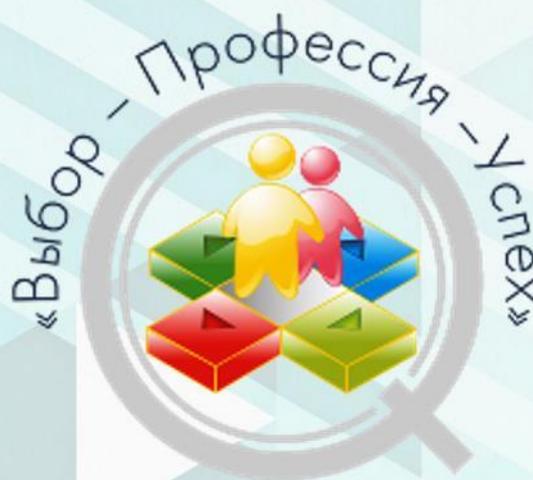


Министерство образования и науки Ульяновской области  
Областное государственное автономное учреждение  
«Институт развития образования»

Областное государственное бюджетное  
профессиональное образовательное учреждение  
«Ульяновский медицинский колледж»

**ОРГАНИЗАЦИЯ И ПРОВЕДЕНИЕ  
ПРОФИОРИЕНТАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
СО ШКОЛЬНИКАМИ И ИХ РОДИТЕЛЯМИ  
(ЗАКОННЫМИ ПРЕДСТАВИТЕЛЯМИ)  
В СИСТЕМЕ СРЕДНЕГО  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**методическое пособие  
2 часть**



Ульяновск  
2020

**Министерство образования и науки Ульяновской области  
Областное государственное автономное учреждение  
«Институт развития образования»**

**Областное государственное бюджетное профессиональное образовательное  
учреждение «Ульяновский медицинский колледж»**

**ОРГАНИЗАЦИЯ И ПРОВЕДЕНИЕ  
ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ  
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СО ШКОЛЬНИКАМИ  
И ИХ РОДИТЕЛЯМИ (ЗАКОННЫМИ  
ПРЕДСТАВИТЕЛЯМИ) В СИСТЕМЕ  
СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАНИЯ**

**Методическое пособие**

**2 часть**

**Ульяновск  
2020**

*Печатается по решению Методического совета  
ОГБПОУ «Ульяновский медицинский колледж»*

**Рецензент:**

главный специалист отдела методического сопровождения  
профессионального образования ОГАУ «ИРО»,  
*Казанцева Т.Н.*

**Организация и проведение профориентационной деятельности со школьниками и их родителями (законными представителями) в системе среднего профессионального образования:** методическое пособие. Часть 2 / под. общ. ред. Е.П. Поповой. – Ульяновск: ОГБПОУ УМК, 2020. – 172 с.

В пособии представлены методические материалы, разработанные педагогическим коллективом областного государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Ульяновский медицинский колледж» в рамках региональной инновационной площадки по теме ««Формирование профессиональных компетенций педагогических работников по осуществлению профориентационной деятельности в контексте реализации требований профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования». Данное пособие содержит специальный курс для преподавателей профессиональных образовательных организаций «Проведение профориентационных мероприятий со школьниками» в рамках внутрифирменного обучения; программа обучения «Школа выпускника», сборник сценариев игровых и практико-ориентированных профориентационных мероприятий, методические рекомендации по созданию и работе виртуального профориентационного кабинета.

Издание предназначено для руководителей и для педагогических работников профессиональных образовательных организаций, всех кураторов учебных групп, педагогов-организаторов, социальных педагогов, методистов, педагогов-психологов, занимающихся профориентационной деятельностью.

© Коллектив авторов, 2020

© ОГБПОУ «Ульяновский медицинский колледж», 2020

## СОДЕРЖАНИЕ

ПРОГРАММА СПЕЦКУРСА «ПРОВЕДЕНИЕ ПРОФОРИЕНТАЦИОННЫХ МЕРОПРИЯТИЙ СО ШКОЛЬНИКАМИ И ИХ РОДИТЕЛЯМИ (ЗАКОННЫМИ ПРЕДСТАВИТЕЛЯМИ)» .....	5
ПРОГРАММА ОБУЧЕНИЯ «ШКОЛА ВЫПУСКНИКА» .....	53
СБОРНИК СЦЕНАРИЕВ ПРОФОРИЕНТАЦИОННЫХ МЕРОПРИЯТИЙ «В ПОИСКАХ ПРИЗВАНИЯ» .....	115
ИНСТРУКЦИЯ ПО СОЗДАНИЮ ВИРУАЛЬНОГО ПРОФОРИЕНТАЦИОННОГО КАБИНЕТА С ПОМОЩЬЮ КОНСТРУКТОРА САЙТОВ GOOGLE .....	143
ИНСТРУКЦИЯ ПО РАБОТЕ С ВИРУАЛЬНЫМ ПРОФОРИЕНТАЦИОННЫМ КАБИНЕТОМ С ПОМОЩЬЮ КОНСТРУКТОРА САЙТОВ GOOGLE .....	149
ПРОФОРИЕНТАЦИОННЫЕ ТРЕНИНГИ И УПРАЖНЕНИЯ С РОДИТЕЛЯМИ .....	162
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ .....	169

# ПРОГРАММА СПЕЦКУРСА «ПРОВЕДЕНИЕ ПРОФОРИЕНТАЦИОННЫХ МЕРОПРИЯТИЙ СО ШКОЛЬНИКАМИ И ИХ РОДИТЕЛЯМИ (ЗАКОННЫМИ ПРЕДСТАВИТЕЛЯМИ)»

---

---

## ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Профориентация сегодня является важной государственной задачей. Необходимо сформировать современную систему профессиональной ориентации и консультирования по вопросам развития карьеры.

Федеральный Закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» содержит положения о профессиональной ориентации обучающихся.

В документе «Стратегия развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций на период до 2020 года» определены основные направления государственной политики в области подготовки квалифицированных рабочих (служащих) и специалистов среднего звена в Российской Федерации на долгосрочную перспективу. Согласно документу, с целью обеспечения доступа граждан к качественной информации и консультациям относительно возможности получения профессионального образования и признания квалификаций, будет сформирована современная система профессиональной ориентации и консультирования по вопросам развития карьеры и ее нормативные, методические, информационные и институциональные механизмы (включая подготовку экспертов, построение сети специализированных служб, использование интернет-ресурсов, распространение моделей организации профориентационной работы на основе механизмов межведомственного взаимодействия, развития деятельности негосударственных специализированных учреждений профориентационной направленности, активизации государственно-частного партнерства).

Стратегией развития системы образования на территории Ульяновской области на период до 2020 года определены направления совершенствования системы профориентационной работы.

В соответствии с Федеральными документами по организации профориентационной работы в Ульяновской области разработана Концепция сопровождения профессионального самоопределения обучающихся в образовательных организациях Ульяновской области на 2016-2020 годы.

В сентябре 2015 г. Министерство труда и социальной защиты РФ утвердило Профессиональный стандарт «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного

профессионального образования», приказ №608н от 8 сентября 2015 г. (далее – Профессиональный стандарт). Профессиональным стандартом определены обобщенные трудовые функции для педагогов, среди которых «Проведение профориентационных мероприятий со школьниками и их родителями (законными представителями)». Указанная обобщенная функция в свою очередь реализуется через две трудовые функции:

□- информирование и консультирование школьников и их родителей (законных представителей) по вопросам профессионального самоопределения и профессионального выбора;

□- проведение практико-ориентированных профориентационных мероприятий со школьниками и их родителями (законными представителями).

Для каждой из этих функций определены трудовые действия, необходимые умения и необходимые знания.

Для определения уровня готовности педагога к выполнению трудовой функции «Проведение профориентационных мероприятий со школьниками и их родителями (законными представителями)» были разработаны диагностические материалы и проведена оценка готовности преподавателей ОГБПОУ УМК к проведению профориентационных мероприятий со школьниками и их родителями (приложение 4,5,6).

На основании проведенного анкетирования выявлены противоречия между требованиями Профессионального стандарта к деятельности педагогических работников в части реализации трудовой функции «Проведение профориентационных мероприятий со школьниками и их родителями (законными представителями)» и реализацией профориентационной работы на современном этапе в профессиональной образовательной организации.

Для осуществления в полной мере вышеперечисленных трудовых функций профессионального стандарта педагогическими работниками колледжа необходимо повысить качество знаний и умений по осуществлению трудовых функций. С этой целью разработана программа спецкурса по теме: «Проведение профориентационных мероприятий со школьниками и их родителями (законными представителями)».

**Цель реализации программы:** обеспечение повышения профессионального уровня преподавателей колледжа через развитие и совершенствование профессиональной компетенции – «Проводить профориентационные мероприятия со школьниками и их родителями (законными представителями) в соответствии с требованиями профессионального стандарта».

**Задачи:**

– формирование направленности педагогов на непрерывное профессионально-педагогическое саморазвитие;

– обновление и углубление знаний в области теории и методики проведения профориентационных мероприятий со школьниками и их родителями на основе современных достижений науки, прогрессивных педагогических технологий и передового педагогического опыта;

– актуализация педагогического опыта слушателей в области организации профориентационной работы в колледже;

– освоение инновационных технологий, форм методов проведения профориентационных мероприятий, прогрессивного, отечественного и зарубежного педагогического опыта.

**Планируемые результаты обучения:** сформирована профессиональная компетенция – «Проводить профориентационные мероприятия со школьниками и их родителями (законными представителями) в соответствии с требованиями профессионального стандарта "Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования".

**Слушатели должны уметь:**

– использовать современные подходы, формы и методы профориентации, эффективные приемы общения, стимулирующие профессиональное самоопределение и профессиональный выбор;

– устанавливать контакт со школьниками и их родителями (законными представителями), стимулировать интерес и познавательную активность участников профориентационных мероприятий, оказывать им эмоциональную поддержку;

– проводить информирование и консультирование с учетом возрастных и индивидуальных особенностей обучающихся и их родителей (законных представителей);

– информировать школьников и их родителей (законных представителей) по вопросам востребованности специалистов определенной квалификации на рынке труда, трудоустройства и карьерного роста выпускников образовательной организации;

– знакомить школьников и их родителей (законных представителей) с особенностями вида профессиональной деятельности: содержанием и условиями труда, образом жизни работников данной профессии, требованиями к их профессиональному образованию, личности;

– знакомить школьников и их родителей (законных представителей) с особенностями образовательного процесса при освоении избранной программы профессионального образования или профессионального обучения в образовательной организации, требованиями к обучающимся;

– организовывать и сопровождать профессиональные пробы школьников, проводить мастер-классы по профессии с учетом возрастных и индивидуальных особенностей обучающихся;

– зрелищно демонстрировать профессиональную деятельность и (или) комментировать ее выполнение студентами, специалистами-практиками;

– готовить задания, организовывать и проводить олимпиады, декады и конкурсы профессионального мастерства для школьников.

**Слушатели должны знать:**

– цели и задачи деятельности по сопровождению профессионального самоопределения и профессионального выбора школьников;

– эффективные отечественные и зарубежные практики профориентационной работы;

– современные подходы, формы и методы профориентации, эффективные приемы общения, стимулирующие профессиональное самоопределение и профессиональный выбор школьников;

– особенности профинформирования и профконсультирования школьников и их родителей (законных представителей),

– особенности организации и сопровождения школьников при осуществлении ими профессиональных проб;

– методические основы проведения мастер-классов, обеспечения зрелищности при демонстрации профессиональной деятельности.

**Трудоёмкость обучения:** 36 часов.

**Категория слушателей:** педагогические работники ОГБПОУ УМК.

## ПРОГРАММА СПЕЦКУРСА

### Учебный план

№ п/п	Наименование раздела (дисциплины, модуля)	Количество часов			Форма занятия
		Всего	Теория	Семинары, практика	
<b>Модуль 1. Инновационные технологии, формы и методы профориентации.</b>					
1.	Основные понятия, используемые в профориентационной деятельности.	4	2	2	Метод малых групп
2.	Профессионально значимые качества педагога.	4	2	2	Профессиональная диагностика
3.	Основные направления, формы и методы профориентационной работы: • со школьниками и их родителями; • с детьми дошкольного возраста.	4	2	2	Метод малых групп
4.	Формы профориентационной работы (индивидуальные, групповые).	4	2	2	Метод малых групп
5.	Активные методы профориентационной работы.	6	2	4	Метод малых групп
<b>Модуль 2. Профессионально-педагогическое саморазвитие педагога</b>					
6.	Профессиональное самоопределение преподавателя.	2	-	2	Групповой тренинг
7.	Мотивация личности в процессе выбора профессии.	2	-	2	Групповой тренинг
8.	Влияние профессиональной	2	-	2	Групповой тренинг

	деятельности на личность преподавателя.				
9.	Способы снятия барьеров общения.	2	-	2	Групповой тренинг
10.	Коммуникативная компетентность педагога.	2	-	2	Групповой тренинг
11.	Личный профессиональный выбор.	2	-	2	Групповой тренинг
12.	Карьера — виды и этапы. Управление деловой карьерой.	2	-	2	Групповой тренинг
	<b>ВСЕГО:</b>	36	10	26	

### Содержание программы

**Модуль 1.** Инновационные технологии, формы и методы профориентации.

**Цель освоения модуля:** Создание условий для формирования профессиональной компетенции педагога по проведению практико-ориентированных, профориентационных мероприятий.

**Тема 1.** *Основные понятия, используемые в профориентационной деятельности – 4 часа*

**Содержание темы:**

Цели и задачи деятельности по сопровождению профессионального самоопределения и профессионального выбора школьников. Нормативно-правовые документы, регламентирующие профориентационную деятельность. Понятийный аппарат профориентации.

**Тема 2.** *Профессионально значимые качества педагога – 4 часа*

**Содержание темы:**

Педагог и его профессионально значимые качества. Диагностика профессиональных качеств педагога. Психологический портрет участников образовательного процесса. Составление индивидуального образовательного маршрута педагога, на основе выявленных затруднений.

**Тема 3.** *Основные направления, формы и методы профориентационной работы – 4 часа.*

**Содержание темы:**

Возрастные особенности подростков и детей дошкольного возраста. Специфика работы с особыми группами обучающихся (группы риска, учащиеся с нарушениями здоровья и развития и др.). Модели педагогического общения с участниками профориентационной

деятельности. Современные формы и методы профориентационной работы.

**Тема 4.** *Формы профориентационной работы (индивидуальные, групповые) – 4 часа.*

**Содержание темы:**

Технология групповой профориентационной работы. Технология индивидуальной профориентационной работы. Их цели, задачи, условия проведения. Определение эффективных форм и методов профориентационной работы для детей различных возрастных групп и их родителей (законных представителей).

**Тема 5.** *Активные методы профориентационной работы (индивидуальные, групповые) – 6 часов.*

**Содержание темы:**

Классификация активных методов профориентационной работы. Разработка (обновление) планов (сценариев) интерактивных, практикоориентированных профориентационных мероприятий. Экспертиза разработанных профориентационных материалов.

**Модуль 2.** Профессионально-педагогическое саморазвитие педагога.

**Цель модуля:** Создание условий для развития личностных качеств педагога в соответствии с требованиями Профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования».

**Тема 6.** *Профессиональное самоопределение преподавателя – 2 часа.*

**Содержание темы:**

Составляющие самоопределения: профессиональное и личностное. Самодиагностика. Основные направления, формы и методы групповой работы по самоопределению. Методические основы проведения мероприятий по самоопределению.

**Тема 7.** *Мотивация личности в процессе выбора профессии – 2 часа.*

**Содержание темы:**

Определение мотивации, основные термины и понятия. Мотивы личности в процессе выбора профессии. Диагностика силы мотивации. Формирование осознанной мотивации, обеспечивающей профессиональную активность педагога.

**Тема 8.** *Влияние профессиональной деятельности на личность преподавателя – 2 часа.*

**Содержание темы:**

Профессиональная деятельность и личностные особенности педагога. Синдром эмоционального выгорания. Развитие внутренней ресурсов, для проведения профилактики профессионального выгорания.

**Тема 9.** *Способы снятия барьеров общения – 2 часа.*

**Содержание темы:**

Общение. Модели общения. Барьеры общения и их классификация. Персональные барьеры общения. Способы снятия барьеров общения. Стратегия формирования коммуникативного общения.

**Тема 10.** *Коммуникативная компетентность педагога – 2 часа.*

**Содержание темы:**

Понятие «коммуникативная компетентность». Компоненты коммуникативной компетентности педагога. Условия развития коммуникативной компетентности. Особенности коммуникативной компетентности участников профориентационной деятельности. Коммуникации и сотрудничество, как ключевые компетенции.

**Тема 11.** *Личный профессиональный выбор – 2 часа.*

**Содержание темы:**

Личный профессиональный план. Схема профессионального плана. Факторы, влияющие на профессиональный выбор. Этапы профессионального выбора. Влияние личностных особенностей на выбор профессии.

**Тема 11.** *Карьера — виды и этапы. Управление деловой карьерой – 2 часа.*

**Содержание темы:**

Карьера. Классификация видов карьеры. Модели построения карьеры. Внутриорганизационная карьера и ее направления. Подготовка к поиску работы. Успешная самопрезентация. Трудоустройство и выход на новое место работы.

## **ЗАНЯТИЕ 1. ПОНЯТИЙНЫЙ АППАРАТ ПРОФОРИЕНТАЦИИ**

**Форма проведения занятия:** метод малых групп.

- Основные термины и понятия.

Содержание занятия:

**Активность** - способность человека производить жизненно значимые преобразования; поведение, направленное на изменение ситуации или отношения к ней.

**Востребованность профессии на рынке труда** - соотношение емкости спроса и емкости предложения на рынке труда.

**Должностная инструкция** (иначе - описание работ) - нормативный документ, регламентирующий деятельность работника в структуре организации, определяющий организационно-правовое положение, содержание и условия его эффективной работы.

**Должность** – комплекс необходимых служебных обязанностей человека на его рабочем месте.

**Дополнительное образование** – образовательные программы различной направленности, реализуемые за рамками основных образовательных программ (на курсах, в школах-студиях, домах детского творчества и в иных учреждениях, имеющих соответствующие лицензии).

**Жизненная перспектива** - целостная картина будущего в сложной, противоречивой взаимосвязи ожидаемых событий, от которых, по мнению человека, зависит его социальная ценность и смысл жизни.

**Жизненное самоопределение** — это определение себя относительно общечеловеческих критериев смысла жизни и реализация себя на основе этого самоопределения.

**Инициатива** - побуждение к действию, готовность к принятию решений и самостоятельным активным действиям, сознательное их выполнение.

**Интерес** – форма проявления познавательной потребности, способствующая более полному и глубокому отражению действительности. Субъективно интерес обнаруживается в положительном отношении, внимании к объекту интереса.

**Карьера** - субъективно осознанный трудовой путь человека, способ достижения целей и результатов, связанных с деятельностью работника; продвижение по служебной лестнице (от франц. *carrière*) - успешное продвижение вперед в той или иной области (общественной, служебной, научной, профессиональной) деятельности.

**Квалификация** - 1) степень и вид профессиональной подготовленности человека, наличие знаний, умений и навыков, необходимых для выполнения работы; 2) характеристика определенного вида работы, устанавливаемая в зависимости от ее сложности; 3) степень профессиональной готовности работников к выполнению трудовых функций в рамках определенной профессии, специальности.

**Коммуникативные способности** - вид способностей, проявляемый в сфере общения и способствующий успешности человека в различных областях деятельности.

**Конкуренция на рынке труда** - наличие большого числа покупателей и продавцов рабочей силы, имеющих возможность свободно входить на рынок труда и покидать его.

**Конкурентоспособность** - способность выдержать конкуренцию в борьбе за достижение лучших результатов; соответствие качества предлагаемой рабочей силы спросу работодателя.

**Курсы профессиональной подготовки** – образование, позволяющее приобрести трудовые навыки, знания и умения, необходимые для выполнения определенной работы, не сопровождающееся повышением образовательного уровня.

**Мастерство** - высокий уровень развития человека как субъекта профессиональной деятельности.

**Медицинские противопоказания** - перечень заболеваний, препятствующих обучению и работе по данной профессии.

**Мотивация** - использование мотивов поведения человека в целях управления его деятельностью; создание условий, обеспечивающих соответствие между интересами работника и работодателя.

**Мотивы профессиональной деятельности** - внутренние побуждения, определяющие направленность профессиональной активности человека в целом и ориентации человека на саму профессиональную деятельность (процесс, результат и др.) или на сопутствующие ей факторы (зарплата, льготы и др.)

**Навыки** - автоматизированные компоненты сознательного действия человека, которые вырабатываются в процессе его выполнения.

**Общие способности** – система свойств личности, которая обеспечивает относительную легкость и продуктивность в овладении знаниями.

**Престиж** (от фр. prestige - авторитет, влияние) - результат соотношения социально значимых характеристик субъекта со шкалой ценностей, сложившейся в данной общности. Престижность - значимость, привлекательность, приписываемая в общественном сознании различными сторонам деятельности людей: социальному положению, профессии.

**Проектирование профессионального пути** – создание профессионального проекта, включающего оценку возможностей и потребностей человека, внешних условий; определение образа желаемого профессионального будущего (профессиональных целей) на основе сопоставления возможностей и потребностей человека с внешними условиями; анализ ресурсов и ограничений для достижения желаемого профессионального будущего; построение конкретных шагов для достижения цели с учетом ресурсов и ограничений.

**Профессионализм** – высокая подготовленность к выполнению профессиональных задач, дающая возможность достигать значительных качественных и количественных результатов труда при меньших затратах физических и умственных сил на основе использования рациональных приемов выполнения рабочих заданий.

**Профессиональная адаптация** - приспособление человека к новым для него условиям труда (ее разновидность - производственная адаптация как приспособление к условиям конкретного труда в данной производственной группе).

**Профессиональная компетентность** – сочетание профессиональных знаний, умений, навыков и положительного опыта работы и профессионально важных качеств человека.

**Профессиональная мотивация** - побуждения, которые обуславливают выбор профессии и продолжительное выполнение профессиональных обязанностей.

**Профессиональная обучаемость** - готовность к профессиональному развитию, овладению новыми средствами труда, профессиональными знаниями и умениями, активное приспособление человека к обновляющимся профессиональным условиям.

**Профессиональная ориентация** (от франц. orientation - установка) - комплекс мероприятий, направленных на оптимизацию процесса выбора профессии, способа ее получения и трудоустройства в соответствии с желаниями, склонностями, способностями человека и с учетом потребности рынка труда.

**Профессиональная подготовка** – приобретение обучающимся навыков, необходимых для выполнения определенной работы, группы работ; профессиональная подготовка не сопровождается повышением образовательного уровня обучающегося.

**Профессиональная пригодность** – сочетание психологических и психофизиологических особенностей человека, необходимых и достаточных для достижения им эффективности труда при наличии специальных знаний, умений, навыков.

**Профессионально важные качества (ПВК)** - индивидуальные особенности человека, обеспечивающие успешность профессионального обучения и осуществления профессиональной деятельности.

**Профессиональное призвание** – идеальное совпадение своих интересов, склонностей, способностей с требованиями конкретной профессии; высшая степень профессионального мастерства.

**Профессиональное резюме** - краткое жизнеописание потенциального работника, где указывается его образование, опыт работы, профессионально важные качества и навыки, интересы и другая информация, которая может заинтересовать работодателя.

**Профессиональное самоопределение** - процесс формирования отношения к профессиональной деятельности и способ ее самореализации; длительный процесс согласования внутриличностных и социально-профессиональных потребностей, который происходит на протяжении всего жизненного и трудового пути.

**Профессиональные способности** - индивидуально-психологические свойства личности человека, отвечающие требованиям данной профессиональной деятельности и являющиеся условием ее успешного выполнения.

**Профессиональный отбор** - изучение и вероятностная оценка пригодности человека к овладению специальностью и успешному выполнению профессиональных обязанностей.

**Профессиональный тренинг** - система приемов, направленных на развитие, формирование, коррекцию у человека необходимых профессиональных качеств.

**Профессия** - вид трудовой деятельности, являющийся источником существования и требующий определенной квалификации, которая приобретает в ходе специальной подготовки и опыта работы.

**Работоспособность** - потенциальная возможность человека выполнять целесообразную деятельность на требуемом уровне в течение определенного времени.

**Самооценка** - оценка человеком своих ресурсов. Самооценка является важным регулятором поведения личности, от которого зависят взаимоотношения человека с окружающими, его критичность, требовательность к себе, отношение к успехам и неудачам, эффективность деятельности и личностное развитие.

**Способности** - индивидуально-психологические особенности личности, являющиеся условием успешного выполнения продуктивной деятельности.

**Среднее профессиональное образование** - подготовка специалистов среднего звена образования на базе основного общего, среднего (полного) общего или начального профессионального образования. Может быть получено в образовательных учреждениях среднего профессионального образования или на первой ступени высшего профессионального образования.

**Тест** - в психологии - фиксированное во времени испытание, предназначенное для установления количественных (и качественных) индивидуально-психологических различий; основной инструмент психодиагностического обследования.

**Тестирование** (от англ. test - опыт, проба) - метод психологической диагностики, использующий стандартизированные вопросы и задачи (тесты) и применяемый для измерения индивидуальных различий в психологическом консультировании.

**Ценностные ориентации** (от франц. orientation - установка) - установки человека, которые формируются при усвоении социального опыта и обнаруживаются в целях, идеалах, убеждениях, интересах личности.

## **ЗАНЯТИЕ 2. ПРОФЕССИОНАЛЬНО ЗНАЧИМЫЕ КАЧЕСТВА ПЕДАГОГА**

Форма проведения занятия: метод малых групп.

- Профессионально важные качества педагога.

- Методика «Психологический портрет преподавателя». Самодиагностика приоритетных ценностей, психоэмоционального состояния, самооценки, стиля общения и уровня субъективного контроля.

**Цели занятия:** уточнение представлений о профессионально важных качествах педагога; отработка эффективных моделей педагогического общения, самодиагностика и развитие профессионально важных качеств (методика "Идеальный преподаватель"), индивидуальные и групповые упражнения по теме занятия.

**Содержание занятия:**

### **1. Профессионально важные качества педагога**

Упражнение "Я - реальный, Я - идеальный". Подчеркните качества, которые вы больше всего цените в других людях. Выпишите в графу "Я - реальный" по три качества из каждой графы, которыми вы, на ваш взгляд, обладаете.

<b>Я - идеальный</b>			<b>Я - реальный</b>
<b>В общении</b>	<b>В деле</b>	<b>В душе</b>	
Вежливость	Аккуратность	Справедливость	
Доброжелательность	Ответственность	Принципиальность	
Искренность	Инициативность	Самокритичность	
Уравновешенность	Порядочность	Милосердие	
Отзывчивость	Самостоятельность	Бесстрашие	
Обаятельность	Добросовестность	Честность	
Тактичность	Вдумчивость	Великодушие	
Терпимость	Трудолюбие	Сочувствие	

Щедрость	Целеустремленность	Доброта	
----------	--------------------	---------	--

Какие трудности вызвало выполнение этого задания? Какие из этих качеств являются профессионально важными для преподавателя? При необходимости дополните этот список. Все высказывания записываются на доске.

## 2. Методика «Психологический портрет преподавателя»

Для каждой профессии существует некий минимально необходимый уровень способностей, позволяющий выполнять должностные обязанности. Достижение высокого профессионального уровня зависит от личностных качеств, мотивации и системы ценностей. Прочитайте утверждения, отражающие взгляды на то, каким должен быть хороший классный руководитель. Какие из них вы считаете верными, а какие ошибочными? Время работы - 15-20 минут.

Идеальный учитель...	Верно	Неверно
1. ... должен держать учащихся под контролем и не позволять им "самодеятельности".		
2. ... в общении с учениками открыто выражает радость, удовольствие, благодарность.		
3. ... не должен тратить время на уговоры учеников и выяснение причин возникших проблем.		
4. ... имеет право дать волю чувствам, если возмущен поведением учеников.		
5. ... не имеет права обсуждать свои чувства с учениками.		
6... готов понять ученика, даже если разговор идет на повышенных тонах.		
7. ... может не предпринимать никаких действий, ожидая, что проблема решится сама собой.		
8. ... готов взять на себя ответственность за неудачу общего дела.		
9. ... должен избегать проявления эмоций.		
10. ... не должен раскрывать свои карты - лучше держать учеников в неведении относительно своих замыслов.		
11. ... не обязан прислушиваться к мнению каждого ученика.		
12. ... не должен идти на поводу у своих эмоций, когда рассматривает конфликтную ситуацию в классе.		

13... не должен обращать внимание на разногласия в классе.		
14. ... должен сделать все, чтобы ученики гордились своим вкладом в общее дело.		
15. ... должен способствовать личностному развитию своих учеников.		
16. ... должен незамедлительно начинать борьбу с конфликтами и проблемами.		
17. ... должен использовать все возможности своего статуса.		
18. ... может обсуждать с учениками свою жизненную философию.		
19. ... проявляет спокойствие и сдержанность, когда приступает к разбору проблемных ситуаций.		
20. ... получает удовольствие от общения с учениками.		

Обработка результатов. Число ваших утвердительных ответов на вопросы 2, 6, 8, 12, 14, 15, 16, 18, 19, 20 сложите с числом отрицательных на вопросы 1, 3, 4, 5, 7, 9, 10, 11, 13, 17. Достоверность полученных результатов зависит от степени осознания утверждений и вашей искренности.

От 15 до 20 баллов - высокий уровень сформированности профессионально важных качеств.

От 10 до 15 баллов - средний уровень сформированности профессионально важных качеств.

Менее 10 баллов - низкий уровень сформированности профессионально важных качеств.

Анализ отечественных и зарубежных исследований профессиональных компетенций учителя позволил выделить блок профессионально важных качеств, среди которых приоритетные ценности, психоэмоциональное состояние, самооценка, стиль преподавания и уровень субъективного контроля.

На основе этих параметров был создан психологический портрет педагога. Хороший педагог справедлив и честен перед собой, своими учениками и коллегами, он чувствует состояние другого человека, умеет наладить контакт с каждым учеником. Настоящий преподаватель гибок, то есть способен проявлять большую жесткость или мягкость в зависимости от ситуации. Он умеет задавать вопросы, может показать свою компетентность в преподаваемом предмете, устанавливает четкие процедуры проверки знаний учеников, при этом демонстрируя желание помочь учащимся. Любит и умеет экспериментировать, ищет новые формы

и методы работы. Хорошему педагогу свойственно положительное восприятие самого себя, учеников, коллег.

Для эффективной работы педагогу необходимы следующие качества:

- Принятие каждого ученика, признание и уважение его как личности.

- Благополучное психоэмоциональное состояние.

- Позитивное самовосприятие.

- Личностно ориентированное преподавание, гибкость, спонтанность поведения.

- Ответственность.

**Задание.** Участники тренинга представляют психологические портреты идеального студента, работника образовательного учреждения или руководителя образовательного учреждения (по выбору), используя не более десяти характеристик.

### **ЗАНЯТИЕ 3. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ, ФОРМЫ И МЕТОДЫ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЫ СО ШКОЛЬНИКАМИ И ИХ РОДИТЕЛЯМИ**

Форма проведения занятия: метод малых групп.

- Возрастные особенности школьников.

- Основные направления, формы и методы профориентационной работы.

**Цели занятия:** уточнение знаний педагогов о возрастных особенностях школьников; отработка эффективных моделей педагогического общения, самодиагностика и развитие профессионально важных качеств (методика "Идеальный преподаватель"), индивидуальные и групповые упражнения по теме занятия.

**Содержание занятия:**

#### **1. Возрастные особенности подростков.**

Главная особенность подросткового периода - резкие, качественные изменения, затрагивающие все стороны развития. У разных подростков эти изменения происходят в разное время: некоторые подростки развиваются быстрее, некоторые в чем- то отстают от остальных, а в чем- то опережают их и т.п.

Традиционно подростковый возраст рассматривается как период отчуждения от взрослых. Ярко выражены не только стремление противопоставить себя взрослым, отстаивать свою независимость и права, но и ожидание от взрослых помощи, защиты и поддержки, доверие к ним, ожидание их одобрения и оценок. Значимость взрослого отчетливо проявляется в том, что для подростка существенна не столько сама по себе возможность самостоятельно распоряжаться собой, сколько признание

окружающими взрослыми этой возможности и принципиального равенства его прав с правами взрослого человека.

Важный фактор психического развития в подростковом возрасте - общение со сверстниками, которое выделяют в качестве ведущей деятельности этого периода. Стремление подростка занять удовлетворяющее его положение среди сверстников сопровождается повышенной комфортностью к ценностям и нормам группы сверстников.

Отрочество - время бурного и плодотворного развития познавательных процессов. Период характеризуется становлением избирательности, целенаправленности восприятия, становлением устойчивого, произвольного внимания и логической памяти. В это время активно формируется абстрактное, теоретическое мышление, опирающееся на понятия, не связанные с конкретными представлениями, появляется способность строить сложные умозаключения, выдвигать гипотезы и проверять их. Формирующееся мышление неразрывно связано с рефлексией - способностью делать предметом мысли саму мысль - и служит необходимой основой для развития у подростка самосознания.

Для понимания подросткового возраста, выбора правильного направления и форм работы необходимо иметь в виду, что этот возраст относится к так называемым критическим периодам жизни человека, или периодам возрастных кризисов.

Л.С. Выготский подчеркивал, что за всяким негативным симптомом кризиса «скрывается позитивное содержание, состоящее обычно в переходе к новой и высшей форме. Имеющиеся данные убедительно свидетельствуют о том, что попытки взрослых избежать проявления кризиса, создав условия для реализации новых потребностей, как правило, оказываются безрезультатными. Подросток как бы провоцирует запреты, специально «принуждает» родителей к их наложению, чтобы получить возможность проверить свои силы в преодолении этих запретов, проверить и собственными усилиями расширить границы своей самостоятельности. Именно в ходе этого столкновения подросток узнает себя, свои возможности, удовлетворяет потребность в самоутверждении. Если же этого не происходит, т.е. отрочество проходит гладко и бесконфликтно или осуществляется по типу «кризиса зависимости», в дальнейшем может проявиться либо запоздалый, а потому особенно болезненный и бурно протекающий кризис в 17-18 лет и даже позже, либо затяжная инфантильная позиция «ребенка», характеризующая человека в период молодости и даже в зрелом возрасте.

