отношениях? (Укажите порядковые номера.)

2. Кто из них живет близко, а кто далеко? (Укажите порядковые номера.)

3. Кто из названных людей связан с вами домашним хозяйством? (Укажите порядковые номера.)

4. Кто из названных людей учится вместе с вами? (Укажите порядковые номера.)

5. Если вы верующий, то кто исповедует ту же религию? (Укажите порядковые номера.)

6. Кто из них предпочитает те же развлечения, что и вы? (Укажите порядковые номера.)

7. Из всего вашего списка выделите, пожалуйста, *самых значимых* для вас людей, тех, кого вы любите и цените больше всех остальных. (Выпишите их имена.)

8. Если эти люди как-то связаны друг с другом, то укажите, кто с кем связан и что их объединяет (вместе живут, учатся, работают, дружат, просто знакомы и т. д.).

9. Ответьте, пожалуйста, на несколько вопросов об этих людях.

— Как вы познакомились с этим человеком?

— Как долго вы с ним знакомы?

— Как часто вы с ним встречаетесь?

— Как далеко от вас он живет?

— Каков возраст этого человека?

— Каков род занятий этого человека?

— Каково семейное положение этого человека?

— Есть ли у него дети, какого они возраста?

Продуктом таким образом организованного обсуждения будет *сеть социальных контактов* выпускника детского учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.

В качестве методических приемов, игр и упражнений, которые опекун может использовать в работе со своим подопечным, хотелось бы предложить следующие.

Упражнение «Джефа»

Ведущий провоцирует воспитанника, формулируя проблемные высказывания о наиболее актуальных и значимых вопросах и предлагает занять одну из позиций: «согласен», «не согласен» или «сомневаюсь» (из-за недостатка информации, наличия аргументов и «за» и «против» или неактуальности данной проблемы). Человеку обязательно предоставляется возможность аргументировать свою позицию, а при необходимости принять другую точку зрения. Задача взрослого — приводить примеры, противоположные точке зрения, которую разделяет воспитанник. Этим мы побуждаем его искать аргументы, усиливая веру в правоту своей позиции. В случае, когда воспитанник занимает заведомо ошибочную позицию, уверен в ней и не хочет слышать альтернативных аргументов, стоит сменить тактику, продемонстрировав внешнее согласие, и в дальнейшем работать над усилением псевдосогласия, доводя ситуацию до абсурда и тем самым показывая ее неприемлемость.

Процедура проведения этого упражнения предполагает толерантное отношение взрослого по отношению к суждениям подопечного, а этап обсуждения способствует осознанию мотивов собственного выбора и влияющих на него стереотипов и внешних условий.

Упражнение «Ассоциации»

Ведущий предлагает назвать как можно больше понятий, предметов, явлений, процессов, связанных с ключевым (значимым) словом, например «семья», «работа», «долг». При этом сам ведущий тоже предлагает свои ассоциации по поводу предложенного слова. Азарта добавит элемент соревновательности — кто больше придумает ассоциаций. Вторым этапом обязательно должно стать обсуждение найденных связей, при этом особое внимание стоит уделять тем связям, которые могут быть асоциальными или приводить к такому поведению.

Упражнение «Мозговой штурм»

Опекун может предлагать некоторые трудные жизненные ситуации, описывая их от своего имени, от имени своих знако-

мых или, развивая прогностические способности у своего воспитанника, открыто спрашивать: «Что ты будешь делать, если произойдет то-то?». Задача этого упражнения — побудить к поиску как можно большего числа вариантов поведения в трудных жизненных ситуациях. Обсуждая эти ситуации в теории, мы создаем предпосылки для готовности решать их и в реальной жизни. Эффективность данного метода зависит от важности и значимости предлагаемых для мозгового штурма тем, от умения придать этому действию игровой характер, уйти от назиданий и нотаций.

Упражнение «Слоган»

В ряде жизненных ситуаций человеку полезно иметь девиз, слоган или любое другое высказывание, которое действует как самовнушение. Можно вспомнить слова, ставшие крылатыми выражениями благодаря тому, что они были лозунгами известных людей: «Смелость города берет», «Пришел, увидел, победил», «Я подумаю об этом завтра» и т. д. Опекуну стоит помочь найти или сформулировать такой слоган, чтобы научить своего подопечного концентрироваться на достижении поставленной цели, поэтому позитивная направленность слогана является обязательной.

Упражнение «Белая ворона»²⁰

В основе сюжета игры «Белая ворона» — печальная судьба вороны-альбиноса: ее всегда заклеивают сородичи по стае — серые вороны. Поэтому белую ворону никто не видел.

В фигуральном значении «белая ворона» — это отличающийся от окружающих человек, часто сильный, способный сохранить свою жизненную позицию даже под прессом общественного мнения. Человек — «белая ворона» не поддается давлению, принимает лишь то, в чем убежден сам, никогда не поступает своими принципами, если они им продуманы и имеют для него ценность. Быть «белой вороной» и достойно, и трудно. Среди людей не так уж много «белых ворон».

Педагогический смысл игры — в предвидении ситуаций давления на личность окружающих, требующих от нее отказа от своих принципов. Наделив воспитанника игровой ролью, пе-

²⁰ См.: Гуцина Т.Н. Игровые технологии по формированию социальных навыков у подростков: практическое пособие. — М.: АРКТИ, 2007.

дагог оказывает ему помощь: спрятавшись за маску, играющему легче противостоять натиску общего мнения.

Трудно рекомендовать ситуации для игры в «Белую ворону» — они определяются педагогом с учетом конкретных фактов жизни воспитанника. Однако в качестве примера можно предложить следующие.

1. Ребята просят «белую ворону» взять пирожки, которые напек повар, угостить всех. Но сейчас повара рядом нет, а «белая ворона» без разрешения никогда ничего не берет...

2. Любители погулять по солнышку приглашают «белую ворону» уйти с занятия, приводя самые убедительные доводы...

3. «Белую ворону» уговаривают попробовать закурить, укаывая, что это принято во взрослой жизни...

4. «Белой вороне», отвергающей алкоголь, предлагают рюмку вина...

В игре решающее значение приобретают реплики наставника: он не должен давить на играющих, хвалить «белую ворону», помогать ей, однако может слегка усилить ее позиции, как бы приглашая всех понять, почему «белая ворона» избрала то или иное поведение.

Моделирование ситуаций. Моделирование является простым и эффективным способом, позволяющим оценить и развить навыки и способы поведения в конкретных ситуациях: вступительный экзамен, устройство на работу, беседа с целью получения информации, самопрезентация и т. д. Схема построения работы по моделированию включает в себя ряд этапов:

— моделирование соответствующей ситуации для отработки необходимых умений и навыков;

— разыгрывание ситуации;

— анализ проведенной пробы, выделение удачных способов поведения и способов (ходов), которые хотелось бы изменить (улучшить);

— обсуждение других способов поведения в данной ситуации;

— выбор другого варианта (способа) поведения для отработки;

— отработка другого (других) способов поведения;

— оценка эффективности разных способов поведения и уровня сформированности навыков поведения в соответствующей ситуации.

Для усиления эффекта можно использовать видеозапись. В этом случае проводится анализ видеозаписи смоделированной ситуации.

Сюжеты для подготовки к новому социальному статусу могут быть следующими: визит в приемную комиссию профессионального учебного заведения; телефонный звонок в целях поиска работы; знакомство с девушкой (юношей) и др. В набор сюжетов важно включить те, которые будут значимыми для воспитанника. Поэтому он тоже должен выступать как режиссер-постановщик. Он может попросить вас или других сыграть роль, которая предстоит ему.

Рефлексивная активизирующая беседа. Проведение беседы, направленной на повышения осознания, какой информацией и знаниями относительно ситуации выбора владеет человек. Здесь могут быть поставлены следующие вопросы: как изменится твоя жизнь после выпуска из школы-интерната? что нового предстоит тебе делать? кто может помочь тебе справляться с трудностями? что ты знаешь о ситуации выбора профессии? какая информация (знания) является значимой для тебя в настоящее время? как и из каких источников, ты можешь получить значимую информацию? что делают другие люди для поиска необходимой для них информации и разрешения сходных с твоими вопросов?

Ответы на вопросы. Данный способ относится к методам целевого информирования. Молодой человек остается активным хозяином выбора, обращаясь за уточнением, например: «Я хочу уточнить, где можно получить профессию водителя после окончания 9-го класса?» или «За что мне придется отвечать самостоятельно после выпуска из дома-интерната?».

На актуальном этапе, который является, по сути, этапом вступления в самостоятельную жизнь, молодым людям необходима постоянная поддержка и помощь со стороны опекуна для решения возникающих социальных трудностей.

Помощь может заключаться в следующем:

Трудность	Средства помощи и поддержки
Дефицит знаний для овладения социальной ролью	Консультация и дополнительное обучение
Несоответствие реализации социальной роли притязаниям и ожиданиям	Дополнительная диагностика и консультация психолога
Неприятие норм и правил реализации социальной роли	Объяснение необходимости выполнения этих норм и правил
Непонимание отношений в новой социально-профессиональной среде	Помощь в нахождении своего места в системе межличностных отношений
Трудности в экономической сфере, неумение считать и тратить деньги	Проведение консультаций с целью обучения составлению личной сметы расходов
Трудности, связанные с завышенными требованиями внимания к «особому положению сироты»	Формирование конкурентоспособности и готовности жить в условиях равного соперничества

Можно говорить и о других трудностях. По мере их возникновения необходима соответствующая помощь и поддержка молодым людям, самостоятельно осваивающим новые для них социальные роли.

Как запрограммировать успех?

Хорошо известно, что от внутреннего настроя — ожидания успеха или неудачи — зависят реальные шаги и действия человека. На этапе подготовки воспитанников детских домов к новому социальному статусу особенно важно создать позитивную программу. Имеющаяся у них программа, носящая преимущественно неосознанный характер, часто осложнена негативной личной историей. Существует множество способов, которые люди используют для настроя на успех: молитва, выполнение определенных ритуалов, получение напутствия и благословения от значимых людей, внутреннее проговаривание — настрои «Я

смогу!», «У меня получится!», «Я смогу это сделать» и т.д. У каждого человека есть свои способы и приемы, даже если он не осознает их как средства программирования успеха. Эффективность многих средств проверена многовековой практикой, подтверждена научными исследованиями, поэтому их можно рекомендовать для усиления профессиональных решений.

Программирование успеха можно осуществлять образами, ритуалами, словами и символами.

Программирование образами. Этот вид программирования человек использует, когда мечтает, то есть создает на внутреннем экране определенные (идеальные) картинки. В психологии такие фантазирования называют техникой визуализаций (визуальный — зрительный).

