

В помощь наставнику

Техники установления контакта

1. Приветствие:

- улыбка
- обращение по имени или по имени-отчеству
- рукопожатие или легкий поклон

2. Установление контакта глаз

3. Изменение дистанции (социальной, психологической и физической)

- встать, приветствуя собеседника, проводить к месту, где вы продолжите разговор
- целесообразно сесть не прямо лицом друг к другу, а под некоторым углом

Техники выравнивания напряжения

1. предоставление партнеру возможности выговориться
2. вербализация своего эмоционального состояния или состояния партнера
3. подчеркивание общности с партнером – сходство интересов, мнений, оценок, возраста и т.д.
4. проявление интереса к проблемам партнера
5. акцентирование значимости партнера, его мнения в ваших глазах
6. в случае вашей неправоты – немедленное признание
7. предложение конкретного выхода из сложившейся ситуации
8. обращение к фактам

Факторы, повышающие напряжение

1. прерывание речи партнера
2. принижение, негативная оценка личности партнера
3. подчеркивание разницы между собой и партнером
4. приуменьшение вклада партнера и преувеличение своей роли
5. резкое ускорение темпа речи, повышение голоса, его интонации
6. избежание пространственной близости и контакта глаз с партнером

Способы и техники ведения беседы

а) техники, не способствующие пониманию партнера:

- негативная оценка – в беседе допускаются высказывания, принижающие личность партнера типа «глупости ты говоришь» и т.д.
- игнорирование – собеседник не принимает во внимание того, что говорит партнер, пренебрегает его высказываниями и т.д.
- эгоцентризм – попытка найти у партнера понимание только тех проблем, которые волнуют его самого

б) промежуточные техники:

- расспрашивание собеседника
- замечание о ходе беседы типа «мы ушли от темы»
- поддакивание

в) техники, способствующие пониманию партнера

- вербализация
- проговаривание, повторение высказываний партнера,
- перефразирование, повторение ключевых фраз и слов партнера в сокращенной форме в виде «Итак, ...», «Как я понял, ...»

-развитие идеи: попытка вывести логическое следствие из высказывания «Исходя из вашего высказывания можно сделать вывод, что...», «Вы так считаете, видимо, потому, что...».

Наставник узнает, что подопечный совершил правонарушение, но еще никто об этом не знает. Что делать?

- узнать мотивы поведения;
- определить характер деликта, степени криминальности, групповой или индивидуальный, его суть и последствия;
- выяснить отношение подростка к деликту, причем в динамике: до него, в момент действия и после него, а также как он оценивает его в данный момент;
- замечали ли другие люди его проступки и как они реагировали на них;
- как подросток воспринимал реакцию окружающих и почему?
- проговорить с подростком дальнейшие возможные варианты развития ситуации и способы выхода из них, в случае необходимости применить психолого-педагогическую поддержку и сопровождение.

Какие индивидуальные формы работы наставника с подопечным можно использовать?

- личная беседа и личное воздействие;
- анкеты и тесты;
- прогулки вдвоем;
- организация общего полезного дела для кого-то, например волонтерство;
- экскурсии (выставки, музей, предприятия, учреждения);
- индивидуальная помощь;
- профориентационные беседы;

Какие формы работы с группой, членом которой является подопечный можно применить?

- игры на сплоченность;
- поход;
- общие мероприятия с активным участием в подготовке подопечного;
- КВН;
- Клуб участников проекта;
- Новогодний праздник (и др.);

Как выстраивать работу с родителями на этапе знакомства с подопечным?

- информировать их о проекте, его целях, содержании и т.д.
- использовать возможности родительских собраний;
- выбирать удобное место для встречи, если по каким-то причинам родители не хотят встречаться и вести разговор дома;
- учитывать статус родителей.