Таким образом, позитивный смысл подросткового кризиса заключается в том, что благодаря ему, благодаря борьбе за независимость, проходящей в относительно безопасных условиях и не принимающей крайних форм, подросток удовлетворяет потребности в самопознании и самоутверждении; у него не просто возникают чувство уверенности в себе

и способность полагаться на себя, но формируются способы поведения, которые позволят ему справляться с жизненными трудностями и в дальнейшем.

## **2. Основные направления, формы и методы профориентационной работы**

Мощные сдвиги происходят во всех областях жизнедеятельности подростка, не случайно этот возраст называют «переходным» от детства к зрелости, однако путь к зрелости для подростка только начинается, он богат многими драматическими переживаниями, трудностями и кризисами. В это время складываются, оформляются устойчивые формы поведения, черты характера и способы эмоционального реагирования, которые в дальнейшем во многом определяют жизнь взрослого человека, его физическое и психологическое здоровье, общественную и личную зрелость. Как отмечает Л.Ф. Анн, основными задачами развития подростка являются:

- формирование нового уровня мышления, логической памяти, устойчивого внимания;
- формирование широкого спектра способностей и интересов, определение круга устойчивых интересов;
- формирование интереса к другому человеку как к личности;
- развитие интереса к себе, стремления разобраться в своих способностях, поступках, формирование первичных навыков самоанализа;
- развитие и укрепление чувства взрослости, формирования адекватных форм утверждения самостоятельности, личностной автономии;
- развитие чувства собственного достоинства, внутренних критериев самооценки;
- развитие форм и навыков личностного общения в группе сверстников, способов взаимопонимания;
- развитие моральных качеств, форм сочувствия и сопереживания другим людям;
- формирование представлений о происходящих изменениях, связанных с ростом и половым созреванием.

В связи с вышесказанным выделяют основные направления работы с подростками:

1. Формирование интереса к себе. Развитие самооценки.
2. Развитие чувства взрослости.
3. Развитие учебной мотивации.
4. Развитие интересов.
5. Развитие общения.
6. Развитие воли, воображения.

Главное направление в работе с подростками - дать возможность проявить себя в деле, способствовать реализации их возможностей.

Поэтому среди психолого-педагогических **форм и методов** работы с подростками выделяют ряд наиболее эффективных. Так к ним относятся:

**Деловая игра** - метод имитации ситуаций, моделирующих профессиональную или иную деятельность путем игры, в которой участвуют различные субъекты, наделенные различной информацией, ролевыми функциями и действующие по заданным правилам.

**Психологическое консультирование** - специальная деятельность по оказанию помощи в проблемных ситуациях. Суть консультирования состоит в специальной организации процесса общения, помогающей человеку актуализировать его резервные и ресурсные возможности, обеспечивающие успешный поиск возможностей выхода из проблемной ситуации. Консультирование сосредоточено на ситуации и личностных ресурсах; в отличие от обучения и советов - не на информации и рекомендациях, а на помощи в самостоятельном принятии ответственного решения. Вместе с тем, психологическое консультирование представляет собой пограничную между ними область, использующую возможности и терапии, и обучения. Методические подходы к консультированию различны, но в любом случае консультант работает не с фактами объективной жизни, а с фактами переживаний.

**Метод беседы** - один из методов педагогики и психологии, который предполагает получение информации об изучаемом на основе вербальной коммуникации как от исследуемой личности, членов изучаемого коллектива, группы, так и от окружающих их людей. В последнем случае беседа выступает как элемент метода обобщения независимых характеристик.

**Метод групповой тематической дискуссии.** Часто дискуссия принимает острый характер (когда заявляемая проблема касается жизненных принципов и личных переживаний участников), и стороны не достигают единодушия. Но такая дискуссия может подвигнуть человека задуматься, изменить или пересмотреть свои установки. У подростков эти споры проходят более жарко, чем у взрослых, но и изменениям они поддаются проще. Чтобы спор не вышел за пределы тренинга, ведущему нужно подытожить рассуждения всех сторон и обсудить сходство и различие позиций.

**Метод ролевой игры.** В ролевых играх участникам предоставляется возможность:

- показать существующие стереотипы реагирования в тех или иных ситуациях;
- разработать и использовать новые стратегии поведения;
- отработать, пережить, свои внутренние опасения и проблемы.

Ролевые игры — это небольшие сценки спланированного или произвольного характера, отражающие модели жизненных ситуаций.

Ролевые игры бывают двух типов:

- на этапе актуализации проблемы.
- на этапе отработки навыков.

Несомненно, данные методы работы с подростками могут реализовываться как самостоятельные. Но в последнее время все большую актуальность приобретает такая форма работы с подростками как социально- психологический тренинг, который может в себе объединять вышперечисленные формы и методы работы. И в этом случае перечисленные методы становятся техниками при проведении тренинга.

#### **ЗАНЯТИЕ 4. ГРУППОВЫЕ ФОРМЫ ПРОФИОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЫ СО ШКОЛЬНИКАМИ**

Форма проведения занятия: метод малых групп.

- Технология групповой профориентационной работы с подростками: цели, задачи, условия проведения.
- Профессионально важные качества ведущего.

**Содержание занятия:**

##### **1. Технология групповой профориентационной работы с подростками: цели, задачи, условия проведения**

В зависимости от количества участников различаются индивидуальные формы профориентационной работы – **индивидуальные**, с конкретным учащимся, например, беседа, консультация, индивидуальная диагностика; **групповые** – работа с группой, например, урок, игра, беседа, групповая диагностика, семинар, тренинг; **массовые** – работа с большим количеством учащихся, например, межшкольные профинформационные мероприятия, презентации учебных учреждений, ярмарки учебных мест.

Также выделяют пассивные формы профориентационной работы (просветительское направление):

- Беседы, лекции, просмотр видеофильмов,
- Профдиагностика, профконсультации для учащихся,
- Консультации для родителей (педагогами, психологами, профконсультантами),
- Посещение «ярмарок профессий»,
- Знакомство с «образовательной картой» города, района,
- Оформление стендов «Твоё профессиональное будущее»,
- Выставки творческих работ студентов.

Для повышения эффективности работы по профессиональному самоопределению учащихся предполагается использование следующих активных форм работы в триаде «учитель – ученик – родитель»:

Активные формы профориентационной работы (обучающе-развивающее направление):

- Экскурсии учащихся в колледж - организация экскурсий в учебное заведение, где можно увидеть реальные условия будущей учебы, познакомиться с историей колледжа, пообщаться со студентами.

- «Активная проба сил» учащимися на мастер-классах с руководителями творческих объединений (демонстрация разных техник работы с материалами, участие в играх и т.д.)

- Использование сюжетно - ролевых игр по профориентации. Посредством игры учащимся предоставляется возможность «смоделировать», проанализировать и проиграть те жизненные ситуации, которые могут возникнуть в реальной жизни. Участвуя в подобных играх, ребята раскрывают свои таланты, учатся высказывать свои мысли, развивают ораторское мастерство и многое другое.

- Тематическая неделя «Дороги, которые мы выбираем»

В рамках этой недели могут проводиться конкурсы по номинациям:

- Компьютерная презентация профессии;
- Семейное профессиональное древо;
- Личный профессиональный герб;
- Профессия в картинках;
- Сочинение и эссе о профессии;

- Работа с родителями Путь взрослеющего человека к будущей профессии, 3 ориентации. Хорошо, если тематика профпросвещения родителей дополняется обсуждением опыта трудового воспитания и подготовки к выбору профессии, решением педагогической ситуации, показом кинофильмов специалистами по профориентации. В качестве лекторов и докладчиков могут выступать учителя, родители, преподаватели учебных заведений, специалисты предприятий, специалисты ЦЗН.

### **Направления профориентационной работы**

Профессиональное информирование является составной частью системы профессиональной ориентации и представляет собой групповое и индивидуальное информирование учащихся о состоянии и перспективах развития рынка труда, особенностях профессий и специальностей, требованиях, предъявляемых будущей профессией к личности, условиях и режиме труда, возможностях трудоустройства и получения специальности.

**Цель профессионального информирования** – просвещение учащихся по основным вопросам выбора профессии, профессионального обучения и трудоустройства. Профессиональное информирование может выступать в качестве самостоятельной профориентационной задачи (справочно-информационная консультация) или проводиться в рамках работы по профессиональному консультированию. Профессиональное информирование должно быть достоверным, полным, убедительным, своевременным, доступным для учащихся по форме, содержанию и проводиться как через средства массовой информации, печатные издания

(буклеты, справочники, и т.д.), информационные стенды, так и посредством информационного консультирования. Ключевое значение в профессиональном информировании имеют три вида информации: профессии (специальности) - её содержания, условиях, организации труда, обучении конкретной профессии, оплате труда, требованиях к личности человека, возможностях квалифицированного и должностного роста; человеку – его возможностях и способностях, интересах и склонностях; текущем и перспективном кадровом спросе - состоянии спроса и возможности развития рынка труда. Выбор профессии, места обучения или работы происходит на основе сопоставления информации по этим трём позициям. От того, насколько будет достоверной и подробной полученная информация, зависит правильность выбора профессии, успешность профессионального обучения и деятельности, закрепление человека на рабочем месте. Результатом профессионального информирования является овладение учащимися информацией такого объема и содержания, которые необходимы для сознательного профессионального самоопределения, а также овладения способами самостоятельного поиска информации и знакомство с необходимыми для этого средствами (справочниками, бюллетенями и т.п.)

### **Методы профессионального информирования**

Одним из ведущих методов профессионального информирования является **профинформационная беседа**, которая может включать бланковый метод, предполагающий использование бланковых профессиографических материалов: аннотации профессий, профессиокарты (краткая характеристика, дающая общее представление о профессии, доступное для самостоятельного изучения человеком) и информационные профессиограммы. В профориентационной работе часто используется **аудиовизуальный метод**. Учащиеся смотрят видеоролики продолжительностью 3-5 минут, представляющие различные профессии.

Комментарии к видеоряду помогают разобраться во многих тонкостях и особенностях конкретного профессионального труда и позволяют усвоить значительный объём информации за короткий срок.

К эффективным методам профессионального информирования можно также отнести экскурсии на предприятия, беседы-встречи с представителями различных профессий, профессиональные пробы.

Особое место в профориентационной работе отводится организации самостоятельной работы учащихся с информационно-справочной, учебной и развивающей литературой, а также с сетевыми ресурсами (интернет-порталами, поисковыми системами).

Результатом профессионального информирования является обеспечение учащихся комплексной информацией, необходимой для адекватного профессионального самоопределения, а также обучение навыкам самостоятельного поиска информации.

## **Формы профессионального информирования**

В профессиональном информировании чаще всего используется групповая форма информирования, реже – индивидуальная.

**Групповая форма профессионального информирования** по сравнению с индивидуальной позволяет педагогу (психологу) - профконсультанту за ограниченное время проинформировать большое количество учащихся. При подготовке групповой формы профессионального информирования необходимо учитывать психологические особенности восприятия информации человеком. Наиболее продуктивно информация воспринимается первые 10-15 минут. Поэтому наиболее важные, ключевые понятия, сведения установочного характера следует давать в начале встречи. Затем можно рекомендовать использовать более активные формы подачи информации: анализ печатных материалов (листовок, инструкций, иллюстраций), решение проблемных ситуаций, применение диагностических методик. Обычно продолжительность профессионального информирования от 15 до 45 минут, численность группы – до 20 человек. Эффективность профессионального информирования можно повысить, пригласив для участия в ней представителей организаций и предприятий, специалистов различного профиля.

**Предложения по организации профориентационной работы со старшеклассниками и абитуриентами:**

- участие в ярмарках учебных мест организуемых ЦЗН г. Ульяновска;
- информирование учащихся о профессиях и колледже путем распространения печатной продукции: рекламно-информационных листовок, буклетов, бюллетеней;
- создание электронных ресурсов по профориентации (сайтов, электронных библиотек и т.д.);
- организация рекламной деятельности (выход объявлений, публикаций в периодической печати);
- усиление мер по разъяснительной работе среди учащихся и родителей о специальностях и возможностях трудоустройства, повышении уровня образования и квалификации, мерах социальной защиты среднего медицинского работника;
- создание электронного банка профессиограмм и обеспечение свободного доступа учащихся к информационным профориентационным ресурсам;
- активизация профориентационной деятельности путем использования анкетирования, консультирования, как в традиционной форме, так и с применением Интернет-технологий, сетевого взаимодействия со средними образовательными учреждениями;

- проведение консультирования учащихся и их родителей, в том числе с применением Интернет – технологий и «горячей линии»;
- для повышения эффективности профориентационной работы с учащимися использовать наряду с традиционными формами и методами (встречами, беседами и др.) интерактивные методы, тренинги, профориентационные игры;
- особое внимание следует уделить работе не только со школьниками, но и с их родителями, которые в решающей степени оказывают влияние на выбор профессии;
- участие в классных часах и мероприятиях по профориентации с презентацией медицинских специальностей в школах (с использованием различных форм: беседа, электронная презентация, консультация и т.д.);
- привлечение к профориентационной работе активных студентов колледжа (волонтеров – профориентаторов) для проведения промоакций в средних общеобразовательных учреждениях города;
- создание базы данных по успешным выпускникам прошлых лет;
- проведение конкурса профессионального мастерства среди выпускных групп;
- организация Дней открытых дверей в колледже;
- организация экскурсий учащихся школ в музей колледжа.

Важным фактором успешной профориентационной работы является ее личное принятие педагогами и другими участниками образовательного процесса, осознание значимости и ценности. Для реализации указанных направлений деятельности важно формирование мотивации преподавателей по осуществлению педагогического сопровождения профессионального самоопределения выпускников школ; целесообразно, чтобы в планах ЦМК в разделе было отражено и данное направление деятельности (цель, задачи, формы профориентационной работы, ответственные).

## **2. Профессионально важные качества ведущего**

Ведущий – психолог или сотрудник, прошедший специальную подготовку, в целом должен обладать качествами лидера, уметь общаться с людьми, хорошо понимать цель и содержание тренинга в целом и отдельных упражнений, обладать достаточным опытом проведения и участия в тренинговых группах. Если говорить о личности ведущего более подробно, то наиболее важными для него качествами являются:

- концентрация на клиенте, желание и способность ему помочь;
- открытость к отличным от собственных взглядам и суждениям, гибкость и терпимость;
- эмпатичность, восприимчивость, способность создавать атмосферу эмоционального комфорта;

- аутентичность поведения, т.е. способность предъявлять группе подлинные эмоции и переживания;
- энтузиазм и оптимизм, вера в способности участников группы к изменению и развитию;
- уравновешенность, терпимость к фрустрации и неопределенности, высокий уровень саморегуляции;
- уверенность в себе, позитивное самоотношение, адекватная самооценка, осознание собственных конфликтных областей, потребностей, мотивов;
- богатое воображение, интуиция;
- высокий уровень интеллекта.

Помимо требований к личности тренера существует и целый ряд требований к его квалификации, то есть к имеющимся у него знаниям, умениям и навыкам. Сразу оговоримся, что воспринимать эти требования надо как идеал, к которому стоит стремиться, а не как запрет или разрешение на работу тренером.

Тренер обязан знать:

1. Психологию развития, личности и групп, а также основы психопатологии и психиатрии в той степени, чтобы уметь выявлять людей с выраженными психическими нарушениями.

2. Основные теории группового тренинга, используемые в них понятия и взаиморазличия; ведущий группы также должен постоянно следить за новой информацией об изменениях в теории и практике тренинга.

3. Основные принципы динамики группового процесса, психотерапевтические факторы группы, механизмы их действия и управления ими. Ведущий также должен быть знаком и с особенностями индивидуальной психодинамики, чтобы понять не только происходящее в группе, но также и с отдельными ее участниками. Слабо разбираясь в индивидуальной психодинамике, тренер может неправильно оценить влияние группы на участника и его реакции на групповой процесс. Желательно иметь опыт и навыки индивидуальной работы с клиентами.

4. Помимо психологических знаний от ведущего тренинговых групп, особенно ориентированных на обучение и совершенствование профессионального мастерства клиентов, требуются знания в той области, в которой проводится тренинг. Это подразумевает хорошую ориентацию в деятельности, которой занимаются участники тренинга.

5. Требования профессиональной этики вообще и конкретно к работе с группами. Руководитель группы должен реально оценивать преимущества и ограничения групповой работы и применять ее только в тех случаях, когда она наиболее подходит к клиентам.

6. Свою личность, ее сильные и слабые стороны, свои ценности, чтобы профессионально выполнять функции тренера и оценивать

возможное воздействие на участников группы своей личности и мировоззрения.

Для руководителя группы желательно иметь опыт решения своих проблем и обучения в группе. Он важен не только для личного совершенствования ведущего, но и для приобретения определенных профессиональных навыков. Чем разнообразнее группы, в которых тренер являлся участником, тем шире пространство его личного опыта, что очень важно для понимания процессов, происходящих в группе.

Тренер прежде всего должен уметь:

1. Доступно объяснить участникам группы, что такое тренинг, каковы цели данной конкретной группы и какими средствами ведущий собирается достичь этих целей.

2. Оценить пригодность участников для работы в группе и по возможности отобрать в нее тех, которые бы не мешали, а помогали друг другу в достижении своих личных целей, т.е. создать потенциально рабочую группу.

3. Выбрать при необходимости со-ведущего из своих коллег и эффективно с ним работать. Если ведущий работает один, то первоначально он сам проводит все упражнения тренинга, но по мере включения группы в игровую деятельность целесообразно выбирать ведущего или со-ведущего каждого нового упражнения из участников группы.

4. Использовать потенциальные возможности психологических факторов группы, стимулирующих изменения в группе и в жизни участников, их потенциальные возможности.

5. Понимать смысл невербального поведения и точно интерпретировать невербальные реакции участников.

6. Быть примером продуктивного участия в работе группы.

7. Находить решения в критических ситуациях жизни группы.

8. Использовать техники групповой работы, не злоупотребляя ими.

9. Должным образом завершать как каждую встречу, так и работу группы вообще.

10. Объективно оценить самому и помочь участникам оценить достигнутые результаты в работе тренинговой группы.

## **ЗАНЯТИЕ 5. АКТИВИЗИРУЮЩИЕ МЕТОДЫ ПРОФИОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЫ**

Форма проведения занятия: метод малых групп.

• Игры, упражнения, тренинги как эффективное средство активизации профессионального самоопределения учащихся.

• Примеры игр, упражнений и тренингов.

## **1. Игры, упражнения, тренинги как эффективное средство активизации профессионального самоопределения учащихся**

К активизирующим методам профориентационной работы традиционно можно отнести игровые формы.

**Игра** — очень эффективная для восприятия форма работы: взрослому она даёт возможность увидеть проблему в целом, а школьнику — на практике приобрести навыки принятия решения и овладеть ролевым поведением. У этой методики есть и свои особенности, требующие последующей корректировки: участники игр зачастую несерьёзно воспринимают такую форму, а форма подачи материала не позволяет предложить школьникам большой объём информации. Целесообразно использовать в игре те знания, которые уже имеются у школьников. Задача ведущего — через взаимообмен и взаимокоррекцию привести эти знания в систему.

Профориентационные игры с классом предназначены для работы с обучающимися 7–11-х классов. Конечно, по своему содержанию и активизирующим возможностям эти методики уступают деловым играм и психотерапевтическим процедурам, но они, в отличие от названных процедур, рассчитаны на реальные условия работы в школе (ограниченность временем урока, необходимость работы с целым классом и т. п.). Опыт показал, что если они по времени от общего количества часов занимают примерно 25–30 %, то воспринимаются учащимися не как развлечение, а как естественная форма работы.

Для достижения максимальной эффективности при проведении игры важно стараться выполнять следующие условия:

- поддерживать высокую динамику, не давать участникам отвлекаться (это позволяет лучше осознать моделируемую проблему и поддержать дисциплину);
- соблюдать принцип добровольности (можно наблюдать со стороны, если другие позволяют);
- не проигрывать одно упражнение много раз (более 3–5), так как может быть утерян интерес к занятию;
- предоставлять игрокам возможность высказываться как можно больше и чаще;
- при планировании занятия иметь в запасе несколько игровых упражнений;
- не стремиться после каждого упражнения подводить обстоятельный итог — более важен эффект последствия.

**Приёмы, способствующие поддержанию уровня игровой дисциплины:**

- динамичное ведение игры;
- ограничение переключения внимания участников;

- подключение с использованием вопросов, игровых заданий пассивных или проявляющих неигровую активность участников;
- поддерживание дисциплины во время игры невербальными методами;
- в случае чрезмерной активности рекомендуется введение новых правил во избежание затягивания игры, например: «Прежде чем высказаться — подними руку», «Регламент выступления — 30 секунд», «Громко смеяться можно только стоя» и т. п.

### **Особенности моделирования игр**

Профориентационные игры двухплановы: игровая ситуация условна, а поведение её участников реально. При этом игровое поведение может совпасть с реальным решением профориентационной проблемы обучающихся. Поэтому игра может оказаться тем стимулятором, который поможет подростку принять решение.

Наличие игрового конфликта — динамического стержня игры, часто реализуемого через специально заданные противоборствующие роли.

## **Классификация профориентационных игр**

### ***1. Игры-«заигрывания»***

Не являются строго профориентационными и используются для налаживания контакта с обучающимися. Примером таких игр могут послужить игровые ситуации, используемые в тренингах общения, тренировки памяти и внимания, смекалки. Профориентационными эти игры становятся тогда, когда и внимание, и память, и общение будут соотноситься с конкретными профессиями. Рекомендуются игры «Цепочка профессий», «Угадай профессию», викторина «Предмет труда» и т. п.

### ***2. Игры, моделирующие аспекты профессиональной деятельности***

Могут быть ознакомительными и пробными (тренинговыми).

*Ознакомительные* — информируют школьников об особенностях различных профессий, профессиональных требованиях к сотруднику, условиях труда.

При разработке ознакомительных игр учитываются психологические признаки труда (по Е. А. Климову).

*Пробные (тренинговые)* игры — направлены на самопознание. В них моделируются производственные отношения, общение.

### ***3. Игры, моделирующие построение личного профессионального плана, профессиональных и жизненных перспектив***

Личный профессиональный план строится с учётом следующих факторов: профессиональные склонности, общие и специальные способности, уровень притязаний, информированность о мире профессий, мнение сверстников, мнение родителей, потребность общества в кадрах.

Примерами таких игр являются: «Профконсультация», «Защита профессии», «Приёмная комиссия», «Ветеран-бездельник», «Ловушки-капканчики», «Звёздный час».

#### **4. Бланковые игры с классом**

Организуются таким образом, чтобы консультант имел возможность играть с каждым в отдельности и со всеми одновременно. При этом у всех игроков имеются свои отдельные бланки, в которых они отражают все свои ходы и результаты. Результаты не должны рассматриваться как традиционная психодиагностика, так как в данных методиках моделируются довольно сложные объекты, и процедура проводится в явно нестандартных условиях. К методикам данной группы можно отнести следующие: «Купля-продажа», «Я — компаньон», «Торг».

#### **5. Карточные информационно-поисковые системы (профессьянсы)**

Карточные профконсультационные методики созданы для использования интригующей формы работы (раскладывание пасьянсов из карт, карточные игры), используются высокоэффективные операциональные возможности карточных технологий и содержательные моменты профессионального самоопределения и планирования жизни.

#### **6. Тематические квесты**

*Квест* — чрезвычайно популярная в настоящее время у молодёжи форма проведения досуга и обучения, многие компании (например, операторы мобильной связи, автодилеры) используют её для продвижения своих товаров и услуг. Квест представляет собой игру (компьютерную или на местности), в которой команды или отдельные игроки в рамках заранее объявленной легенды проходят этапы, последовательно выполняя задания и находя спрятанные или зашифрованные организаторами ключи (коды, ответы на вопросы).

Такая игровая форма может быть использована применительно к любому виду деятельности, в данном случае — к реалиям любой профессии или специальности.

Главные достоинства профориентационных игр — их наглядность, эмоциональная насыщенность. Игровые методы профориентационной работы направлены на активизацию учащихся в профессиональном самоопределении. Игра связана с освоением социальных и профессиональных ролей, с выбором жизненного профессионального пути, поскольку во время игры подросток проигрывает социальные и профессиональные отношения взрослых. Именно игровые методы оказываются своеобразным противовесом общепринятым стандартным формам профориентационной работы в школе, отличающимся неинтересностью, неорганизованностью профориентационных мероприятий, недостаточной активностью подростков в самоопределении.

## **2. Примеры игр, упражнений и тренингов**

**«Развитие уверенности в себе»** - развитие навыков уверенного поведения.

**«Работа в команде»** - В современном мире способность действовать в команде, несомненно, является одним из наиболее востребованных личных качеств наряду с надежностью, готовностью помочь, чуткостью, широтой взглядов, терпением и самоуважением. Эти качества необходимы всем, кто хочет строить отношения с другими на основе взаимного уважения, коммуникации и сотрудничества. Сегодняшние упражнения направлены на то, чтобы не только пробудить у членов группы интерес друг к другу, но и сформировать позитивную самооценку у каждого из них. Как показывает опыт, мы испытываем положительные чувства и ценим деловые и личные качества тех людей, которые не вызывают нас на соревнование. К соперникам же мы относимся достаточно противоречиво, в большинстве случаев с неприязнью.

**«Развитие коммуникативных навыков»** - Невербальное общение, более известное как язык поз и жестов, включает в себя все формы самовыражения человека, которые не опираются на слова. Психологи считают, что чтение невербальных сигналов является важнейшим условием эффективного общения.

#### **Упражнение 1 «Ручки» (командообразование)**

Цели: усиление динамики группы после перерыва; выработка стратегий командного взаимодействия; поиск группы стратегии самостоятельного взаимодействия в коллективе; телесно-косвенное ощущение друг друга.

Время: 10 минут.

Необходимо взять ручки. Объединиться по парам. Удерживая ручки только указательными пальцами, надо одновременно сесть и одновременно встать, не уронив ручки. Затем это же упражнение выполняется по три человека. На следующем этапе это же упражнение выполняется всей группой.

#### **Упражнение 2 «В брод с закрытыми глазами»**

Цели: выработка стратегий командного взаимодействия; урегулирование целевых и ценностных отношений; выявление лидеров группы; выявление ценности командных отношений.

Время: 15 минут.

Упражнение готовится тренером заранее. В трех - четырех метрах друг от друга наклеиваются линии - ограничители. Между ними в размер шага в хаотическом порядке на пол наклеиваются листы формата А4. Учащихся просят рассчитаться на первый-второй-третий. Далее учащиеся подходят к одной из линий.

*Инструкция:* «С настоящего момента у участников с номером «три» закрыты глаза, и они не могут говорить. Всей группе необходимо перебраться из пункта А в пункт В. Сейчас вы находитесь в пункте А.

Между линиями есть кочки. Вы можете наступать только на них. Если кто-то «сорвется» с кочки, вся группа возвращается в пункт А и начинает движение сначала. Если нарушаются другие правила, группа также возвращается назад и начинает задание сначала. Задание считается выполненным, когда вся группа окажется в пункте В».

**Шеринг (Шеринг (от англ. to share — делиться) — анализ представленных участниками результатов работы, подведение итогов)**

Цели: эмоциональное отреагирование; прояснение отношений; прояснение оптимальных стратегий взаимодействия в группе; фокусировка на теме «команда»: переход к теме «моя роль в командной работе».

Время: 5 минут.

Обсуждение впечатлений. Как это было? Что и как удалось/ не удалось? Что помогало/мешало достижению цели? Как это быть командой? Что готовы взять из дальнейшего опыта в следующее упражнение, в учебу, дальнейшую жизнь?

### **Упражнение 3 «Молекулы» (коммуникативные навыки)**

Цель: раскрепощение участников.

Время: 5 минут

*Инструкция:* Представим себе, что все мы атомы. Атомы выглядят так (показать). Атомы постоянно двигаются и объединяются в молекулы. Число атомов в молекуле может быть разное, оно определяется тем, какое число я назову. Мы все сейчас начнем быстро двигаться, и я буду говорить, например, три. И тогда атомы должны объединиться в молекулы по три атома в каждый. Молекулы выглядят так (показать).

Возможная модификация: скорость движения атомов и собранных молекул зависит от температуры окружающей среды. Если тренер называет отрицательную температуру, движение замедляется или даже останавливается, при повышении — ускоряется.

По завершению упражнения можно задать вопросы: - Как вы себя чувствуете? - Все ли соединились с теми, с кем хотели?

### **Упражнение 4 «Побег из тюрьмы»**

Цель: развитие способностей к эмпатии, пониманию мимики, языка телодвижений.

Время: 15 минут.

Участники группы становятся в две шеренги лицом друг к другу. Ведущий предлагает задание: "Первая шеренга будет играть преступников, вторая - их сообщников, которые пришли в тюрьму, для того чтобы устроить побег. Между вами звуконепроницаемая стеклянная перегородка. За короткое время свидания (5 минут) сообщники с помощью жестов и мимики должны "рассказать" преступникам, как они будут спасать их из тюрьмы (каждый "сообщник" спасает одного "преступника)". После окончания игры "преступники" рассказывают о том, правильно ли они поняли план побега.

### **Упражнение 5 «Телеграмма»**

Цель: отработка навыков взаимодействия с помощью невербальных средств общения, быстроты реакции, внимания.

Время: 5 минут

Все играющие стоят в кругу и держатся за руки.

В центре круга — водящий. Один из игроков говорит: «Я посылаю телеграмму... Наташе...», называя имя одного из игроков. С этими словами он незаметно пожимает руку стоящему слева или справа (только в одну сторону) от него игроку. Сосед передает телеграмму следующему таким же пожатием руки. Когда послание-пожатие дойдет до адресата, он говорит: «Телеграмму получил. Посылаю письмо (перевод, посылку и др.) ... Тане». Темп игры постепенно нарастает. Если водящий замечает рукопожатие, он перехватывает телеграмму, а его место занимает тот, чье пожатие было замечено.

Обсуждение: участники делятся своими впечатлениями.

### **Упражнение 6 «Заблудился в лесу» (уверенности в себе)**

Время: 10 минут

Участники разбиваются по парам случайным образом (Атомы и молекулы). Участники пары сообщают друг другу свое кодовое слово, на которое он откликается так, чтобы другие не слышали. Затем все закрывают глаза и начинают перемешиваться, пока ведущий не скажет «стоп». После чего все одновременно начинают звать своего товарища кодовым словом, не открывая глаз. Задача участников найти друг друга на голос.

**Упражнение 7 «Базар»** Каждый участник может «продать» какое – то своё качество, разрекламировав его, так, чтобы другим захотелось его купить.

Рефлексия – 3 мин.

- Как вы сейчас себя чувствуете?

### **Упражнение 8 «... зато ты» (коллективно)**

Время: 15 минут

Оборудование: листы бумаги А4 по числу участников, столько же ручек, можно разноцветных.

Каждый из участников подписывает свой лист и пишет на нем один какой-то свой недостаток, затем передает свой лист другим участникам. Они пишут на его листе «... зато ты...» и далее какое-то положительное качество этого человека: все, что угодно (у тебя очень красивые глаза, ты лучше всех рассказываешь анекдоты).

В конце выполнения задания каждому участнику возвращается его лист.

Рефлексия – 2 мин

- Что вы чувствуете, читая свои листы?

### **Заключительная часть**

### **Упражнение 9 «Я давно хотел тебе сказать...»**

Цель: совершенствование коммуникативной культуры.

Время: 10 минут

Каждому из участников раздаются веревочки с нитками, которые вешаются на шею или завязываются на запястье. Участники тренинга подходят друг к другу и со словами «Я давно хотел тебе сказать, что...» повязывают нитку на веревочку. При этом можно сказать комплимент, обняться, сказать то, чего раньше не мог сказать.

## **ЗАНЯТИЕ 6. ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ САМООПРЕДЕЛЕНИЕ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ**

Форма проведения занятия: метод малых групп.

- Составляющие самоопределения.
- Основные направления, формы и методы групповой работы.

**Цели занятия:** уточнение знаний педагогов о самоопределении; отработка эффективных моделей педагогического общения; самодиагностика и развитие профессионально важных качеств; индивидуальные и групповые упражнения по теме занятия.

**Содержание занятия:**

**Профессиональное самоопределение** - процесс формирования отношения к профессиональной деятельности и способ ее самореализации; длительный процесс согласования внутриличностных и социально-профессиональных потребностей, который происходит на протяжении всего жизненного и трудового пути.

Профессиональное самоопределение рассматривается как активная позиция, стремление к творческой деятельности, самовыражение и самоутверждение в профессиональной деятельности, развитие нравственной культуры и самосознания.

**Личностное самоопределение** – это определение себя относительно выбранных в обществе критериев становления личности и дальнейшая, действенная реализация себя на основе этих критериев.

**Самоопределение** – это установление человеком своих собственных возможностей, способностей, выбор человеком критериев, норм оценивания себя, ценностей исходя из требований социума и к требованиям самому себе.

Самоопределение – это динамический процесс, где личность рассматривается как субъект развития способности к самоопределению. Таким образом, самоопределение личности происходит всю сознательную деятельность человека, и, определив свое отношение к профессиональной деятельности как педагога, можно помочь формировать навыки профессионального самоопределения у обучающихся. Позитивный смысл

раннего профессионального самоопределения заключается в том, что благодаря ему, подросток удовлетворяет потребности в самопознании и самоутверждении, у него возникают чувство уверенности в себе и способность полагаться на себя, формируются способы поведения, которые позволят ему справляться с жизненными трудностями и в дальнейшем.

### **Основные направления, формы и методы групповой работы по самоопределению**

Групповая работа – это мощный потенциал для решения многих задач самоопределения:

- формирование нового уровня мышления, устойчивого внимания;
- формирование широкого спектра способностей и интересов;
- формирование интереса к другому человеку как к личности;
- развитие интереса к себе, стремления разобраться в своих способностях, поступках;
- формирования адекватных форм утверждения самостоятельности, личностной автономии;
- развитие чувства собственного достоинства, внутренних критериев самооценки;
- развитие форм и навыков личностного общения в группе, способов взаимопонимания;
- формирование первичных навыков самоанализа;
- развитие моральных качеств, форм сочувствия и сопереживания другим людям.