Для реализации этой техники необходимо успокоиться, расслабиться постараться прекратить внутренний диалог, который звучит в нашем сознании, и представить себе, что *вы уже тот*, кем хотите быть, что *вы уже* успешно обучаетесь, получаете удовлетворение от работы и т.д. При этом можно представить «картинки» — как напрямую связанные со своей жизнью через некоторое время («Я — успешный студент», «Я в созданной мною семье», «Я — профессионал» и т.д.), так и более широкие, универсальные образы успеха и достижения цели.

Например, можно использовать упражнение «Стрела», предложенное П. Ферручи. При его выполнении представьте, что в руках у вас лук и стрела. Почувствуйте, что ваши ноги прочно стоят на земле. Держите лук в одной руке, а стрелу с тетивой в другой. Почувствуйте, как напрягаются мышцы рук, когда вы натягиваете тетиву. Теперь живо и ясно представьте перед собой мишень. Следите за наконечником стрелы, нацеливая его на мишень.

Теперь тетива натянута до конца, стрела направлена точно в цель. Ощутите, какая большая энергия заключена в этом неподвижном положении. Все, что от вас требуется, — отпустить стрелу, чтобы эта энергия понесла ее к цели. Осознайте, как отпускание высвобождает энергию движения.

Стрела отпущена. Наблюдайте за ее полетом и чувствуйте ее необычайную целенаправленность. Для стрелы нет ничего, кроме цели — ни сомнений, ни колебаний, ни отклонений.

Стрела летит совершенно прямо; она попадает в центр мишени и остается в ней, слегка подрагивая.

Уверенно и спокойно «выпустите» еще несколько стрел, ощущая в себе их твердую, целенаправленную, сосредоточенную силу.

Программирование словами. Словесное программирование себя на успех подразделяется на письменное и устное. Письменное программирование может осуществляться в форме дневника, написания писем самому себе, подписания с самим собой контракта (договора) на выполнение решения, письменных настроев — позитивных утверждений относительно своего профессионального будущего: «Я стану хорошим профессионалом», «Я добьюсь высоких результатов и признания в работе!», «Я буду работать в дружном интересном коллективе!» и т. д.

Устное программирование включает в себя множество разнообразных приемов — от коротких, из одной фразы позитивных утверждений или формул самовнушения до длинных и сложных «настроев». Для того чтобы словесный настрой был действенным, необходимо все утверждения формулировать позитивно («Я успешно сдам экзамены» вместо «Я не провалю экзамены»), повторять неоднократно, верить в реальность их осуществления.

Программирование ритуалами. Ритуалы представляют собой определенные действия или цепочки действий, которые также позволяют настроиться на успех.

К традиционным ритуалам, осуществляемым в учебных заведениях, можно отнести праздники и выпускные вечера. Учащимся вручают дипломы (аттестаты), говорят напутствия и пожелания. Можно придумать также определенные стартовые ритуалы для группы (класса) или для отдельного воспитанника, которые позволили бы обеспечить наилучшую готовность для реализации намеченных планов.

В том случае, когда предложенные способы не срабатывают, имеет смысл порекомендовать получить специальную помощь у психолога или психотерапевта.

На рефлексивном этапе необходимо стимулирование оценки усилий по освоению новых социальных ролей и оказание помощи в проектировании действий по адекватному включению в систему новых социальных отношений.

Задание 1. Что нужно предпринять, чтобы первый рабочий день прошел успешно

Подумайте о том, что нужно предпринять, чтобы ваш первый рабочий день прошел успешно. Составьте список своих действий по следующим направлениям:

- как лучше всего одеться;
- как соблюдать распорядок дня;
- как быстрее вникнуть в свои трудовые обязанности;
- как произвести хорошее впечатление на сослуживцев?

Материалы к заданию

Накануне первого рабочего дня:

— Узнайте время начала работы, к кому и куда вы должны обратиться, придя на работу.

— Определите время, необходимое на дорогу (например, продолжительность поездки на автобусе, расписание движения), с учетом непредвиденных обстоятельств, чтобы не начинать работу с опоздания.

— Продумайте подходящую для службы, нейтральную одежду. Пока вы не сориентируетесь, есть ли какие-то определенные требования к одежде, сохраняйте нейтральный стиль (например, есть организации, где не одобряют, когда женщины носят брюки, короткие юбки, дорогие украшения и т. п.).

— Подумайте, какие вам могут понадобиться канцелярские принадлежности, инструменты, и возьмите их с собой.

— Вспомните не менее трех ситуаций, когда вы начинали какое-то новое дело, приходили в новый коллектив (например, в профессиональное учебное заведение, на предприятие на практику и т. д.) и у вас все получалось успешно, «проживите» эти ситуации заново, наполнитесь чувством уверенности и успеха. Скажите себе: «Именно завтра у меня все получится самым наилучшим образом». Утром вспомните это состояние и идите на работу.

— Познакомьтесь с нормативными документами: вашими должностными инструкциями, положением о подразделении, уставом организации и пр.

— Выясните расположение помещений — узнайте, где находятся служебные помещения, туалеты, столовая.

— Проявляйте интерес и задавайте вопросы. Переспрашивайте, если что-либо не поняли. Лучше переспросить, чем выполнить работу неправильно. Возможно, что для ее переделки не будет ни времени, ни ресурсов.

— Если вы курите, узнайте о местах, отведенных для курения.

— Возьмите с собой какую-нибудь еду на обед.

— Будьте дружелюбными, вежливыми и не будьте очень настойчивыми. Внимательно выслушивайте коллег. Люди должны чувствовать к вам симпатию, скоро вы войдете в их круг, примкнете к существующей неформальной группе.

— Займите себя делом, попытайтесь быть полезными, даже если вы не вполне уверены, что должны этим заниматься. Предложите свою помощь кому-либо из сотрудников, если вам не поручили конкретного дела.

— Запомните имена всех сослуживцев.

Задание 2. Подумайте о преимуществах, которые дает вам начало работы

Подумайте и составьте список преимуществ, которые дает начало новой работы.

«В связи с тем, что я начал работать у меня появились следующие преимущества:

Материалы к заданию

Список преимуществ:

— Появится больше денег или полная финансовая независимость.

— Возможность встретить новых друзей, познакомиться с представителями другого пола.

— Новые виды неформального общения и досуга (например, футбольная команда, возможность посещать бассейн и т. п.).

— Возможность освоить новые специальности.

— Расширение круга знакомых в профессиональной сфере.

— Удовлетворение от работы.

— Возможность использования материальной, технической, информационной базы организации (доступ к профессиональной литературе, компьютеру, другим средствам оргтехники, выходу в Интернет и пр.).

— Появление как реального, так и документально (запись в трудовой книжке) оформленного опыта,

— Появление профессиональных перспектив.

— Приобретение опыта работы в команде.

3.2. Методические рекомендации по сопровождению адаптации выпускников детских учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, к трудовому коллективу

Поступая на работу, выпускники детских домов и интернатов впервые сталкиваются с таким сообществом, как трудовой коллектив, то есть с группой людей, объединение которых произошло на основе общих производственных целей. В процессе трудовой деятельности люди взаимодействуют, образуя социальные отношения. Наиболее важными являются межличностные отношения и отношения человека к труду.

Основной показатель адаптированности молодых людей к трудовому коллективу — включение в процесс делового общения, которое является базовым для формирования стабильных деловых и эмоциональных отношений между участниками производственной деятельности.

Опекун, призванный помогать и сопровождать молодого человека в процессе профессиональной адаптации, должен хорошо знать закономерности делового общения, чтобы ненавязчиво и при этом грамотно помочь опекаемому безболезненно войти в мир межличностных отношений.

Прежде всего, речь идет о сфере деловых отношений. В процессе *пропедевтического этапа* необходимо подготовить молодых людей (в рамках подготовки к деловому общению) к реализации прежде всего *информативно-коммуникативной и регулятивно-коммуникативной функций общения*.

Информационно-коммуникативная функция общения заключается в обмене информацией или ее приеме и передаче между взаимодействующими индивидами. Для молодых людей, входящих в новый трудовой коллектив, важно уметь поддерживать и предлагать различные темы разговора, быть интересным собеседником, даже если есть значительная разница в возрасте между сотрудниками. Для реализации этой функции необходимо помочь воспитаннику осознать не только

свои интересы, но и интересы окружающих его людей. Возможно, если опекун будет выступать инициатором обсуждения важнейших тем, касающихся политики, экономики, культуры, отдыха, человеческих отношений, то это будет способствовать повышению общей осведомленности и эрудированности воспитанника, что позволяет прогнозировать более оптимальные формы социальной адаптации в трудовом коллективе. Если более опытный человек поможет юноше или девушке спрогнозировать возможные темы для обсуждения с коллегами на работе, то это станет дополнительной опорой в выстраивании отношений с коллегами.

Обмен информацией между опекуном и воспитанником тоже укладывается в рамках вышеобозначенной функции. Основная цель информационного обмена в общении — выработка общей точки зрения и согласия по поводу различных ситуаций или проблем. Для межличностного общения характерен механизм обратной связи. Содержание данного механизма состоит в том, что и опекун, и воспитанник должны не только обращать внимание на то, что надо «выдать» информацию, но и следить, как собеседник воспринимает и оценивает поведение партнера по общению. В процессе коммуникации перед участниками общения стоит задача не только обменяться информацией, но и добиться ее адекватного понимания партнерами. То есть в межличностной коммуникации как особую проблему выделяют *интерпретацию* сообщения. В качестве средств улучшения понимания речевого сообщения можно порекомендовать, во-первых, совместную деятельность, какое-то общее дело, которое бы объединило, сблизило опекуна и воспитанника; во-вторых, совместные переживания, картины, хранящиеся в памяти обоих собеседников; в-третьих, создание единой смысловой ситуации, единого речевого контекста (возможно, даже своего сленга, жаргона, только им двоим понятных слов и выражений, то есть конструирования ситуации, про которую в буквальном смысле можно сказать, что люди говорят на одном языке).

Регуляторно-коммуникативная (интерактивная) функция заключается в регуляции поведения и организации совместной

деятельности людей в процессе их делового взаимодействия. Можно сказать, что нет общения без взаимодействия и регуляции, как и взаимодействия без общения.

С регуляторно-коммуникативной функцией связаны многие явления, характерные для совместной деятельности: совместимость, подражание, внушение, убеждение. В силу возрастных особенностей воспитанник не обладает в полной мере навыками саморегуляции, в связи с чем необходимость подчиняться, принимать правила, действующие в данном коллективе, согласовывать свои интересы с интересами других, а в ряде случаев даже отказываться от своих интересов в пользу общественных — все эти и многие другие феномены, касающиеся регуляторно-коммуникативной функции общения, могут служить источником конфликтов с коллегами.