Социально-психолого-педагогическое обследование детей группы риска и их семей

1. Карта семьи - анкета для опроса родителей, позволяющая выяснить мнение взрослых о семейном укладе, об уровне психолого-педагогической культуры семьи, трудностях в воспитании детей, а также определить, какие представления имеют родители о своих педагогических умениях, как они оценивают свои воспитательные возможности;
2. Социальный паспорт семьи;
3. Анкеты для подростков и их родителей;

4. Информометрия (в 2-х вариантах: для подростков и их родителей) для изучения влияния взаимоотношений ребенка и взрослого на формирование положительных установок у детей;
5. Карточка семьи (для индивидуальной работы с семьей);
6. Стандартизированная характеристика на ребенка и его семью (заполняется классным руководителем совместно с социальным педагогом) позволяет охарактеризовать особенности подростка, семью, особенности отношений в ней с точки зрения классного руководителя и социального педагога, с целью получения возможности получить объективные данные;
7. Изучение социальной истории личности;
8. Анкета, направленная на изучения особенностей семейных взаимоотношений в родительских семьях подростков.

Методы изучения интересов и склонностей и мотивации профессиональной деятельности.

1. Методы изучения интересов и склонностей.
 - 1.1. Опросник интересов «Бланк профессиональных интересов», созданный Э. Стронгом. Он диагностирует четыре показателя интересов:
 - 1) сходство интересов обследуемого с интересами лиц, достигших успехов в определенной профессии;
 - 2) структуру интересов мужчин и женщин;
 - 3) степень зрелости интересов;
 - 4) уровень профессиональной подготовки // Словарь – справочник по психологической диагностике / Сост. Л.Ф. Бурлачук, С.М. Морозов. Киев, 1989. С.93.
 - 1.2. Опросник интересов «Протокол профессиональных предпочтений» Г. Кьюдера. Он предназначен для определения предпочтительных интересов индивида среди широкого круга разных видов деятельности, но не прогнозирует предполагаемый выбор рода занятий на основе изученных интересов. Шкалы интересов включают различные виды деятельности. Опросник Г. Кьюдера диагностирует интерес испытуемого к определенным видам деятельности, а не к конкретным профессиям.
2. Методики изучения мотивации профессиональной деятельности В отечественной практике определения профессиональной пригодности наибольшее распространение получили следующие методики изучения мотивов, установок, интересов, ориентаций:
 - 2.1. «Ориентировочная анкета» (направленность личности). Предназначена для определения основных видов направленности человека: личной (на себя), коллективистской (на взаимные действия), деловой (на задачу). Направленность на себя создается преобладанием мотивов собственного благополучия, стремления к личному первенству, престижу, удовлетворения своих притязаний вне зависимости от интересов других. Направленность на взаимные действия определяет потребность в общении, в поддержании хороших отношений с окружающими, в успешном выполнении совместной деятельности.
 - 2.2. «Определение уровня самоконтроля» (шкала локуса контроля Роттера). Предназначена для определения уровня субъективного контроля (УСК) личности – характеристики степени независимости, самостоятельности и активности человека в достижении своих целей, его личной ответственности за свои действия и поступки.
 - 2.3. «Определение ценностных ориентаций Рокича». Позволяет определить индивидуальную и групповую направленность на те или иные общечеловеческие ценности, цели и средства жизнедеятельности, выявить степень их значимости для человека и общую установку на определенный тип поведения (иждивенческий, потребительский, деятельностный, творческий). Анализ результатов носит качественный характер и заключается в определении доминирующей направленности ценностных ориентаций людей, их жизненной позиции по критериям уровня вовлеченности, с одной стороны, в сферу труда, а с другой – в семейно-бытовую и досуговую активность.

2.4. «Мотивационный тест Хекхаузена». Представляет собой методику изучения силы и направленности мотивов человека и касается преимущественно двух основных аспектов – мотивации достижения успеха и мотивации избегания неудачи.

2.5. «Дифференциально-диагностический опросник» (Е.А. Климов).

Предназначен для определения интересов и профессиональных склонностей человека. Позволяет определить область профессиональных интересов и склонностей.

2.6. Методика Голланда.

Литература:

1. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. Учебное пособие для вузов / В.А. Бодров. – М.: ПЕР СЭ, 2001. – Раздел 2. Гл.9, С. 343 – 346.
2. Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учеб. пособие для студентов вузов. – М.: Академический проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. – Гл. 3. С. 86-87.