Главное направление в работе в группе - дать возможность проявить себя в деле, способствовать реализации их возможностей. Поэтому среди психолого - педагогических **форм и методов** работы в группе выделяют ряд наиболее эффективных. Так к ним относятся:

**Метод беседы** - один из методов педагогики и психологии, который предполагает получение информации по изучаемой на основе вербальной коммуникации как от личности, членов группы, так и от окружающих их людей. В последнем случае беседа выступает как элемент метода обобщения независимых характеристик.

*Проблемные вопросы для группового обсуждения:*

Что такое самоопределение?

Зачем педагогу профессионально самоопределяться?

Связь профессионального самоопределения с мировоззрением человека

Влияние профессионального самоопределения на жизненную позицию.

**Деловая игра** - метод имитации ситуаций, моделирующих профессиональную или иную деятельность путем игры, в которой участвуют различные субъекты, наделенные различной информацией, ролевыми функциями и действующие по заданным правилам.

Участникам предлагается поделиться на микрогруппы по три человека, и распределить между собой роли «Работник», «Работодатель», «Наблюдатель». Задача работника убедить работодателя, что он обладает личными и профессиональными качествами, для устройства на работу. Наблюдатель смотрит, как он это делает (мимика, поза, выражение лица, жесты интонация). Обсуждение в тройках о том, кто и на что обратил внимание, обмен мнениями, затем замена ролей. Завершается деловая игра групповым обсуждением.

*Ключевые вопросы для группового обсуждения:*

Что было трудным в процессе убеждения?

Какая роль сложнее?

Знаете ли вы свои положительные стороны?

Влияет ли самоопределение на процесс убеждения?

**Метод групповой тематической дискуссии.** Участникам предлагается поделиться на две группы. Одна группа — это участники считающие, что профессиональное самоопределение имеет важное первостепенное значение для достижения успеха в жизни. Вторая - участники считающие, что профессионально самоопределяться нет необходимости, так как, за человека все решают другие люди (родители, учителя, государство). В процессе дискуссии важно аргументировать свои ответы.

Часто дискуссия принимает острый характер (когда заявляемая проблема касается жизненных принципов и личных переживаний участников), и стороны не достигают единодушия. Но такая дискуссия может подвигнуть человека задуматься, изменить или пересмотреть свои установки. У подростков эти споры проходят более жарко, чем у взрослых, но и изменениям они поддаются проще. Чтобы спор не вышел за пределы тренинга, ведущему нужно подытожить рассуждения всех сторон и обсудить сходство и различие позиций.

**Метод ролевой игры.** Участникам предлагается составить «Алгоритм самоопределения», определяющий этапы самопрезентации себя в профессии. Желающие участники по очереди самопрезентуют себя в роли «Работника» по «Алгоритму самоопределения». Остальные участники поддерживают выступающего аплодисментами.

В ролевых играх участникам предоставляется возможность:

- показать существующие стереотипы реагирования в тех или иных ситуациях;
- разработать и использовать новые стратегии поведения;
- отработать, пережить, свои внутренние опасения и проблемы.

Ролевые игры — это небольшие сценки спланированного или произвольного характера, отражающие модели жизненных ситуаций.

Ролевые игры бывают двух типов:

- на этапе актуализации проблемы.
- на этапе отработки навыков.

**Психологическое консультирование.** При завершении занятия участников могут возникнуть не проясненные вопросы. В этом случае, возможно использовать специальную деятельность по оказанию помощи в проблемных ситуациях. Суть консультирования состоит в специальной организации процесса общения, помогающей человеку актуализировать его резервные и ресурсные возможности, обеспечивающие успешный поиск возможностей выхода из проблемной ситуации. Консультирование сосредоточено на ситуации и личностных ресурсах, на помощи в самостоятельном принятии ответственного решения. При психологическом консультировании консультант работает не с фактами объективной жизни, а с фактами переживаний.

Данные методы и формы работы могут использоваться как с педагогическими работниками, так и с подростками, могут реализовываться как самостоятельные, так и в качестве социально-психологический тренинга, объединяющего в себе вышеперечисленные формы и методы работы.

## **ЗАНЯТИЕ 7. МОТИВАЦИЯ ЛИЧНОСТИ КАК ДВИЖУЩАЯ СИЛА ДЛЯ ДОСТИЖЕНИЯ ЦЕЛИ**

Форма проведения занятия: групповой тренинг.

• Составляющие мотивации профессионального самоопределения.

- Примеры упражнений и заданий.

**Цели занятия:** уточнение знаний педагогов о мотивации профессионального самоопределения; отработка эффективных моделей мотивационной деятельности; развитие внутренней мотивации для достижения цели.

- Основные термины и понятия.

Содержание занятия:

**Мотивы профессиональной деятельности** - внутренние побуждения, определяющие направленность профессиональной активности человека в целом и ориентации человека на саму профессиональную деятельность (процесс, результат и др.) или на сопутствующие ей факторы (заработок, льготы и др.). Помимо функции побуждения и направления деятельности, мотив выполняет также смыслообразующую функцию, сообщая определенный личностный смысл

целям. Часто мотив не осознается, а побуждает деятельность, а цель направляет ее

**Цель** - осознанный образ предвосхищаемого результата, на достижение которого направлено действие человека, выбор возможных способов осуществления действий. Целеобразование — это сложный, творческий процесс, зависящий от умений, знаний и способностей человека. Происходит осмысление собственных потребностей, выстраивается их иерархия, возникают интересы, принимаются решения, то есть происходит самоопределение.

**Осознанная мотивация** обеспечивает профессиональную активность, уверенность в своих силах, самореализацию, позволяет сохранить самоконтроль, успешно выполнять профессиональную деятельность.

### **Упражнение 1. «Броуновское движение» (коммуникативные навыки)**

Цель: раскрепощение участников.

*Инструкция:* представим себе, что все мы атомы. Атомы постоянно двигаются хаотично и объединяются в молекулы. Число атомов в молекуле может быть разное, оно определяется тем, какое число я назову. Мы все сейчас начнем быстро двигаться, и я буду говорить, например, четыре. И тогда атомы должны объединиться в молекулы по четыре атома в каждый.

Возможная модификация: движение атомов и собранные молекулы зависит от задачи. Если тренер называет, например цвет волос, время года по дате рождения, старший – младший в семье и т. д.

По завершению упражнения можно задать вопросы: - Как вы себя чувствуете? - Все ли соединились с теми, с кем хотели? – Вас выбрали или выбрали вы?

### **Упражнение 2. Игра, моделирующая построение личной профессиональной мотивации, профессиональных и жизненных перспектив**

Цель: погружение участников в проблему.

*Инструкция:* Участникам предлагается разделиться на три команды. Методом мозгового штурма каждая команда обсуждает и делает записи по следующим вопросам: «Внешняя мотивация», «Внутренняя мотивация», «Влияние мотивации на выбор профессии». Затем каждая команда по очереди представляет результаты своей работы, основные тезисы по теме. Участники других команд задают вопросы. Совместное обсуждение позволяет более детально изучить проблему и проанализировать собственные мотивы профессиональной деятельности.

*Вопросы для группового обсуждения:*

Какая мотивация важнее?

Каким образом связаны мотивация и жизненная перспектива?

### **Упражнение 3. «Принятие решения». Упражнения, как эффективное средство активизации профессионального самоопределения**

*Инструкция:* Участникам предлагается поделиться на микрогруппы по три человека, и распределить между собой роли «Рассказчик», «Слушатель», «Наблюдатель». Задача «рассказчика» рассказать «слушателю» о том, что он хочет и какое решение в связи с этим принял, каков будет алгоритм его действий. Наблюдатель смотрит как «Рассказчик» это делает (мимика, поза, выражение лица, жесты интонация). Обсуждение в тройках о том, кто на что обратил внимание, обмен мнениями, затем замена ролей. Завершается деловая игра групповым обсуждением.

*Ключевые вопросы для группового обсуждения:*

Что было трудным в процессе убеждения?

Какая роль сложнее?

Легко ли принимать решение?

Влияет ли значимость желания на принятие решения?

### **Упражнение 4. «За и против». Особенности моделирования ситуации**

Наличие игрового конфликта является динамическим стержнем игры. Специально заданные противоборствующие роли стимулирует принятие решения.

*Инструкция:* Участникам предлагается разделиться на две команды. Первая команда отстаивает точку зрения, что главное в профессии и в жизни — это внешняя мотивация: высокая з/п; комфортные условия проживания, красивая одежда, ожидание похвалы от других и т.д.

Другая команда отстаивает точку зрения, что главное в профессии и в жизни — это внутренняя мотивация: желание приносить пользу другим, самоудовлетворение от деятельности, мечта детства и т.д.

Каждая команда по очереди дискутирует со своими оппонентами, предоставляет аргументы, обоснование своей точки зрения. Итогом упражнения должно стать общее мнение, что и «Внешняя мотивация», «Внутренняя мотивация» важны для полноценного функционирования человека. Совместное обсуждение позволяет более детально изучить проблему и проанализировать собственные мотивы профессиональной деятельности.

### **Упражнение 5. «Входной билет». По методу неоконченных предложений**

*Цель:* выработка стратегий командного взаимодействия; регулирование мотивационных отношений; формирование навыка осознание собственной мотивации.

*Инструкция:* Каждому участнику предлагается на листе бумаги, поделив его пополам написать ответ на вопрос (10 раз) в каждой колонке.

«Что я хочу?»:

«В жизни»

«В профессии»

После заполнения таблицы необходимо выбрать пять наиболее важных желаний, выделив их цветной пастой. Затем выбрать в каждой колонке одно особенно важное – оно и будет «входным билетом» в осознанную жизнь и профессию. Все участники по очереди озвучивают содержание «входного билета». Завершается упражнение групповым обсуждением.

*Ключевые вопросы для группового обсуждения:*

Что было трудным в процессе написания желаний?

Какие желания особенно сложнее, личные или профессиональные?

Легко ли выбирать?

Влияет ли значимость желания на принятие решения?

**Заключительная часть**

**Упражнение 6. «Я хочу тебе сказать...»**

Цель: совершенствование коммуникативной культуры, аналитического навыка, умения подводить итоги.

Каждый из участников подходит друг к другу по очереди и со словами «Я хочу тебе сказать, что...» передает предмет. При этом можно сказать:

благодаря тебе я...:

ты мне помог...;

сегодня я узнал...;

самое важное в жизни...

**Рефлексия** способствует анализу представленных участниками результатов работы, подведение итогов, эмоциональному реагированию, прояснение отношений, стратегий взаимодействия в группе, фокусировке на теме «Мотивация и целеполагание», и, в целом осознанному отношению к профессиональному выбору.

## **ЗАНЯТИЕ 8. ВЛИЯНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА ЛИЧНОСТЬ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ**

**Форма проведения занятия:**

- Составляющие профессиональной деятельности.
- Примеры упражнений и заданий.

**Цели занятия:** уточнение знаний педагогов о профессионального деятельности и личностных особенностях, профилактика проявлений синдрома эмоционального выгорания, развитие внутренних ресурсов.

- Основные термины и понятия.

Содержание занятия:

**Профессиональная деятельность** - вид трудовой деятельности, являющийся источником существования и требующий определенной квалификации, которая приобретается в ходе специальной подготовки и опыта работы

**Синдром профессионального выгорания** — это состояние эмоционального, умственного истощения, возникающего в результате хронического стресса и усталости на работе. Развитие данного синдрома характерно для профессий, где доминирует оказание помощи людям (медицинские работники, педагоги и др.).

**Эмоциональное выгорание** — это выработанный личностью механизм психологической защиты, в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на психотравмирующее воздействие. Эмоционального выгорание представляет собой приобретенный стереотип эмоционального профессионального поведения, которое позволяет экономить энергетические ресурсы. **«Выгорание»** может отрицательно сказаться на выполнении профессиональной деятельности и отношении с партнерами. Выгорание является эмоциональным истощением, следующим из стресса межличностного взаимодействия.

**Профессиональная деформация** – изменение личностных качеств субъекта в процессе профессиональной деятельности, когда работа становится все тяжелее и тяжелее, а способность выполнять ее все меньше и меньше.

**Симптомы:** бессонница, раздражительность, подозрительность, ригидность, растущая тревога, общая негативная установка на жизненные перспективы, легко возникающее чувство гнева.

Осознание наличия эмоционального выгорания и профессиональной деформации педагогом и корректировка возникших личностных изменений обеспечивает профессиональную активность, уверенность в своих силах, самореализацию, позволяет сохранить самоконтроль, успешно выполнять профессиональную деятельность.

### **Упражнение 1. «Встреча» (коммуникативные навыки)**

**Цель:** раскрепощение участников.

**Инструкция:** Группа становится в круг. Представим себе, что вы не знакомы. Все участники, по очереди выходя вперед, представляются и делают при этом, какое участники либо движение, жест, принимают ту или иную позу, стараясь продемонстрировать свое отношение к собственному имени. Затем все остальные участники повторяют движение вышедшего вперед участника.

**Возможная модификация:** движение может передаваться по кругу, после каждого представления вся группа пытается догадаться, какое чувство хотел выразить выступающий.

По завершению упражнения можно задать вопросы: - Как вы себя чувствуете? - Все ли повторяли так, как вы хотели? – Что для вас было более комфортным, показывать или повторять?

## **Упражнение 2. «Мозговой штурм», моделирование Симптомов профессионального выгорания и профессиональной деформации**

Цель: погружение участников в проблему.

*Инструкция:* Участникам предлагается разделить на три команды. Методом мозгового штурма каждая команда обсуждает и делает записи по следующим вопросам: «Влияние профессии на личность», «Синдром эмоционального выгорания», «Профессиональная деформация». Затем каждая команда по очереди представляет результаты своей работы, основные тезисы по теме. Участники других команд задают вопросы. Совместное обсуждение позволяет более детально изучить проблему и проанализировать наличие у себя симптомов эмоционального выгорания и профессиональной деформации.

*Вопросы для группового обсуждения:*

Синдром эмоционального выгорания - неизбежный процесс?

Каким образом связаны профессиональная деятельность и личность?

## **Упражнение 3. «Простая рефлексия содержания». Упражнения, как эффективное средство активизации самоанализа в профессиональной деятельности**

*Инструкция:* Участникам предлагается поделиться на микрогруппы по три человека, и распределить между собой роли «Рассказчик», «Слушатель», «Наблюдатель». Задача «рассказчика» рассказать «слушателю» о чем-либо. Задача «Слушателя», используя простую рефлексия содержания, возвращает клиенту несколько последних слов, с тем чтобы помочь рассказчику найти ответы на свои вопросы, решение и действия, которые он будет предпринимать. Наблюдатель смотрит как «Рассказчик» это делает (мимика, поза, выражение лица, жесты интонация). Обсуждение в тройках о том, кто на что обратил внимание, обмен мнениями, затем замена ролей. Завершается упражнение групповым обсуждением.

*Ключевые вопросы для группового обсуждения:*

Что было трудным в процессе простой рефлексии содержания?

Какая роль сложнее?

Помогала ли простой рефлексии содержания сформулировать решение?

Влияет ли рефлексия на эмоциональное состояние?

## **Упражнение 4. «Простая рефлексия чувств». Особенности моделирования ситуации**

Наличие игрового конфликта является динамическим стержнем игры. Специально заданные противоборствующие роли стимулирует принятие решения.

*Инструкция:* Участникам предлагается разделить на две команды. Первая команда отстаивает точку зрения, что главное в профессии и в жизни – это

**Внешняя мотивация:** высокая з/п; комфортные условия проживания, красивая одежда, ожидание похвалы от других и т.д.

Другая команда отстаивает точку зрения, что главное в профессии и в жизни — это

**Внутренняя мотивация:** желание приносить пользу другим, самоудовлетворение от деятельности, мечта детства и т.д.

Каждая команда по очереди дискутирует со своими оппонентами, предоставляет аргументы, обоснование своей точки зрения. Итогом упражнения должно стать общее мнение, что и «Внешняя мотивация», «Внутренняя мотивация» важны для полноценного функционирования человека. Совместное обсуждение позволяет более детально изучить проблему и проанализировать собственные мотивы профессиональной деятельности.

**Упражнение 5. «Я себя слышу и делаю для себя». По методу неоконченных предложений**

Цель: выработка стратегий взаимодействия с другими; регулирование эмоциональных состояний; формирование навыка осознания собственных стратегий поведения.

*Инструкция:* Каждому участнику предлагается на листе бумаги, поделив его пополам написать ответ на вопрос (10 раз).

«Что я могу делать для себя?»:

«В жизни»

«В профессии»

После заполнения необходимо выбрать пять наиболее важных действий, выделив их цветной пастой, написанные и выбранные действия будут ресурсом восстановления и поддержки вашего эмоциональных состояний и осознания себя в жизни и профессии. Все участники по очереди (по желанию) озвучивают содержание своих записей. Завершается упражнение групповым обсуждением.

*Ключевые вопросы для группового обсуждения:*

Что было трудным в процессе написания действий?

Какие действия особенно сложные, личные или профессиональные?

Легко ли выбирать?

Влияет ли значимость желания на принятие решения?

**Заключительная часть**

**Упражнение 6. «Я хочу с тобой поделиться...»**

Цель: совершенствование коммуникативной культуры, аналитического навыка, умения подводить итоги.

Каждый из участников подходит друг к другу по очереди и со словами «Я хочу тебе сказать, что...» передает предмет. При этом можно сказать:

благодаря тебе я...:  
ты мне помог...;  
сегодня я узнал...;  
самое важное в жизни...

Рефлексия способствует анализу представленных участниками результатов работы, подведение итогов, эмоциональному от реагирования, прояснение отношений, стратегий взаимодействия в группе, фокусировке на теме «Влияние профессиональной деятельности на личность преподавателя», и, в целом осознанному отношению к профессиональной деятельности.

## **ЗАНЯТИЕ 9. ЭМОЦИОНАЛЬНАЯ ОТКРЫТОСТЬ КАК СПОСОБ СНЯТИЯ БАРЬЕРОВ ОБЩЕНИЯ**

Форма проведения занятия: групповой тренинг.

- Составляющие эмоциональной открытости, типология барьеров общения.

- Примеры упражнений и заданий.

- **Цели занятия:** уточнение знаний педагогов об эмоциональной открытости и классификации барьеров общения; отработка эффективных моделей открытого общения и развитие осознания собственных барьеров общения.

- Основные термины и понятия.

**Общение** – это сложный многогранный процесс взаимодействия людей, передача информации, выражение отношения друг к другу; процесс взаимовлияния друг на друга и процесс сопереживания и взаимного понимания друг друга.

Общение характеризуется: содержанием, функцией, сторонами, манерой и стилем.

**Содержание** – передача информации, восприятие, взаимодействие, управление.

**Составляющие общения:** коммуникативная сторона - обмен информацией между общающимися, интерактивная- обмен действиями, перцептивная- процесс восприятия и познания друг друга, и как следствие установление взаимопонимания.

**Коммуникативный барьер** представляет собой психологическое препятствие на пути адекватной передачи информации между партнерами по общению. Виды барьеров:

**Барьеры понимания** - невыразительность быстрота речи, нелогичность речи, сложность восприятия.

**Барьеры социально-культурных различий** — это социальные, политические, культурные религиозные различия, которые проводят к

разной интерпретации тех или иных понятий, употребляемых в процессе коммуникации.

**Барьеры отношения** – чувство недоверия и неприязни к своему партнеру, которое распространяется и на передаваемую им информацию.

### **Упражнение 1. «Автограф» (коммуникативные навыки)**

Цель: раскрепощение участников.

*Инструкция:* представим себе, что вы не знакомы. Постоянно двигаясь вам необходимо собрать как можно больше подписей на своем листе бумаги. Число подписей может быть разное, оно может быть в виде автографа, так и в виде рисунка. Вы можете ходить сами или ждать, когда подойдут к вам.

Возможная модификация: движение и собранные автографы определяется задачей. Если тренер называет, например лист бумаги передается по кругу, каждый участник подходит по очереди и т. д.

**Рефлексия:** все участники по очереди отвечают на вопросы. Как они себя чувствуют? – Много ли подписей они собрали? – Вас выбирали или выбирали вы?

### **Упражнение 2. Игра, моделирующая построение личной модели общения и эмоциональной открытости в профессиональной деятельности**

Цель: погружение участников в проблему.

*Инструкция:* Участникам предлагается разделить на три команды. Методом мозгового штурма каждая команда обсуждает и делает записи по следующим вопросам: «Что такое общение», «Барьеры общения», «Эмоциональная открытость». Затем каждая команда по очереди представляет результаты своей работы, основные тезисы по теме. Участники других команд задают вопросы. Совместное обсуждение позволяет более детально изучить проблему и проанализировать своего общения в профессиональной деятельности.

*Вопросы для группового обсуждения:*

Как общение влияет на профессиональную деятельность?

Каким образом связаны эмоциональная открытость и понимание друг друга в процессе общения?

Какие барьеры общения вы обнаружили у себя?

### **Упражнение 3. «Степень близости между собеседниками в процессе общения»**

Цель: исследование степень близости, личного пространства и расстояния между собеседниками в процессе общения.

*Инструкция:* Участникам предлагается поделиться на микрогруппы по три человека, и распределить между собой роли «Рассказчик», «Слушатель», «Наблюдатель». Задача «рассказчика» рассказать «слушателю» о чем либо, но меняя расстояние между партнерами определенным образом:

- сесть очень близко, практически соприкасаясь;
- сесть на расстоянии 1,5 метра друг от друга;
- сесть спиной к спине;
- сесть друг напротив друга, на удобном для обоих расстоянии.

Наблюдатель смотрит как «Рассказчик» это делает (мимика, поза, выражение лица, жесты интонация). Обсуждение в тройках о том, кто, на что обратил внимание, обмен мнениями, затем замена ролей. Завершается деловая игра групповым обсуждением.

*Ключевые вопросы для группового обсуждения:*

Как менялось поведение и чувства в зависимости от расстояния?

Какое расстояние для вас наиболее комфортнее?

Легко ли общаться, не видев собеседника?

Влияет ли расстояние на результат общения?

**Упражнение 4. «Родство душ». Особенности моделирования ситуации.** Наличие игрового конфликта является динамическим стержнем игры. Специально заданные противоборствующие роли стимулирует принятие решения.

*Инструкция:* Участникам предлагается разделить на пары, партнеры встают друг напротив друга и определяют, кто из них будет ведущим, кто ведомым. Ведущий начинает с медленных, однообразных движений, партнер повторяет движения. Их задача добиться синхронных движений. Партнеры должны смотреть друг другу в глаза, чтобы между ними возникла эмоциональная интуитивная связь, тесный контакт, и развить тем самым чувство взаимной связи. Затем партнеры меняются ролями. Если партнеры успешно взаимодействуют друг с другом, то можно предложить вариант совместных движений без распределения ролей, роли ведущего и ведомого плавно перетекают друг в друга.

**Рефлексия.** Каждый участник по очереди говорит о том, что было особенно сложным, что помогало понимать партнера, как достигали синхронных движений, что в этом мешало? Совместное обсуждение позволяет более детально изучить особенности своего эмоционального контакта и проанализировать собственные барьеры в профессиональной деятельности.

**Упражнение 5. «Регуляция эмоционального напряжения в процессе общения». По методу неоконченных предложений**

**Цель:** выработка стратегий открытого взаимодействия; формирование навыка регуляции эмоционального напряжения.

*Инструкция:* Каждому участнику предлагается обратиться с посланием к любому из группы, используя одну из перечисленных **техник:**

-**Подчеркивание общности.** «Мы с тобой одной крови» (например, наблюдательность, изобретательность и т. д.)

**-Подчеркивание значимости.** «Мне кажется ценным то, что ты делаешь» (Пример: «Ты знаешь, твоя выдержка меня поражает»)

**-Вербализация чувств.** «Я огорчен...», «Меня тревожит...» (Пример: «Я удивлен твоему отношению»)

**-Использование метафор.** «Я чувствую себя как...» («Я чувствую себя на седьмом небе»)

После завершения обращения каждого участника, необходимо записать свое послание и разместить его на ватмане как общее послание для Всех. Выбрать пять наиболее важных посланий, выделив их цветом.

Завершается упражнение групповым обсуждением.

*Ключевые вопросы для группового обсуждения:*

Что было трудным в процессе формулировки и произнесения послания?

Какие послания особенно сложны, личные или профессиональные?

Легко ли выбирать?

Что происходит с процессом общения при использовании техник?

**Заключительная часть**

**Упражнение 9 «Спасибо тебе за то, что...»**

Цель: совершенствование коммуникативной культуры, аналитического навыка, умения подводить итоги.

Каждый из участников подходит друг к другу по очереди и со словами «Спасибо тебе за то, что ...» передает предмет. При этом можно сказать:

благодаря тебе я...:

ты мне помог...;

сегодня я узнал...;

самое важное в жизни...

Рефлексия способствует анализу представленных участниками результатов работы, подведению итогов, эмоциональному реагированию, прояснению отношений, стратегий взаимодействия в группе, фокусировке на теме «Эмоциональная открытость и барьеры общения», и, в целом осознанному отношению к профессиональному выбору.

## ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

### Материально-технические условия реализации программ

Вид ресурса	Характеристика ресурса и количество
Кабинет учебный	Мультимедийное оборудование, столы, стулья (по количеству слушателей), флешчарт, канцелярские принадлежности.
Компьютерный класс	Компьютеры по количеству слушателей, принтер

### Учебно-методическое обоснование программы

Вид ресурса	Характеристика ресурса и количество	
Литература	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Анн Л. Ф. Психологический тренинг с подростками. - СПб: Питер, 2005.</li> <li>2. Грецов А.Г. Выбираем профессию: советы практического психолога. СПб.: Питер, 2007. - 216 с.</li> <li>3. Грецов А.Г. Тренинг общения для подростков. СПб., 2005</li> <li>4. Денисенко В.А. Инновационное направление развития современной науки образования // Инновации в образовании. 2006. - № 3.- С. 3-11.</li> <li>5. Концепция демографической, политики Российской Федерации на период до 2025 года.</li> <li>6. Соловцова Е. Профессиональная ориентация, деятельность и личностная одаренность. Что такое одаренность, способность и зачем их надо учитывать при профориентации//Народное образование. - 2006.-№ 8. - С.189-193.</li> </ol>	
Электронные ресурсы	Пилюгина Е. И., Иванова М. Д. Актуальность профориентационной работы в образовательных учреждениях // Молодой ученый. - 2017. - №15. - С. 619-623.	Режим доступа: URL <a href="https://moluch.ru/archive/149/42233/">https://moluch.ru/archive/149/42233/</a>
	Резапкина Г.В. методический кабинет профориентации.	Режим доступа: <a href="http://metodkabi.net.ru/index.php?id=glavn#ur">http://metodkabi.net.ru/index.php?id=glavn#ur</a>

	Требования к ведущему тренинга.	Режим доступа: <a href="https://lektsii.org/15-74079.html">https://lektsii.org/15-74079.html</a>
	Формы и методы профориентационной работы с учащимися.	Режим доступа: <a href="http://xn--c1aoided0a.xn--p1ai/doc/3_3_3_1.pdf">http://xn--c1aoided0a.xn--p1ai/doc/3_3_3_1.pdf</a>
	Центр тестирования и развития «Гуманитарные технологии».	Режим доступа: <a href="http://www.proforientator.ru">www.proforientator.ru</a>

### Кадровые ресурсы

Вид ресурса	Характеристика ресурса и количество
лектор	<p>Преподаватели, 3 человека, имеющие:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Высшее образование - специалитет или магистратура, направленность (профиль) которого, как правило, соответствует преподаваемому учебному модулю Образовательной программы;</li> <li>- Дополнительное профессиональное образование на базе высшего образования, направленность (профиль) которого, соответствует преподаваемому учебному модулю;</li> <li>- опыт работы в области профессиональной деятельности, осваиваемой слушателями или соответствующей преподаваемому учебному модулю.</li> </ul>

### ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ

#### (формы промежуточной и/или итоговой аттестации)

Наименование разделов (модулей, тем)	Вид оценочной процедуры	Шкала оценки (баллы, «зачтено» / «не зачтено»)
Модуль 1. Инновационные технологии, формы и методы профориентации.	тест	10-6 баллов – пройден тест 5-0 баллов – не пройден тест
Модуль 2. Профессионально-педагогическое саморазвитие педагога		
<b>ИТОГОВАЯ АТТЕСТАЦИЯ</b>	тест	«зачтено» / «не зачтено»

# ПРОГРАММА ОБУЧЕНИЯ «ШКОЛА ВЫПУСКНИКА»

---

---

## ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Программа «Школы выпускника» разработана для выпускников ОГБПОУ УМК с целью их подготовки к самостоятельному поиску работы в условиях современной медицины.

Проведение работы по профессиональному самоопределению обусловлено необходимостью формирования четких представлений об условиях будущей трудовой деятельности выпускников.

Программа предусматривает проведение психологической диагностики для определения личностных особенностей студентов-медиков. Для этого используются методика Кетелла, которая является одним из наиболее распространенных анкетных методов оценки индивидуально-психологических особенностей личности и методика И.М. Юсупова. Эта методика широко используется на практике для выявления уровня осознанного сопереживания текущему эмоциональному состоянию другого человека.

Психологическая диагностика позволяет выявить сформированные личные качества выпускника, определить профиль специализации и будущее место работы, а психологические тренинги и игры помогут адаптировать их к рынку труда и повысить эффективность трудоустройства.

Занятия, посвященные правилам составления резюме, подготовке к собеседованию позволят выпускникам более осознанно подойти к встрече с работодателями и получить желаемую должность.

**Цель реализации программы:** обеспечение формирования профессиональных качеств выпускников по укрупненной группе специальностей «Здравоохранение и медицинские науки», создание педагогических условий для профессионального и личностного развития обучающихся.

### **Задачи:**

- проведение психодиагностики выпускников для определения сформированности индивидуальных качеств;
- проведение психологического просвещения, консультирования и создание условий для профессионального самоопределения выпускников, выявление уровня их притязаний;
- совершенствование общих компетенций (ОК) выпускников, определение и стимулирование лидерских качеств.

### **Планируемые результаты обучения**

В результате освоения программы выпускник ОГБПОУ УМК, выходящий на рынок труда, будет подготовлен к выбору специализации и конкретного места работы, что снимет трудности профессиональной адаптации и обеспечит его готовность к самостоятельному поиску работы в условиях современной медицины.

Программа способствует *формированию общих компетенций* при подготовке специалиста. Студенты, прошедшие обучение в школе выпускника, должны овладеть следующими общими компетенциями:

- ОК 1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес.
- ОК 2. Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество.
- ОК 3. Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность.
- ОК 4. Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения возложенных на него профессиональных задач, а также для своего профессионального и личностного развития.
- ОК 5. Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности.
- ОК 6. Работать в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями.
- ОК 7. Ставить цели, мотивировать деятельность подчиненных, организовывать и контролировать их работу с принятием на себя ответственности за результат выполнения заданий.
- ОК 8. Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать и осуществлять повышение своей квалификации.
- ОК 9. Ориентироваться в условиях частой смены технологий в профессиональной деятельности.
- ОК 11. Быть готовым брать на себя нравственные обязательства по отношению к природе, обществу, человеку.
- ОК 12. Организовывать рабочее место с соблюдением требований охраны труда, производственной санитарии, инфекционной и противопожарной безопасности.
- ОК 13. Вести здоровый образ жизни, заниматься физической культурой и спортом для укрепления здоровья, достижения жизненных и профессиональных целей.
- ОК 14. Поддерживать психоэмоциональную комфортную среду и владеть методами профилактики профессионального выгорания.

Для проведения занятий школы используются тренинги, коррекционные программы по развитию эмпатии, демонстрация видеofilьмов, способствующих развитию сопереживания другим людям.

Для исследования личностных особенностей студентов-медиков используются:

- методика Кетелла, для оценки индивидуально-психологических особенностей личности.
- методика И.М. Юсупова для исследования уровня эмпатийных тенденций.

#### **Программа разработана на основе:**

Профессиональных стандартов:

– «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» (Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 8 сентября 2015 г. N 608н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования»);

– Федерального Государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования (далее ФГОС СПО) по специальности 34.02.01 Сестринское дело (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от «12» мая 2014г. № 502.);

– Федерального Государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования (далее ФГОС СПО) по специальности 31.02.01 Лечебное дело (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от «12» мая 2014г. № 514.);

**Форма обучения:** очная.

**Трудоёмкость обучения:** 15 часов

**Категория слушателей:** выпускники ПОО укрупненной группы специальностей «Здравоохранение и медицинские науки»

## **ПРОГРАММА ОБУЧЕНИЯ**

### **Учебный план программы «Школы выпускника»**

№ п/п	Наименование темы	Форма занятий	Кол-во часов
Модуль 1.	Психодиагностика выпускников для определения сформированности индивидуальных качеств	Тестирование	6
Модуль 2.	Технологии процесса трудоустройства выпускника	Лекция, практическое занятие	6

Модуль3.	Развитие индивидуальных качеств выпускника	Тренинги, игра	10
	<b>Всего</b>		<b>22 часа</b>

### Содержание программы

#### МОДУЛЬ 1. ПСИХОДИАГНОСТИКА ВЫПУСКНИКОВ ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ СФОРМИРОВАННОСТИ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ КАЧЕСТВ

1. **Цель освоения модуля** – проведение диагностики сформированности индивидуальных качеств выпускника, необходимых для профессиональной деятельности медицинского работника.

##### Учебно-тематический план модуля

№ п/п	Наименование темы	Форма занятий	Кол-во часов
	<i>Модуль 1. Психодиагностика выпускников для определения сформированности индивидуальных качеств</i>		
1.	Психологическое тестирование	Тестирование по методике Р. Кеттелла	3
2.	Психологическое тестирование	Тестирование по методике И.М. Юсупова	3
		Всего	6

#### Занятие № 1. Психологическое тестирование

*Цель:* составление психологического портрета выпускника

*Оборудование:* ноутбуки

*Конспект занятия:* Проведение тестирования с использованием компьютерных технологий по определению психологического портрета выпускника. Для исследования личностных особенностей выбрана методика Р. Кеттелла.