Отсюда следует, что объектом анализа и рефлексии, которую реализует опекун в процессе сопровождения, должны стать нормы данного трудового коллектива, анализ индивидуальных ценностей подопечного и требований, предъявляемых к нему со стороны группы. Прогноз же касается выработки путей оптимизации и согласования общих ценностей, разделяемых всеми в данном трудовом коллективе, а также формирование конструктивного взаимодействия, включая умение вести спор, доказывать свою точку зрения или выслушивать мнения других.

Опекунам целесообразно ознакомить молодых людей с рядом важных правил и советов, которые помогут им правильно организовать деловое общение.

Как говорить?

1. Следи за тем, чтобы слушатель правильно тебя понял.
2. Обдумай фразу, прежде чем ее сказать.
3. Старайся высказать мысль в достаточно краткой форме.
4. Высказывая новую мысль, убедись, что предыдущую собеседник понял правильно.
5. Высказывайся ясно и определенно.
6. Не старайся, чтобы собеседник во всем соглашался с тобой.
7. Говори вежливо.

Как слушать?

1. Будь терпелив, дай высказаться товарищу.
2. Твое настроение не должно мешать понимать собеседника.
3. Слушая, старайся выделить и запомнить наиболее существенные моменты.
4. Не занимай сразу отрицательную позицию по отношению к тому, что ты слышишь.
5. Следи за тем, чтобы для тебя и говорящего слова имели одинаковый смысл.
6. Старайся поставить себя на место говорящего.

Понять товарища — это:

- 1) прогнозировать его действия в будущем;
- 2) точно пересказать, что сказано им;
- 3) согласовать программу дальнейшего взаимодействия;
- 4) найти пути решения возникающих трудностей;
- 5) выяснить, чем вызвана его точка зрения на явление, если она не соответствует твоей.

Собираясь выразить неудовольствие деятельностью человека, вспомни о следующих принципах:

- критические замечания высказывай не «за спиной» критикуемого, а непосредственно ему и желательно наедине;
- присутствие третьего лица усиливает защитную реакцию и усугубляет проблему;
- не сравнивай поведение данного человека с поведением других; в этом есть элемент унижения. Нужно, чтобы человек почувствовал, что он сам может сделать требуемое от него лучше, чем до сих пор;
- критикуй лишь те действия, которые в состоянии изменить;
- показывай свое неудовольствие голосом, а ни в коем случае не гримасами;
- избегай злости и сарказма;
- не начинай свою речь с выражения: «Я уже давно хотел сказать...», а также избегай слов «всегда» и «никогда». Обычно они свидетельствуют о предвзятости и, кроме того, напоминают о старых «грехах». Это затрудняет принятие критики;
- не ожидай и не требуй открытого признания вины. Достаточно, чтобы тебя выслушали;
- не извиняйся за свои замечания;

— если ты данного члена организации никогда не хвалил, не ожидай, что на твою критику он отреагирует положительно.

Несколько советов, как выслушивать критические замечания:

- смотри на человека, который с тобой говорит;
- сохраняй спокойствие и дай понять, что слушаешь;
- не создавай впечатления, что говорящий портит тебе настроение;
- не шути, не меняй тему разговора;
- не приписывай собеседнику того, что он не говорил;
- если критическое замечание высказано нестрого, не используй этот факт как повод для полемики, а вопросами уточни, что же имелось в виду;
- не предполагай, что твой критик руководствуется скрытыми враждебными мотивами;
- дай говорящему понять, что ты его замечания понял (например, повтори их своими словами).

Ниже приводятся два упражнения, которые можно использовать для формирования навыков делового общения.

Упражнение «Мой профессиональный портрет в лучах солнца» (Л. Б. Шнейдер)

Каждому участнику предлагается подумать, почему он заслуживает профессионального уважения. Затем нужно нарисовать солнце, в центре солнечного круга написать свое имя или изобразить свой портрет. Затем вдоль лучей следует написать все свои профессиональные достоинства, все хорошее, что воспитанник может сообщить о себе в профессиональном плане. Все, что записано, зачитывается группе.

Условие: нужно, чтобы было как можно больше лучей.

Упражнение «Головные повязки» (Л. Б. Шнейдер)

Цель: осознание реального взаимодействия, тренировка навыков рефлексии происходящего.

Участникам предлагается объединиться в пары. На голове у участников повязки (кепочки) с надписями, содержание которых самим носителям повязок неизвестно. Надписи на чужих повязках доступны для прочтения. Надписи на повязках — это инструкции другим участникам по поводу того, как вести себя по отношению к данному участнику:

<i>слушайте меня</i>	<i>поддерживайте меня</i>
<i>поймите меня</i>	<i>пожалейте меня</i>
<i>помогите мне</i>	<i>слушайтесь меня</i>
<i>спорьте со мной</i>	<i>научите меня</i>
<i>поверьте мне</i>	<i>я все могу</i>
<i>я стараюсь</i>	<i>обманывайте меня</i>
<i>бойтесь меня</i>	<i>уважайте меня</i>
<i>я все знаю</i>	<i>не доверяйте мне</i>
<i>не смотрите на меня</i>	<i>я говорю глупости</i>
<i>неправильно</i>	
<i>истолковывайте мои слова</i>	

Получив надписи, участники начинают обсуждать какую-нибудь проблему, например: «Нужны ли дома животные?», «Почему важно учиться?» — ориентируясь при этом на то, что написано на головных повязках. Задача участников — понять, что написано на собственных головных повязках, то есть определить, «за кого их принимают». Время для работы в парах — 10 минут. Затем каждой паре предлагается ответить на вопрос: «Что написано у них на повязках?»

Вопросы для обсуждения: что удалось и насколько, почему? каковы ваши чувства? одинаковое ли было отношение со стороны других? это было отношение к вам или к надписи? знаете ли вы в жизни, за кого вас принимают окружающие?

Очень важно научить воспитанников умению противостоять манипулятивному деловому общению. В силу ограниченной сферы общения в образовательном учреждении для детей-сирот его выпускники не готовы к адекватной реакции на манипуляции делового партнера.

Как противостоять манипуляции в деловом общении?

Манипулятивное общение можно определить как общение со скрытыми целями. Все многообразие манипуляций в сфере делового общения можно объединить в три группы:

- 1) психологические уловки;
- 2) логические уловки;
- 3) организационно-процедурные уловки.

Под психологическими уловками понимаются такие недопустимые с точки зрения нравственности приемы спора, полемики, дискуссии, которые основаны на психологическом воздействии на собеседника с целью ввести его в состояние раздражения, сыграть на чувствах самолюбия, стыда. Вариантами манипуляций данной группы могут быть следующие.

Преднамеренное раздражение оппонента, т.е. выведение его из состояния психического равновесия насмешками, упреками, обвинениями и другими способами до тех пор, пока собеседник не будет раздражен и не сделает при этом ошибочное, невыгодное для его позиции заявление.

Перевод спора в сферу домыслов. Суть уловки в том, чтобы перевести полемику в русло обличения и заставить оппонента либо оправдываться, либо объяснять то, что не имеет никакого отношения к существу обсуждаемой проблемы.

Отсылка к «высшим интересам» без их расшифровки. Суть уловки в том, чтобы высказать мысль, содержащую намек на то, что если оппонент, к примеру, и дальше будет неговорчив, то это может затронуть интересы тех, кого крайне нежелательно расстраивать.

Недосказанность с намеком на особые мотивы. Суть этой уловки заключается в том, чтобы продемонстрировать некую многозначительную недосказанность, намекнуть на то, что в данном случае можно сказать и гораздо больше, но этого не делается по каким-то особым мотивам.

Ложный стыд. Эта уловка заключается в использовании против оппонента ложного довода, который он способен «проглотить» без особых возражений (например: «Вам, конечно же, известно, что наука установила...» или «Конечно, вы знаете, что недавно принято решение...»).

Двойная бухгалтерия. Суть ее в том, что одни и те же доводы и аргументы признаются убедительными, когда высказываются в защиту своей позиции, и крайне неприемлемыми, когда их высказывает оппонент.

Мнимая невнимательность. Люди «забывают», а порой специально не замечают неудобные и опасные доводы оппонента.

Принуждение к строго однозначному ответу. Главное в этой уловке — твердо и решительно потребовать от оппонента дать однозначный ответ: «Скажите прямо: да или нет», — то есть сознательно принудить его не к диалектическому ответу «и..., и...» (чаще всего отражающему истинную неоднозначную природу обсуждаемой проблемы), а к альтернативному «или..., или...».

Многовопросье. Эта уловка состоит в том, чтобы в одном вопросе задать оппоненту не один, а несколько вопросов, причем разных и малосовместимых друг с другом.

И это далеко не полный перечень возможных психологических уловок.

Логические уловки построены на сознательных нарушениях основных законов и правил формальной логики или, наоборот, на их умелом использовании в целях манипуляции недостаточно осведомленным оппонентом. К таким манипулятивным приемам относятся: *неопределенность тезиса, несоблюдение закона достаточного основания, порочный круг в доказательстве, причинно-следственный силлогизм, неполное опровержение, неправомерные аналогии.*

Организационно-процедурные уловки могут быть использованы организаторами деловых переговоров или дискуссий. Они сориентированы либо на срыв обсуждения, либо на умышленное столкновение противоположных взглядов участников дискуссии с целью накалить атмосферу. К таким уловкам относятся: *формирование первичной установки, задержка с предоставлением материалов для дискуссии, недопущение повторного обсуждения, приостановка обсуждения на желаемом варианте, выборочная лояльность в соблюдении регламента, перерыв в обсуждении, «выпускание пара» на несущественных вопросах, избыточное информирование и ряд других.*

Универсальных правил нейтрализации уловок-манипуляций в деловых отношениях, конечно, не существует, в каждой конкретной ситуации необходимо принимать наиболее адекватное решение.

Вместе с тем можно выделить обобщенные **стратегии защиты от манипулирования**:

— *открытое обсуждение недопустимости использования манипуляций в общении* (накануне дискуссии);

— *разоблачение уловки, то есть раскрытие ее сути в присутствии манипулятора* («тайное сделать явным»);

— *«уловка на уловку»* — в данном случае манипулятор чувствует силу оппонента и вынужден поменять собственную тактику;

— *проявление личностной силы* (силы эго), которая представляет собой устойчивость к внешнему влиянию и одновременно силу воздействия на людей;

— *ясность внутренних приоритетов и способность к уступкам в непринципиальных моментах обсуждаемой проблемы.*

Приверженность манипулятивным приемам общения, нередко приносящая временный успех в деловых контактах, может иметь для личности серьезные негативные последствия.

Приходится констатировать, что использование средств манипулятивного воздействия в деловой сфере, как правило, заканчивается для человека переносом таких навыков и в остальные сферы взаимоотношений.

Как уже говорилось выше, межличностные отношения могут носить **эмоциональный характер**.

Восприятие других людей и поддержание с ними различных отношений (от интимно-личностных до сугубо деловых) для любого человека неизменно связано с оцениванием людей и установлением определенных эмоциональных отношений — либо позитивных, либо негативных по своему знаку. Кто-то из коллег со временем перейдет из категории «только коллега» в категорию «друг».

С высокой долей вероятности выбор друзей осуществляется на основе сходства некоторых качеств (возраст, хобби, отношение к жизни). Развивая рефлексивную позицию в своем воспитаннике, опекун может предлагать анализировать индивидуально-психологические особенности новых знакомых своего подопечного. Чтобы иметь четкое представление, кто

окружает воспитанника, возможно, стоит активнее (особенно в начале трудовой деятельности) приглашать членов трудового коллектива в гости, организуя неформальное общение.

Трудовой коллектив по сравнению с группой сверстников представляет собой разновозрастной коллектив, что в максимальной степени способствует обогащению жизненного опыта юноши или девушки. При этом опекун должен помочь увидеть, осознать, проанализировать все то ценное, что есть в людях, которые окружают его подопечного на работе, чтобы тот смог впитать лишь позитивный, конструктивный опыт.

В случае, когда объектом для подражания или моделью для копирования поведения становится негативный, асоциальный образец поведения, то и он может быть использован в воспитательных целях — для прогнозирования возможных вариантов развития событий в личной и трудовой жизни молодого человека.

Важно, чтобы антипример не стал привычкой, нормой поведения и опекун готов был отказаться от нотаций и нравоучений, а на позициях равенства и доверия обсуждать со своим воспитанником мотивы его поступков, делая акцент на разнообразных вариантах и свободе выбора, которая есть у любого человека.

Опекун может в диалоге со своим воспитанником показать, кто и как из его окружения в трудовом коллективе влияет на подопечного, при этом всячески подчеркивать, что сам молодой человек имеет право выбора, но вместе с выбором он берет на себя и ответственность за то, каким человеком он станет.

Для формирования готовности молодых людей к адекватным эмоциональным межличностным отношениям можно в период пропедевтического этапа предложить им несколько упражнений.

Упражнение «Ты — мне, я — тебе»

Цель: призвать участников помогать другим членам команды, когда это необходимо.

Ведущий просит у одного члена группы заем в 10 рублей. Держа его в руке, попросите еще один заем в 10 рублей у дру-

гого члена группы. Отдайте первому кредитору вторую десятку, а второму кредитору первую десятку. Затем задайте риторический вопрос: «Стал ли кто-нибудь из этих людей богаче, чем перед обменом?» Затем ведущий подчеркивает, что если разделить таким образом две идеи, то каждый из кредиторов станет богаче за счет приобретенного опыта. Далее ведущий определяет тему для обсуждения (например, человек страдает оттого, что его недооценивают; как помочь ему преодолеть такое отношение к себе?). Когда будут выработаны идеи, нужно поделиться ими между собой, и все станут богаче.

Вопросы для обсуждения: какие факторы удерживают нас от того, чтобы поделиться своими идеями и взглядами с другими членами группы? какие факторы заставляют нас регулярно делиться идеями и советами с другими? какие подсознательные причины заставляют нас помогать другим?

Советы: попросите участников обменяться купюрами, чтобы почувствовать отсутствие обогащения. Затем предложите каждому написать на оборотной стороне купюр по одной идее и опять обменяться ими.

Упражнение «Мы и они»

Цель: научить направлять энергию борьбы противоположных группировок по иному руслу, практиковать осмысление своих профессиональных интересов и позиций во взаимодействии, стремиться к пониманию других.

Из числа участников выбирается умелый посредник, тот человек, который способен воспринимать противоборство как нечто единое, целостное, где нет черного и белого. Предлагается разделить на две враждующие группировки 5—6 участникам. Группы готовятся к словесному поединку, для чего заряжаются подлинной нетерпимостью к противнику. Задача посредника — придумать такой ход событий, который выведет конфликтующих на новый уровень понимания друг друга. Например, весьма эффективно попросить участников вместо взаимных обвинений попробовать выразить свои чувства, рассказать, что они испытывают при виде противников, чего боятся, что ненавидят, какие мысли им приходят в голову.

Вопросы для обсуждения: чего удалось достичь? пришло ли новое понимание конфликта?

Остальные 5—6 участников являются наблюдателями (у каждого участника свой наблюдатель). В конце они высказывают свои наблюдения: сильная сторона наблюдаемого; его слабая сторона.

Примечание: от обсуждающих членов группы нужно скрывать, что у них личные наблюдатели.

Упражнение «Друг для друга»

Цель: подумать над тем, где и чем могут быть полезны каждому участнику другие члены группы.

Каждый участник анализирует всех членов группы, отмечая, где и чем в профессиональных ситуациях может быть ему полезен коллега.

Вопросы для обсуждения: что нового о себе я узнал? на что я гожусь?

Упражнение «Метафорический портрет»

Цель: развитие метафоричности в мышлении и ее вербального выражения.

Сначала одному участнику предлагается устно ответить на пункты личного профессионального плана. Участнику можно задавать дополнительные личные вопросы:

- Что тебе нравится в человеке больше всего?
- Какое качество человека самое неприятное?
- Три вещи, которые ты взял бы с собой на необитаемый остров.
- Что бы ты сделал с 1000 рублей, если бы выиграл их в лотерее.
- Чего ты боишься больше всего в жизни?
- Чего ты жаждешь больше всего в жизни?
- Чего ты желаешь своему врагу?
- Что препятствует высказыванию правды в лицо близкому человеку?

Затем все участники составляют метафорический портрет будущего специалиста — его нужно написать и зачитать. Через эту процедуру проходят все участники.

Упражнение «Я и другие»

Цель: определить для себя, что удастся делать хуже или лучше других, высказать результаты этой внутренней работы и тем самым выявить зоны потенциальных конфликтов.

Ведущий предлагает участникам выяснить, как они ощущают себя в сравнении с другими. Участникам предлагается осознать, какие ситуации оказываются для них значимыми, в каких из них они считают себя вправе претендовать на первен-

ство, а в каких приписывают себе заранее роль аутсайдера, и подумать над тем, почему это происходит. Каждый из участников обходит всю группу и садится по очереди перед каждым игроком. При этом он говорит ему два предложения. Первое из них будет начинаться со слов: «У меня лучше, чем у тебя, получается...». Второе предложение начинается со слов: «У меня хуже, чем у тебя, получается...». Партнер молча его выслушивает. После того как каждый из участников пройдет весь круг, мы дадим друг другу обратную связь и обсудим это упражнение.

Обсуждение: провести грань между реальной разницей в уровне компетентности и иллюзиями, возникшими в результате соперничества.

Итак, в процессе пропедевтического этапа сопровождения профессиональной адаптации выпускника детского дома должны быть решены следующие задачи:

- формирование представления о новом социальном статусе молодого человека как члена трудового коллектива;
- изменение поведения в соответствии с изменившимся сознанием;
- формирование навыка гибкого реагирования на новые обстоятельства;
- выработка качеств характера, приемов общения, выстраивания межличностных отношений.

На актуальном этапе важно оказать необходимую помощь молодым людям в решении возникающих проблем в отношениях между участниками трудовой деятельности, в том числе в разрешении конфликтных ситуаций.

Исследования показывают, что у каждого человека есть свои привычные схемы причинности, то есть объяснения чужого поведения. Одни люди склонны находить виновника случившегося, приписывать причину происшедшего конкретному человеку; другие склонны прежде всего винить обстоятельства, не утруждая себя поисками конкретного виновника; а третьи видят причину случившегося в предмете, на которое было направлено действие (ваза упала потому, что плохо стояла) или в самом пострадавшем (сам виноват).

Причины успеха люди чаще всего приписывают себе, а неудачу — обстоятельствам.

Характер приписывания зависит также от меры участия человека в обсуждаемом событии. Оценка будет различна в зависимости от того, был он участником (соучастником) или наблюдателем случившегося.

Для каждого человека познаваемый в общении субъект является эмоционально значимым объектом, что запускает действие стереотипов. Под социальным стереотипом понимается устойчивый образ, или представление о каких-либо явлениях или людях, свойственное членам той или иной социальной группы. Для человека, усвоившего стереотипы своей группы, они выполняют функцию упрощения и сокращения процесса восприятия другого человека.

Юноша или девушка, чье детство прошло в детском доме, в максимальной степени подвержены стереотипизации в силу ограниченности социального опыта, поэтому иные взгляды, точки зрения, модели поведения могут вызывать у них неприятие и даже отторжение. Стереотипы представляют собой инструмент «грубой настройки», позволяющий человеку «экономить» психологические ресурсы. В связи с этим особой темой для разговора опекуна со своим воспитанником может стать обсуждение представлений молодого человека о своих коллегах.

В любом трудовом коллективе существует так называемый социальный контроль, то есть группа устанавливает эталоны приемлемого и неприемлемого поведения. Для того чтобы быть принятым в группу, выпускник детского дома должен осознавать, что его действия оценивают коллеги, и в ряде случаев эта оценка может быть негативной. Это может привести к ситуации, когда индивиду предъявляются взаимоисключающие требования со стороны формальной и неформальной групп. Разобраться в этих хитросплетениях воспитаннику должен помочь его опекун — собственно, в этом и будет состоять процесс сопровождения адаптации выпускника к трудовому коллективу.

Кроме того, в любом трудовом коллективе наряду с официальным руководством существует неформальная структура отношений, которую возглавляет неформальный лидер. Будучи новичком в коллективе, выпускник детского дома должен

максимально быстро понять структуру той группы, в которую он вошел, определиться с лидером и попытаться выстроить с ним конструктивные отношения. Для молодого человека, который достаточно много времени провел в стабильном коллективе сверстников, эта аналитическая работа может представлять значительные сложности. Опекун, организовав рефлексию и анализ психологических качеств коллег по работе, может помочь в этом разобраться.

Очевидно, что в коллективе существуют свои групповые нормы, которые регулируют поведение каждого, служат средством оценки тех или иных возможностей и способов действия, предопределяя поведение каждого участника и группы в целом. Только при выполнении групповых норм выпускник детского дома может рассчитывать на принадлежность к группе, ее признание и поддержку.

К сожалению, наряду с положительными существуют и отрицательные нормы. К положительным относятся нормы, поддерживающие цели и задачи организации, стимулирующие поведение, направленное на достижение этих целей. К отрицательным нормам относятся те, которые поощряют неконструктивную критику, прогулы, нарушение дисциплины и т.п. Именно поэтому опекун должен постараться максимально узнать о нормах и правилах, принятых в том трудовом коллективе, куда пришел его воспитанник, поскольку стремление понравиться старшим товарищам, похвастаться своей взрослостью часто толкает молодых людей на необдуманные поступки. Следовательно, доверительный разговор о том, как прошел день, чем занимался юноша на работе, как складываются отношения в коллективе, должен стать своеобразным ритуалом; в противном случае, если на начальной стадии приобщения воспитанника к отрицательным нормам группы будет упущено время, дальнейшая коррекция может оказаться крайне затруднительной.