#### Тест Кеттелла (Кеттелла)

Шкалы: замкнутость - общительность, конкретное мышление - абстрактное мышление, эмоциональная нестабильность - эмоциональная стабильность, подчиненность - доминантность, сдержанность - экспрессивность, низкая нормативность поведения - высокая нормативность поведения, робость - смелость, реализм - чувствительность, подозрительность - доверчивость, практичность - мечтательность, прямолинейность - проницательность, спокойствие - тревожность, консерватизм - радикализм, зависимость от группы - самостоятельность, низкий самоконтроль - высокий самоконтроль, расслабленность - эмоциональная напряженность

#### Назначение теста

Оценка индивидуально-психологических особенностей личности. Данный вариант опросника *Кеттелла* (форма С) состоит из 105 вопросов

(форма С) на каждой из которых предлагается три варианта ответов (а, b, с). Испытуемый выбирает и фиксирует его в бланке ответов.

Обработка результатов производится автоматически. Результаты применения данной методики позволяют определить психологическое своеобразие основных подструктур темперамента и характера. Причем каждый фактор содержит не только качественную и количественную оценку внутренней природы человека, но и включает в себя ее характеристику со стороны межличностных отношений. Кроме того, отдельные факторы можно объединить в блоки по трем направлениям:

Интеллектуальный блок: факторы: В - общий уровень интеллекта; М - уровень развития воображения; Q1 - восприимчивость к новому - радикализм.

Эмоционально-волевой блок: факторы: С - эмоциональная устойчивость; О - степень тревожности; Q3 - наличие внутренних напряжений; Q4 - уровень развития самоконтроля; G - степень социальной нормированности и организованности.

Коммуникативный блок: факторы: А - открытость, замкнутость; Н - смелость; L - отношение к людям; Е - степень доминирования/подчиненности; Q 2 - зависимость от группы; N - динамичность.

### **Инструкция к тесту**

Вам предлагается ряд вопросов, которые помогут определить некоторые свойства Вашей личности. Здесь не может быть ответов «правильных» или «ошибочных». Люди различны, и каждый может высказать свое мнение.

Отвечая на каждый вопрос, Вы должны выбрать один из трех предлагаемых ответов – тот, который в наибольшей степени соответствует Вашим взглядам, Вашему мнению о себе.

Если Вам что-нибудь не ясно, спросите экспериментатора. Отвечая на вопросы, все время помните:

1. Не нужно тратить много времени на обдумывание ответов. Давайте тот ответ, который первым придет Вам в голову. Конечно, вопросы часто будут сформулированы не так подробно, как Вам хотелось бы. В таком случае старайтесь представить себе «среднюю», наиболее частую ситуацию, которая соответствует смыслу вопроса и, исходя из этого, выбирайте ответ. Отвечать надо как можно точнее, но не слишком медленно.

2. Старайтесь не прибегать к промежуточным, неопределенным ответам (типа «не знаю», «нечто среднее» и т. п.) слишком часто.

3. Обязательно отвечайте на все вопросы подряд, ничего не пропуская. Возможно, некоторые вопросы покажутся Вам не очень точно сформулированными, но и тогда постарайтесь найти наиболее точный ответ. Некоторые вопросы могут показаться Вам личными, но Вы можете

быть уверены в том, что ответы не будут разглашены. Ответы могут быть расшифрованы только с помощью специального «ключа», который находится у экспериментатора. Причем ответы на каждый отдельный вопрос вообще не будут рассматриваться. Нас интересуют только обобщенные показатели

Не старайтесь произвести хорошее впечатление своими ответами, они должны соответствовать действительности. В этом случае Вы сможете лучше узнать себя и очень поможете нам в нашей работе. Заранее благодарим Вас за помощь в отработке методики.

## **Занятие № 2. Психологическое тестирование**

*Цель:* составление психологического портрета выпускника

*Оборудование:* ноутбуки

*Конспект занятия:* Проведение тестирования с использованием компьютерных технологий по определению психологического портрета выпускника. Для исследования уровня эмпатии выбрана методика И.М. Юсупова.

### **Диагностика уровня поликоммуникативной эмпатии (И.М.Юсупов)**

**Шкалы:** эмпатия к родителям, животным, пожилым людям, детям, героям художественных произведений, знакомым и незнакомым людям

#### **Назначение теста**

Опросник содержит 6 диагностических шкал эмпатии, выражающих отношение к родителям, животным, пожилым людям, детям, героям художественных произведений, знакомым и незнакомым людям.

В опроснике 36 утверждений, по каждому из которых испытуемый должен оценить, в какой мере он с ним согласен или не согласен, используя 6 вариантов ответов:

- «не знаю» (0);
- «никогда или нет» (1);
- «иногда» (2);
- «часто» (3);
- «почти всегда» (4);
- «всегда или да» (5).

Каждому варианту ответа соответствует числовое значение (указано в скобках): 0, 1, 2, 3, 4, 5.

#### **Инструкция к тесту**

Предлагаем оценить несколько утверждений. Ваши ответы не будут оцениваться как хорошие или плохие, поэтому просим проявить откровенность. Над утверждениями не следует долго раздумывать. Достоверные ответы те, которые первыми пришли в голову. Прочитав в опроснике утверждение, в соответствии с его номером отметьте в ответном листе ваше мнение под одной из шести градаций: «не знаю», «никогда или

нет», «иногда», «часто», «почти всегда», «всегда или да». Ни одно из утверждений пропускать нельзя.

Если в процессе работы у испытуемого возникнут вопросы, то экспериментатор должен дать разъяснения так, чтобы испытуемый не оказался сориентированным на тот или иной ответ.

### **Тестовый материал**

1. Мне больше нравятся книги о путешествиях, чем книги из серии «Жизнь замечательных людей».
2. Взрослых детей раздражает забота родителей.
3. Мне нравится размышлять о причинах успехов и неудач других людей.
4. Среди всех музыкальных телепередач предпочитаю «Современные ритмы».
5. Чрезмерную раздражительность и несправедливые упреки больного надо терпеть, даже если они продолжаются годами.
6. Больному человеку можно помочь даже словом.
7. Посторонним людям не следует вмешиваться в конфликт между двумя людьми.
8. Старые люди, как правило, обижаются без причин.
9. Когда в детстве я слушал грустную историю, на мои глаза сами по себе наворачивались слезы.
10. Раздраженное состояние моих родителей влияет на мое настроение.
11. Я равнодушен к критике в мой адрес.
12. Мне больше нравится рассматривать портреты, чем картины с пейзажами.
13. Я всегда прощал все родителям, даже если они были не правы.
14. Если лошадь плохо тянет, ее нужно хлестать.
15. Когда я читаю о драматических событиях в жизни людей, то чувствую, словно это происходит со мной.
16. Родители относятся к своим детям справедливо.
17. Видя ссорящихся подростков или взрослых, я вмешиваюсь.
18. Я не обращаю внимания на плохое настроение своих родителей.
19. Я подолгу наблюдаю за поведением животных, откладывая другие дела.
20. Фильмы и книги могут вызвать слезы только у несерьезных людей.
21. Мне нравится наблюдать за выражением лиц и поведением незнакомых людей.
22. В детстве я приводил домой бездомных кошек и собак.
23. Все люди необоснованно озлоблены.

24. Глядя на постороннего человека, мне хочется угадать, как сложится его жизнь.
25. В детстве младшие по возрасту ходили за мной по пятам.
26. При виде покалеченного животного я стараюсь ему чем-то помочь.
27. Человеку станет легче, если внимательно выслушать его жалобы.
28. Увидев уличное происшествие, я стараюсь не попадать в число свидетелей.
29. Младшим нравится, когда я предлагаю им свою идею, дело или развлечение.
30. Люди преувеличивают способность животных чувствовать настроение своего хозяина.
31. Из затруднительной конфликтной ситуации человек должен выходить самостоятельно.
32. Если ребенок плачет, на то есть свои причины.
33. Молодежь должна всегда удовлетворять любые просьбы и чудачества стариков.
34. Мне хотелось разобраться, почему некоторые мои одноклассники иногда были задумчивы.
35. Беспризорных домашних животных следует отлавливать и уничтожать.
36. Если мои друзья начинают обсуждать со мной свои личные проблемы, я стараюсь перевести разговор на другую тему.

#### **Обработка результатов теста**

Следует начинать с определения достоверности данных. Для этого необходимо подсчитать, сколько ответов определенного типа дано на указанные номера утверждения опросника:

- «не знаю»: 2, 4, 16, 18, 33;
- «всегда или да»: 2, 7, 11, 13, 16, 18, 23.

Кроме того, следует выявить:

- сколько раз ответ типа «всегда» или «да» получен на оба утверждения в следующих парах: 7 и 17, 10 и 18, 17 и 31, 22 и 35, 34 и 36;
- сколько раз ответ типа «всегда» или «да» получен для одного из утверждений, а ответ типа «никогда» или «нет» для другого в следующих парах: 3 и 36, 1 и 3, 17 и 28.

После этого суммируются результаты отдельных подсчетов. Если общая сумма 5 или более, то результат исследования недостоверен; при сумме, равной 4, результат сомнителен; если же сумма не более 3, результат исследования может быть признан достоверным.

При недостоверных и сомнительных результатах целесообразно, если это возможно, выяснить причины отношения испытуемого к исследованию. Следует иметь в виду, что помимо нежелания

обследоваться или стремления преднамеренно давать противоречивые, неискренние ответы, недостоверные результаты могут быть обусловлены, например, нарушением некоторых психических функций, их развития, а также социальным инфантилизмом.

При достоверных результатах исследования дальнейшая обработка данных направлена на получение количественных показателей эмпатии и ее уровня. Единая метрическая униполярная шкала интервалов позволяет, пользуясь ключом-дешифратором, получить характеристику эмпатии на основании данных, которые представляют все диагностические шкалы и дают характеристику отдельных составляющих эмпатии.

#### Ключ к тесту

Шкала		Номер утверждения
Номер	Проявление эмпатии к	
I	Родителям	10, 13, 16
II	Животным	19, 22, 26
III	Пожилым людям	2, 5, 8
IV	Детям	25, 29, 32
V	Героям художественных произведений	9, 12, 15
VI	Незнакомым или малознакомым людям	21, 24, 27

С помощью таблицы на основании полученных балльных оценок диагностируется уровень эмпатии по каждой из составляющих и в целом.

Уровень	Количество баллов	
	по шкалам	в целом
Очень высокий	15	82-90
Высокий	13-14	63-81
Средний	5-12	37-62
Низкий	2-4	12-36
Очень низкий	0-1	5-11

Соотнесите результат со шкалой развитости эмпатийных тенденций.

#### Уровневые характеристики эмпатии

*82 до 90 баллов* – это **очень высокий уровень эмпатийности**. У вас болезненно развито сопереживание. В общении вы, как барометр, тонко реагируете на настроение собеседника, еще не успевшего сказать ни слова. Вам трудно от того, что окружающие используют вас в качестве громоотвода, обрушивая на вас свое эмоциональное состояние. Вы плохо чувствуете себя в присутствии «тяжелых» людей. Взрослые и дети охотно доверяют вам свои тайны и идут за советом. Нередко испытываете

комплекс вины, опасаясь причинить людям хлопоты; не только словом, но даже взглядом боитесь задеть их. Беспокойство за родных и близких не покидает вас. В то же время вы сами очень ранимы. Можете страдать при виде покалеченного животного или не находить себе места от случайного холодного приветствия вашего шефа. Ваша впечатлительность порой долго не дает заснуть. Будучи в расстроенных чувствах, вы нуждаетесь в эмоциональной поддержке со стороны. При таком отношении к жизни вы близки к невротическим срывам. Позаботьтесь о своем психическом здоровье.

*63 до 81 балла* – **высокая эмпатийность**. Вы чувствительны к нуждам и проблемам окружающих, великодушны, склонны многое им прощать. С неподдельным интересом относитесь к людям. Вам нравится «читать» их лица и «заглядывать» в их будущее. Вы эмоционально отзывчивы, общительны, быстро устанавливаете контакты и находите общий язык. Должно быть, и дети тянутся к вам. Окружающие ценят вас за душевность. Вы стараетесь не допускать конфликты и находить компромиссные решения. Хорошо переносите критику в свой адрес. В оценке событий больше доверяете своим чувствам и интуиции, чем аналитическим выводам. Предпочитаете работать с людьми, нежели в одиночку. Постоянно нуждаетесь в социальном одобрении своих действий. При всех перечисленных качествах вы не всегда аккуратны в точной и кропотливой работе. Не стоит особого труда вывести вас из равновесия.

*37 до 62 баллов* – **нормальный уровень эмпатийности**, присущий подавляющему большинству людей. Окружающие не могут назвать вас «толстокожим», но в то же время вы не относитесь к числу особо чувствительных лиц. В межличностных отношениях более склонны судить о других по их поступкам, чем доверять своим личным впечатлениям. Вам не чужды эмоциональные проявления, но чаще вы держите их под самоконтролем. В общении внимательны, стараетесь понять больше, чем сказано словами, но при излишнем излиянии чувств собеседника теряете терпение. Предпочитаете деликатно не высказывать свою точку зрения, не будучи уверенным, что она будет принята. При чтении художественных произведений и просмотре фильмов чаще следите за действием, чем за переживаниями героев. Затрудняетесь прогнозировать развитие отношений между людьми, поэтому их поступки порой оказываются для вас неожиданными. Вы не отличаетесь раскованностью чувств, и это мешает вашему полноценному восприятию людей.

*12-36 баллов* – **низкий уровень эмпатийности**. Вы испытываете затруднения в установлении контактов с людьми, неуютно чувствуете себя в шумной компании. Эмоциональные проявления в поступках окружающих подчас кажутся вам непонятными и лишены смысла. Отдаете предпочтение уединенным занятиям конкретным делом, а не работе с людьми. Вы сторонник точных формулировок и рациональных

решений. Вероятно, у вас мало друзей, а тех, кто есть, вы цените больше за деловые качества и ясный ум, чем за чуткость и отзывчивость. Люди платят вам тем же: случаются моменты, когда вы чувствуете свою отчужденность; окружающие не слишком жалуют вас своим вниманием. Но это исправимо, если вы раскроете свой панцирь и станете пристальнее всматриваться в поведение своих близких и принимать их потребности как свои.

*11 баллов и менее – очень низкий уровень эмпатийности.* Эмпатийные тенденции личности не развиты. Затрудняетесь первым начать разговор, держитесь особняком среди сослуживцев. Особенно трудны для вас контакты с детьми и лицами, которые намного старше вас. В межличностных отношениях нередко оказываетесь в неуклюжем положении. Во многом не находите взаимопонимания с окружающими. Любите острые ощущения, спортивные состязания предпочитаете искусству. В деятельности слишком центрированы на себе. Вы можете быть очень продуктивны в индивидуальной работе, во взаимодействии же с другими не всегда выглядите в лучшем свете. С иронией относитесь к сентиментальным проявлениям. Болезненно переносите критику в свой адрес, хотя можете на нее бурно не реагировать. Вам необходима гимнастика чувств.

## **МОДУЛЬ 2. ТЕХНОЛОГИИ ПРОЦЕССА ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКА**

*Цель освоения модуля* – проведение обучения выпускников правилам составления резюме, подготовке и участию в собеседовании.

### **Учебно-тематический план модуля**

№ п/п	Наименование темы	Форма занятий	Кол-во часов
<i>Модуль 2. Технологии процесса трудоустройства выпускника</i>			
3.	Выбор профиля специализации	<i>Лекция.</i> Приказ Министерства здравоохранения РФ от 10 февраля 2016 г. № 83н «Об утверждении Квалификационных требований к медицинским и фармацевтическим работникам со средним медицинским и фармацевтическим образованием» Приказ МЗ РФ №п 186 5 июня 1998 г. «О повышении квалификации специалистов со средним медицинским и фармацевтическим образованием». Рабочие места выпускников по	2

		специальностям «Лечебное дело», «Сестринское дело», «Акушерское дело». Перечень специализаций, которые может получить выпускник ОГБОУ СПО УМК.	
4.	Создание резюме	<i>Практическое занятие.</i> Правила написания резюме. Структура резюме: - основные личные данные; - цель; - опыт работы; - образование; - дополнительная информация. Формирование умения создания резюме.	2
5.	Подготовка к собеседованию с работодателем	<i>Практическое занятие.</i> «Предварительная разведка». Подготовка необходимых для собеседования документов. Как одеться на собеседование? Как правильно сесть? Поза. Зрительный контакт. Жестикуляция. Паузы. Мимика. Как отвечать на вопросы? Подготовка ответов на наиболее часто задаваемые вопросы.	2
		<i>Всего</i>	6

### Занятие № 3. Выбор профиля специализации

*Цели:*

1. Знакомство с нормативно-правовыми актами.
2. Знакомство с возможными местами трудоустройства выпускников по специальностям «Лечебное дело», «Сестринское дело», «Акушерское дело» и вакантными должностями в ЛПО г. Ульяновска и области.
3. Знакомство с перечнем специализаций, которые может получить выпускник по специальностям подготовки на базе Ресурсного центра ОГБПОУ УМК.

*Конспект занятия:*

Дорогие выпускники!

Сегодня вы стоите на пороге взрослой жизни. Скоро в ваших руках будет документ, которого вы ждали четыре года. Но что с ним делать? Куда идти? Где найти деятельность по душе? Как не ошибиться в огромном выборе, который предоставляет медицинское образование? Эти вопросы задает себе каждый из вас.

Наше занятие поможет вам не потеряться в этом большом мире и еще в стенах родного колледжа определиться с выбором будущего места работы.

В соответствии с приказом Приказ Министерства здравоохранения РФ от 10 февраля 2016 г. № 83н «Об утверждении Квалификационных требований к медицинским и фармацевтическим работникам со средним медицинским и фармацевтическим образованием».

Фельдшер имеет право работать на следующих должностях:

№ п/п	Должность	Специальность по сертификату	Направления специализации/усовершенствования	Место работы
1.	Фельдшер (скорая медицинская помощь)	«Скорая и неотложная помощь»	«Скорая и неотложная помощь» - 216 часов	Станция/подстанция скорой медицинской и неотложной помощи. Отделения неотложной помощи при городских поликлиниках
2.	Фельдшер-водитель скорой помощи	«Скорая помощь» Право на управление автомобилем категории «В», стаж работы водителем автомобиля не менее трех лет	«Скорая и неотложная помощь»	Станция/подстанция скорой медицинской и неотложной помощи. Отделения неотложной помощи при городских поликлиниках
3.	Фельдшер здравпункта промышленного предприятия	«Лечебное дело»	«Охрана здоровья работников промышленных предприятий»	Здравпункт завода, фабрики.
4.	Фельдшер здравпункта образовательного учреждения	«Лечебное дело»	«Охрана здоровья детей и подростков»	Здравпункт школы, школы-интерната, здравпунктов при ССУЗах,

				подростковые кабинеты взрослых поликлиник.
5.	Фельдшер ФАПа	«Лечебное дело»	«Охрана здоровья сельского населения»	Фельдшерско- акушерский пункт в сельской местности, участковая больница, врачебная амбулатория
6.	Фельдшер общей практики	«Лечебное дело»	«Медицина общей практики»	Отделение врача общей практики

Специальность «Лечебное дело» уникальна тем, что выпускник может пройти дополнительное обучение по специализациям специальности «Сестринское дело» и работать на должностях медицинских сестер в лечебно-профилактических организациях, частных клиниках, заниматься самостоятельной деятельностью, по направлениям: медицинский массаж; сестринская косметология; лечебная физкультура; диетология и др.

Желаем вам удачи в выборе места работы! Быть активным и ответственным! Идти в ногу со временем! За дополнительными консультациями обращаться к преподавателям «Школы выпускника».

#### **Занятие № 4. Создание резюме**

*Цель:* научить студентов грамотно составлять резюме.

*Конспект занятия:*

Резюме – краткое изложение информации о тех знаниях, умениях и навыках, которыми обладает соискатель. Для работодателя резюме – первое знакомство с претендентом, возможность провести оценку его пригодности, а также информация для подготовки к собеседованию с соискателем.<sup>1</sup>

Для соискателя – способ с лучшей стороны представить свои личные и профессиональные качества и получить приглашение на собеседование. Единого стандарта написания резюме не существует.

<sup>1</sup> Современная организация системы содействия трудоустройству выпускников учреждений СПО: материалы региональной научно-практической конференции. 15 марта 2013 г. / науч. Ред. О. Н. Арефьев. – заречный: УРТК НИЯУ МИФИ, 2013. – 84 с.

Главные критерии эффективного резюме:

1. Краткость – в идеальном варианте все должно поместиться на одной странице.

2. Структурированность – соответствие определенной форме, наглядность, возможность быстро найти нужный пункт, единый стиль изложения и оформления во всех разделах, отсутствие повторяющейся информации.

3. Правдивость – описывая свой опыт и навыки, будьте честны и объективны.

4. Грамотность – попросите перепроверить резюме для того, чтобы не оказаться неграмотным соискателем, незаинтересованным в получении работы. Опечатки, пунктуационные и грамматические ошибки недопустимы.

5. Аккуратность – лучше выбрать классический деловой стиль. Резюме лучше оформить на компьютере, шрифтом Arial или Times New Roman, размер не меньше 12, поля стандартные, 1,5 расстояния между строк, выделенные заголовки.<sup>2</sup>

Почти каждый выпускник, при поиске первого места работы, задает себе вопрос, зачем мне писать резюме? Ведь у меня нет опыта работы, мне нечего написать. Но это неверно.

Однако, резюме не отображение вашего прошлого опыта, а документ, который постоянно обновляется и демонстрирует перечень ваших целей и результатов по мере их изменения и развития. Начиная с учебы или первого места работы, ваше резюме будет улучшаться, туда будут добавлены новые факты, которые поднимут ваш уровень как будущего работника.<sup>3</sup>

Если Вы учились в специализированной школе, обязательно напишите об этом в резюме. Если у Вас были серьезные результаты в спорте или имеете те или иные навыки, полученные при посещении кружков, также сделайте отметку в своем резюме.

Используйте конкретные факты или достижения (победитель или призер школьной олимпиады, спортивных соревнований и т.д.), которые продемонстрируют полученные Вами навыки или Ваш потенциал, как будущего работника.

Чаще всего, первое место работы может быть с неполной или временной занятостью. Многие специалисты, работающие временно, кажутся работодателям малоопытными и не имеющими достаточной

---

<sup>2</sup> Правила составления резюме [Электронный ресурс] | Российский гуманитарный государственный университет <http://job.rsuh.ru/article.html?id=41530>

<sup>3</sup> Там же.

квалификации исполнителями. Работодатель о Вас просто ничего не знает. Но если Вы сможете правильно подготовить резюме, Ваш работодатель получит больше информации о Вас, и Вы сможете получить работу раньше других претендентов, которые не предоставляли резюме.

Возможно, Вас пока не берут на высокооплачиваемые должности из-за отсутствия опыта, но работа с низкой оплатой может оказать Вам в дальнейшем большую помощь, поэтому не пренебрегайте такой работой.

В резюме нужно отмечать только значимые, с вашей точки зрения, факты трудовой деятельности и поэтому оно не должно быть большим, не более одной страницы.

Вот основные пункты, которые должны быть в резюме:

1. *Контактная информация.* Ваше имя, Ваша контактная информация (включая адрес корректный электронной почты).

2. *Сведения об образовании.* Образование необходимо указывать в обратной последовательности. Начинайте с самого последнего места учебы, указывая название образовательной организации, время учебы, полученную специальность и квалификацию.

3. *Опыт работы.* Места работы должны быть написаны в обратном хронологическом порядке, начиная с последнего места работы и должности.

4. *Мероприятия.* Нужно отметить и студенческие мероприятия, в которых Вы принимали участие. Укажите так же места прохождения производственной практики.

5. *Работа волонтером (добровольцем).* Если вы принимали участие в проведении благотворительных мероприятий или были добровольцем какой-либо организации в школе, колледже или ВУЗе, расскажите об этом. Это продемонстрирует Вашу инициативность.

6. *Достижения в учебе.* Здесь необходимо отметить Ваше участие в олимпиадах и конференциях, занятые места.

7. *Навыки.* В этом разделе нужно отметить, какими способностями Вы владеете. Например, компьютерная грамотность, знание иностранных языков, умение грамотно и красиво говорить и т.п.

В качестве примера, мы приведем список навыков, которые могут помочь вам составить свой список.<sup>4</sup>

Вы можете выбрать из следующего списка навык, который, как вы считаете относится к Вашему опыту: обучение навыкам публичных выступлений;

- компьютерные знания;
- умение красиво писать;

---

<sup>4</sup> Пиз Аллан. Язык телодвижений: как читать мысли по жестам / Алан Пиз. – М. 2005. -129 с. С. 35

- стремление к определенной цели;
- творчество;
- способность работать в составе команды;
- принятие решений;
- лидерские качества;
- способность к решению проблем;
- исследовательские навыки;
- умение анализировать информацию;
- возможность видеть множество решений проблемы;
- организационные навыки;
- внимание к деталям;
- инициатива;
- способность видеть «общую картину» в отношении целей;
- управление своим временем;
- способность к быстрому обучению;
- возможность выйти за «узкие рамки»;
- оценка различных культур;
- наблюдательные навыки;
- иностранный язык;
- гибкость – можете легко адаптироваться к изменениям.

*Рефлексия и обсуждение в группе:*

1. Что нового вы сегодня узнали о составлении резюме?
2. Был ли опыт составления резюме в вашей жизни?
3. Где можно применить полученные знания?

*Домашнее задание:*

Составьте свое резюме для будущего трудоустройства, используя полученные знания.

### **Занятие 5. Подготовка к собеседованию с работодателем**

*Цель:* научить студентов грамотно проходить собеседование с работодателем.

*Конспект занятия:*

Собеседование с работодателем – это самый важный и ответственный момент в поиске работы. Это не самая приятная и не самая легкая процедура. Работодатель на собеседовании будет оценивать Вас, определить, подходите ли Вы для данной работы, а Вы будете доказывать, что владеете необходимыми ему качествами больше, чем другие. Такая ситуация вызывает беспокойство и создает нервное напряжение в ходе его проведения.

Тем не менее, собеседование – это лучший способ продемонстрировать работодателю свои лучшие качества. Следует отметить, что большинство работодателей проводят собеседования по

одной схеме, поэтому его возможно заранее спланировать, а для этого необходимо хорошо подготовиться.<sup>5</sup>

#### *Подготовка к собеседованию*

Собираясь на собеседование, желательно собрать как можно больше информации о предприятии или организации, куда Вы собираетесь трудоустроиться. Информация нужна для того, чтобы Вы могли ответить на часто задаваемые при собеседовании вопросы: «Что вы знаете о нашем предприятии?» или «Что вы знаете о той работе, которую хотите получить?»

Поэтому Вам нужно знать:

- Как долго работает предприятие, как оно развивалось, какую продукцию выпускает или какие услуги оказывает;
- каковы успехи предприятия, насколько оно стабильно, каковы его перспективы;
- какие технологии и оборудование на нем используются;
- что представляет собой работа, на которую вы претендуете.

На собеседование нельзя опаздывать, поэтому узнайте, где находится предприятие, как туда проехать, сколько времени уйдет на дорогу. Неплохо заранее сходить туда, чтобы поговорить с его работниками и взглянуть на будущее место работы.

На собеседовании желательно иметь при себе:

- копии всех документов (дипломов, свидетельств, справок и т.п.), подтверждающих вашу квалификацию;
- резюме, рекомендательные письма, отзывы, визитные карточки;
- авторучку, блокнот, чистую бумагу.

Копии документов уложите в хорошую папку, напишите на ней свое имя, телефон, адрес, поскольку Вам, возможно, придется ее оставить для ознакомления.<sup>6</sup>

#### *Как одеться на собеседование?*

Перед собеседованием необходимо тщательно продумать, как Вы будете выглядеть, во что будете одеты. Кроме того, нужно обратить внимание на манеру держаться. Именно из этих моментов будет складываться первое впечатление о Вас.

Вот некоторые советы, которых желательно придерживаться:

---

<sup>5</sup> Овчаров А.А. Социально-психологические основы управления: Пособие для менеджеров / А. А. Овчаров. – Житомир, 1992.

<sup>6</sup> Нереклексивное слушание [Электронный ресурс] | Институт психотерапии и клинической психологии  
Режим доступа: <http://www.psyinst.ru/library.php?part=article&id=1887>

Стиль одежды лучше выбрать консервативно-деловой, особенно это важно, если Вы трудоустраиваетесь в официальное учреждение (банк, солидную фирму).

1) Важно, чтобы ваш стиль соответствовал стилю, принятому в этой организации. Но даже если там принят свободный стиль одежды, на собеседование все равно лучше одеться официально. Женщинам подойдет строгий костюм или консервативное платье. Не нужно использовать излишние украшения, яркие цвета и резкие запахи духов.

2) В цвете одежды лучше предпочесть серый, темно-синий, коричневый, они вызывают чувство доверия к собеседнику. Обувь также лучше выбрать темных оттенков.<sup>7</sup>

#### *Приход на собеседование*

На собеседование желательно прийти заранее, но не стоит пытаться пройти его досрочно. Можно просто побыть в офисе, посмотреть, что в нем делается и постараться адаптироваться к ситуации.

#### *Как правильно сесть?*

Если стул, который Вам предложили, стоит неудобно для Вас, Вы можете его переставить, так, как удобнее будет общаться. Тем более, что таким образом Вы можете произвести впечатление инициативного, уверенного в себе человека. Не следует садиться на край стула – это может быть воспринято как нерешительность.

#### *Поза*

Ваша поза при собеседовании также создает о вас определенное впечатление. Значит, она должна быть открытой. Руки не желательно скрещивать и соединять «в замок», они должны свободно лежать на коленях или на столе. Если вы пришли на собеседование с папкой или сумкой, не следует держать их на коленях, лучше положите их в сторону (однако, не на стол вашего собеседника!), полностью освободив руки. Лучше, когда руки расположены асимметрично.

Ноги не рекомендуется скрещивать или прятать под стулом. Желательно принимать позу как у Вашего собеседника («отзеркаливание» располагает человека к Вам).

К собеседнику нужно поворачиваться всем туловищем, но не желательно сидеть прямо напротив него «глаза в глаза».<sup>8</sup>

#### *Зрительный контакт*

---

<sup>7</sup> Как пройти собеседование [Электронный ресурс] | HR- Portal Сообщение HR – Менеджеров. Режим доступа: <http://www.hr-portal.ru/article/kak-proiti-sobesedovanie>

<sup>8</sup> Нереплексивное слушание [Электронный ресурс] | Институт психотерапии и клинической психологии. Режим доступа: <http://www.psyinst.ru/library.php?part=article&id=1887>

В ходе беседы нужно смотреть собеседнику в лицо, но соблюдая меру, не «сверлить» его глазами. Ваш взгляд – это важный источник информации о Вас, и поэтому, часто отводя глаза в сторону, вы лишаете собеседника возможности лучше понять вас, а себя лишаете возможности лучше понять вопрос.<sup>9</sup>

#### *Жестикуляция*

Жестикулировать нужно умеренно и правильно, так как жестикуляция придает Вашей речи убедительность. Жестикуляция напрямую связана со зрительным контактом: тот, кто не смотрит на собеседника, обычно не делает никаких полезных жестов. Вместо них часто наблюдаются так называемые «сорные» движения (например, человек крутит в руках авторучку, тербит что-нибудь и т.п.). «Сорные» движения обычно неосознанно воспринимаются как признак волнения и неуверенности.

#### *Паузы*

Паузы в разговоре помогут вам говорить убедительно. Например, высказав одну мысль, остановитесь и внимательно смотрите на собеседника, как бы ожидая от него ответа. Во время паузы Вы сможете увидеть реакцию на Ваши слова и учесть ее при дальнейшей беседе.

Если Вы молчите и смотрите в сторону, Ваш собеседник может подумать, что Вам нечего больше сказать.

Нужно уметь выдерживать паузы собеседника, которые могут возникнуть после Вашего ответа на вопрос. Если вы не сможете выдержать паузу и попытаетесь что-то добавить к своему ответу, это может произвести негативное впечатление. Поэтому нужно стараться спокойно выдерживать такие паузы, демонстрируя своим видом внимание и готовность к продолжению беседы.

#### *Мимика*

Желательно улыбаться на собеседовании, так как это производит впечатление благополучного и уверенного в себе человека. Если Ваше лицо напряжено и серьезно, это может произвести впечатление скучного и настороженного человека.

Однако, не нужно постоянно улыбаться, Вас могут посчитать человеком легкомысленным. Улыбаться можно в паузах после Ваших ответов.<sup>10</sup>

#### *Как отвечать на вопросы?*

---

<sup>9</sup> Там же.

<sup>10</sup> Как пройти собеседование? [Электронный ресурс] medpred.ru Профессиональный портал специалистов фарминдустрии. Режим доступа: <http://medpred.ru/forum/index.php?topic=27.1500>

Вопрос, который Вам задают, нужно выслушать не перебивая. Вы должны продемонстрировать свое внимание и интерес к вопросу. Отвечать нужно только тогда, когда Вы поняли, о чем вас спрашивают. Если вопрос Вам не понятен, лучше уточнить, что имел в виду собеседник. Причем лучше всего сделать это в такой форме: «Правильно ли я вас понял, что вас интересует то-то и то-то?»

На вопрос желательно отвечать в течение 2-3 минут. Если вопрос большой и сложный, лучше кратко изложить основное и сказать, что вы готовы ответить на него более детально.

Не следует отклоняться от смысла вопроса. Даже если ваш ответ получается очень кратким, не старайтесь его развивать, т.к. вы рискуете уйти от темы и начать рассказывать то, что собеседнику неинтересно.

Наиболее часто работодателей интересуют следующие вопросы:

- Какова Ваша профессиональная подготовка?
- Где Вам ранее приходилось работать?
- Ваше семейное положение, условия проживания.
- Почему вы обратились об устройстве на работу именно в данную организацию?
- Что вы знаете об этой работе?
- Какого типа работу вы больше всего любите?
- Каково состояние вашего здоровья?
- Почему вы оставили свою прежнюю работу?
- Как бы вы могли охарактеризовать самого себя?
- Кто дал вам совет обратиться именно к нам?
- На какую зарплату вы рассчитываете?
- Каковы ваши интересы вне работы?
- Каковы ваши цели в жизни?
- Каковы ваши слабые стороны?
- Каковы ваши сильные стороны?<sup>11</sup>

Ответы на эти вопросы постарайтесь подготовить заранее.