Любой коллектив характеризуется степенью сплочения. Сплоченность группы — это характеристика взаимного тяготения членов группы друг к другу и к группе в целом. Уровни сплоченности могут быть разными: от чисто эмоционального

тяготения до сходства в ценностных ориентациях. В силу этой связь сплоченности с эффективностью групповой деятельности не всегда носит линейный характер.

И, наконец, статус участника группы — эта переменная определяется рядом факторов: старшинством в должностной иерархии, уровнем образования, социальными талантами, информированностью и накопленным опытом. Подобные факторы могут способствовать повышению и понижению статуса человека в зависимости от ценностей и норм, принятых в группе. От того, как будет позиционировать себя выпускник, он может оказаться в числе принятых либо попадет в разряд отвергаемых, стать объектом для насмешек, шуток, а может быть, даже издевательств. Следовательно, опекун, сопровождая своего воспитанника на этапе вхождения и адаптации в трудовом коллективе, должен максимально способствовать развитию его рефлексии, а также в ходе совместных обсуждений прогнозировать возможные последствия поступков, совершаемых молодым человеком. Чтобы не оказаться изгоем в группе, воспитанник должен, во-первых, оказывать максимальное содействие, помощь другим членам трудового коллектива, способствовать достижению общих целей совместной деятельности; во-вторых, прилагать усилия, направленные на организацию сотрудничества для удовлетворения как своих потребностей, так и интересов коллег.

В отношении опекуна хотелось бы в качестве задачи на данном этапе сопровождения отметить требование максимальной замотивированности, заинтересованности в работе воспитанника. Прогнозируя и конструируя будущее, опекун может показать, как усилия сегодняшнего дня помогут обеспечить устойчивость, востребованность и успех его воспитанника в ближайшем будущем.

При оказании помощи в адаптации к трудовому коллективу также будут полезными методы моделирования ситуаций, рефлексивной активизирующей беседы, ответа на вопросы, программирования успеха.

Сюжеты для адаптации к трудовому коллективу при использовании метода моделирования могут быть следующими:

- поведение в первый день работы;
- тебе необходимо выяснить, где находятся столовая, туалет и т. д.;
- по телефону спрашивают человека, которого ты не знаешь, — что ты будешь делать?
- тебе надо срочно выяснить у руководителя нечто важное, но ты забыл(а), как его зовут;
- расспроси коллегу по работе о традициях, которые сложились в коллективе.

В набор сюжетов важно включить те, которые будут значимыми для воспитанника.

В ходе рефлексивной беседы можно затронуть актуальные для нового режима жизнедеятельности темы и вопросы: что такое трудовой коллектив; как можно быстрее адаптироваться в коллективе; что делать, если в первые дни работы тебе никто не рассказал про важные вопросы; как найти возможность познакомиться и поговорить с коллегами по работе, если они все время заняты; что делать, если с кем-то из коллег не складываются отношения и др.

Если вы добились того, что воспитанник задает вопросы относительно нового трудового коллектива, то можно предположить, что его адаптация пройдет успешно.

Актуальный и рефлексивный этапы в решении задач адаптации к трудовому коллективу часто интегрируются.

Для того чтобы оказать помощь молодым людям в решении возникающих проблем, опекун или наставник на производстве должен, прежде всего, провести рефлексивную беседу, целью которой является самооценка ситуации и собственного поведения воспитанника в этой ситуации.

Таким образом, подготовка выпускников образовательных учреждений для детей-сирот к межличностным отношениям в трудовом коллективе, формирование у них дисциплины и ответственности в трудовом поведении может способствовать успешной социально-профессиональной адаптации.

3.3. Методические рекомендации по сопровождению адаптации выпускников к новому режиму жизнедеятельности

На протяжении жизни человек неоднократно претерпевает различные изменения: смена социального статуса, переход с одной работы на другую, изменение места жительства и т. п.

Говоря о возможных точках приложения усилий по сопровождению социальной адаптации выпускника к новому режиму жизнедеятельности, можно выделить следующие задачи:

- 1) сопровождение нового режима труда и отдыха выпускников детских домов;
- 2) формирование культуры безопасности жизнедеятельности;
- 3) развитие способностей к самоменеджменту.

Сопровождение нового режима труда и отдыха предполагает изменение привычного для выпускников детских домов режима жизни, приведение его в соответствие с требованиями производства. От этого зависит работоспособность и результаты трудовой деятельности молодых людей.

При этом опекунам необходимо учитывать, что способность человека к трудовой деятельности определенного рода, а соответственно и функциональное состояние организма, подвергаются изменениям. Поддержание работоспособности на оптимальном уровне — основная цель рационального режима труда и отдыха.

Режим труда и отдыха — это устанавливаемые для каждого вида работ порядок чередования периодов работы и отдыха и их продолжительность. Рациональный режим — такое соотношение и содержание периодов работы и отдыха, при которых высокая производительность труда сочетается с высокой и устойчивой работоспособностью человека без признаков чрезмерного утомления в течение длительного времени. Такое чередование периодов труда и отдыха соблюдается в различные отрезки времени: в течение рабочей смены, суток, недели, года — в соответствии с режимом работы предприятия.

Установление общественно необходимой продолжительности рабочего времени и распределение его по календарным периодам на предприятии достигаются при разработке правил, в которых предусматривается порядок чередования и продолжительность периода работы и отдыха. Этот порядок принято называть режимом труда и отдыха.

Один из основных вопросов установления рациональных режимов труда и отдыха — это выявление принципов их разработки. Таких принципов три:

- 1) удовлетворение потребности производства;
- 2) обеспечение наибольшей работоспособности человека;
- 3) сочетание общественных и личных интересов.

Физиологи установили, что работоспособность — величина переменная, и связано это с изменениями характера протекания физиологических и психических функций в организме.

Работоспособность человека в течение рабочей смены характеризуется фазным развитием. Основными фазами являются следующие.

Фаза вработывания, или нарастающей работоспособности. В течение этого периода происходит перестройка физиологических функций от предшествующего вида деятельности человека к производственной. В зависимости от характера труда и индивидуальных особенностей эта фаза длится от нескольких минут до 1,5 часов.

Фаза устойчивой высокой работоспособности. Для нее характерно то, что в организме человека устанавливается относительная стабильность или даже происходит некоторое снижение напряженности физиологических функций. Это состояние сочетается с высокими трудовыми показателями (увеличение выработки, уменьшение брака, снижение затрат рабочего времени на выполнение операций, сокращение простоев оборудования, ошибочных действий). В зависимости от степени тяжести труда фаза устойчивой работоспособности может удерживаться в течение 2—2,5 часов и более.

Фаза развития утомления и связанного с этим падения работоспособности длится от нескольких минут до 1—1,5 часов

и характеризуется ухудшением функционального состояния организма и технико-экономических показателей трудовой деятельности.

Таким образом, при выборе оптимального режима труда и отдыха нужен комплексный социально-экономический подход. Цель подобного подхода — полная и всесторонняя оценка оптимизации режима с точки зрения учета личных и общественных интересов, интересов производства и физиологических возможностей человека.

В качестве рекомендаций для социально-педагогического сопровождения адаптации к новому режиму труда и отдыха можно предложить заниматься с молодыми людьми комплексом физических упражнений. Они могут быть как общеукрепляющими, так и специальными, связанными с характером профессионального труда.

Лучше, если общеукрепляющие упражнения носят коллективный характер и требуют от его участников взаимодействия. Это могут быть различные спортивные игры, эстафеты, передача предмета по кругу и др.

При этом в процессе рефлексивного этапа целесообразно анализировать субъективное самочувствие и объективные данные о готовности молодых людей к физическим нагрузкам.

При оказании помощи в адаптации к трудовому коллективу также будут полезными методы моделирования ситуаций, рефлексивной активизирующей беседы, ответа на вопросы, программирования успеха.

Сюжеты для адаптации к новому режиму жизнедеятельности при использовании метода моделирования могут быть следующими:

- один день из моей жизни через три месяца, полгода, год;
- пора идти на занятия в профессиональное учебное заведение, но тут звонит друг и никак не может остановиться в разговоре;
- надо запланировать бюджет на месяц;
- утром не услышал(а) будильник и проспала на работу;
- ты заболел(а), не можешь идти на работу, что делать?

— до получения зарплаты (стипендии) еще далеко, а деньги уже кончились — как быть? и др.

В ходе рефлексивной беседы можно затронуть актуальные для нового режима жизнедеятельности темы и вопросы: как ты предполагаешь организовать свою жизнь, что ты знаешь о планировании бюджета; нужен ли человеку четкий режим дня; как совместить учебу (работу) с досугом; каким ты хочешь видеть свое окружение и др.

Если вы добились того, что воспитанник задает вопросы относительно нового режима жизнедеятельности, это большой успех.

Большое значение имеют упражнения, направленные на преодоление молодыми людьми стрессовых ситуаций. Такие упражнения разработаны профессором Т. Л. Крюковой.

Упражнение «Убежище»

Вы мысленно создаете себе убежище — спокойное и комфортное место, где вас никто не потревожит и не побеспокоит, и мысленно находитесь в нем некоторое время. Это может быть что угодно: комната, хижина в горах, шалаш в лесу, берег моря, другая планета. Единственное условие — чтобы вы чувствовали себя там спокойно, комфортно, в безопасности. Вы можете побыть там, позволяя себе полностью ощутить приятные чувства уверенности, покоя, комфорта.

В этом состоянии может измениться ощущение времени: несколько мгновений могут растянуться и стать несколькими часами — временем, достаточным, чтобы можно было успокоиться, отдохнуть, набраться сил. Когда вы почувствуете себя успокоившимся и отдохнувшим, можете выйти из своего убежища и вернуться в реальный мир — для этого достаточно глубоко вздохнуть и открыть глаза.

Этим упражнением можно эффективно пользоваться, когда вы находитесь в состоянии стресса, можно быстро снимать напряжение, переживания. Время от времени просто необходимо на работе *выделять 5—7 минут для отдыха*. Это похоже на заправку автомобиля: да, ты теряешь несколько минут на заправке, но если ты вовремя этого не сделаешь, то машина просто остановится посреди дороги и ты потеряешь намного больше времени. В эти 5—7 минут нужно сделать следующее: сесть, по возможности расслабиться, закрыть глаза и вспомнить или место, в котором ты чувствуешь себя спокойно и

комфортно (парк, берег моря, горы, своя квартира), или занятие, которое доставляет тебе удовольствие (плавать, ходить на лыжах, убираться в квартире, ничего не делать), и мысленно «пройтись» по всем органам чувств: когда я нахожусь в этом приятном месте (или занимаюсь этим приятным делом), что меня окружает? Что я вижу? Какие там звуки? Что я слышу? Что делает мое тело? Что оно чувствует? Какие в этот момент запахи? А может быть, я даже чувствую какой-то вкус? И когда вы это проделаете, достаточно быстро придет нужное состояние — внутреннего комфорта, отдыха, равновесия. И можно несколько минут побыть в этом состоянии, а потом открыть глаза и вновь браться за работу — отдохнувшим и с новыми силами. Машина заправлена и можно снова двигаться в путь.

Упражнение «Фотоальбом»

Цель: справиться с неприятными воспоминаниями.

Нужно выбрать эпизод из жизни, воспоминания о котором вызывают неприятные переживания, и представить себе его как последовательность фотографий. Эти фотографии мысленно вкладываются в альбом, альбом помещается на дальнюю полку. А потом надо только представить, что фотографии выцветают до такой степени, что изображение полностью исчезает. Это просто — но очень действенно.

Упражнение «Как успокоиться?»

Представить себе покой как нечто, что находится вне вас, — жидкость, облачко, свет, цвет и т.д., — и позволить ему войти в тело; представить себе, как тело наполняется им: до кончиков пальцев рук и ног, каждая клеточка. Очень быстро восстановится состояние внутреннего покоя и равновесия.

Упражнение «Как собраться?»

Сесть, закрыть глаза, расслабиться и мысленно «проиграть» в голове то, что сейчас нужно будет сделать, в самом благоприятном варианте; представить себе, как ты это делаешь — собранный, эффективный. А потом открыть глаза, встать и сделать первый шаг. Дальше все пойдет само собой.

Упражнение «Как взбодриться?»

Мысленно соединиться с мощным источником энергии: солнце, космос, небо, земля — и представить себе, что тело

получает энергию, заряжается, как аккумулятор от сети. Некоторые предпочитают при этом еще и мысленно произнести определенную формулу — ту, которая им подходит, например: «Я — батарейка. Я заряжаюсь. Когда пройдет пять минут, я заряджусь на весь день».

Упражнение «Как забыть о трагичной ситуации?»

Применить воображение. Использовать тот образ стирания, удаления, забывания, который больше подходит. Можно «выделить» и «стереть» ситуацию на экране своего внутреннего компьютера. Можно «убрать» ситуацию в сейф, закрыть его на ключ, а ключ потерять или выбросить. Можно представить ее как рисунок и стереть ластиком. Или что-то другое — то, что подскажет воображение.

Вторая задача сопровождения процесса адаптации к новому режиму жизнедеятельности — это **формирование культуры безопасности жизнедеятельности, которая предполагает интериоризацию воспитанником комплекса правил и норм поведения, обеспечивающих его безопасность в процессе труда.**

В формировании культуры безопасности жизнедеятельности сочетаются два фактора — знания и ответственность. Перед опекуном стоит задача сформировать у молодых людей комплекс знаний об опасностях производства и способах защиты от этих опасностей. Не менее важно и формирование ответственности за свою безопасность и безопасность окружающих людей. Эта задача должна решаться на всех этапах социально-педагогического сопровождения.

Третья задача — это формирование у выпускников детских домов способности к **самоменеджменту** (рис. 5).

Современная жизнь требует не хаотичной организации труда, а, напротив, рациональной самоорганизации, контроля над ситуациями и принятия неординарных решений.

Самоменеджмент как способ организации труда позволяет экономить время, рационально организовывать рабочий день, выявлять собственные ошибки, прогнозировать неудачи и преодолевать обстоятельства.

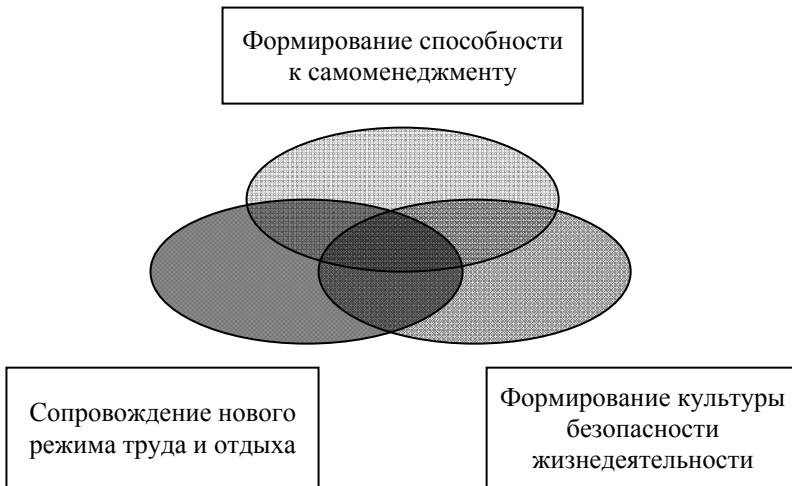


Рис. 5. Задачи социально-педагогического сопровождения процесса адаптации выпускников детских учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, к новому режиму жизнедеятельности

На основе самоизучения и самооценки личность принимает решение об управлении изменением (самосовершенствованием). Причиной, подталкивающей личность к изменениям, является несоответствие, разрыв между желаемым и действительным. Чем больше несоответствие и нежелание мириться с таким положением, чем яснее видится источник проблем, тем больше вероятность, что человек будет искать выход из создавшейся ситуации. Процесс принятия решения происходит, как правило, при глубоком внутреннем переживании, в результате чего создается желаемый образ (цель).

На этапе планирования конкретизируются цели и задачи — как на перспективу, так и на определенные этапы жизнедеятельности. Основное предназначение этого этапа — помочь организовать и упорядочить работу над собой. Лично составленный план помогает дальнейшему решению поставленных целей и задач. Нельзя допускать, чтобы план был пе-

регружен. Согласно принципу Парето за первые 20% расходуемого времени достигается 80% результатов. Остальные 80% затраченного времени приносят 20% результатов. Поэтому надо исходить из важности и срочности дел, устанавливать конкретное время для их выполнения или делегировать свои полномочия другим.

Согласно методу анализа АБВ, задачи можно подразделить на три класса: важнейшие (категория А), важные (категория В), несущественные (категория С). Причем важнейшие задачи составляют около 15% от всего количества дел. Но значимость этих задач по вкладу в достигаемые цели составляет 65%. На важные задачи приходится примерно 20% от всех задач, и значимость их составляет также 20%. На несущественные задачи приходится 65% задач, при этом собственная значимость таких дел составляет около 15%. Следовательно, в первую очередь необходимо браться за решение важнейших задач, затем за важные, приносящие наибольший результат.

Глубокий анализ и продуманное планирование создают надежный задел для плодотворной работы над собой. Но непременным условием достижения результата будет систематическая, целеустремленная деятельность по решению поставленных задач. Часто необходимость постоянной работы оказывается непреодолимой трудностью для личности. Незрелая воля, неумение самостоятельно работать, леность мешают достижению поставленных целей. Что доказывает проведенное исследование: 94% опрошенных специалистов считают самосовершенствование делом чрезвычайно важным и необходимым для исполнения своих профессиональных обязанностей и возможностью управлять течением своей жизни. В то же время только каждый четвертый из них занимается практической деятельностью в данном направлении.

Эффективность самоменеджмента значительно возрастает, если осуществляется *самоконтроль и самокоррекция*. Это важный и необходимый этап, так как личность постоянно держит работу над собой в поле своего зрения, осуществляя рефлексии собственной деятельности. При этом своевременно

предотвращаются возможные отклонения в разработанной программе действий, вносятся соответствующие коррективы в план дальнейшей работы.

Упражнение «Что я хочу изменить?»

Цель: выражение участниками группы цели своей жизни в стиле театра импровизаций.

Участникам предлагается выяснить, кто какие жизненные цели ставит перед собой в настоящее время. Каждый будет делать это без слов, но должен показать другим, к чему он стремится.

Участники встают, образуя круг. Каждый по очереди выходит в середину круга и в течение одной-двух минут показывает формы поведения, от которых он хотел бы избавиться. После небольшой паузы он должен будет изобразить заменяющие их варианты поведения. Тот, кто думает, что понял действия этого человека, присоединяется к нему и демонстрирует такие же способы поведения. По мнению автора этого упражнения, стоящему в круге будет не так одиноко, а другим станет легче отождествиться с ним и понять его.

Упражнение «Профессиональные стереотипы»

Цель: выявление профессиональных стереотипов и работа с ними.

Предполагая, что стереотип — это уверенность в том, что люди обладают некоторыми схожими качествами, участникам предлагается на листочках дать описание:

студента	русского человека
психолога	бедняка
девушки	преподавателя
юноши	артиста
алкоголика	

Участники зачитывают свои описания.

Обсуждение: есть ли одинаковые стереотипы? если нет, то почему? если да, то почему? как влияют стереотипы на того, кто верит в них? на других людей?

Продолжение. Каждого участника просят подчеркнуть те качества из написанных на листочке (про студента, русского, бедняка, девушку и др.), которые, на его взгляд, соответствуют лично ему. Ведущий собирает неподписанные листки и зачитывает подчеркнутые свойства. Задание: угадать, кто автор.

Обсуждение: легко ли угадать, определить (и/или понять) человека, если он описан (представлен) через призму стереотипа? почему? какие чувства вызывало прочтение «своей характеристики»? увидели ли вы образ себя за этим текстом?

Упражнение «Жизненный и профессиональный кодекс профессионала»

Цель: рефлексия и вербализация жизненных и профессиональных ценностей и принципов.

Согласные и гласные русского алфавита (кроме Ё, Й, Ъ, Ь, Ы, Ю, Щ) делятся между участниками группы. Задача участников — сформулировать несколько значимых лично для них и для мира в целом жизненных или профессиональных правил, которые начинались бы на те буквы алфавита, которые им достались. В завершение встречи группе предлагается организовать совместное прочтение правил. Соблюдая порядок букв русского алфавита, участники тренинга зачитывают сформулированные ими законы. Так получается единый жизненный и профессиональный кодекс профессионала.

Упражнение «Повышение профессионализма»

Цель: самоанализ уровня профессионализма и формирование установки на его развитие.

Ведущий расспрашивает участников: какого уровня профессионализма они достигли в ходе профессиональной подготовки? Сторонники каждого уровня подсчитываются по поднятым рукам. Результаты фиксируются в виде следующей таблицы:

Уровень профессионализма, %	Число человек
25	
50	
75	
99,9	

Вопросы для обсуждения: удовлетворены ли вы уровнем своего профессионализма? считаете ли его достаточным? должны ли люди, для которых вы будете работать, быть удовлетворены этим уровнем профессионализма? каковы главные помехи на пути повышения профессионализма? что можно предпринять для повышения профессионализма и качества своей работы? Обсудите с участниками группы, какие качества повышения профес-

сионализма они используют. Знакомы ли эти средства всем участникам? Сформируйте небольшие группы для мозгового штурма по выявлению путей повышения профессионализма и качества предлагаемых профессиональных услуг.