*Рефлексия и обсуждение в группе:*

2. Что нового вы сегодня узнали о собеседовании с работодателем?
3. Был ли опыт собеседования в вашей жизни?
4. Где можно применить полученные знания?

### **МОДУЛЬ 3. РАЗВИТИЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ КАЧЕСТВ ВЫПУСКНИКА**

---

<sup>11</sup> Ильясов, Е.П. Проблема содействия трудоустройству выпускников // Аккредитация в образовании, электронный журнал. [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://www.akvobr.ru/problema\\_sodeistvia\\_trudoustroistvu\\_vypusnikov.html](http://www.akvobr.ru/problema_sodeistvia_trudoustroistvu_vypusnikov.html)

**Цель освоения модуля** – оказание помощи выпускникам в совершенствовании индивидуальных качеств необходимых для профессиональной деятельности медицинского работника.

### Учебно-тематический план модуля

№ п/п	Наименование темы	Форма занятий	Кол-во часов
<i>Модуль 3. Развитие индивидуальных качеств выпускника</i>			
6.	Тренинг «Развитие уверенности в себе»	<i>Тренинг</i> в соответствии с инструкцией.	2
7.	Как успешно пройти собеседование? Особенности невербального общения.	<i>Игра.</i> Невербальное общение. Зоны социального общения. Расположение собеседников за столом. Взгляды. Язык телодвижений.	1
8.	Тренинг «Развитие коммуникативных навыков»	Проведение тренинга в соответствии с инструкцией.	2
9.	Как успешно пройти собеседование? Техника нерефлексивного слушания.	<i>Упражнение</i> на технику рефлексивного слушания. Почему мы не слушаем собеседника? Нерефлексивное слушание. Уровни слушания. Элементы поведения, говорящие о внимании слушателя.	1
10.	Тренинг «Работа в команде»	<i>Тренинг</i> в соответствии с инструкцией.	2
11.	Ситуационно-ролевая игра «Интервью»	<i>Игра</i> в соответствии с инструкцией.	2
		<b><i>Всего</i></b>	<b>10 часов</b>

#### **Занятие № 6. Тренинг «Развитие уверенности в себе»**

*Цель:* развитие навыков уверенного поведения.

*Задачи:*

- 1) Создать благоприятный социальный психологический климат;

2) Отработать приёмы уверенного поведения и усилить чувство уверенности в себе;

3) Раскрыть внутренний потенциал;

4) Познать себя при помощи группы;

5) Получить позитивную обратную связь для повышения самооценки и актуализации личностных ресурсов.

*Формировать общие компетенции:*

ОК 5. Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности.

ОК 6. Работать в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями.

*Структура:*

*Вводная часть – 10 мин*

*Разминка – 15 мин*

*Упражнение 1 «Пожелания на тренинг» - 5 мин*

*Упражнение 2 «Заблудился в лесу» - 10 мин*

*Основная часть – 31 мин*

*Упражнение 3 «Базар» - 6 мин*

*Упражнение 4 «Уверен на все 100» - 15 мин*

*Упражнение 5 «Походка» - 10 мин*

*Заключительная часть – 34 мин*

*Упражнение 6 «Я в тебе уверен» - 7 мин*

*Упражнение 7 «... зато ты» - 17 мин*

*Упражнение 8 «Благодарю тебя» - 10 мин*

*Заключительный шеринг – 5 мин*

### **Ход тренинга**

#### *Вводная часть*

В начале, мне бы хотелось поприветствовать вас. Всем привет, я очень рада видеть каждого из вас! Сегодня тематический тренинг на уверенность в себе.

*Цель тренинга:* развитие навыков уверенного поведения.

А сейчас мне бы хотелось послушать с каким настроением, чувствами вы пришли и что ожидаете от сегодняшнего тренинга? Начну с себя, у меня сегодня прекрасное, творческое настроение и хотелось бы получить эффективных результатов.

#### *Информационный блок*

Уверенность в себе – это легко и просто. Уверенность – это спокойствие, расслабленность и сила. Как говорил В. Белинский «Всякое достоинство, всякая сила спокойны – именно потому, что уверены в себе». Уверенность – это то, что мы чувствуем. Мы порой забываем ощущение уверенности, потому что по жизни сталкиваемся с конфликтными людьми, трудными ситуациями, и некоторые из этих встреч остаются в памяти

надолго. Но это можно исправить, ведь именно для этого мы здесь собрались сегодня!

Перед уверенным человеком открываются двери и сердца, уверенный человек быстрее достигает целей, уверенный человек легче строит гармоничные отношения (дружеские, деловые, любовные, семейные). *«Спокойствие и расслабленность в любой ситуации – вот девиз тренинга».* Из чего же складывается образ уверенного в себе человека?

Поведение: выражение лица, взгляд, жесты, манера говорить, темп, ритм (умение жить в часто меняющемся ритме жизни), занимаемое пространство, походка, положение тела (поза).

Общение: не важно, что говорить, важно как! Как бы парадоксально не звучало! Это манера общения, достойное отношение к себе и другим. Умение держать себя на публике! И всегда, когда мы говорим об уверенности, на другой чаше весов лежит неуверенность.

Что же отличает уверенного человека от неуверенного? Уверенные в себе люди говорят громко, но не кричат, часто смотрят в глаза собеседнику, но не «сверлят» его глазами, всегда выдерживают паузу в разговоре, вообще умение держать паузы говорит об авторитетности, об уверенности, всегда выдерживают определённую дистанцию в разговоре, редко перебивают партнёров. Четко выражают свои мысли, не бояться выражения личного мнения, в то время как неуверенные стремятся избегать любых форм личного проявления. Демонстрации собственного мнения, достижений, желаний, потребностей либо крайне неприятна (вследствие страха, стыда, вины), либо невозможна (вследствие отсутствия соответствующих навыков). Уверенные в себе люди говорят открыто о своих чувствах, желаниях, претензиях, сопровождая кратким чётким обоснованием, часто используют местоимение «Я». От уверенных в себе людей редко можно услышать оскорбления, упрёки, обвинения.

Нельзя сказать, что эти способности формируются сами собой или что человек уже рождается уверенным в себе. Как и все социально-психологические качества личности, уверенность в себе формируются в ходе социализации. И в заключении хочется сказать словами Ричарда Баха «Скажите себе, что это у вас есть – и это у вас будет! Действуй так, как будто она ваша, и она будет ваша».

*Разминка*

*Упражнение 1 «Пожелания на тренинг»*

Время: 5 минут

Участники группы сидят в кругу. По часовой стрелке каждый говорит пожелание на предстоящий тренинг.

*Упражнение 2 «Заблудился в лесу»*

Время: 10 минут

Участники разбиваются по парам случайным образом (Атомы и молекулы). Участники пары сообщают друг другу свое кодовое слово, на которое он откликается так, чтобы другие не слышали. Затем все закрывают глаза и начинают перемешиваться, пока ведущий не скажет «стоп». После чего все одновременно начинают звать своего товарища кодовым словом, не открывая глаз. Задача участников найти друг друга на голос.

#### *Основная часть*

*Упражнение 3 «Базар»* Каждый участник может «продать» какое – то своё качество, разрекламировав его, так, чтобы другим захотелось его купить.

Рефлексия – 3 мин.

- Как вы сейчас себя чувствуете?

*Упражнение 4 «Уверен на все 100»*

Время: 15 минут

Материал: небольшие зеркала. Если нет, то участники приносят с собой пудру с зеркальцем.

Во время тренинга участники становятся в круг. Каждый участник говорит о себе присутствующим 3 качества, за которые его надо любить. Последнее качество (обязательно затронуть внешность) нужно сказать перед зеркалом.

*Упражнение 5 «Походка»* (коллективно)

Время: 5 минут

Сейчас мы с вами будем отрабатывать красивую походку. Каждый из вас попробует себя в роли модели. Вам нужно будет красиво, уверенно пройти по виртуальному подиуму, другие участники образуют коридорчик и поддерживают того участника, который на подиуме. Постарайтесь отслеживать свои чувства.

(Упражнение можно провести в холле).

Сначала ведущие показывают, чтоб раскрепостить участников.

*Рефлексия – кто хочет – 5 мин.*

- Какие чувства вы испытывали в ходе выполнения упражнения?

- Легко ли или сложно было выполнять данное упражнение?

*Заключительная часть*

*Упражнение 6 «Я в тебе уверен»* (в парах) – 1 мин. на объяснение, 1 мин. на выполнение.

Объединитесь в пары. Сядьте друг против друга. Посидите некоторое время молча, просто глядя в глаза. Это трудно, не совсем привычно, но вы ведь знакомы.

Теперь по очереди высказывайтесь, каждый раз начиная фразу следующими словами: «Я уверена, что ты...». Например: «Я уверена, что ты поможешь мне, если мне будет нужно», «Я уверена, что ты никогда не

скажешь обо мне плохо». Ещё раз подчеркну, что вы говорите одной фразой, передавая слово друг другу.

Рефлексия – 5 мин.

- Что вы чувствуете сейчас?

- Менялись ли ваши чувства на протяжении упражнения?

- Какой из этапов упражнения показался вам наиболее сложным?

*Упражнение 7 «... зато ты» (коллективно)*

Время: 15 минут

Оборудование: листы бумаги А4 по числу участников, столько же ручек, можно разноцветных.

Каждый из участников подписывает свой лист и пишет на нем один какой-то свой недостаток, затем передает свой лист другим участникам. Они пишут на его листе «... зато ты...» и далее какое-то положительное качество этого человека: все, что угодно (у тебя очень красивые глаза, ты лучше всех рассказываешь анекдоты).

В конце выполнения задания каждому участнику возвращается его лист.

Рефлексия – 2 мин

Что вы чувствуете, читая свои листы?

*Упражнение 8 «Благодарю тебя» (коллективно)*

Время: 10 минут

Все образуют круг. Начинает ведущий. Он протягивает руку и говорит стоящему справа участнику: «Спасибо, Настя, мне было приятно с тобой выполнять упражнения». Тот, чье имя было названо, обращается со словами благодарности к соседу: «спасибо, Катя, за оказанную поддержку», - и берёт соседа за руку, и так до завершения круга. В заключении все громко аплодируют друг другу и говорят: «Спа – си – бо! До сви – да – ния! До встре – чи!».

*Заключительный шеринг*

*Цели:* вспомнить основные темы и важные моменты прошедшего тренинга, подумать о значимости полученного материала; поговорить о перспективах на будущее; обсудить, как применить полученный на тренинге материал в реальных условиях.

Обсуждение проводится в свободном режиме.

Время проведения тренинга: 1 час 50 минут.

## **Занятие 7. Особенности невербального общения с работодателем**

*Цели:*

1. Познакомить с видами невербального общения.
2. Сформировать умение корректного конструктивного общения с работодателем.

*Оборудование:* иллюстрации, изображающие различные взгляды, позы, жесты.

### *Ход занятия:*

Практически каждый из нас с самого детства может разговаривать на двух языках, первый – осознается нами как речь, а второй означает наши скрытые побуждения и мотивы – язык тела, наши телодвижения, мимика, взгляд.

Невербальное общение – это язык поз и жестов, он включает в себя все формы самовыражения человека, которые невозможно выразить словами. Психологи считают, что невербальные сигналы являются условием эффективного общения. Они определили критерии важности невербальных сигналов в общении:

- почти 70% информации человек воспринимает именно, наблюдая за собеседником;
- невербальные сигналы помогают понять те чувства и мысли собеседника, которые являются истинными;
- формирование нашего отношения к собеседнику происходит во время первой встречи, первого впечатления, а оно, как раз является результатом влияния невербальных факторов – выражения лица, манеры держаться, походки, стиля одежды, взгляда и т.д.

Невербальные сигналы бессознательны и спонтанны, и всегда искренни, поэтому они являются наиболее ценными при общении.

Экспериментальные исследования подтверждают огромное значение невербальных сигналов в деловом общении. По этим данным словами мы передаем лишь 7% смысла, 38% принадлежат звукам и интонациям, а 55 % - позам и жестам.<sup>12</sup>

Начиная общение, необходимо определить его территорию – это то пространство, о котором человек говорит так, как будто оно является продолжением его тела. У каждого человека есть своя личная территория, которая ограничивает его владения – дом, собственная спальня, личный стул и определенное воздушное пространство вокруг тела.<sup>13</sup>

«Воздушное пространство вокруг человека делится специалистами по невербальному общению на четыре зоны:

1. *Интимную зону* (15 - 45 см) допускаются лишь близкие, хорошо знакомые люди. Для этой зоны характерны негромкий голос, прикосновения, доверительность (нарушение интимной зоны влечет за собой такие изменения, как учащение сердцебиения, кровь приливает к голове, увеличивается выброс в кровь адреналина).

---

<sup>12</sup> Правила составления резюме [Электронный ресурс] | Российский гуманитарный государственный университет <http://job.rsuh.ru/article.html?id=41530>

<sup>13</sup> Пиз Аллан. Язык телодвижений: как читать мысли по жестам / Алан Пиз. – М. 2005. -129 с.С. 16-17.

2. *Личная зона* (45 – 120 см) – беседа с друзьями, коллегами. Характерен лишь зрительный контакт.

3. *Социальная зона* (120 - 400 см) – официальные встречи в кабинетах, преподавательских, т.е. с теми, кого не очень хорошо знают.

4. *Публичная зона* (более 400 см) – общение в большой группе людей, в лекционной аудитории, на митинге и т.п.»<sup>14</sup>

Когда Вы приходите на собеседование к работодателю, нужно помнить, что именно в первые 90 секунд на 90% о Вас формируется мнение, и второй раз произвести впечатление на того же человека у Вас не получится. Поэтому беседовать с работодателем необходимо на расстоянии зоны социального общения и ни в коем случае не вторгаться в его интимную зону.

Зная зону социального общения собеседника, можно невербально продемонстрировать ему Вашу расположенность. Желательно стоять прямо, спокойно. Если Вы не знаете куда девать руки и ноги, то от Вас исходит ощущение неудобства и потери самоконтроля. Внутреннее достоинство личности показывает красивая выразительная осанка. О Вашей уверенности скажет прямая походка и собранность. Ваши движения и позы должны привлекать взгляд своим изяществом и простотой. Постарайтесь во время общения не покачиваться, не переминаться с ноги на ногу, не крутить в руках посторонних предметов, не чесывать нос и голову – это плохие привычки, которые могут произвести отрицательное впечатление на собеседника.

Желательно общаться имея открытую позу, т.е. не нужно скрещивать руки и ноги, стойте, слегка подавшись вперед (так Вы продемонстрируете интерес к собеседнику), смотрите на собеседника.

Если Вы у работодателя и Вам предлагают сесть, то Вы, должны сесть прямо, займите весь стул. Сидеть Вы должны в открытой позе, и у Вас на коленях не должно быть сумки (замаскированный барьер общения).

Правильное размещение участников беседы за столом является средством эффективного взаимодействия и показывает различные оттенки отношения работодателя к Вам. Некто «В» может занять четыре основные позиции по отношению к «А»: угловую, позицию сотрудничества, соревновательно-оборонительную и независимую.

Угловое расположение (Рис. 1.) чаще бывает характерно для людей, которые заняты дружеской, непринужденной беседой. Такая позиция способствует постоянному контакту глаз и предоставляет простор для жестикуляции и возможность для наблюдения за жестами собеседника. Угол стола служит частичным барьером в случае опасности или угрозы со

---

<sup>14</sup> Пиз Аллан. Язык телодвижений: как читать мысли по жестам / Алан Пиз. – М. 2005. -129 с. С. 17-18.

стороны собеседника: можно за него удалиться. При таком расположении отсутствует территориальное разделение стола.<sup>15</sup>

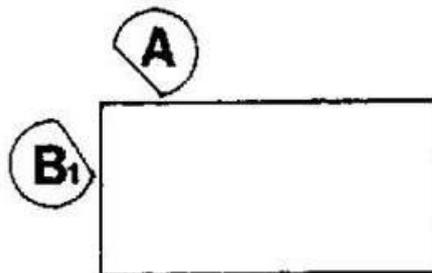


Рис. 1. - Угловое расположение собеседников

Позиция сотрудничества (делового взаимодействия) (Рис. 2.) – когда два человека работают в соавторстве над какой-нибудь проблемой или проектом, они обычно занимают это положение. Это одна из самых удачных стратегических позиций для предъявления, обсуждения и выработки общих решений. Секрет, однако, заключается в том, чтобы В деликатно использовал эту позицию, не создавая у А впечатления, что его территория была нарушена. Это очень благоприятное расположение также в том случае, когда нужно ввести третьего участника в переговоры.<sup>16</sup>

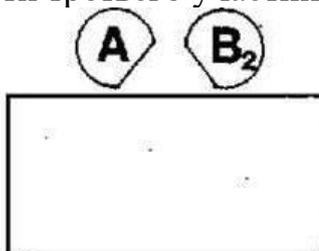


Рис. 2 - Позиция сотрудничества

Соревновательно-оборонительная позиция (Рис. 3.) – такое положение за столом друг напротив друга может вызвать оборонительное отношение и атмосферу соперничества. Скорее всего каждая сторона будет отстаивать свою точку зрения, потому что стол является барьером между ними. Обычно люди занимают это положение за столом если находятся в отношениях соперничества, или когда один из них делает другому выговор. Если встреча происходит в кабинете, то такое расположение свидетельствует об отношениях субординации.<sup>17</sup>

<sup>15</sup> Пиз Аллан. Язык телодвижений: как читать мысли по жестам / Алан Пиз. – М. 2005. -129 с. С. 111.

<sup>16</sup> Там же. С. 112.

<sup>17</sup> Пиз Аллан. Язык телодвижений: как читать мысли по жестам / Алан Пиз. – М. 2005. -129 с. С. 112.

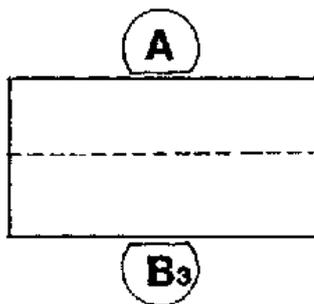


Рис. 3 - Соревновательно-оборонительная позиция

Именно такую позицию Вы чаще всего можно увидеть, в кабинете работодателя, поэтому должны учитывать, что люди, сидящие непосредственно, друг против друга, бессознательно делят стол на две равные части. Каждый из них понимает, что одна половина стола является его территорией, и ему не понравится, если собеседник посягнет на нее. Поэтому свои документы Вам лучше положить на среднюю линию стола, ближе к себе. Если работодателю будут интересны Ваши документы, он сам сможет их взять, и это будет являться хорошим знаком Вас.

Независимая позиция (B4) - такое положение занимают люди, не желающие взаимодействовать за столом друг с другом. Например, так могут сидеть посетители библиотеки, посторонние люди в парке на скамейке или в ресторане за столиком. Такое положение говорит об отсутствии заинтересованности, его даже можно рассматривать как враждебное со стороны человека, чьи территория была нарушена. Такого положения нужно стараться избегать если собеседникам нужно откровенно поговорить.<sup>18</sup>

Предположим, что Вы заняли свое положение относительно работодателя, положили на стол документы и посмотрели ему прямо в глаза, таким образом Вы установили связь с ним. Но появится ли доверие работодателя к Вам во время собеседования, будет зависеть от того, как долго Вы станете смотреть ему в глаза. Для установления хороших отношений с другим человеком, нужно смотреть на него 60 - 70% времени всего разговора.

Но важно не только в течение определенного времени смотреть на собеседника, но и то, куда Вы смотрите. Можно выделить три основных вида взглядов: деловой, социальный и интимный (Рис.4.).<sup>19</sup> Представьте себе, что в районе лба Вашего собеседника нарисован небольшой треугольник. Направив свой взгляд на этот треугольник, Вы создаете

<sup>18</sup> Ильясов. Е.П. Проблема содействия трудоустройству выпускников // Аккредитация в образовании, электронный журнал. [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://www.akvobr.ru/problema\\_sodeistvia\\_trudoustroistvu\\_vypusknikov.html](http://www.akvobr.ru/problema_sodeistvia_trudoustroistvu_vypusknikov.html)

<sup>19</sup> Пиз Аллан. Язык телодвижений: как читать мысли по жестам / Алан Пиз. – М. 2005. -129 с. С. 81-82.

серьезную, деловую атмосферу. Работодатель чувствует, что Вы настроены по-деловому. Если взгляд опускается ниже уровня глаз собеседника, создается атмосфера социального общения. Во время социального общения глаза тоже смотрят на символический треугольник на лице, в данном случае расположенный на линии глаз и области рта.

Что же касается интимного взгляда, то он проходит через линию глаз и опускается ниже подбородка на другие части тела собеседника. Разумеется, такой взгляд не следует применять во время собеседования.<sup>20</sup>



Рис.4 - Деловой (слева), социальный взгляд (в центре) и интимный взгляд (справа)

Ваш взгляд, направленный в лицо собеседника, должен быть доброжелательным, открытым, не смотрите исподлобья.

Во время беседы люди не могут оставаться неподвижными, но знаете ли Вы, какие движения совершаете во время разговора. Жесты, соединяясь с предложениями, говорят всю правду о настоящих чувствах человека или его отношении к тому или иному событию. Многие жесты приобретены нами в течение жизни. Большинство основных жестов одинаковы во всем мире. Когда люди счастливы – они улыбаются, когда они несчастны или раздражены чем-то – хмурятся.

Каждый жест подобен слову, а слово может иметь несколько различных значений. Полностью понять значение этого слова вы можете только тогда, когда вставите это слово в предложение вместе с другими словами. Жесты поступают в форме «предложений» и точно говорят о действительном состоянии, настроении и отношении человека. Человек внимательный может легко читать эти невербальные предложения и сравнивать их со словесными предложениями говорящего<sup>21</sup>

Совокупность жестов и соответствие между словами и телодвижениями важна для правильного понимания ситуации. Нужно

<sup>20</sup> Там же. С. 82.

<sup>21</sup> Пиз Аллан. Язык телодвижений: как читать мысли по жестам / Алан Пиз. – М. 2005. -129 с. С. 8.

учитывать контекст, в котором эти жесты появляются. Если в холодное время года Вы увидите на остановке человека, который сидит со скрещенными ногами и скрещенными на груди руками с опущенной вниз головой, то скорее всего, это будет означать, что он замерз, а совсем не его негативное отношение к чему-либо. Но если человек в точно таком же положении будет сидеть напротив Вас за столом переговоров о вакансии, то его жесты совершенно определенно следует понимать как имеющие негативное или оборонительное отношение в сложившейся ситуации.

Жесты могут быть описательные и психологические. Описательные жесты демонстрируют ход мыслей. Они встречаются чаще. Рассмотрим их с точки зрения работодателя.

Вы рассказываете о себе. Ваш собеседник слушает Вас. Обратите внимание, как он Вас слушает, где находятся руки:

- он заинтересован – ладонь руки касается щеки (рис. 5)<sup>22</sup>
- он заскучал – рука поддерживает голову (рис. 6).



Рис. 5 - Поза заинтересованного человека



Рис. 6 - Поза скучающего человека

– он оценивает услышанное, размышляет – положительная оценка демонстрируется сомкнутой ладонью, лежащей на щеке, указательный палец указывает вверх (рис. 5);

– - отрицательная (критическая оценка) – указательный палец располагается вертикально по щеке, а большой палец поддерживает подбородок (рис. 6);

<sup>22</sup> Пиз Аллан. Язык телодвижений: как читать мысли по жестам / Алан Пиз. – М. 2005. -129 с. С.47.

– он не доверяет, сомневается в услышанном – указательный палец касается носа, остальные прикрывают рот (рис. 6);



Рис. 6 - Поза критикующего человека

– он сосредоточился – захватил нос в щепоть чуть ниже переносицы в сочетании с закрытыми глазами;

– он хочет скрыть свои намерения – касается носа или потирает его;

– он принял негативное, отрицательное решение – сел в закрытую позу, откинулся назад или поглаживает шею, или потирает ухо (желание перебить), или потирает глаз (избегает смотреть на Вас), отводит взгляд;

– он принял положительное решение – занимает позу «готов» (рис. 7) или поднятая «пирамида»<sup>23</sup>



Рис. 7 - Сочетание двух жестов – оценки и принятия решения (слева) и сочетание трех жестов – оценки, принятия решения и скуки (справа)



Рис. 8 - Поза «пирамида»

<sup>23</sup> Пиз Аллан. Язык телодвижений: как читать мысли по жестам / Алан Пиз. – М. 2005. -129 с. С. 32-40.

Если Вы во время собеседования с работодателем наблюдаете серию жестов, указывающих на негативное отношение к Вам или передаваемой Вами информации, немедленно нужно менять ваше поведение или ваши ответы.

А теперь давайте закрепим те знания, которые Вы получили на этом занятии. Мы раздадим Вам иллюстрации, на которых изображены люди в различных позициях и с различными жестами. Определите, что выражает каждый из жестов.

*Контрольные вопросы:*

1. Какие зоны социального общения вы знаете? Какая зона используется в деловом общении?
2. Назовите основные положения людей за столом во время беседы.
3. Расскажите, каким может быть взгляд собеседника. Что он может означать?
4. Чем психологические жесты отличаются от описательных?
5. Какие жесты демонстрируют негативное к Вам отношение?

*Домашнее задание:*

1. До следующего занятия, наблюдая в общественных местах, как люди жестикулируют, понять эти жесты, не слыша того, о чем говорят.
2. Тренироваться в использовании делового взгляда и вырабатывать умение держаться от собеседника в зоне социального общения.

### **Занятие № 8. Развитие коммуникативных навыков**

*Цель:* развитие коммуникативных навыков.

*Задачи:*

1. отработка навыков установления контакта, отношения в различных ситуациях;
2. расширение возможностей использования навыков невербальной коммуникации;
3. овладение навыками эффективного слушания.

Численность групп: 10-15 человек.

*Формировать общие компетенции:*

ОК 5. Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности.

ОК 6. Работать в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями.

*Вводная часть*

Невербальное общение, более известное как язык поз и жестов, включает в себя все формы самовыражения человека, которые не опираются на слова.

Невербальное общение включает в себя пять подсистем:

1. Пространственная подсистема (межличностное пространство).
2. Взгляд.

3. Оптико-кинетическая подсистема, которая включает в себя:

- внешний вид собеседника,
- мимика (выражение лица),
- пантомимика (позы и жесты).

4. Паралингвистическая или околоречевая подсистема, включающая:

- вокальные качества голоса,
- его диапазон,
- тональность,
- тембр.

5. Экстралингвистическая или внеречевая подсистема, к которой относятся:

- темп речи,
- паузы,
- смех и т.д.

Мы будем осваивать три подсистемы, имеющие наибольшее значение, несущие максимум информации о собеседнике – взгляд, пространственную и оптико-кинетическую подсистемы.

*Разминка*

Могут быть выбраны различные методики тренингов. Мы приводим на Ваш выбор некоторые из них. (*Приложение 4*)

*Основная часть*

Могут быть выбраны различные методики тренингов. Мы приводим на Ваш выбор некоторые из них.

*Заключительный шеринг*

*Цели:* вспомнить основные темы и важные моменты прошедшего тренинга, подумать о значимости полученного материала; поговорить о перспективах на будущее; обсудить, как применить полученный на тренинге материал в реальных условиях.

Время: 10 минут

Обсуждение проводится в свободном режиме.

Время проведения тренинга: 2 часа.

### **Занятие 9. Техники нерефлексивного слушания**

*Цели:*

1. Познакомить с техниками нерефлексивного слушания;
2. Сформировать умение корректного конструктивного слушания работодателя.

*Ход занятия:*

Многие ли из нас умеют слушать? К сожалению, неумение слушать — это основная причина неэффективного общения, потому что именно оно чаще всего приводит к недоразумениям, ошибкам и проблемам. Иногда это может оказаться опасным и даже роковым. Почему так происходит?

1. Мы ошибочно считаем, что слушание – это просто молчание, когда кто-то говорит с нами. На самом деле слушание – активная, тяжелая работа, которая требует большого внимания.

2. Очень часто мы слишком заняты тем, что обдумываем, что и как ответить собеседнику, или с нетерпением ждем возможности высказать свою точку зрения.

3. У нас достаточно своих забот, поэтому в особенно напряженные моменты нашей жизни нам грозит опасность пропустить мимо ушей важные сведения.

4. Мы не хотим слушать – особенно тогда, когда у нас уже готово решение по данному вопросу.

5. Иногда мы бываем тревожны и неуверенные, и не слушаем потому, что боимся услышать что-то неприятное или критику в наш адрес.

6. Мы постоянно заняты оцениванием того, что говорят и делают другие;

7. Мы не умеем слушать: не хватает умения, навыков и привычки<sup>24</sup>

Если мы правильно применяем навыки слушания, то мы воспринимаем всю передаваемую информацию; хорошо понимаем собеседника, а он ценит наше внимание и заинтересованность; проблемы и спорные вопросы решаются быстрее.

Для любого человека слушание – это труд, который требует больших энергозатрат. Оно предполагает наличие определенных навыков и приемов. Один из таких приемов – техника нерефлексивного слушания.

Метод нерефлексивного слушания — простой способ сохранения заинтересованности и внимания в процессе устного общения. *Нерефлексивное слушание является простейшим приемом и состоит в умении внимательно молчать, не вмешиваясь в речь собеседника своими замечаниями.* Очень часто нерефлексивное слушание – это наша единственная возможность, так как наш собеседник может быть эмоциональным, возбужденным или испытывает трудности при формулировании своих мыслей. Он хочет, чтобы его услышали, и его не интересуют наши замечания. Считается, что слушателю во время разговора необходимо решать три основные задачи:

1. Понимать текст.
2. Побуждать продолжение разговора
3. Запоминать сказанное.

*Понимание текста.*

---

<sup>24</sup> Нерефлексивное слушание [Электронный ресурс] | Институт психотерапии и клинической психологии  
Режим доступа: <http://www.psyinst.ru/library.php?part=article&id=1887>

Слушание — активный процесс, оно предполагает наличие желания услышать, внимания к собеседнику. Но слушаем ли мы, когда речь собеседника неинтересна или когда мы устали? Конечно, нет. В большинстве случаев мы почти ничего не слышим из того, что нам говорилось потому, что на самом деле не слушали, и потому, что не хотели<sup>25</sup>

Можно выделить несколько уровней слушания.

*Уровень 1. Слушание-сопереживание.* Слушающий не осуждает говорящего и стремится максимально и без искажений понять его. Этот уровень характеризуется следующими признаками:

- ощущение присутствия в данном месте и в данное время;
- уважение к говорящему и ощущение контакта с ним;
- сосредоточенность; концентрация на манере общения говорящего, включая язык тела;
- сопереживание чувствам и мыслям говорящего;
- игнорирование своих собственных мыслей и чувств - внимание направлено исключительно на процесс «слушания».

*Уровень 2. Мы слышим слова, но на самом деле не слушаем.* Слушатель «скользит по поверхности» общения и не понимает всей глубины сказанного. Он пытается понять содержание того, что говорит собеседник, но не предпринимает попыток понять его намерения и мотивы. Слушатель воспринимает сообщение, опираясь только на логику, но игнорирует чувства, оставаясь эмоционально отчужденным от акта общения. Такое «слушание» может привести к опасному недопониманию, поскольку слушатель недостаточно сконцентрирован на том, что говорится.

*Уровень 3. Слушание с временным отключением.* Слушающий при этом и слушает, и не слушает, он отдает себе некоторый отчет в происходящем, но в основном сосредоточен на себе. Иногда при этом он следит за темой обсуждения краем уха, ловя лишь момент, чтобы вступить в нее самому. Слушание на этом уровне — пассивный процесс без реакции на высказывание. Часто слушающий человек теряет нить, задумавшись о чем-то постороннем или заранее готовя возражения или советы, а также придумывая, что сказать самому. Такой слушатель отличается «пустым» взглядом и более заинтересован в процессе говорения, чем слушания<sup>26</sup>

---

<sup>25</sup> Нереплексивное слушание [Электронный ресурс] | Институт психотерапии и клинической психологии  
Режим доступа: <http://www.psyinst.ru/library.php?part=article&id=1887>

<sup>26</sup> Мегедь В.В., Овчаров А.А. Характеры и отношения / В. В. Мегедь, А. А. Овчаров. – М.: Армада-пресс, 2002. – 704 с.

Большинство из нас, в зависимости от обстоятельств, в разное время в течение дня слушают на различных уровнях. *Задачей человека, стремящегося быть эффективным коммуникатором, должна стать выработка в себе умения слушать на уровне 1 в любых ситуациях.* Однако слушать эффективно оказывается совсем не так просто, как может показаться на первый взгляд.

Преодолеть трудности слушания можно с помощью использования некоторых приемов, техник, нерефлексивного слушания.

#### *Сосредоточение (минимизация отвлечений)*

Важнейшая задача, без решения которой невозможно понимание принимаемого сообщения, — это управление вниманием. Мы говорим: «Я весь — внимание», когда горим особым желанием услышать что-нибудь интересное. Бессознательно мы принимаем соответствующую позу: поворачиваемся лицом к говорящему, устанавливаем с ним визуальный контакт, иными словами, внимаем собеседнику. Такое слушание «всем телом» не только выражает готовность слушать, физическое внимание, но и помогает процессу слушания и восприятия. Устойчивое внимание при общении помогает устранить все, что может отвлекать от процесса слушания. Необходимость быть внимательным настолько очевидна, что призыв быть внимательным может вызвать удивление. Однако именно это — самое трудное в процессе слушания, именно поэтому так много людей слушают плохо.

#### *Пауза*

Вторая важная техника нерефлексивного слушания состоит в том, чтобы выдерживать паузу после реплик собеседника. Одна из наиболее часто встречающихся ошибок слушателя состоит в том, что он, испытывая неловкость во время возникающих пауз, пытается их заполнить, задавая вопросы. Отвечая на эти вопросы, рассказчик уходит от основной темы своего рассказа и говорит не о том, о чем ему важно было рассказать, а о том, о чем спросил слушатель. Практика показывает, что если мы не перебиваем рассказ человека, стремясь заполнить тяготящие нас паузы своими репликами и комментариями, то он, желая быть правильно понятым, будет развивать тему своего рассказа, дополняя его подробностями.