Упражнение «Кинорежиссеры»

Цель: помочь посмотреть «со стороны» на свою профессию, оценить необходимость многих качеств личности в профессиональном плане.

Участники встречи разбиваются на несколько групп. Каждая группа представляет собой кинорежиссеров киностудии. Перед каждой киностудией ставится задача подобрать актеров для съемки фильма о какой-либо организации. Главные действующие лица фильма: человек, работающий в этой организации; молодой специалист, начинающий свою работу в организации; пожарный, проверяющий состояние противопожарной безопасности данной организации. Кинорежиссерам предлагается определить:

- а) качества, необходимые для создания данных образов;
- б) качества, нежелательные для данных образов.

Для облегчения работы командам кинорежиссеров предлагаются списки качеств, которые при необходимости можно дополнить. Списки требуемых и нежелательных качеств ведущий составляет заранее.

Например:

— требуемые качества: решительность, непоседливость, доброжелательный взгляд, уверенность в себе, мечтательность, изысканные манеры, усталый вид, спокойствие, строгий голос, человек, у которого можно многому научиться, признает, что порой недостаточно ясно выражается, доброжелательность, ответственность, юмор и т.д.

— нежелательные качества: упрямый вид, смешливость, экстравагантная прическа, говорливость, сонливый вид, тревожные, бегающие глаза, невнятная речь, оттопыренные уши, вялость, думает, что он все знает, утверждает, что его неправильно понимают, категоричность, демонстративность и т.д.

Кинорежиссерам предлагается, опираясь на первый список, выбрать 3—5 качеств, без которых не могут обойтись главные действующие лица, и, опираясь на второй список, выбрать такое же количество качеств, которые ни в коем случае не должны присутствовать в данных образах.

Обсуждение: анализируется, почему участники выбрали именно эти качества, чем отличаются друг от друга образы главных героев? Какие из этих качеств участники обнаруживают у себя?

Упражнение «Плохой работник»

Цель: осознание своих недостатков в профессиональном становлении, в поступках, без перевода их на личность, формирование умения корректно выдавать и воспринимать критику.

Из числа участников выбирается молодой человек на роль «плохого специалиста» (в зависимости от группы и ситуации им может стать тот, кто действительно чувствует себя плохим специалистом, либо, наоборот, тот, кто является успешным человеком и способен сыграть эту роль). Остальные разбиваются на две примерно равные группы. Задача группы «обвинителей» — выделить негативную черту «плохого специалиста» и описать ее проявления. Просто «оценочные» высказывания, без описания ситуации проявления этой черты, не допускаются. Функции «защитников» — найти объяснения проявлению этой черты и дать другую, позитивную характеристику «плохому специалисту». Все высказываются в лицо «плохому специалисту», он должен видеть, кто говорит. Затем слово дается герою. Он сам высказывается по поводу услышанного, выражая свое эмоциональное отношение к ситуации, сам отвечает на обвинения. Описывает себя как «хорошего» специалиста.

Обсуждение: как проявились умения осознавать свои слабые и недостатки, «держать удар».

Упражнение «Пространство жизни»

Цель: тренировка навыков долговременного планирования, формирование навыков биографического мышления, тренинг «чувства реальности».

Участники составляют список самых важных событий своего прошлого, настоящего и будущего, указывают их реальные и возможные даты.

Участники разделяются по парам. Каждый рассказывает другому о своем жизненном расписании. После этого партнеры пересказывают друг другу услышанное и могут посоветовать, как сделать жизнь продуктивнее и интереснее.

Далее участники анализируют свои жизненные цели и причины тех или иных событий (записывают в своем жизненном расписании).

Продолжая работу с жизненным пространством, пытаются разобраться в том, насколько важны в их жизни разные события и разные люди. Какие из этих событий и персонажей можно бы вычеркнуть (5—6); наличие каких обязательно, так как отка-

заться от них невозможно (5—6 событий и значимых людей). После каждого события написать список свойств, реальных или прогнозируемых, которые появились или могут появиться после значимых событий и появление которых связано с именами конкретных значимых людей.

В завершение участникам предлагается включить в пространство жизни значимые события, которые произошли до его рождения (с ним, родителями, страной), и события, которые могут произойти после завершения его физической жизни и, тем не менее, связаны лично с ним, а также наиболее значимых людей, чьи взгляды и сам факт их существования оказали или оказывают огромное влияние на жизненное самоопределение человека.

Обсуждение: какие возможности дает это задание?

Приведенные выше упражнения представляют собой лишь пример тренинговых занятий, которые могут провести субъекты социально-педагогического сопровождения при реализации задачи адаптации выпускников детских домов к новым условиям жизнедеятельности. При этом необходимо отметить, что перечисленные методики носят универсальный характер. Одновременно нужна специальная подготовка и помощь, отражающая специфику конкретной профессиональной деятельности.

Таким образом, адаптация к новым условиям жизнедеятельности предполагает физическую подготовку молодых людей, основанную на общеукрепляющих и специальных физических упражнениях, а также подготовку к обеспечению безопасного труда. При этом очень важно формировать навыки самоменеджмента, которые позволят воспитанникам адекватно приспособиться к новым условиям жизни.

Притча вместо заключения

Однажды два мудреца проходили мимо горы, к вершине которой тащил свой камень Сизиф. Один мудрец, глядя на Сизифа, заметил:

— О да, в жизни всегда есть место выбору: делать то, что хочешь, или то, что не хочешь. Этот человек выбрал второе.

— Его заставили заниматься этой работой обстоятельства, — ответил другой мудрец, — увы, выбора у него не было.

— Был! — воскликнул первый мудрец. — Он мог или подчиниться обстоятельствам, или нет!

— Но если бы он не подчинился, его бы за это жестоко наказали! — возразил другой мудрец.

— А разве, следуя чужой воле, он наказан не более ужасно, чем если бы он не подчинился? — спросил первый.

Этот разговор услышал Сизиф.

— Эй, вы! — прокричал он мудрецам. — Вы это о чем? И не стыдно вам, бездельникам, лицемерить? Да, жизнь моя тяжела. Однако я ею доволен. Ибо если не можешь изменить обстоятельства, измени к ним свое отношение и радуйся тому, что назначено тебе судьбой. Это и есть мой выбор.

Сказав это, Сизиф дотащил глыбу до вершины, но она в очередной раз сорвалась и с грохотом полетела вниз.

— Ну и дурак же ты, Сизиф, — сказал ему первый мудрец. — Наверное, твой отец слишком хорошо приучил тебя к труду. А к любому делу с умом подходить нужно. Что ты все тащишь и тащишь наверх этот камень? Неужели еще не понял, что не по силам тебе взгромоздить его на вершину?

— Это моя Судьба, — ответил Сизиф, спустился вниз и снова покатил наверх камень.

— А хочешь, я тебе расскажу, что нужно сделать, чтобы камень сам на гору впрыгнул? — спросил мудрец.

— Сам? Неужели это возможно? — почесал затылок Сизиф, и камень снова полетел вниз.

— Подойди ко мне, — позвал его мудрец.

Сизиф подошел к мудрецу, и тот что-то прошептал ему на ухо. Сизиф задумался, глянул на камень, на вершину...

— Эврика! — подпрыгнул Сизиф.

Он побежал к вершине горы, стал там на четвереньки, быстро-быстро заработал руками. Из-под его рук во все стороны разлетелась земля. Затем он вернулся к глыбе, покатил ее наверх, докатил до вырытой им у самой вершины ямки, взгромоздил глыбу в ямку, и глыба остановилась. Затем Сизиф на-

чал сбрасывать землю с вершины. Она сравнялась с уровнем камня, и камень сам скатился на вершину горы.

Сизиф стукнул себя кулаком в грудь:

— Я сделал это! У меня получилось! Спасибо тебе, мудрец, за совет. Теперь я знаю, как закатывать камень на вершину!

Сказав это, Сизиф сбросил глыбу вниз, спустился и, как обычно, снова покатыл ее наверх.

Мудрецы посмотрели ему вслед.

— О да, — вздохнул второй мудрец, — в жизни всегда есть место выбору...



РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. *Абульханова-Славская К.А.* Стратегия жизни. — М.: Мысль, 1991.
2. *Анисимова И.В.* Особенности психического развития детей в интернатных учреждениях // Социальные проблемы сиротства: сб. / отв. ред. И.Ф. Дементьева. — М., 1992. — С. 34—42.
3. *Адлер А.* Понять природу человека. — СПб.: Академический проект, 1997. — С. 27—50.
4. *Алтунина И.Р.* Мотивы социального поведения детей (общая характеристика и тенденции развития) // Мир психологии. — М., 2004. — С. 262—271.
5. *Асмолов А.Г.* Психология личности. — М.: Изд-во МГУ, 1990.
6. *Барташев А.В.* Психодиагностика способности к общению. — М.: ВЛАДОС, 1999.
7. *Безюлева Г.В.* Психолого-педагогическое сопровождение профессиональной адаптации учащихся и студентов: монография. — М.: Изд-во МСПИ, 2008.
8. *Битянова Н.Р.* Проблема саморазвития личности в психологии: аналитический обзор. — М.: Флинта, 1998.
9. *Бобнева М.И.* Нормы общения и внутренний мир личности // Проблема общения в психологии / под ред. Б.Ф. Ломова. — М.: Наука, 1981. — С. 241—263.
10. *Бочарова В.Г.* Педагогика социальной работы. — М.: Сvr-Аргус, 1994.
11. *Вачков И.В.* Основы технологии группового тренинга. — М.: Ось-89, 1999.
12. *Воспитание* трудного ребенка. Дети с девиантным поведением / под ред. М.И. Рожкова. — М.: Владос, 2001.

13. *Волков Б. С.* Основы профессиональной ориентации: учебное пособие для вузов. — М.: Академический проект, 2007.
14. *Вульфов Б. З.* Воспитание и рынок в переходный период // Педагогика. — 1993. — №2. — С. 3—9.
15. *Дубровина И. В., Рузская А. Г., Фельдштейн Д. И.* Психологические рекомендации по воспитанию детей в домах ребенка, детских домах и школах-интернатах. — М., 1986.
16. *Корнилов А. П.* Саморегуляция человека в условиях социального перелома // Вопросы психологии. — 1995. — №5. — С. 69—78.
17. *Профессиональная ориентация молодежи / А. Д. Сазонов, Н. И. Калугин, А. П. Меньшиков [и др.].* — М.: Высшая школа, 1989.
18. *Профессиональная педагогика / под ред. С. Я. Батышева.* — М.: Ассоциация «Профессиональное образование», 1997.
19. *Пряжников Н. С., Пряжникова Е. Ю.* Психология труда и человеческого достоинства. — М.: Академия, 2004.
20. *Рожков М. И.* Педагогическое обеспечение работы с молодежью. Юногика. Теория и методика воспитания: учебное пособие. — М.: Владос, 2008.
21. *Рожков М. И., Байбородова Л. В.* Теория и методика воспитания: учебное пособие. — М.: Владос-пресс, 2004.
22. *Реан А. А.* Психология изучения личности: учебное пособие. — СПб.: Изд-во Михайлова В. А., 1999.
23. *Сапогова Е. Е.* Психология развития человека. — М.: Аспект Пресс, 2001.
24. *Совладающее поведение: современное состояние и перспективы / А. Л. Журавлев, Т. Л. Крюкова, Е. А. Сергиенко.* — М.: Изд-во Института психологии РАН, 2008.
25. *Преодоление трудностей социализации детей-сирот / Л. В. Байбородова, Л. Г. Жедунова, О. Н. Посысов, М. И. Рожков:* учебное пособие. — Ярославль: Изд-во ЯГПУ, 1997.
26. *Чистякова С. Н.* Педагогическое сопровождение самоопределения школьников: методическое пособие для профильной и профессиональной ориентации и профильного обучения школьников. — М.: Academia, 2007.
27. *Шнейдер Л. Б.* Профессиональная идентичность: теория, эксперимент, тренинг. — М.: МПСИ; Воронеж: НПО «Модек», 2004.



ПРИЛОЖЕНИЯ

**ЗАЯВЛЕНИЕ О ПРИЕМЕ В ПАТРОНАТНЫЕ ВОСПИТАТЕЛИ
(ОБРАЗЕЦ)**

1. Личные сведения.

Имя, отчество, фамилия _____
Возраст _____ Дата рождения _____
Другие фамилии, которые Вы носили (девичья, по мужу и т.п.) _____

Пол (обведите) Муж. Жен.

Домашний адрес: _____

Город, село _____ область, край _____

Домашний телефон _____ Служебный телефон _____

Паспорт: серия _____ № _____ Выдан (кем) _____

Дата выдачи паспорта _____

Национальность _____

Место работы _____

2. Сведения о супруге

Имя, отчество, фамилия _____

Возраст _____ Дата рождения _____

Другие фамилии, которые носил супруг (супруга) (девичья, по мужу и т.п.) _____

Пол (обведите) Муж. Жен.

Домашний адрес: _____

Город, село _____ область, край _____

Домашний телефон _____ Служебный телефон _____

Паспорт: серия _____ № _____ Выдан (кем) _____

Дата выдачи паспорта _____

Национальность _____

Место работы _____

3. Рекомендатели

Укажите полное имя и адрес (телефон) трех человек (друзей, сослуживцев, соседей), у которых можно взять устную характеристику Вам как кандидату в патронатные воспитатели.

4. Семейное положение

(Подчеркните все подходящие определения: Женат (замужем);
Никогда не был(а) женат (замужем); Женат (замужем) повторно;
Разведен(а); Живу отдельно от жены (мужа); Вдовец(ва); Помолвлен(а); Живу с супругой(ом) в незарегистрированном браке

Просьба перечислить все браки каждого заявителя.

Просьба включить даты регистрации браков и разводов с указанием причин развода

Холостой (незамужняя) _____

Жена _____

Муж _____

Как долго вы знали друг друга до свадьбы? _____

В чем вы больше всего похожи? _____

5. Побуждения. Опыт общения с детьми.

Почему Вы хотите стать патронатным(и) воспитателем(ями)?

Если Вы семейная пара, то в одинаковой ли степени оба супруга заинтересованы в патронатном воспитании? _____

Поясните: _____

Какой у Вас опыт общения с детьми _____

Перечислите Ваши достоинства в общении с детьми: _____

Были ли Вы ранее патронатным воспитателем? _____

Если да, то когда и по каким причинам прекратили этим заниматься?

6. Семья и дети.

Назовите возраст и пол детей, живущих в Вашем доме:

Имя	Возраст	Пол	Кем приходится

Перечислите детей, не живущих с Вами:

Имя	Возраст	Пол	Кем приходится

Живут ли в вашем доме другие взрослые (старше 18 лет), кроме жены или мужа? _____

Если да, то укажите их имена, возраст и степень родства _____

Требуется ли кому-нибудь из Ваших детей специальный уход? _____

Если да, то поясните: _____

Есть ли у кого-либо из ваших детей проблемы с поведением? _____

Если да, то поясните: _____

Перечислите правила поведения, установленные для Ваших детей: _____

Если Вы состоите в браке, то соглашается ли Ваш(а) супруг(а) с Вашими взглядами на дисциплину и наказания? _____

Поясните: _____

Что думают ваши дети по поводу вашего желания стать патронатными воспитателями? _____

Как воспринимают Ваше решение о патронатном воспитании родственники и/или родители обоих супругов? _____

7. Образование

Какое Вы имеете образование? _____

Какое учебное заведение Вы заканчивали? _____

Какое имеет образование Ваш (а) супруг(а)? _____

Какое учебное заведение он (а) заканчивал(а)? _____

8. Ваше трудоустройство.

Настоящее место работы: _____

Прежнее место работы: _____

Сколько часов в неделю вы работаете? _____

Если Вы не трудоустроены, то почему? _____

Трудоустройство Вашей(го) супруги(а).

Настоящее место работы: _____

Прежнее место работы: _____

Сколько часов в неделю работает? _____

Если не трудоустроен, то почему? _____

9. Ежемесячный семейный доход.

Ваша ежемесячная зарплата	=	+	
+ Ежемесячная зарплата Вашей(го) супруги(а)	=	+	
+ Другие виды доходов (перечислите)	=	+	
– Ежемесячные расходы (плата за жилье, выплаты займов, расходы на детей			
расходы на автомобиль и т. д.)	=	–	
<i>Итого</i>		=	

10. Состояние здоровья.

Страдаете ли Вы или члены Вашей семьи хроническими заболеваниями и/или потерей трудоспособности? _____ Если да, поясните: _____

11. Случались ли в Вашей жизни за последние 12 месяцев какие-либо из перечисленных ниже событий? (Пометьте все имевшие место события):

Беременность _____ Рождение ребенка _____

Усыновление (удочерение) ребенка _____

Травма _____ Смерть дорогого человека _____

Серьезная авария или катастрофа _____

Потеря работы _____ Самоубийство дорогого человека _____

Серьезная операция _____ Серьезное заболевание _____

Ничего из вышеперечисленного _____

Дайте пояснения, если что-либо имело место: _____

12. Произошли ли в Вашей жизни за последние 24 месяца какие-либо из перечисленных ниже событий? (Пометьте все имевшие место события):

Брак _____
Уход человека, с которым Вы жили в браке или вне брака _____
Развод _____

13. Подвергался ли кто-либо в Вашем доме физическому или сексуальному насилию или жестокому обращению? _____ Если да, поясните: _____

14. Лишен кто-либо в вашей семье родительских прав или ограничен судом в родительских правах? _____

Отстранен кто-либо в вашей семье от обязанностей опекуна, приемного родителя? _____ Если да, поясните: _____

15. Привлекались ли Вы или кто-либо из членов Вашей семьи к уголовной ответственности? _____ Если да, то кто и при каких обстоятельствах? _____

16. Страдал ли кто-либо в Вашем доме от алкоголизма, депрессий, страхов или других форм психических расстройств? _____ Если да, поясните: _____

17. Отношение к религии.

Посещаете ли Вы и/или члены Вашей семьи церковь и как часто? _____

Вероисповедание? _____

Считаете ли Вы, что религиозность помогает человеку лучше воспитывать взятых под опеку детей? _____

Считаете ли Вы, что религиозность может помочь ребенку улучшить свое поведение и справиться со своими эмоциональными проблемами? _____

Если да, поясните: _____

**ОПРОСНИК
ДЛЯ ПОТЕНЦИАЛЬНЫХ ПАТРОНАТНЫХ ВОСПИТАТЕЛЕЙ**

Дата: _____ Имя кандидата: _____

Кто проводил беседу: _____

1. Расскажите, почему Вы хотите стать патронатным воспитателем?

2. Перечислите, пожалуйста, пять-шесть видов деятельности, которые Вы выполняете особенно хорошо.

3. Как бы Вы себя охарактеризовали? Перечислите десять (можно больше) любых слов, которые подходят вашей личности.

4. Перечислите десять любых слов, которые совсем не подходят к вашей личности.

5. Если бы у Вас появилась возможность исполнения девяти ваших желаний, то какие желания Вы загадали бы? Выберите из девяти пять самых важных.

6. Чем является для Вас работа? Что в ней наиболее привлекает (возле самого значимого пункта поставьте — 3, менее значимого — 2, еще менее значимого — 1):

- зарплата,
- общение с коллегами,
- реализация себя,
- сам процесс работы,
- возможность бывать вне дома.

7. Расскажите о Вашем опыте обращения с детьми.

8. Что Вы считаете тремя своими самыми большими достоинствами в обращении с детьми и почему?

9. Что Вы считаете тремя самыми большими достоинствами Вашего(ей) супруга(и) в обращении с детьми и почему?

10. Что бы Вы отметили как Ваш недостаток в обращении с детьми и почему?

11. Что бы Вы отметили как недостаток Вашего(ей) супруга(и) в обращении с детьми и почему?

12. Какими основными качествами должен, на Ваш взгляд, обладать патронатный воспитатель?

13. Каковы, на Ваш взгляд, основные методы воспитания?

14. Как бы Вы реагировали на неадекватные проявления ребенка в отношении:

- грубой речи,
- несоблюдения гигиены,
- манеры поведения за столом,
- лжи и воровства,
- сексуально провоцирующего поведения.

15. Как Вы будете наказывать своих воспитанников в случае необходимости?

16. Оцените по 10-балльной системе роль наследственности в развитии ребенка (поставьте оценку от 0 до 10 баллов).

17. Вашу работу, возможно, будут проверять социальные работники моложе Вас, у которых нет детей. Как Вы к этому отнесетесь?

18. Если у Вас возникнут конфликтные ситуации с социальным работником, как Вы поступите?



Учебное издание

Михаил Иосифович Рожков
Татьяна Николаевна Сапожникова

**СОЦИАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ
ТРУДОУСТРОЙСТВА И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
АДАПТАЦИИ ВЫПУСКНИКОВ ДЕТСКИХ УЧРЕЖДЕНИЙ
ДЛЯ ДЕТЕЙ-СИРОТ**

Учебно-методическое пособие

Редактор Л. Г. Ванцева
Корректор Л. Г. Владимирова
Оригинал-макет подготовлен О. М. Хрусталевой

Подписано в печать 10.09.2009 г.
Бумага офсетная. Формат 60×90¹/₁₆.
Гарнитура «Таймс». Усл. печ. л. 15,0. Уч.-изд. л. 13,7.
Тираж 500 экз. Заказ 219.

Издательство Российского государственного университета им. Иммануила Канта
236041, г. Калининград, ул. А. Невского, 14