#### *Поощрение рассказчика*

Если говорящий понимает, что партнер его внимательно слушает, интересуется его рассказом, он, как правило, укрепляется в своем желании рассказывать и делает это более охотно. Обсуждаемый сейчас способ влияния на желание собеседника продолжить рассказ основан на следующей закономерности: если человек получает вознаграждение, которое для него привлекательно, то у него проявляется тенденция повторять то поведение, которое предшествовало стимулу. О степени заинтересованности слушателя мы судим по его поведению: слушающий

человек выглядит иначе, чем не слушающий. Для простоты можно выделить следующие элементы поведения, по которым рассказчик делает вывод о степени внимательности слушателя:

- а) взгляд;
- б) мимика;
- в) поза, телодвижения и жестикация;
- г) расстояние между собеседниками и его изменение.<sup>27</sup>

А) *Взгляд*. Область лица, расположенная рядом с нашими глазами, направление взгляда и движения глаз передают собеседнику огромное количество информации о нашем состоянии.<sup>28</sup> Взгляд может быть добрым, злым, недоверчивым, открытым, веселым, грустным и т. д. Для того чтобы укрепить нашего партнера в желании говорить, мы можем поощрять его взглядом. Очень важным знаком, свидетельствующим о нашей готовности вести разговор, является контакт глаз с глазами собеседника. Если мы избегаем контактировать с его взглядом, смотрим в сторону, в пол, в потолок или «сквозь» собеседника — он, вероятно, интерпретирует это как незаинтересованность в общении с ним. Устойчивый визуальный контакт с говорящим не только показывает заинтересованность, но и вдохновляет собеседника продолжать речь, что, в свою очередь, помогает слушать его еще внимательнее. Как только представится случай, обратите внимание, на что направлен ваш взгляд и куда смотрит собеседник. Как смотрит на вас собеседник? Как вы отвечаете на его взгляд? Легко заметить, что вы смотрите на говорящего, как правило, больше, чем он на вас. Для начала естественной, непринужденной беседы в большинстве случаев первым шагом обоих собеседников является установление кратковременного визуального контакта, затем глаза мгновенно отводятся в сторону, после чего контакт восстанавливается, причем так происходит на протяжении всего разговора. О собеседнике, который смотрит в глаза, создается благоприятное впечатление. Конечно, здесь ни в коем случае нельзя переусердствовать, пристальный взгляд может поставить говорящего в неловкое положение. Постоянно следящий взгляд может быть истолкован как враждебность, особенно в напряженных ситуациях. Идеальным является взаимное стремление к контакту, который был бы естественным и приятным для обеих сторон и соответствовал обстановке и обсуждаемому вопросу.

---

<sup>27</sup> Техники нерефлексивного слушания [Электронный ресурс] | Элитариум: Центр дистанционного обучения Режим доступа: [http://www.elitarium.ru/2009/07/31/tekhniki\\_nerefleksivnogo\\_slushaniya.html](http://www.elitarium.ru/2009/07/31/tekhniki_nerefleksivnogo_slushaniya.html)

<sup>28</sup> Нерефлексивное слушание [Электронный ресурс] | Институт психотерапии и клинической психологии Режим доступа: <http://www.psyinst.ru/library.php?part=article&id=1887>

*Б) Мимика.* Мы можем передавать партнеру позитивное отношение с помощью выражения лица и, прежде всего, с помощью улыбки. Улыбаясь, мы говорим собеседнику о том, что контакт с ним нам приятен. Однако, улыбаясь, необходимо помнить о следующем. Во-первых, улыбка улыбке рознь. Бывают улыбки добродушные, скромные, благожелательные, но бывают и ехидные, иронические, отталкивающие собеседника. Во-вторых, улыбка может быть абсолютно неуместной, если собеседник рассказывает о событиях, которые его огорчили: он может решить, что нас веселит его горе.

*В) Позы и жесты.* Важную роль в установлении контакта играет язык поз и жестов. Поза может выражать желание или нежелание слушать или общаться. Когда мы немного наклонились вперед к собеседнику и одобрительно смотрим на него, мы тем самым передаем ему: «Я весь — внимание».<sup>29</sup> Если же мы небрежно разваливаемся в кресле, то показываем, что не заинтересованы в общении. Позы могут говорить об отношении к собеседнику или к теме разговора. Так, скрещенные на груди руки, как правило, означают оборону, руки на бедрах - пренебрежение. Если мы прячем руки, скрещиваем их на груди, закидываем ногу на ногу, ставим на колени сумку - мы бессознательно «возводим барьеры», прячась за ними от собеседника. Открытые позы, напротив, будут поощрять к искренности и продолжению разговора. Еще один важный способ поощрения к рассказу - изменение позы слушателя. Изменением позы, движениями рук (жестами) и прочими телодвижениями мы можем передавать партнеру наше отношение к услышанному. Можно выразить согласие или одобрение, кивая головой, а можно — осуждение, внимание или нетерпение, покачивая головой из стороны в сторону, барабани пальцами по столу, сжимая кулаки, качая ногой или постукивая ею по полу. Повысить эффективность речевого общения или помешать ему могут и другие элементы невербального общения, такие как установление неадекватной дистанции между собеседниками.

*Г) Расстояние и положение относительно друг друга.* Дистанция, на которой происходит коммуникация, может облегчать или затруднять общение. Очевидно, что, если расстояние до говорящего слишком велико, нам может быть плохо его слышно. Таким образом, сознательно изменяя расстояние до собеседника, мы можем демонстрировать ему свое отношение и тем самым поощрять его быть более откровенным. Помимо расстояния, на разговор оказывает влияние размещение партнеров относительно друг друга. Поскольку мы рассматриваем техники слушания

---

<sup>29</sup> Малишевский А. В. Психологическая совместимость в трудовом коллективе /А. В. Малишевский // Вестник психотерапии – №17 (22). – 2006. – с. 46-53.

в контексте общения с работодателем при устройстве на работу, то следует сказать, что в данной ситуации учитывается психологическая дистанция между говорящими, а также расположение в пространстве.<sup>30</sup>

*Д) Минимальные поощряющие реплики*

Следующий прием поощрения рассказчика в процессе нерефлексивного слушания состоит в том, что слушающий время от времени реагирует на рассказ партнера междометиями или нейтральными, по существу, малозначащими фразами: «Да!», «Это как так?», «Ну и ну!», «Понимаю вас...», «Продолжайте, пожалуйста, я вас слушаю...». Эти реплики представляют собой простейшие словесные реакции, которые позволяют содержательно продолжить беседу. Такие ответы являются приглашением высказываться свободно и непринужденно. Они помогают выразить одобрение, интерес и понимание. Это не просто реплики, которые делаются тогда, когда нечего сказать, это знаки, говорящие о том, что мы внимательно слушаем и приглашаем партнера продолжать разговор. Поскольку нашему партнеру легче рассказывать о себе заинтересованному собеседнику, то, демонстрируя свое внимание с помощью реплик, мы способствуем увеличению его желания и готовности говорить.<sup>31</sup>

Нерефлексивное слушание может быть полезным, например, в следующих ситуациях:

1. Собеседник горит желанием показать свое отношение к чему-либо или выразить свою точку зрения, обсудить наболевшие вопросы.

2. Нерефлексивное слушание полезно для выяснения того, что скрывается за предложением.

3. Нерефлексивное слушание является важнейшим инструментом при проведении интервью. Особенно полезно применять этот прием в ходе собеседования при приеме на работу, когда о заявителе хотят узнать как можно больше.

4. Нерефлексивное слушание полезно при проведении коммерческих переговоров, а также в сфере торговли и услуг при выяснении потребностей и запросов клиентов, когда в кратком диалоге требуется точное взаимопонимание.

---

<sup>30</sup> Техники неререфлексивного слушания [Электронный ресурс] | Элитариум: Центр дистанционного обучения Режим доступа: [http://www.elitarium.ru/2009/07/31/tehniki\\_nerefleksivnogo\\_slushaniya.html](http://www.elitarium.ru/2009/07/31/tehniki_nerefleksivnogo_slushaniya.html)

<sup>31</sup> Нерефлексивное слушание [Электронный ресурс] | Институт психотерапии и клинической психологии Режим доступа: <http://www.psyinst.ru/library.php?part=article&id=1887>

5. Нереплексивное слушание может быть чрезвычайно полезно руководителю, разговаривающему с подчиненными.<sup>32</sup>

Выполним упражнение, которое поможет закрепить полученные знания о технике нереплексивного слушания на практике.

*Цель работы:* Изучение роли нереплексивного слушания в установлении взаимопонимания. Апробирование техник исполнения нереплексивного слушания.

*Ход работы:* Работа выполняется в рабочих группах, состоящих из 6—12 человек каждая. Обязательное условие: число участников должно быть *четным*. Половина группы будет играть роли рассказчиков, другая половина — роли слушателей. Работа выполняется в два этапа. На первом этапе каждый рассказчик будет рассказывать некую историю своему партнеру, а тот будет его выслушивать. Для удобства слушателям рекомендуется сесть в круг спиной к его центру и поставить перед собой пустой стул. После того как закончится время, отпущенное на рассказ, рассказчик переходит к другому участнику. По истечении этого времени он переходит к слушателю, с которым еще не разговаривал. На втором этапе рассказчики и слушатели собираются в рабочую группу и обмениваются впечатлениями.

*Инструкция для рассказчиков:*

1. Задача рассказчиков — в течение полутора минут рассказывать «слушателю» о том, как вы провели вчерашний день. О чем вы будете рассказывать, а о чем умолчите — дело ваше. Не важно, чего вы коснетесь в своем рассказе, важно — не молчать, а рассказывать.

2. Когда закончатся полторы минуты, вы должны прервать рассказ, независимо от того, что вы рассказали, а что — не успели. После этого вы перейдете к другому участнику и повторите свою историю.

3. Когда полторы минуты закончатся, вы повторите свой рассказ уже третьему слушателю.

4. Объединитесь с другими участниками для обсуждения.

5. Когда подойдет ваша очередь делиться впечатлениями, расскажите каждому из своих слушателей, что в их поведении помогало, а что мешало вам рассказывать свою историю.

*Инструкция для слушателей:*

1. Выполняя это упражнение, вы будете три раза играть роль внимательного слушателя, разговаривая с тремя клиентами. Вы услышите три разные истории, которые могут показаться вам не интересными, а могут — увлекательными. Независимо от того, насколько вас

---

<sup>32</sup> Техники нереплексивного слушания [Электронный ресурс] | Элитариум: Центр дистанционного обучения Режим доступа: [http://www.elitarium.ru/2009/07/31/tekhniki\\_nereflektivnogo\\_slushaniya.html](http://www.elitarium.ru/2009/07/31/tekhniki_nereflektivnogo_slushaniya.html)

заинтересовала история, ваша задача — внимательно слушать рассказчиков. Однако каждого из них вы будете слушать по-разному!

2. Сядьте перед первым рассказчиком так, чтобы вам было удобно. Выслушивая первого собеседника, вы будете стараться быть внимательным к тому, что он говорит, но перед вами будет стоять дополнительная задача, которую вы должны решить за полторы минуты. Это арифметическая задача: «Сколько человек вы успеете выслушать за шестичасовой рабочий день, если каждому будете уделять по полторы минуты? А сколько, если по пять минут?»

3. Выслушивая второго рассказчика, вы будете сохранять внимание на его рассказе, ни на что не отвлекаясь. Однако вы не должны подавать вида, что слушаете его. Сохраняйте невозмутимость, никак не реагируя на то, что вы слышите.

4. Третьего рассказчика вы будете выслушивать, используя техники нерефлексивного слушания. Сосредоточьтесь на его рассказе; держите паузу, не перебивайте его; ищите контакт с его глазами; реагируйте на его рассказ мимикой, движениями, минимальными поощряющими репликами.

5. Закончив выслушивание, объединитесь с другими участниками для обсуждения.

6. Внимательно выслушайте ваших бывших собеседников, когда они будут делиться с вами своими впечатлениями.

7. Когда подойдет ваша очередь делиться впечатлениями, расскажите о том, что помогало и что мешало вам быть эффективным слушателем в каждом из трех случаев.

*Обсуждение и выводы:*

- Какой опыт вы приобрели, выполняя это упражнение?
- Как вы можете охарактеризовать нерефлексивное слушание?
- Какие возможности вы видите в использовании этого метода?
- Какова область его применения и возможные ограничения?
- Обменяйтесь впечатлениями, сделайте выводы.

### **Занятие 10. Тренинг «Работа в команде»**

*Цель:* развитие навыков эффективного взаимодействия.

*Задачи:*

- 1) Создать благоприятный социальный психологический климат;
- 2) Отработать приёмы уверенного поведения и усилить чувство уверенности в себе;
- 3) Раскрыть внутренний потенциал участника тренинга;
- 4) Познать себя при помощи группы;
- 5) Получить позитивную обратную связь для повышения самооценки и актуализации личностных ресурсов.

*Формировать общие компетенции:*

ОК 5. Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности.

ОК 6. Работать в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями.

#### *Вводная часть*

Вначале мне бы хотелось поприветствовать вас, всем привет, я очень рада видеть каждого из вас! Сегодня тематический тренинг на командообразование.

А сейчас я хочу послушать с каким настроением, чувствами вы пришли и чего ожидаете от сегодняшнего тренинга? Начну с себя, у меня сегодня прекрасное, творческое настроение и хочется получить эффективных результатов.

#### *Информационный блок*

В современном мире способность действовать в команде, несомненно, является одним из наиболее востребованных личных качеств наряду с надежностью, готовностью помочь, чуткостью, широтой взглядов, терпением и самоуважением. Эти качества необходимы всем, кто хочет строить отношения с другими на основе взаимного уважения и сотрудничества. Как этого добиться? Проблема в том, что наша жизнь, как правило, пронизана духом соперничества. В экономике конкуренция является двигателем прогресса и гарантией существования бизнеса. В колледже учащиеся часто сравнивают между собой, проводят разнообразные конкурсы и состязания, предполагающие обязательное наличие победителей и проигравших. Порой даже хобби и увлечения подразумевают соревновательность и соперничество. Ситуация соперничества делает нас психологически более закрытыми и рано или поздно разрушает внутреннюю уверенность в своих силах, которая должна базироваться на доверии к другим и к себе, на готовности и способности помогать и принимать помощь.

Однако в последние годы идеи сотрудничества получают признание и все большее распространение. В системе образования, здравоохранения и в некоммерческих организациях также отдают предпочтение кооперации над конкуренцией. Таким образом, мы имеем два, по сути, противоречащих друг другу подхода к жизни: соперничество и кооперация. И все больше людей, выбирая второй подход, желают жить и работать в условиях взаимного партнерства.

Сегодняшние упражнения направлены на то, чтобы не только пробудить у членов группы интерес друг к другу, но и сформировать позитивную самооценку у каждого из них. Как показывает опыт, мы испытываем положительные чувства и ценим деловые и личные качества тех людей, которые не вызывают нас на соревнование. К соперникам же мы относимся достаточно противоречиво, в большинстве случаев с неприязнью.

*Рефлексия и обсуждение в группе:*

1. Что нового вы сегодня узнали?
2. Был ли опыт собеседования в вашей жизни?
3. Готовы ли вы теперь к прохождению собеседования с работодателем?

### **Комплекс примерных тренингов**

*Разминка*

*Упражнение 1 «Сбор ожиданий»*

Цели: сбор информации.

Время: 10 минут.

По кругу каждый из участников высказывает свои ожидания от тренинга

*Упражнение 2 «Меняются те, кто...»*

Цели: усилить групповую динамику; поменять местами учащих перед следующим заданием.

Время: 5 минут.

Тренер просит одного добровольца выйти в центр круга. Один стул убирается. Ведущий доброволец, например, говорит: «Меняются те, кто любит ананасы». Всем необходимо поменяться местами. Оставшийся без стула водит.

*Упражнение 3 «Я плюс ты наоборот»*

Цели: более детальное знакомство членов группы друг с другом; диагностика позиции ведущего и ведомого в подгруппах.

Время: 20 минут.

Участники тренинга делятся на пары. В течение 3–5 минут каждый рассказывает о самых значимых для него моментах жизни. Далее все участники объединяются в общий круг. Двое добровольцев выходят в центр круга и рассказывают друг о друге, меняясь местами. Например: Маша сидит на стуле, Саша встает у нее за спиной и начинает рассказывать о Маше от первого лица.

*Мини-шеринг*

Цели: эмоциональное реагирование; первичный анализ ролевых позиций («ведущий / ведомый»).

Время: 5 минут.

Проводится в свободном режиме.

*Основной блок*

*Часть 1*

*Упражнение 4 «Ручки»*

Цели: усиление динамики группы после перерыва; выработка стратегий командного взаимодействия; поиск группы стратегии самостоятельного взаимодействия в коллективе; телесно-косвенное ощущение друг друга.

Время: 10 минут.

Необходимо взять ручки. Объединиться по парам. Удерживая ручки только указательными пальцами, надо одновременно сесть и одновременно встать, не уронив ручки. Затем это же упражнение выполняется по три человека. На следующем этапе это же упражнение выполняется всей группой.

#### *Упражнение 5 Индивидуальное задание*

*Цели:* фокусировка на собственных целях, связанных с обучением в «Школе выпускника».

Время: 10 минут.

Каждого из участников тренинга просят в полном молчании написать мини-сочинение на тему «Что будет результатом моего обучения в школе выпускника?».

#### *Упражнение 6 Работа в малых группах*

*Цели:* прояснить цели коллег и поделиться своими целями, связанными с обучением в школе.

Время: 10 минут.

Участники тренинга объединяются в малые группы по пять человек, и делятся своими размышлениями на тему предыдущего задания. Кроме того, им необходимо выделить 5 общих целей обучения, наиболее значимых для всех в малой группе.

#### *Общий шеринг*

*Цели:* сфокусироваться на общности целей; составить общий список целей (результатов) обучения в школе для данной учебной группы; эмоциональное реагирование.

Время: 10 минут.

Один человек из группы называет и обосновывает выделенные им цели. Каждый следующий выступающий уже названные цели не повторяет, его выступление происходит в режиме добавления.

#### *Часть 2*

#### *Упражнение 7 «Вброд с закрытыми глазами»*

*Цели:* выработка стратегий командного взаимодействия; урегулирование целевых и ценностных отношений; выявление лидеров группы; выявление ценности командных отношений.

Время: 15 минут.

Упражнение готовится тренером заранее. В трех-четыре метрах друг от друга наклеиваются линии-ограничители. Между ними в размер шага в хаотическом порядке на пол наклеиваются листы формата А4. Учащихся просят рассчитать на первый-второй-третий. Дальше учащиеся подходят к одной из линий.

*Инструкция:* «С настоящего момента у участников с номером «три» закрыты глаза, и они не могут говорить. Всей группе необходимо перебраться из пункта А в пункт В. Сейчас вы находитесь в пункте А. Между линиями есть кочки. Вы можете наступать только на них. Если кто-

то «сорвется» с кочки, вся группа возвращается в пункт А и начинает движение сначала. Если нарушаются другие правила, группа также возвращается назад и начинает задание сначала. Задание считается выполненным, когда вся группа окажется в пункте В».

### *Шеринг*

*Цели:* эмоциональное реагирование; прояснение отношений; прояснение оптимальных стратегий взаимодействия в группе; фокусировка на теме «команда»: переход к теме «моя роль в командной работе».

Время: 5 минут.

Обсуждение впечатлений. Как это было? Что и как удалось/ не удалось? Что помогало/мешало достижению цели? Как это быть командой? Что готовы взять из дальнейшего опыта в следующее упражнение, в учебу, дальнейшую жизнь?

### *Упражнение 8. Мозговой штурм «Идеальный лидер»*

*Цели:* описание качеств идеального лидера; актуализация темы поддержки и взаимоподдержки, роль лидера в коллективе; актуализация всего полученного набора знаний; отработка навыков работы в группе; завершение самостоятельной групповой работы; диагностика ролевых распределений в группе; выявление потенциального лидера.

Время: 20 минут.

Без объяснения, что такое «мозговой штурм», тренер дает краткий план его проведения.

1. Вводит основные правила:

- не критиковать;
- выдвигать фантастические идеи, не задумываясь о последствиях;
- продолжать и развивать прозвучавшие идеи;
- предлагать как можно больше вариантов — чем больше идей, тем лучше;
- размышлять вслух.

2. Предлагает распределить роли: секретаря, тайм-менеджера, ведущего и генераторов идей.

3. Предлагает план работы с информацией в мозговом штурме:

- ориентировка в задаче (уточнение совместных целей, условий, имеющихся ресурсов);
- сбор информации (подкидывать идеи, пока они не закончатся);
- оценка результата (структурирование полученных мнений и предложений);
- подведение итогов дискуссии (мнения о результате, оценка собственной удовлетворенности и содержательной продуктивности).

### *Представление результатов работы группы*

*Цели:* представить результаты; сфокусироваться на ценности групповой работы.

Время: 10 минут.

Один-два человека от группы представляют результаты работы, остальные дополняют. Тренер задает корректирующие и «развертывающие» вопросы.

#### *Упражнение 9 «Наша группа»*

Время: 15 минут

Эта короткая процедура предоставляет группе хорошие возможности для развития ее самосознания. Любой команде необходимо время от времени говорить о том, как она развивается, каковы ее сильные и слабые стороны, как она справляется со своими поражениями и какие выводы извлекает из побед. Это упражнение как раз дает возможность группе поговорить обо всем этом, причем в нем предлагаются очень живые и забавные условия для обмена информацией, плюс масса возможностей для творчества. Также упражнение обладает некоторым терапевтическим эффектом, поскольку в несколько преувеличенной форме отмечает положительные и отрицательные стороны жизни группы и демонстрирует, что большинство событий можно рассматривать как с позитивной, так и с негативной стороны.

**1.** Группа садится в круг и начинает вести беседу, цель которой — обсуждение развития группы как команды, ее особенности, проблемы, достоинства и недостатки. Каждое предложение, которое произносит участник, должно начинаться словами: «к счастью...» или «к несчастью...». Любой игрок может высказываться сколь угодно часто, но не два раза подряд.

**2.** Группа сама решает, когда игра должна завершиться. Если у кого-то возникло ощущение, что все важное уже сказано, или у него есть какие-то другие соображения по этому поводу, он просто говорит: «К счастью, эта игра уже закончилась...».

**3.** В любом случае проведите краткое обсуждение происшедшего:

- Насколько мне понравилось это упражнение?
- Хотел бы я задать какие-либо вопросы?
- Хотел бы я что-то уточнить?
- На правильном ли пути наша команда?
- Должна ли команда сделать какие-либо выводы из этой игры?
- Каким был повод к окончанию игры?
- Как лично я чувствую себя в этой группе?

#### *Упражнение 10 «Развитие идеи»*

Время: 15 минут

Эффективно работающие команды отличаются тем, что обращают внимание на идеи и предложения, высказываемые различными членами группы. Это внимание означает, что команда признает ценность любой идеи и любого человека. В командах, в которых слишком быстро, даже не выслушав, реагируют отказом на высказываемые рядовыми участниками

предложения, парализуется творческая энергия и процветают соперничество и конфликты.

1. Разъясните членам группы цель этого упражнения. В ней речь пойдет о тренировке умения одобрять партнера, демонстрировать ему свое уважение и готовность к сотрудничеству.

2. Прежде всего, объясните, как будет проходить упражнение. Два участника разговаривают между собой. Каждый из них должен соглашаться со всем, что говорит ему собеседник, что бы тот ни сказал. Игрок №1 начинает беседу. Игрок №2 одобряет это высказывание, начиная свое предложение словами: «Да, и еще...». Первый игрок тоже соглашается со вторым и добавляет что-то свое: «Да, и еще ...».

3. Если первый игрок, например, говорит: «Пойдем в кино», второй игрок может, к примеру, сказать: «Да, и возьмем большую плитку шоколада с начинкой». Игрок №1 продолжает: «Да, и помимо того, бутылку шампанского». Игрок № 2 отвечает: «Да, и еще я хочу, чтобы пробка выстрелила». Таким образом, идет некое нарастание, поскольку каждое предложение подхватывается и продвигается дальше. Как правило, такой диалог неизбежно заканчивается комической ситуацией.

4. Предложите группе несколько ситуаций, которые именно таким образом должны быть обсуждены участниками в парах:

- Сотрудник и шеф застряли вместе в лифте.
- Отец и сын на пикнике.
- Два друга по пути на футбольный матч.
- Муж и жена строят планы на празднование первой годовщины и свадьбы.
- Недавно прооперированный пациент разговаривает с медсестрой

5. Сначала двое желающих «выступают» публично, остальные члены группы наблюдают за ними.

6. Затем все разбиваются на пары и выполняют упражнение одновременно.

Через 2 - 3 минуты участники должны образовать новые пары так, чтобы у каждого из них была возможность поговорить с разными партнерами.

7. После завершения упражнения подведите итоги.

*Заключительный шеринг*

*Цели:* вспомнить основные темы и важные моменты прошедшего тренинга, подумать о значимости полученного материала; поговорить о перспективах на будущее; обсудить, как применить полученный на тренинге материал в реальных условиях.

Время: 10 минут

Обсуждение проводится в свободном режиме.

Время проведения тренинга: 2 часа 40 минут.

## **Занятие № 11. Ситуационно-ролевая игра «Интервью»**

*Цель и задачи игры:* развитие у студентов навыков прохождения интервью, формирование умения вести деловую беседу, снятие «стресса собеседования» путем проигрывания ситуации интервью. Студенты, выступая в роли как «соискателя», так и «работодателя» и «эксперта», получают возможность более объективно оценить свои сильные и слабые стороны, значимые для успешного трудоустройства и дальнейшей трудовой деятельности. У них формируется также представление о том, в каком направлении им необходимо работать с целью повышения эффективности делового общения и построения успешной карьеры в выбранном направлении.

*Роли для участия в игре*

1. *Работодатель.* Один или несколько человек, представляющих определенную организацию и принимающих решение о приеме на работу. Это могут быть генеральный директор, менеджер по персоналу, начальник подразделения и т.п.

2. *Соискатель.* Один или несколько (в случаях группового интервью – до 4 человек, претендующих на конкретную должность в данной организации).

3. *Группа экспертов* (неограниченное количество человек). Эксперты следят за ходом интервью, оценивают поведение, вопросы и ответы непосредственных участников интервью.

*Порядок проведения игры*

*I. Подготовительный этап.*

За неделю до проведения занятия студенты получают задания для самостоятельной подготовки к ситуационно-ролевой игре. Определяется организация (частная или государственная, российская, совместная или иностранная, размеры организации и т.д.). Оговариваются вакантная должность и требования к претенденту (предполагаемые должностные обязанности, предполагаемый уровень заработной платы), а также тип интервью (отборочное, свободное, панельное, групповое, стрессовое).

Распределяются роли. «Работодатели» должны заранее наметить вопросы интервью и задания. «Соискателям» предлагается подготовить резюме, а также подготовиться к интервью (продумать ответы на предполагаемые вопросы, составить список вопросов, которые хотелось бы задать работодателю и т.д.).

*II. Проведение ситуационно-ролевой игры* (продолжительность – академический час).

1. *Организация пространства.* «Работодатель(и)» сидит за столом, лицом или в профиль к основной аудитории. «Соискатель(и)» – на стульях, лицом к работодателю, в профиль к основной аудитории.

2. *Последовательность действий.*

«Соискатель» входит в помещение. Обмен приветствиями и взаимное представление.

«Работодатели» задают вопросы, выслушивают ответы «соискателя». «Соискателю» могут предлагаться различные задания.

«Соискатель» задает «работодателям» заготовленные заранее и возникшие по ходу интервью вопросы.

«Работодатель» и «соискатель» благодарят друг друга, обмениваются планами по дальнейшему взаимодействию.

«Работодатели» совещаются и принимают предварительное решение по поводу предпочтительной кандидатуры.

### III. Подведение итогов и анализ поведения участников игры.

1. Участники интервью рассказывают о своих впечатлениях от поведения в роли «соискателя»: испытывали неловкость или, напротив, чувствовали себя уверенно, в каких ситуациях было сложно сориентироваться, что явилось неожиданностью и т.п.

2. «Работодателям» задается вопрос о том, по каким критериям выбирался «успешный» кандидат, что в поведении кандидатов производило наиболее благоприятное впечатление, а что заставляло сомневаться в их пригодности.

3. Заслушиваются высказывания экспертов по поводу процесса интервью, а также действий и поведения непосредственных участников. Эксперты обращают внимание не только на вербальную, но и на невербальную составляющую общения.

4. «Соискателей» можно спросить о том, какие выводы они сделали для себя из услышанного, что в своем поведении постараются изменить при прохождении реального интервью.

5. Проводится общее обсуждение игры и подведение итогов преподавателем. При подведении итогов обращается внимание на следующие характеристики:

– *Соответствие внешнего вида и поведения.* Одежда, манера говорить и держаться должны соответствовать ситуации делового общения. Возможные ошибки: использование в речи жаргонных слов и выражений, развязные манеры, фамильярное обращение.

– *Уровень речевой культуры.* Речь должна быть грамотной, с соблюдением норм вежливости и делового этикета. Важно правильное построение фраз. Возможные ошибки: употребление слов-паразитов, неграмотное построение фраз, использование сленга и т.п.

– *Конгруэнтность общения.* Поза и жесты должны подтверждать, а не опровергать вербальное сообщение. Возможные ошибки: закрытая поза, жесты неуверенности или неискренности и т. д.

– *Компетентность и эффективность используемых вопросов.* Вопросы должны быть направлены на раскрытие сильных и слабых сторон соискателя как специалиста. Возможные ошибки: вопросы подбираются

случайно; вопросы касаются качеств соискателя, не имеющих значения для выполнения предполагаемых обязанностей; вопросы содержат встроенный «ответ» (давление на соискателя).

– *Корректность в выборе тем и формулировке вопросов.* Возможные ошибки: работодатель предлагает соискателю вопросы, являющиеся вмешательством в личную жизнь (о семейном положении, о планах на рождение ребенка и т.п.).

– Получение полной и объективной информации о соискателе с точки зрения тех сторон его личности, которые будут актуальны при его работе на предполагаемой должности в предполагаемом коллективе.

– *Навыки эффективной самопрезентации.* «Соискатель» должен уметь «подать себя», произвести нужное впечатление. Возможные ошибки: чрезмерная застенчивость или, наоборот, излишняя раскованность в поведении.

– *Убедительность приводимых доводов с целью подтверждения,* насколько «соискатель» умеет обосновать свои требования, подтвердить собственную компетентность и соответствие должности и т.п. Возможные ошибки: низкая или высокая самооценка, неумение аргументировать, неуверенность, нечеткость запросов, колебания, неустойчивость позиции.

### **Ход игры**

#### *Разминка*

#### *Упражнение 1 «Сбор ожиданий»*

Цели: сбор информации.

Время: 10 минут.

По кругу каждый из участников высказывает свои ожидания от тренинга

#### *Упражнение 2 «Меняются те, кто...»*

Цели: усилить групповую динамику; поменять местами учащих перед следующим заданием.

Время: 5 минут.

Тренер просит одного добровольца выйти в центр круга. Один стул убирается. Ведущий доброволец, например, говорит: «Меняются те, кто любит ананасы». Всем необходимо поменяться местами. Оставшийся без стула водит.

#### *Упражнение 3 «Я плюс ты наоборот»*

Цели: более детальное знакомство членов группы друг с другом; диагностика позиции ведущего и ведомого в подгруппах.

Время: 20 минут.

Участники тренинга делятся на пары. В течение 3–5 минут каждый рассказывает о самых значимых для него моментах жизни. Далее все участники объединяются в общий круг. Двое добровольцев выходят в центр круга и рассказывают друг о друге, меняясь местами. Например:

Маша сидит на стуле, Саша встает у нее за спиной и начинает рассказывать о Маше от первого лица.

*Мини-шеринг*

*Цели:* эмоциональное реагирование; первичный анализ ролевых позиций («ведущий / ведомый»).

Время: 5 минут.

Проводится в свободном режиме.

*Основной блок*

*Часть 1*

*Упражнение 4 «Ручки»*

*Цели:* усиление динамики группы после перерыва; выработка стратегий командного взаимодействия; поиск группы стратегии самостоятельного взаимодействия в коллективе; телесно-косвенное ощущение друг друга.

Время: 10 минут.

Необходимо взять ручки. Объединиться по парам. Удерживая ручки только указательными пальцами, надо одновременно сесть и одновременно встать, не уронив ручки. Затем это же упражнение выполняется по три человека. На следующем этапе это же упражнение выполняется всей группой.

*Упражнение 5 Индивидуальное задание*

*Цели:* фокусировка на собственных целях, связанных с обучением в «Школе выпускника».

Время: 10 минут.

Каждого из участников тренинга просят в полном молчании написать мини-сочинение на тему «Что будет результатом моего обучения в школе выпускника?».

*Упражнение 6 Работа в малых группах*

*Цели:* прояснить цели коллег и поделиться своими целями, связанными с обучением в школе.

Время: 10 минут.

Участники тренинга объединяются в малые группы по пять человек, и делятся своими размышлениями на тему предыдущего задания. Кроме того, им необходимо выделить 5 общих целей обучения, наиболее значимых для всех в малой группе.

*Общий шеринг*

*Цели:* сфокусироваться на общности целей; составить общий список целей (результатов) обучения в школе для данной учебной группы; эмоциональное реагирование.

Время: 10 минут.

Один человек из группы называет и обосновывает выделенные им цели. Каждый следующий выступающий уже названные цели не повторяет, его выступление происходит в режиме добавления.

## Часть 2

### Упражнение 7 «Вброд с закрытыми глазами»

*Цели:* выработка стратегий командного взаимодействия; урегулирование целевых и ценностных отношений; выявление лидеров группы; выявление ценности командных отношений.

Время: 15 минут.

Упражнение готовится тренером заранее. В трех-четырех метрах друг от друга наклеиваются линии-ограничители. Между ними в размер шага в хаотическом порядке на пол наклеиваются листы формата А4. Учащихся просят рассчитаться на первый-второй-третий. Далее учащиеся подходят к одной из линий.

*Инструкция:* «С настоящего момента у участников с номером «три» закрыты глаза, и они не могут говорить. Всей группе необходимо перебраться из пункта А в пункт В. Сейчас вы находитесь в пункте А. Между линиями есть кочки. Вы можете наступать только на них. Если кто-то «сорвется» с кочки, вся группа возвращается в пункт А и начинает движение сначала. Если нарушаются другие правила, группа также возвращается назад и начинает задание сначала. Задание считается выполненным, когда вся группа окажется в пункте В».

### Шеринг

*Цели:* эмоциональное реагирование; прояснение отношений; прояснение оптимальных стратегий взаимодействия в группе; фокусировка на теме «команда»: переход к теме «моя роль в командной работе».

Время: 5 минут.

Обсуждение впечатлений. Как это было? Что и как удалось/ не удалось? Что помогало/мешало достижению цели? Как это быть командой? Что готовы взять из дальнейшего опыта в следующее упражнение, в учебу, дальнейшую жизнь?

### Упражнение 8. Мозговой штурм «Идеальный лидер»

*Цели:* описание качеств идеального лидера; актуализация темы поддержки и взаимоподдержки, роль лидера в коллективе; актуализация всего полученного набора знаний; отработка навыков работы в группе; завершение самостоятельной групповой работы; диагностика ролевых распределений в группе; выявление потенциального лидера.

Время: 20 минут.

Без объяснения, что такое «мозговой штурм», тренер дает краткий план его проведения.

1. Вводит основные правила:

- не критиковать;
- выдвигать фантастические идеи, не задумываясь о последствиях;
- продолжать и развивать прозвучавшие идеи;
- предлагать как можно больше вариантов — чем больше идей, тем лучше;

- размышлять вслух.

2. Предлагает распределить роли: секретаря, тайм-менеджера, ведущего и генераторов идей.

3. Предлагает план работы с информацией в мозговом штурме:

- ориентировка в задаче (уточнение совместных целей, условий, имеющихся ресурсов);
- сбор информации (подкидывать идеи, пока они не закончатся);
- оценка результата (структурирование полученных мнений и предложений);
- подведение итогов дискуссии (мнения о результате, оценка собственной удовлетворенности и содержательной продуктивности).

*Представление результатов работы группы*

Цели: представить результаты; сфокусироваться на ценности групповой работы.

Время: 10 минут.

Один-два человека от группы представляют результаты работы, остальные дополняют. Тренер задает корректирующие и «развертывающие» вопросы.

*Упражнение 9 «Наша группа»*

Время: 15 минут

Эта короткая процедура предоставляет группе хорошие возможности для развития ее самосознания. Любой команде необходимо время от времени говорить о том, как она развивается, каковы ее сильные и слабые стороны, как она справляется со своими поражениями и какие выводы извлекает из побед. Это упражнение как раз дает возможность группе поговорить обо всем этом, причем в нем предлагаются очень живые и забавные условия для обмена информацией, плюс масса возможностей для творчества. Также упражнение обладает некоторым терапевтическим эффектом, поскольку в несколько преувеличенной форме отмечает положительные и отрицательные стороны жизни группы и демонстрирует, что большинство событий можно рассматривать как с позитивной, так и с негативной стороны.

1. Группа садится в круг и начинает вести беседу, цель которой — обсуждение развития группы как команды, ее особенности, проблемы, достоинства и недостатки. Каждое предложение, которое произносит участник, должно начинаться словами: «к счастью...» или «к несчастью...». Любой игрок может высказываться сколь угодно часто, но не два раза подряд.

2. Группа сама решает, когда игра должна завершиться. Если у кого-то возникло ощущение, что все важное уже сказано, или у него есть какие-то другие соображения по этому поводу, он просто говорит: «К счастью, эта игра уже закончилась...».

3. В любом случае проведите краткое обсуждение происшедшего:

- Насколько мне понравилось это упражнение?
- Хотел бы я задать какие-либо вопросы?
- Хотел бы я что-то уточнить?
- На правильном ли пути наша команда?
- Должна ли команда сделать какие-либо выводы из этой игры?
- Каким был повод к окончанию игры?
- Как лично я чувствую себя в этой группе?

*Упражнение 10 «Развитие идеи»*

Время: 15 минут

Эффективно работающие команды отличаются тем, что обращают внимание на идеи и предложения, высказываемые различными членами группы. Это внимание означает, что команда признает ценность любой идеи и любого человека. В командах, в которых слишком быстро, даже не выслушав, реагируют отказом на высказываемые рядовыми участниками предложения, парализуется творческая энергия и процветают соперничество и конфликты.

1. Разъясните членам группы цель этого упражнения. В ней речь пойдет о тренировке умения одобрять партнера, демонстрировать ему свое уважение и готовность к сотрудничеству.

2. Прежде всего, объясните, как будет проходить упражнение. Два участника разговаривают между собой. Каждый из них должен соглашаться со всем, что говорит ему собеседник, что бы тот ни сказал. Игрок №1 начинает беседу. Игрок №2 одобряет это высказывание, начиная свое предложение словами: «Да, и еще...». Первый игрок тоже соглашается со вторым и добавляет что-то свое: «Да, и еще ...».

3. Если первый игрок, например, говорит: «Пойдем в кино», второй игрок может, к примеру, сказать: «Да, и возьмем большую плитку шоколада с начинкой». Игрок №1 продолжает: «Да, и помимо того, бутылку шампанского». Игрок № 2 отвечает: «Да, и еще я хочу, чтобы пробка выстрелила». Таким образом, идет некое нарастание, поскольку каждое предложение подхватывается и продвигается дальше. Как правило, такой диалог неизбежно заканчивается комической ситуацией.

4. Предложите группе несколько ситуаций, которые именно таким образом должны быть обсуждены участниками в парах:

- Сотрудник и шеф застряли вместе в лифте.
- Отец и сын на пикнике.
- Два друга по пути на футбольный матч.
- Муж и жена строят планы на празднование первой годовщины и свадьбы.
- Недавно прооперированный пациент разговаривает с медсестрой

5. Сначала двое желающих «выступают» публично, остальные члены группы наблюдают за ними.

6. Затем все разбиваются на пары и выполняют упражнение одновременно.

Через 2 - 3 минуты участники должны образовать новые пары так, чтобы у каждого из них была возможность поговорить с разными партнерами.

7. После завершения упражнения подведите итоги.

*Заключительный шеринг*

*Цели:* вспомнить основные темы и важные моменты прошедшего тренинга, подумать о значимости полученного материала; поговорить о перспективах на будущее; обсудить, как применить полученный на тренинге материал в реальных условиях.

Время: 10 минут

Обсуждение проводится в свободном режиме.

Время проведения тренинга: 2 часа 40 минут.

## ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

### Материально-технические условия реализации программы

Вид ресурса <sup>33</sup>	Характеристика ресурса и количество
Кабинет учебный	Мультимедийное оборудование, столы, стулья (по количеству студентов), меловая доска, канцелярские принадлежности
Компьютерный класс	Компьютеры по количеству слушателей, принтер

### Учебно-методическое обоснование программы

Вид ресурса	Характеристика ресурса и количество
Литература	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Аскеров, Ш. Оценка знаний: поиск рационального варианта // Народное образование. – 2004. - № 1. – С. 282 – 291.</li> <li>2. Блинов В.И. Методика разработки основной профессиональной программы СПО (методические рекомендации)/Блинов В.И., Батрова О.Ф., Есенина Е.Ю., Рыкова Е.А., Факторович А.А. –М.: ФИРО, 2014.–66 с.</li> <li>3. Виневская А.В. Профессиональная мобильность учителя. Формы и технологии взаимодействия субъектов</li> </ol>

<sup>33</sup> К ресурсам могут быть отнесены аудитории, специализированные аудитории и/или лаборатории, производственные площадки, программные средства и т.п.

	<p>образования в современной образовательной ситуации: учеб. пособие/ под ред. доц. Л. В. Черного.-Таганрог;Изд-во Таганрог. госпед. ин-та, 2012.</p> <p>4. Профессиональные пробы: технология и методика проведения [Текст]: метод. Пособие/С.Н. Чистякова, Н.Ф. Родичев, П.С. Лернер, А.В. Гапоненко; под ред. С.Н. Чистяковой. - Москва: Академия, 2011. -208 с.</p> <p>5. Современные образовательные технологии: учебное пособие/ коллектив авторов; под ред. Н.В. Бордовской. – М.: КНОРУС, 2010.–432с.</p> <p>6. Сорокина,И.Р. Профессиональная проба как один из способов организации профориентации в системе дополнительного образования [Текст]/И.Р. Сорокина// педагогическое образование в России.- 2013.-№5. - С. 79-83.</p> <p>7. Беликова О. И. Работа: трудоустройство и увольнение / О. И. Беликова. — Москва: Эксмо, 2011. — 77 с.</p> <p>8. Бугаева Т.К. Психологические особенности средних медицинских работников с учётом профессиональной специализации: Автореферат дисс... канд. психол. наук. - Ростов-на-Дону, 1992.- 21с.</p> <p>9. Малишевский А. В. Психологическая совместимость в трудовом коллективе /А. В. Малишевский // Вестник психотерапии – №17 (22). – 2006. – с. 46-53.</p> <p>10. Мегедь В.В., Овчаров А.А. Учитесь эффективно управлять людьми / В. В. Мегедь, А. А. Овчаров. – К.: Карвали, 2000. – 126 с.</p> <p>11. Мегедь В.В., Овчаров А.А. Характеры и отношения / В. В. Мегедь, А. А. Овчаров. – М.: Армада-пресс, 2002. – 704 с.</p> <p>12. Овчаров А.А. Социально-психологические основы управления: Пособие для менеджеров / А. А. Овчаров. – Житомир, 1992.</p> <p>13. Пиз Аллан. Язык телодвижений: как читать мысли по жестам / Алан Пиз. – М. 2005. -129 с.</p> <p>14. Рогожин М. Ю. Как правильно и быстро подготовить резюме, характеристики, рекомендации, отзывы / М. Ю. Рогожин. — СПб.: Питер, 2009. – 207 с.</p>		
Электронные ресурсы	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="459 1899 1093 2020">Бородавко Е.П. Организация профессиональных проб на основе сетевого взаимодействия</td> <td data-bbox="1093 1899 1412 2020">Режим доступа: <a href="http://festival.1september">http://festival.1september</a>.</td> </tr> </table>	Бородавко Е.П. Организация профессиональных проб на основе сетевого взаимодействия	Режим доступа: <a href="http://festival.1september">http://festival.1september</a> .
Бородавко Е.П. Организация профессиональных проб на основе сетевого взаимодействия	Режим доступа: <a href="http://festival.1september">http://festival.1september</a> .		

образовательных учреждений и учреждений социальной сферы в условиях малого города	ru/articles/623281/
Гаскарова А.З. К вопросу о трудоустройстве молодежи в современной России // Трудоустройство молодых специалистов: опыт, проблемы, перспективы: сб. тр. междунар. науч.-практич. конф. – Уфа: БИСТ, 2011. – 156с. ]..	Режим доступа: <a href="http://ufabist.ru/assets/files/tms_opit_problemi_perspektivi.pdf">http://ufabist.ru/assets/files/tms_opit_problemi_perspektivi.pdf</a>
Закирова В.Р. Проблемы трудоустройства молодых специалистов// Трудоустройство молодых специалистов: опыт, проблемы, перспективы: сб. тр. междунар. науч.-практич. конф. – Уфа: БИСТ, 2011. – 156с.	Режим доступа: <a href="http://ufabist.ru/assets/files/tms_opit_problemi_perspektivi.pdf">http://ufabist.ru/assets/files/tms_opit_problemi_perspektivi.pdf</a>
Ильясов. Е.П. Проблема содействия трудоустройству выпускников // Аккредитация в образовании, электронный журнал.	Режим доступа: <a href="http://www.akvobr.ru/problema_sodeistviya_trudoustroistvu_vypusknikov.html">http://www.akvobr.ru/problema_sodeistviya_trudoustroistvu_vypusknikov.html</a>
Как пройти собеседование? HR-Portal Сообщение HR – Менеджеров.	Режим доступа: <a href="http://www.hr-portal.ru/article/kak-proiti-sobesedovanie">http://www.hr-portal.ru/article/kak-proiti-sobesedovanie</a>
Как пройти собеседование? medpred.ru Профессиональный портал специалистов фарминдустрии.	Режим доступа: <a href="http://medpred.ru/forum/index.php?topic=27.1500">http://medpred.ru/forum/index.php?topic=27.1500</a>
Правила составления резюме. Российский гуманитарный государственный университет	Режим доступа: <a href="http://job.rsuh.ru/article.html?id=41530">http://job.rsuh.ru/article.html?id=41530</a>
Ситуативно-ролевая игра «Интервью». Магнитогорский государственный университет. Центр содействия трудоустройству выпускников.	Режим доступа: <a href="http://job.masu.ru/index.php?option=com_content&amp;task=view&amp;id=61&amp;Itemid=51">http://job.masu.ru/index.php?option=com_content&amp;task=view&amp;id=61&amp;Itemid=51</a>

	<p>Современная организация системы содействия трудоустройству выпускников учреждений СПО: материалы региональной научно-практической конференции. 15 марта 2013 г. / науч. Ред. О. Н. Арефьев. – заречный: УРТК НИЯУ МИФИ, 2013. – 84 с.</p>	<p><a href="http://pan.dia.org/text/78/340/726.php">Http://pan.dia.org/text/78/340/726.php</a> Режим доступа:</p>
<p>Методические материалы<sup>34</sup></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Морева, Н.А. Технологии профессионального образования: Учебное пособие / Н.А. Морева. – М.: Издательский центр «Проектирование индивидуальной образовательной траектории обучающихся в условиях реализации ФГОС СПО [Текст]:</li> <li>2. Педагогический вестник «Разговор о главном...», выпуск № 5. – Ульяновск: УИПКПРО, 2014. – 84 Академия», 2005. – 432 с.</li> <li>3. Тест Кеттелла (Кеттелла). 16-ти факторный личностный опросник Кеттелла. 16 ФЛО-105-С → Тест Он-лайн [Электронный ресурс] vsetesti.ru Все профессиональные психологические тесты. Режим доступа: <a href="http://vsetesti.ru/do/?test=530">http://vsetesti.ru/do/?test=530</a></li> <li>4. Тест Р.Кеттелла 16 факторный (105 вопросов) – компьютерный вариант [Электронный ресурс] 5psy.ru Первый психологический портал г. Пятегорска. Режим доступа: <a href="http://5psy.ru/testi/test-kettella-kompyuterniie-variant.html">http://5psy.ru/testi/test-kettella-kompyuterniie-variant.html</a> Ссылка для скачивания <a href="https://yadi.sk/d/Ek9tl3bPLRMP">https://yadi.sk/d/Ek9tl3bPLRMP</a></li> <li>5. Техники нерефлексивного слушания [Электронный ресурс]   Элитариум: Центр дистанционного обучения Режим доступа: <a href="http://www.elitarium.ru/2009/07/31/tekhniki_nerefleksivnogo_slushanija.html">http://www.elitarium.ru/2009/07/31/tekhniki_nerefleksivnogo_slushanija.html</a></li> </ol>	
<p>Нормативные документы</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Концепция организационно-педагогического сопровождения самоопределения обучающихся в условиях непрерывности образования [Текст]/ В.И. Блинов, И.С. Сергеев. - Москва: Фиро; Изд-во «Перо», 2014. – 38 с.</li> <li>2. «Перечень профессий рабочих и должностей служащих, по которым осуществляется</li> </ol>	

<sup>34</sup> Методические материалы могут включать в себя учебные и учебно-методические пособия, научные и научно-методические издания педагогических работников ПОО.

	<p>профессиональное обучение» (Приказ Минобрнауки России от 2 июля 2013 г. № 531).</p> <p>3. «Положения о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования» (Приказ Минобрнауки России от 18 апреля 2013 г. № 291)</p> <p>4. «Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по основным программам профессионального обучения» (Приказ Минобрнауки России от 18 апреля 2013 г. № 292).</p> <p>5. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования» от 14 июня 2013 г. № 464.</p> <p>6. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12 апреля 2013г. №148н «Уровни квалификации в целях разработки профессиональных стандартов».</p> <p>7. Федерального Государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования (далее ФГОС СПО) по специальности 34.02.01 Сестринское дело (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от «12» мая 2014г. № 502.)</p> <p>8. Федерального Государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования (далее ФГОС СПО) по специальности 31.02.01 Лечебное дело (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от «12» мая 2014г. № 514.)</p> <p>9. Федеральный Закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».</p> <p>10. ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ и статьи 11 и 73 Федерального закона «Об образовании в РФ» от 02.05.2015г. №122-ФЗ.</p> <p>11. Приказ Министерства здравоохранения РФ от 10 февраля 2016 г. № 83н “Об утверждении Квалификационных требований к медицинским и фармацевтическим работникам со средним медицинским и фармацевтическим образованием”</p> <p>12. Приказ МЗ РФ №п 186 5 июня 1998 г. «О</p>
--	---

	повышении квалификации специалистов со средним медицинским и фармацевтическим образованием».
--	--

### Кадровые ресурсы

Вид ресурса <sup>35</sup>	Характеристика ресурса и количество
лектор	Преподаватели, 2 человека, имеющие: - Высшее образование - специалитет или магистратура, направленность (профиль) которого, соответствует преподаваемому учебному модулю Образовательной программы; - Дополнительное профессиональное образование на базе высшего образования, направленность (профиль) которого соответствует преподаваемому учебному модулю; - опыт работы в области профессиональной деятельности, осваиваемой слушателями или соответствующей преподаваемому учебному модулю.

### ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ

#### (формы промежуточной и/или итоговой аттестации)

Наименование модулей	Вид оценочной процедуры	Шкала оценки
<i>Модуль 1. Психодиагностика выпускников для определения сформированности индивидуальных качеств</i>	Психологический портрет выпускника	Тестирование
<i>Модуль 2. Технологии процесса трудоустройства выпускника</i>	Определение постдипломной карьеры выпускника	Подготовка отчета
<i>Модуль 3. Развитие индивидуальных качеств выпускника</i>	Корректировка индивидуальных качеств	Психологический портрет выпускника
Итоговая аттестация	Собеседование	Рекомендации

# СБОРНИК СЦЕНАРИЕВ ПРОФОРИЕНТАЦИОННЫХ МЕРОПРИЯТИЙ «В ПОИСКАХ ПРИЗВАНИЯ»

---

---

## ВВЕДЕНИЕ

В настоящее время у педагогов и психологов вызывает возрастающий интерес игровые и практико-ориентированные методы, которые направлены на активизацию школьников в профессиональном самоопределении.

Существующие традиционные методы профориентации зачастую остаются незамеченными подростками, так как кажутся старшеклассникам скучными и устаревшими и реализуются на непопулярных для них площадках: лекция-семинар, а не игра; печатное издание, а не Интернет; профильные выставки, а не экскурсии в профессиональные организации или открытые мероприятия. Поэтому, наряду с проверенными временем классическими формами профориентации, мы рекомендуем применять инновационный практико-ориентированный формат мероприятий.

Цель профориентационных игровых и практико-ориентированных мероприятий – создать условия для овладения ролевым поведением, а также развить у подростков самостоятельность, ответственность за свое будущее, повысить мотивацию при выборе профессии и помочь в осуществлении осознанного её выбора.

В сборнике представлены сценарии профориентационных мероприятий в формах: викторина, игра, мастер класс, интерактивная площадка, профессиональная проба, которые проводятся со школьниками старших классов на этапе профессионального выбора.

Смысл использования предлагаемых методов - в создании более непринужденной, доброжелательной и естественной, чем обычно, атмосферы работы со старшеклассниками, а также - в моделировании отдельных элементов профессионального, жизненного и личностного самоопределения. Особенностью предлагаемых методов является то, что многие из них проводятся с подгруппой в 10-15 человек, при этом соблюдается принцип добровольности участия в игровых процедурах и заданиях, в тоже время создается возможность проявить себя. Процесс взаимодействия позволяет более подробно рассмотреть аспекты будущей профессиональной деятельности, а также дает возможность получить опыт работы в коллективе.

Формы и методы профориентационной работы, объединенные в группу «практика», имеют своей целью включить самоопределяющегося человека в практическую деятельность, результатом которой является создание продукта, субъективно и объективно оцениваемого как успешный, и по этой причине способного выступить основанием для профессионального выбора.

## ВИКТОРИНА «ЧЕЛОВЕК И ЕГО ЗДОРОВЬЕ»

Для самоопределения подростка в выборе профессии проводятся, ставшие традиционными, дни открытых дверей. При проведении, которых используется большой арсенал различных методов, форм, средств профориентации. Одной из форм профориентационной работы в нашем колледже является участие школьников в викторине «Человек и его здоровье».



**Цель:** вызвать у школьников познавательный интерес к медицине, оказать им помощь в профессиональном самоопределении.

**Задачи:**

- формирование познавательного интереса к медицине.
- повышение уровня осведомленности школьников о специальностях и профессиях колледжа;

**Форма мероприятия:** викторина

**Целевая аудитория:** школьники.

**Порядок и механизмы организации и проведения мероприятия.**

**1 этап: подготовительный.**

1. Формирование рабочей группы из студентов колледжа.
2. Составление плана работы, обсуждение путей реализации плана.
3. Подборка литературы, электронных источников информации, иллюстраций их изучение.
4. Обсуждение и подготовка: викторины в виде мультимедийной презентации, информационных буклетов о колледже.

**2 этап: основной.**

Вопросы викторины разделены по категориям: «Соблюдение правил личной гигиены», «Физическая активность», «Позитивное мышление», «Рациональное питание», «Отказ от вредных привычек», «Ваш выбор – медицина». В каждой категории вопросы разделены на 5 уровней сложности (от 1 – минимального до 5 – максимального).

Викторину проводят студенты старших курсов.

Школьники делятся на 2 команды. Каждая команда, по очереди выбирает по 1 вопросу. Категория выбирается по порядку, а сложность вопроса (его номер) по желанию участников команды. Команда, набравшая большее количество баллов, является победителем.

### **3 этап: заключительный.**

Проводится раздача буклетов о колледже и информирование, о специальностях колледжа.

#### ***Ожидаемый результат:***

Повышение уровня осведомленности школьников о специальностях и профессиях колледжа. Формирование познавательного интереса к медицине, осознанного профессионального самоопределения.

#### ***Оформление:***

1. Мультимедийная презентация - викторина «Человек и его здоровье»

2. Информационный буклет о колледже

#### ***Оборудование:***

1. Компьютер, проектор

2. Экран

***Ход мероприятия*** представлен на слайдах электронной презентации викторины «Человек и его здоровье» (Приложение 3).

***Ожидаемый результат:*** в процессе игры, играющие получают возможность самостоятельно выбирать и структурировать материал, анализировать полученную информацию, учиться самостоятельно, принимать решение, работать в команде. Получают глубокое представление о медицине и специальностях колледжа, что дает учащимся возможность более четко сформировать свой профессиональный выбор.

## **ПРОФОРИЕНТАЦИОННЫЙ КВЕСТ «МЕДИЦИНА – ПРОФЕССИЯ НА ВСЕ ВРЕМЕНА!»**

Квест – не только популярная в настоящее время у молодежи форма проведения досуга, но и привлекательная форма, которую используют для продвижения своих образовательных услуг, специальностей образовательные организации. Квест в этом случае представляет собой игру на местности, в помещении, во время которой участники (команды или отдельные игроки) в рамках заранее объявленной легенды проходят этапы, последовательно выполняя задания и находя спрятанные или зашифрованные организаторами ключи (пазлы, ответы на вопросы). Они не только участвуют в интересном приключении, но и знакомятся с различными профессиями. Побеждает игрок или команда, первыми выполнившие все задания и пришедшие к конечной цели. «Медицина – профессия на все времена!» — это реальный квест – бродилка, т.е. некий маршрут, пройдя по которому, участники смогут узнать новую информацию, через мастер-классы выполнить задания профессиональной



направленности и составить для себя образовательную траекторию – путь к той профессии, которую они могли бы получить.

Используемая форма профориентационной работы основана на личностно-ориентированной парадигме, согласно которой школьник является активным участником игры, которая включает мастер-классы, тренинги, экскурсии.

При регистрации участников мероприятия, школьники делятся на команды, им выдаются талончики определенного цвета. Каждой команде прикрепляется тьютер (студент колледжа) который помогает команде перемещаться по колледжу, согласно установленного маршрута. Маршруты формируются так, чтобы команды при перемещении по маршруту не мешали друг другу.

### Сценарий мероприятия

Добрый день! Дорогие наши гости!!! Мы вас приглашаем принять участие в увлекательном КВЕСТЕ «Медицинская профессия на все времена!»

Маршрут квеста включает станции: «Осторожно Грипп!», «Это должен знать каждый!», «Молодые профессионалы», «На страже нашего здоровья!», «Дочки-матери».

На каждой станции вам нужно будет выполнить задание и получить пазл. В результате прохождения всех станций у вас сложится слоган Квеста. Команда, собравшая все ключевые слова и сложившая слоган квеста «Медицина – профессия на все времена!» считается прошедшей маршрут, участники получают призы.

Следовать по маршруту вам помогут наши тьютеры:

Жанна - с ней идет группа красных. Татьяна - с ней идет группа желтых. Анастасия - с ней идет группа зеленых. Первыми из зала выходят красные.

### Программа проведения квеста «Медицина на все времена»

№ п/п	Этапы квеста	Мероприятия	Место проведения
1.	Проведение инструктажа для участников Квеста	Регистрация участников, Формирование команд. Выбор капитана. Демонстрация видеофильма о профессии (Прямая ссылка: <a href="https://www.youtube.com/watch?v=U9wtPMMdwO0">https://www.youtube.com/watch?v=U9wtPMMdwO0</a> )	Фойе колледжа
2.	Одновременно	Определение маршрута	Фойе колледжа

№ п/п	Этапы квеста	Мероприятия	Место проведения
	е вскрытие капитанами команд конвертов.		
3.	Перемещение по точкам маршрута По маршруту команду сопровождает тьютор и предлагает выполнить задание, по результатам выполнения которого, выдается пазл с ключевым словом, и команда получает ориентир на следующую игровую точку.	<p><b>Точка №1</b> Мастер-класс «Это должен знать каждый» Обработка ран современными средствами.</p> <p><b>Точка №2</b> Мастер-класс «Осторожно Грипп!». Профилактика гриппа и ОРВИ</p> <p><b>Точка №3</b> Мастер-класс «Дочки-матери» Обучение пеленанию грудного ребенка, «На страже нашего здоровья!».</p> <p><b>Точка №4</b> Мастер-класс «Молодые профессионалы» обучение навыкам ухода за больным человеком.</p> <p><b>Точка №5</b> Мастер-класс «Наложение кровоостанавливающего жгута», выявление признаков правильного наложения жгута.</p>	Специализированные кабинеты и лаборатории
4.	Подведение итогов и награждение Победителей Квеста	Из полученных пазлов составляется слоган квеста. Если слоган сложился, значит, маршрут пройден успешно, и команда получает приз. (Приложение 4)	Фойе колледжа
5.	Рефлексия	Подведение итогов (Приложение 1,2)	Учебный класс

Каждый этап состоит из лекционной и практической части (мастер-класса), имеет четкую структуру проведения практической части.

## СЦЕНАРИЙ МАСТЕР-КЛАССА «СНЕЖНАЯ ВАРЕЖКА»

**Тема занятия:** «Наложение повязки при оказании первой помощи при ожогах, обморожениях и небольших ранениях кисти»

**Тип занятия:** мастер-класс

**Цель:** формирование профессионального интереса к медицинской профессии, тактической готовности студента-медика к оказанию помощи по заданной теме.



### **Задачи:**

1. Изучить литературу по заданной теме.
2. Определить необходимые элементы (оснащение) для реализации проекта.
3. Подготовить условия для реализации проекта.
4. Создать раздаточный материал по теме проекта.
5. Разработать интерактивно – презентационный материал по теме проекта.
6. Реализовать содержание мастер – класса.

### **Средства:**

#### **Элементы:**

1. Фантом (рука) с имитацией небольшой раневой поверхности – 2 шт.
2. Столик манипуляционный (хирургический) – 2 шт.
3. Пелёнка для накрытия столика – 2 шт.
4. Содержание манипуляционного столика:

#### **Стандартное оснащение:**

- Спиртовой раствор для обработки рук – 2 шт. (для I шага)
- Разовые бумажные салфетки – 2 упаковки (для I шага)
- Дистиллированная вода (или кипяченая вода, мыльная вода, питьевая бутилированная вода, бледно-розовый раствор перманганата калия, фурацилин, перекись водорода, мирамистин) – 2 шт. (для III шага)
- Ватные палочки (или марлевые шарики и 2 разовых пинцета) – 2 упаковки (для III шага), стерильные салфетки – 2 упаковки (для III шага), бинт 10\*15
- Хлоргексидин (или спиртовой раствор йода) – 2 шт. (для IV шага)

**Раздаточный материал (по завершению):** Сертификат участника.

## Сценарий мастер-класса

**Преподаватель.** Здравствуйте уважаемые гости, мы начинаем мастер-класс под названием – «Снежная варежка» на нем мы научимся наложению повязки при оказании первой помощи при ожогах, обморожениях и небольших ранениях кисти.

Впереди зима, мы стремимся на природу, катаемся на коньках, на лыжах, с горки, но, к сожалению, в таких условиях часто встречаются бытовые травмы, ссадины, порезы, которые могут омрачить праздник неприятными последствиями при неоказании или неправильном оказании первой помощи.

Ввиду актуальности проблемы мы предлагаем вам ознакомиться с тактическими шагами оказания первой помощи при небольших ранениях.

*Первая помощь* – это простые, целесообразные меры по охране здоровья и жизни пострадавшего. От оказывающего помощь ожидают правильность, целесообразность, быстроту, обдуманность, решительность и, главное, спокойствие в реализации помощи. Для реализации действий нам необходимо понять, что из себя представляет рана.

*РАНА* – это нарушение целостности кожи или слизистой оболочки, сопровождающееся гибелью большого количества клеток, кровотечением и болью.

Второй вопрос, который необходимо разрешить. А почему необходимо быстро обработать рану? На поверхности кожи находятся миллионы бактерий; их количество на 1 мм немытой кожи достигает *200 миллионов*.

При внезапном ранении кожи камнем, ножом, иглой, занозой или шипом в рану проникают миллиарды бактерий, которые затем вызывают гнойный воспалительный процесс.

Поэтому избежать проблем позволяет правильная первичная обработка раны! Итак, сейчас наши студенты-тренеры объяснят и покажут вам все этапы оказания помощи. Наблюдайте за ними и пробуйте воспроизвести каждый этап на фантоме! (По окончании мастер-класса заполняет сертификаты участника и раздаёт гостям).

**Студенты – тьютеры**

**1 шаг – гигиеническая обработка рук (дезинфекция)**

каждый этап шага показывают на слайдах.

Этот шаг состоит из 3 основных моментов:

1. Тщательно вымойте руки с мылом (показывают как).
2. Высушите руки бумажным полотенцем или салфетками (показывают как).
3. Обработайте руки раствором стерилиум или спиртом (показывают как).

**2 шаг – первичный осмотр раны**

1. Определите место расположения раны.
2. Усадите или уложите пострадавшего, при этом пораженная часть тела должна находиться в максимальном покое.
3. Определите состояние раны: вид, глубину, величину.  
*Виды ран по способу воздействия бывают: резаные, рубленые, колотые, ушибленные, рваные, укушенные, огнестрельные.*  
*по глубине: поверхностные, глубокие.*  
*по величине: малые, средние, обширные*  
**Запомните! НЕЛЬЗЯ дотрагиваться до раны пальцами!**

### **3 шаг – промывание раны**

Для этого необходимо:

1. Определить и приготовить раствор для промывания (показывают растворы для III шага).
2. Смочить салфетку раствором
3. Слегка отжать салфетку пинцетом
4. Обтереть кожу вокруг раны движениями только в направлении от раны, чтобы не попала очищаемая грязь
5. Промокнуть рану чистой салфеткой для удаления грязи и пыли
6. Обильно полить рану перекисью водорода
7. При кровотечении: придавить салфетку к ране, приподнять конечность
8. Следует запомнить, что НЕЛЬЗЯ промывать рану водой из открытых водоёмов!

### **4 шаг обработка кожи вокруг раны**

Для реализации шага необходимо выбрать *антисептический раствор*.

(Показывают растворы IV шага).

Мы выбираем хлоргексидин потому, что он имеет максимальное число плюсов по эффективности. (Показывают презентационную таблицу эффективности антисептических растворов).

Теперь необходимо взять тампон, смочить раствором и протереть кожу вокруг раны.

(Показывают на фантоме, просят повторять тренируемых).

Необходимо запомнить, что НЕЛЬЗЯ!

1. Засыпать рану порошком
2. Накладывать мазь.
3. Избегать попадания раствора в рану.

### **5 шаг наложение повязки**

Для этого необходимо: выбрать эффективную повязку. Она должна отвечать требованиям ситуации раневой поверхности. (Показывают слайд презентации с видами повязок и ситуациями раневых поверхностей)

Для реализации этапа необходимо определить размер повязки и наложить её аккуратно, ровно, без складок. (Накладывают повязку на

фантом, помощники показывают участникам мастер класса как это необходимо правильно делать).

Необходимо запомнить, что **НЕЛЬЗЯ!**

1. Прикасаться к стерильной стороне повязки.
2. Класть вату непосредственно на рану, т.к. частички ваты могут остаться в ране, вызвав дополнительное воспаление.

Техника выполнения манипуляции:

1. Возьмите бинт, ножницы;
2. сделайте циркулярный закрепляющий ход вокруг запястья;
3. проведите бинт по тыльной поверхности кисти;
4. перекиньте бинт через пальцы;
5. проведите бинт по ладонной поверхности кисти;
6. сделайте несколько возвращающихся ходов, прикрывая пальцы;
7. направьте бинт косо и сделайте несколько поперечных ходов, прикрывая пальцы и кисть;
8. закрепите бинт вокруг запястья.

**ВАЖНО ПОМНИТЬ!!**

Повязка не должна быть свободной и смещаться, но она не должна быть и слишком тугой, сдавливать ткани.

Во время перевязки надо стоять лицом к больному.

Перевязываемая часть тела должна находиться в правильном положении, изменение ее положения отрицательно сказывается на проведении манипуляции; перевязочный материал в местах изгиба может образовать складки и сделать повязку некачественной.

Направление витков должно быть единым во всех слоях повязки.

Ширину бинта надо подбирать так, чтобы она была равна диаметру (или чуть больше) перевязываемой части тела.

Бинт следует держать в руке так, чтобы свободный конец составлял прямой угол с рукой, в которой находится рулон бинта.

Перевязку следует начинать с наиболее узкого места, постепенно переходя к более широкому.

Перевязку следует начинать с наложения простого кольца так, чтобы кончик бинта слегка выступал из-под следующего витка.

Перевязку заканчивают круговым витком.

При перевязке всегда следует помнить о назначении повязки и накладывать такое количество витков, которое необходимо для выполнения ее функции.

**Главное, при оказании помощи действовать быстро и внимательно!**

Надеемся, что мастер-класс поможет вам и вашим близким благополучно разрешить неприятную проблему!

## ИНТЕРАКТИВНАЯ ПЛОЩАДКА «ПРОФИЛАКТИКА ГРИППА И ОРВИ»

В период рыночной экономики, развития конкурентных взаимоотношений чрезвычайно актуальным является создание системы профориентационной работы в образовательном учреждении, одним из направлений которой является организация устойчивых связей между колледжем и общеобразовательными учреждениями. С целью помощи самоопределяющемуся подростку в выборе профессии проводятся, ставшие традиционными, дни открытых дверей. При проведении, которых используется большой арсенал различных методов, форм, средств профориентации. Наиболее распространенными являются экскурсии школьников по колледжу с вовлечением их в работу интерактивных площадок.



Интерактивная площадка обеспечивают профориентационную направленность, формируют у школьников познавательный интерес к медицине, мотивируют их на здоровый образ жизни. Здоровье это не только необходимое составляющее нормальной жизни любого человека, но и стратегически необходимое условие эффективного функционирования и развития государства. В современном обществе состояние здоровья населения, особенно подрастающего поколения, не просто вызывает тревогу, но и становится угрозой национальной безопасности страны. Тема «Профилактика гриппа и ОРВИ» выбрана в связи с тем, что грипп и ОРВИ относятся к числу наиболее массовых инфекционных заболеваний. По данным Министерства здравоохранения РФ, грипп и ОРВИ занимают первое место в структуре инфекционных заболеваний и составляют 80-90% от всех случаев инфекционной патологии. Интерактивная площадка на данную тему проводится в осенне-зимний период.

**Цель** - помощь в осознанном профессиональном самоопределении

**Задачи:**

- формирование познавательного интереса к медицине.
- повышение уровня осведомленности школьников о специальностях и профессиях колледжа;
- формирование позитивного имиджа колледжа
- научить профилактике гриппа

**Форма мероприятия:** интерактивная площадка

**Целевая аудитория:** школьники.

**Порядок и механизмы организации и проведения мероприятия.**

**1 этап: подготовительный.**

1. Формирование рабочей группы из студентов колледжа.

2. Выбор темы. Обсуждение актуальности темы.
3. Составление плана работы, обсуждение путей реализации плана.
4. Подборка литературы, электронных источников информации, иллюстраций их изучение.
5. Обсуждение и подготовка мультимедийной презентации, игровых карточек, буклета.

### **2 этап: основной.**

В мероприятии участвуют пятеро студентов старшекурсников. Вначале ведущие, задавая вопросы, определяют знания школьников о гриппе. Затем они знакомят школьников с причинами заболевания и интересными фактами из истории эпидемий гриппа, рассказывают о специфической профилактике. После этого школьникам предлагаются картинки с различными изображениями из них, они должны выбрать то, что, по их мнению, поможет им защитить себя от гриппа – средства неспецифической профилактики, обучают их использованию.

### **3 этап: рефлексия:**

Задаются вопросы в виде загадок. Они позволяют выявить усвоенные школьниками знания по профилактике гриппа.

С помощью рефлексивного экрана определяется желание дальнейшего изучения медицины.

### ***Ожидаемый результат:***

Повышение уровня осведомленности школьников о специальностях и профессиях колледжа. Формирование познавательного интереса к медицине, осознанного профессионального самоопределения. Предупреждение заболеваемости гриппом.

### ***Оформление:***

1. Мультимедийная презентация «Профилактика гриппа»
2. Буклет
3. Набор картинок

### ***Оборудование:***

1. Компьютер, проектор
2. Экран

## **Сценарий мероприятия**

**1 ведущий:** Вот и настало время позаботиться о своем здоровье. Сейчас наступил период, когда активизировались вирусы гриппа и других респираторных инфекций, они быстро передаются от человека к человеку воздушно-капельным путем, вызывая массовую заболеваемость до эпидемического уровня.

**2 ведущий:** Грипп и ОРВИ относятся к числу наиболее массовых инфекционных заболеваний. По данным Министерства здравоохранения РФ, грипп и ОРВИ занимают первое место в структуре инфекционных

заболеваний и составляют 80-90% от всех случаев инфекционной патологии.

**1 ведущий:** В масштабе всей страны — это серьезные экономические проблемы. Сезонная вспышка гриппа в России приносит прямые и косвенные убытки порядка 40 млрд рублей. В масштабе семьи — это помимо экономических проблем еще и масса неприятностей.

**2 ведущий: (вопрос к залу)** Как вы думаете, вирусы гриппа все одинаковые или разные?

*Отвечает зал*

**1 ведущий:** различают 3 типа вирусов гриппа: А, В, С.

**2 ведущий: (вопрос к залу)** А в чем же их различие?

*Отвечает зал*

Разница заключается в способности вируса изменяться.

Вирус С стабилен. Единожды переболев, ребенок получает иммунитет на всю жизнь.

Вирус В меняется умеренно.

Вирусы А самые коварные, они постоянно меняются и вызывают эпидемии.

**3 ведущий:** Интересные факты (слайд с пандемиями гриппа А)

*1918 год. Испанка* - самая мощная и страшная пандемия в мире. Родиной «испанки» ученые считают Китай. Грипп назвали «испанским» т.к. пандемия вспыхнула на исходе первой мировой войны, а военная цензура запрещала все публикации о болезни, впервые упоминание о заболевании появилось именно в Испании. За 10 месяцев этот грипп распространился по всему миру, он унес жизни более 100 миллионов человек.

*1957 год. Азиатский грипп* начался на Дальнем востоке, грипп прошел по всему миру и добрался до США, где погибло около 30тыс человек, в общей сложности грипп унес жизни 70 тысяч человек.

*1968 год. Гонконгский грипп* пришел из Гонконга и от него пострадали, в основном, пожилые люди, возраст которых был около 60 – 70 лет. От этой пандемии погибли почти 34 тысяч человек.

*1995 год. Птичий грипп* впервые был описан в 1878г., в 1971г он стал широко известен под своим названием. Только в 1997г было обнаружено, что вирус птичьего гриппа напрямую может передаваться от птицы человеку. Заболевшие испытывают классические признаки ОРВИ в течение 2- недель, а затем умирают от пневмонии, этот вирус способен быстро мутировать, поэтому его относят к особо опасному. По данным ВОЗ с 2003 по 2008 подтверждено 361 случай заражения, из которых 227 закончились смертью.

*2009 год. Свиной грипп* изначально встречался только среди свиней в Северной Америке, затем стал регистрироваться у человека. От свиного

гриппа погибло около 1900 человек, вирус поражал детей и молодых людей. В Россию пандемия пришла осенью 2009 года.

**4 ведущий:** Неприятный вирус гриппа  
С кашлем, насморком и хрипом  
И с больною головой.  
Ой! Ой! Ой!

**5 ведущий:** Чтобы сбить температуру  
Доктор выписал микстуру  
И таблеток целый воз,  
И смородиновый морс.

**4 ведущий:** Заболели все соседи:  
Саша, Маша, Оля, Федя  
И лежат больные дома  
Катя, Даша, Лёша, Рома.

**5 ведущий:** Ольга Львовна удивилась:

**4 ведущий:** Как же это получилось,  
Ты один не заболел?

**5 ведущий:** Потому что лук я ел.

**1 ведущий:** Да, мы с вами знаем, что любую болезнь легче предупредить, чем лечить. Как вы думаете, что нужно сделать для профилактики гриппа перед сезоном простуд?

*Отвечает зал*

**2 ведущий:** Профилактика бывает специфической и неспецифической. Специфическая профилактика направлена против конкретного возбудителя, в данном случае против вируса гриппа. В организм человека вводится ослабленный болезнетворный агент для того, чтобы стимулировать выработку антител для борьбы с возбудителем гриппа. Это мероприятие называется вакцинация. Чем больше людей имеют иммунитет против гриппа, тем меньше вероятность у остальных заболеть, тем меньше вероятность возникновения эпидемии. Поэтому обязанность каждого из вас сделать прививку против гриппа.

**1 ведущий:** Есть еще и неспецифическая профилактика. Она имеет несколько направлений:

Снижение вероятности попадания вируса в организм  
Удаление вируса со слизистой дыхательных путей  
Повышение защитных сил организма

*Работа с залом*

А сейчас, я хотел бы пригласить кого-нибудь из зала Вам предлагаются картинки с различными изображениями, и вы должны выбрать то, что, по вашему мнению, поможет снизить вероятность попадания вируса в организм. (дает наборы картинок)

Обратите внимание на экран, правильным ли был ваш выбор.

Использование масок (носить их нужно 2 – 3 часа, а потом менять)

Сквозное проветривание и влажная уборка, так как гриппу очень «по вкусу» теплый, сухой воздух закупоренного помещения.

Избегать скопления людей, массовых мероприятий в этот период

Мыть руки после улицы и перед едой,

Перед выходом на улицу использовать оксалиновую мазь

**2 ведущий: (вопрос к залу):** Кто узнает это приспособление?

*Отвечает зал*

**1 ведущий:** Разрезанная долька чеснока или лука, положенная в это приспособление, выделяет фитонциды в течение 3 – 4 часов.

**3 ведущий:** Интересный факт. Ученые установили, один больной человек способен заразить примерно 100 человек, при чихании вирус гриппа передвигается со скоростью 176 км/ час, преодолевая расстояние в 6 метров за 1 секунду. Представьте, в маршрутном такси чихает больной гриппом человек.

**(Вопрос к залу)** Что делать его попутчикам, чтобы не заболеть гриппом?

*Отвечает зал*

**2 ведущий:** Да, вы правы. Вирус преодолевает защитные барьеры слизистой оболочки за 4 - 8 часов, таким образом, придя домой, мы успеем удалить вирус со слизистой дыхательных путей.

Для промывания используют Долфин, или морскую соль. И это процедура, которой надо учиться. На слайде показано как это делать.

Наклоните голову на бок, параллельно поверхности раковины, введите носик ирригатора в верхнюю ноздрю. Нажмите на емкость ирригатора. Если все сделано правильно, вода, минуя глотку, будет выливаться из нижней ноздри. Высморкайтесь, очистите полость носа. Повторите все еще раз.

**1 ведущий:** Важным моментом профилактики является повышение защитных сил организма. **(вопрос к залу)** Что же можно сделать для этого?

*Отвечает зал*

**2 ведущий:** Для повышения защитных сил организма принимают интерферон, арбидол, поливитамины. Можно применять аромомасла чайного дерева и лимона. Точечный массаж, фиточай.

## **Рефлексия**

**1 ведущий:**

А сейчас отгадайте загадки, за правильный ответ вы получите приз.

**2 ведущий:**

Коль мороз вам ломит кости,

Значит, грипп шагает в гости.

Чтоб недуг свернул с тропинки,

Принимайте – ...  
(Витаминки, аскорбинки.)

**1 ведущий:**

Чтоб болезнь не сбила с ног,  
Ешь и лук, и злой чеснок,  
И лимоны, апельсины –  
Все съестные витамины.  
Чтоб сказать болезням: "Нет!",  
Повышай ... (Иммунитет.)

**2 ведущий:**

Если вирус ходит всюду,  
Как злодей из древней сказки,  
Я стесняться тут не буду,  
А надену вмиг я... (Маску.)

**1 ведущий:** Подведем итоги. Просим каждого высказаться о сегодняшнем мероприятии. Предполагаете ли вы связать свое будущее с медициной.

Выберите начало своего ответа из рефлексивного экрана:

Сегодня я узнал....	Я понял, что.....
Мне захотелось....	Я почувствовал, что.....
Теперь я буду....	Я приобрел.....
Медицинская профессия....	Я научился.....
Меня удивило....	Я смог....

### Заключение

Участие школьников в работе интерактивной площадки позволяет сделать осознанный профессиональный выбор, формирует познавательный интерес к медицине. Выбранная интерактивная форма позволяет усвоить школьниками знания по профилактике гриппа. С помощью рефлексивного экрана определяется желание дальнейшего изучения медицины.



**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРОБА  
ПО ПРОФЕССИИ «МЛАДШАЯ МЕДИЦИНСКАЯ  
СЕСТРА ПО УХОДУ ЗА БОЛЬНЫМИ» В РАМКАХ  
ПРОЕКТА  
«БИЛЕТ В БУДУЩЕЕ»**

**Технологическая карта профессиональной пробы**

Профессиональная образовательная организация	Областное государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Ульяновский медицинский колледж» (ОГБПОУ УМК)
ФИО разработчика	Андреева В.М., Бурдина Н.В., Царёва М.П., Шамгунова С.Р. – преподаватели профессионального цикла
Тема профессиональной пробы	Медицинский и социальный уход
Длительность проведения	90 минут
Место проведения	Кабинет сестринского дела (симуляционная лаборатория)
Цели профессиональной пробы	<ul style="list-style-type: none"> <li>– формирование целостного представления о профессии «Младшая медицинская сестра по уходу за больными»;</li> <li>– формирование готовности школьников к выбору профессии;</li> <li>– интеграция знаний в данной сфере;</li> <li>– практическая проверка собственных индивидуально-психологических качеств, отношения к сфере профессиональной деятельности</li> </ul>
Уровни усвоения	репродуктивный (выполнение деятельности по образцу, инструкции или под руководством)
Дидактическая база	Профессиограммы по профессиями специальностям, плакаты, карточки, аннотации к антисептическим средствам, медицинская документация: история болезни, журнал учета больных, температурный лист, лист назначений.

	<p><b>Оснащение:</b> халат, шапочка, перчатки, маска, фартук, функциональная кровать, манекен для ухода за пациентом захваты для надевания носков и застегивания пуговиц, тонометр, термометр, пульсоксиметр, пена, рукавицы, бумажные полотенца, набор для обработки раны, кожный антисептик, лейкопластырная повязка, пеленки, канцтовары.</p>
Результаты	<p>Учащийся будет иметь представление:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– о медицинских профессиях;</li> <li>– о путях получения медицинского образования</li> </ul> <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– содержание и характер труда в медицинской сфере; требования, предъявляемые к личности и профессиональным качествам;</li> <li>– значение медицинских понятий: артериальное давление, тонометр, пульсоксиметр, сатурация, носочница, ОРВИ, грипп, тяжелобольной пациент.</li> </ul> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– выполнять простейшие манипуляции медицинской сестры в видах деятельности: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ оценка функционального состояния пациента</li> <li>○ обучение пациентов использованию современных средств реабилитации</li> <li>○ профилактика различных заболеваний</li> <li>○ уход за кожей тяжелобольных пациентов</li> <li>○ обработка раны с помощью современных средств</li> </ul> </li> <li>– соблюдать санитарно-гигиенические требования и правила безопасности труда;</li> <li>– соотносить свои индивидуальные особенности с профессиональными требованиями.</li> </ul>
Формы и сочетания профессиональных проб	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Мозговой штурм;</li> <li>2. Серия последовательных профессиональных проб по выполнению манипуляций;</li> <li>3. Творческий проект (оформление постера);</li> <li>4. Осуществление комплекса лечебно-профилактических, реабилитационных воздействий</li> </ol>
<b>Этапы содержания профессиональной пробы</b>	
<b>Этап 1</b>	<b>Вводно-ознакомительный</b>

Задачи	Определение отношения учащихся к различным сферам профессиональной деятельности медицинских работников. Мотивация школьников
Длительность этапа	20 минут
Форма организации	Коллективная
Основные виды деятельности модератора мероприятия	Организация мероприятия. Анкетирование; презентация о колледже и профессиях; распространение буклета о реализуемых специальностях и медицинских профессиях.
<b>Этап 2.</b>	<b>Подготовительный</b>
Задачи	Выявление знаний и умений, необходимых для выполнения профессиональной пробы.  Формирование представлений о различных видах деятельности медицинской сестры, которые им предстоит выполнять.
Форма организации	Групповая
Длительность этапа	15 минут
Основные виды деятельности наставников	Организация и проведение мозгового штурма с участниками пробы, в ходе которого решаются задачи по приобретению теоретических знаний. Полученные данные используются для проведения пробы и при анализе результатов её выполнения в целом.
Основные понятия	Оценка функционального состояния пациента, измерение артериального давления, пульса, пульсоксиметрия, сатурация, средства реабилитации, профилактика вирусных инфекций, тяжелообольной пациент.
<b>Этап 3.</b>	<b>Исполнительский/ деятельностно-практический (выполнение комплекса теоретических и практических заданий)</b>
Задачи	Овладение учащимися умениями, необходимыми для выполнения сестринских манипуляций:  – измерение артериального давления; – измерение температуры тела бесконтактным

	<p>термометром;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– пульсоксиметрия;</li> <li>– использование носочницы;</li> <li>– уход за кожей тяжелобольного пациента;</li> <li>– уход за раной.</li> </ul> <p>Формирование познавательного интереса и стремления участвовать в профессиональном труде для собственного развития и совершенствования.</p> <p>Формирование потребности в позитивной самооценке.</p>
Форма организации	Групповая, парная
Длительность этапа	45 минут
Основные виды деятельности наставников	<p>Демонстрация манипуляций по заданному алгоритму.</p> <p>Организация выполнения манипуляций с соблюдением алгоритма их осуществления.</p> <p>Организация проектной деятельности в группах (постер «Профилактика ОРВИ и гриппа»)</p>
<b>Алгоритмы выполнения манипуляций</b>	
Оценка функционального состояния пациента	<p style="text-align: center;"><b>Манипуляция 1. Измерение артериального давления и пульса с помощью электронного тонометра</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Провести гигиеническую обработку рук кожным антисептиком.</li> <li>2. Объяснить пациенту правила поведения при измерении артериального давления: смотреть в потолок, дышать спокойно, не двигаться, не напрягать руку во время измерения А/Д.</li> <li>3. Правильно наложить манжету на левую руку: обернуть манжету вокруг руки так, чтобы нижняя кромка манжеты находилась на расстоянии 2 – 3 см от локтевого сгиба.</li> <li>4. Застегнуть манжету так, чтобы она плотно облегла руку, но не перетягивала ее.</li> <li>5. Вставить штекер воздушного шланга в гнездо для подсоединения манжеты.</li> <li>6. Попросить пациента перед измерением сделать 3 – 5 глубоких вдохов – выдохов и расслабиться.</li> <li>7. Нажать кнопку О/Л.</li> </ol>

8. Дождаться звукового сигнала, выхода воздуха из манжеты и отображения результата измерения на дисплее артериального давления и частоты пульса.

9. Нажать кнопку О/Л и выключить прибор.

Наставники предлагают измерить артериальное давление друг другу. (Школьники разбиваются на пары и выполняют манипуляцию)

### **Манипуляция 2. Измерение температуры тела бесконтактным термометром**

1. Обработать руки гигиеническим способом, осушить
2. Надеть перчатки
3. Приготовить бесконтактный термометр: проверить его исправность.
4. Убедиться, что измерениям в лобной области не препятствуют волосы, одежда.
5. Осушить лоб от испарины, косметики.
6. Навести прибор на лоб пациента на расстоянии от 5 до 15 см.
7. Нажать курок – температура высветится на дисплее менее чем через 1-2 секунды.
8. Сообщить пациенту результаты измерения
9. Обработать корпус бесконтактного термометра антисептическим раствором.
10. Снять перчатки
11. Обработать руки гигиеническим способом, осушить.

(Учащиеся выполняют манипуляцию в парах)

### **Манипуляция 3. Пульсоксиметрия**

1. Пульсоксиметр надевают на палец. Фиксатор должен располагаться над ногтевой пластиной.
2. Конец пальца не должен быть дальше предела фиксатора.
3. Как только прибор будет установлен, автоматически включится оксиметр. В ближайшие 20 секунд проводится исследование уровня насыщения кислородом, после чего результат выведется на экран. Он будет обозначен в процентах, а рядом будут находиться данные пульса.

(Школьники выполняют манипуляцию)

<p>Обучение пациентов использованию современных средств реабилитации</p>	<p align="center"><b>Манипуляция 4. Использование носочницы</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Натяните носок на захват</li> <li>2. Положите захват на пол. Возьмитесь за ремни-держатели.</li> <li>3. Вставьте стопу в углубление захвата. Тяните до тех пор, пока стопа полностью не окажется внутри.</li> <li>4. Продолжайте тянуть вверх ремни-держатели, пока носок полностью не окажется на ноге.</li> </ol> <p align="center">(Школьники выполняют манипуляцию)</p>
<p>Уход за кожей тяжелобольных пациентов</p>	<p align="center"><b>Манипуляция 5. Ухода за кожей тяжелобольного пациента</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Обработать руки гигиеническим способом, осушить.</li> <li>2. Подготовить все необходимое оборудование.</li> <li>3. Объяснить пациенту ход предстоящей процедуры.</li> <li>4. Надеть перчатки.</li> <li>5. Осмотреть кожу рук пациента</li> <li>6. Под руки пациента подложить одноразовое полотенце</li> <li>7. Очистить кожу рук пациента с помощью очищающей пены и рукавички белого цвета.</li> <li>8. Нанести защитный крем круговыми движениями до полного впитывания.</li> <li>9. Использованное одноразовое полотенце убрать в емкость класса Б</li> <li>10. Снять перчатки, обработать руки гигиеническим способом, осушить.</li> </ol> <p align="center">(Школьники выполняют манипуляции, сами выступая пациентами)</p>
<p>Обработка раны с помощью современных средств</p>	<p align="center"><b>Манипуляция 6. Уход за раной</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Обработать руки гигиеническим способом, осушить.</li> <li>2. Подготовить все необходимое для перевязки.</li> <li>3. Помочь пациенту раздеться или освободить повязку от одежды, предложить принять удобное положение в постели.</li> <li>4. Надеть нестерильные перчатки.</li> <li>5. Снять старую повязку бережно и щадяще. При снятии повязки для уменьшения неприятных ощущений кожу необходимо придерживать.</li> </ol>

	<p>6. Поместить использованный материал в емкость для дезинфекции.</p> <p>7. Снять перчатки, положить их в емкость для отработанного материала для дезинфекции.</p> <p>8. Обработать руки гигиеническим способом.</p> <p>9. Надеть стерильные халат и перчатки.</p> <p>10. Взять стерильный пинцет.</p> <p>11. Осмотреть рану и кожу вокруг нее.</p> <p>12. Обработать окружающую рану кожу стерильными марлевыми салфетками, смоченными физиологическим раствором, меняя их после каждого движения, и перемещая тампон от наименее загрязненного участка к наиболее загрязненному и от центра к краю.</p> <p>13. Удалить скопившийся экссудат (если есть), промокнув стерильными салфетками, смоченными в 3 %-ном растворе перекиси водорода, после чего осушить рану сухими салфетками.</p> <p>14. Наложить антибактериальную клеевую повязку.</p> <p>15. Поместить использованные инструменты в емкость для дезинфекции или непромокаемый пакет/контейнер для утилизации отходов класса Б.</p> <p>16. Снять перчатки и поместить в емкость для дезинфекции или непромокаемый пакет/контейнер для утилизации отходов класса Б.</p> <p>17. Обработать руки гигиеническим способом, осушить.</p> <p>(Школьник выполняют в парах манипуляцию)</p>
<b>Этап 4</b>	<b>Рефлексия</b>
Задачи	Осознание учащимися содержания профессиональной пробы, оценка эффективности их собственной работы в ходе профессиональной пробы. Анализ собственных индивидуально-психологических качеств, необходимых для данной профессии.
Длительность этапа	10 минут
Форма организации	Коллективная, индивидуальная
Основные виды деятельности наставников	Беседа, в ходе которой выясняется, изменились ли профессиональные намерения учащихся, какие трудности и сомнения они испытывали при выполнении пробы. Заполнение анкеты

Вопросы анкеты	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Понравилось ли вам сегодняшнее занятие?</li> <li>2. Что сегодня вам понравилось больше?</li> <li>3. Что вам может пригодиться в жизни?</li> <li>4. Хотели бы вы продолжить изучать сестринские манипуляции?</li> <li>5. Хотели бы вы работать фельдшером или медсестрой?</li> </ol>
----------------	---

## СЦЕНАРИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПРОБЫ

### I. Теоретическая часть профессиональной пробы

Наставник: Добрый день, ребята! Вы пришли сегодня в Ульяновский медицинский колледж, и мы хотим познакомить вас с удивительной и очень нужной профессией – медицинская сестра. Презентация о колледже. По окончании презентации школьники получают раздаточный материал о колледже.



Наставник: Сейчас мы перейдем в кабинеты сестринского дела, где будем обучаться выполнению различных манипуляций.

### II. Практическая часть профессиональной пробы

#### 1. Оценка функционального состояния пациента

Наставник: В своей работе медицинская сестра выполняет различные виды деятельности. Сегодня мы вас познакомим с некоторыми из них:

- профилактика различных заболеваний;
- наблюдение за состоянием пациентов;
- выполнение назначений врача;
- обучение пациентов использованию современных средств реабилитации.

Наставник: Перед выполнением назначений врача медицинская сестра должна оценить функциональное состояние пациента – измерить артериальное давление, температуру и подсчитать пульс. Кто-нибудь из вас знает, как это делается?

Школьники отвечают: да, нет.

Наставник: Начнем с измерения артериального давления.

Артериальное давление – это давление, которое возникает в артериях во время работы сердца.

Наставник: Как называется прибор для измерения артериального давления?

Школьники отвечают: тонометр

Сейчас я вам покажу, как это происходит. (В качестве пациента выступает школьник).

## **Измерение артериального давления и пульса с помощью электронного тонометра**

1. Провести гигиеническую обработку рук кожным антисептиком
2. Объяснить пациенту правила поведения при измерении артериального давления: смотреть в потолок, дышать спокойно, не двигаться, не напрягать руку во время измерения А/Д.
3. Правильно наложить манжету на левую руку: обернуть манжету вокруг руки так, чтобы нижняя кромка манжеты находилась на расстоянии 2 – 3 см от локтевого сгиба.
4. Застегнуть манжету так, чтобы она плотно облегла руку, но не перетягивала ее.
5. Вставить штекер воздушного шланга в гнездо для подсоединения манжеты.
6. Попросить пациента перед измерением сделать 3 – 5 глубоких вдохов – выдохов и расслабиться.
7. Нажать кнопку О/Л.
8. Дождаться звукового сигнала, выхода воздуха из манжеты и отображения результата измерения на дисплее артериального давления и частоты пульса.
9. Нажать кнопку О/Л и выключить прибор.

Предлагаю вам попробовать измерить артериальное давление друг другу. (Школьники разбиваются на пары и выполняют манипуляцию)

Наставник: Каждому из вас, когда вы болели, мамы измеряли температуру с помощью ртутного термометра. Современная медицинская техника позволяет измерить температуру тела, не касаясь его. Для этого используется бесконтактный термометр.

(Демонстрирует технику измерения температуры).

### **Измерение температуры тела бесконтактным термометром**

1. Обработать руки гигиеническим способом, осушить
2. Надеть перчатки
3. Приготовить бесконтактный термометр: проверить его исправность.
4. Убедиться, что измерениям в лобной области не препятствуют волосы, одежда.
5. Осушить лоб от испарины, косметики.
6. Навести прибор на лоб пациента на расстоянии от 5 до 15 см.
7. Нажать курок – температура высветится на дисплее менее чем через 1-2 секунды.
8. Сообщить пациенту результаты измерения
9. Обработать корпус бесконтактного термометра антисептическим раствором.
10. Снять перчатки
11. Обработать руки гигиеническим способом, осушить.

Попробуйте сами.

Наставник: Чтобы оценить частоту пульса и насыщенность ее кислородом в современных клиниках используют прибор ПУЛЬСОКСИМЕТР, который используется для определения уровня кислорода в артериальной крови (сатурация).

Норма сатурации одинакова для взрослого и ребенка и составляет **95-98%**. Снижение этого показателя говорит о развивающейся гипоксии, повышение обычно наблюдается при проведении оксигенотерапии.

Давайте попробуем измерить частоту пульса и уровень сатурации.

Школьники заполняют дневник самоконтроля.

## *2. Использование современных средств реабилитации на новейших симуляторах*

Наставник: Еще одной функцией медицинской сестры является обучение пациентов использованию современных средств реабилитации. Когда человек здоров, он, не задумываясь, одевается, ходит, принимает пищу, но стоит ему получить травму, заболеть, и тогда самые простые действия могут оказаться для него сложными и невыполнимыми. Для таких людей созданы различные простые устройства, которые могут облегчить жизнь. Например, простое устройство для облегчения застегивания пуговиц в виде рукоятки с металлической ловушкой для пуговиц помогает самостоятельно одеваться пожилым людям и пациентам, которым сложно совершать действия с мелкими предметами из-за артрита или ухудшения моторики после инсульта.

Наставник демонстрирует использование пуговичницы. Принцип действия приспособления прост: крючок продевается в петлю с внешней стороны, металлическая ловушка захватывает пуговицу и протаскивает ее через петлю. Попробуйте воспользоваться этим приспособлением сами (предлагает школьникам самим попробовать).

**Наставник:** Пожилым людям бывает сложно наклоняться, надевая носки и обувь. Для облегчения этих действий имеется специальное устройство: носочница, она позволяет одевать носки не нагибаясь, является незаменимым помощником для пожилых людей.

Наставник демонстрирует способ использования носочницы:

1. Натяните носок на захват
2. Положите захват на пол. Возьмитесь за ремни-держатели.
3. Вставьте стопу в углубление захвата. Тяните до тех пор, пока стопа полностью не окажется внутри.
4. Продолжайте тянуть вверх ремни-держатели, пока носок полностью не окажется на ноге.

Попробуйте сами. (Школьники выполняют манипуляции)

## *3. Профилактика различных заболеваний*

Наставник: Следующий вид деятельности – профилактика различных заболеваний.

Чем многие из нас болеют в осенне-зимний период?

Школьники отвечают: грипп, ОРВИ.

Наставник: Действительно. Сейчас отмечается рост числа людей, заболевших вирусными инфекциями: ОРВИ и гриппом. Как вы думаете, что нужно сделать, чтобы защитить себя от этих инфекций? (Школьники предлагают варианты)

Наставник: А сейчас я вам предлагаю оформить эти знания в виде постера. Подумайте и нарисуйте. (Школьники разбиваются в микрогруппы и выполняют задание).

Требования к постеру

Аспект – описание	Дополнительные аспекты
Надпись достаточно большая, видна на расстоянии метров	
Во всех частях листа есть какой-нибудь дизайн или надпись	Рамка разрешена и некоторые пробелы между элементами
Больше нарисованных элементов, чем написанных	Минимум три элемента
Используются разные цвета	4 цвета или больше
Надпись короткая – легка для понимания	Не целое предложение, только фразы
Самые важные темы показаны	Максимальная на 4 темы и более.
Постер рассказывает о том, что важно в профилактике ОРВИ	

#### 4. Уход за кожей тяжелобольных пациентов

Наставник: Медицинской сестре часто приходится работать с тяжелобольными пациентами. Как вы думаете, кто такие тяжелобольные пациенты? (Школьники отвечают).

Наставник: Это пациенты, которые не могут самостоятельно себя обслуживать: ходить в туалет, одеваться-раздеваться, умываться, кушать и вообще двигаться. Одним из важных аспектов в уходе за такими пациентами является поддержание чистоты кожи для профилактики пролежней.

Наставник: Сейчас я вам покажу, как можно поддерживать чистоту и здоровье кожи с помощью современных средств ухода.

##### Уход за кожей

1. Обработать руки гигиеническим способом, осушить.
2. Подготовить все необходимое оборудование.
3. Объяснить пациенту ход предстоящей процедуры.

4. Надеть перчатки.
5. Осмотреть кожу рук пациента
6. Под руки пациента подложить одноразовое полотенце
7. Очистить кожу рук пациента с помощью очищающей пены и рукавички белого цвета.
8. Нанести защитный крем круговыми движениями до полного впитывания.
9. Использованное одноразовое полотенце убрать в емкость класса Б
10. Снять перчатки, обработать руки гигиеническим способом, осушить.

А теперь попробуйте сами. (Школьники выполняют манипуляции, сами выступая пациентами).

#### *5. Обработка раны с помощью современных средств*

Наставник: Тяжелобольные пациенты склонны к падениям, в результате чего они могут получить травму мягких тканей. Иногда это могут быть и открытые раны, которые необходимо обрабатывать, чтобы избежать осложнений. Сегодня мы научимся проводить обработку раны.

#### **Уход за раной**

1. Обработать руки гигиеническим способом, осушить.
2. Подготовить все необходимое для перевязки.
3. Помочь пациенту раздеться или освободить повязку от одежды, предложить принять удобное положение в постели.
4. Надеть нестерильные перчатки.
5. Снять старую повязку бережно и щадяще. При снятии повязки для уменьшения неприятных ощущений кожу необходимо придерживать.
6. Поместить использованный материал в емкость для дезинфекции.
7. Снять перчатки, положить их в емкость для отработанного материала для дезинфекции.
8. Обработать руки гигиеническим способом.
9. Надеть стерильные халат и перчатки.
10. Взять стерильный пинцет.
11. Осмотреть рану и кожу вокруг нее.
12. Обработать окружающую рану кожу стерильными марлевыми салфетками, смоченными физиологическим раствором, меняя их после каждого движения, и перемещая тампон от наименее загрязненного участка к наиболее загрязненному и от центра к краю.
13. Удалить скопившийся экссудат (если есть), промокнув стерильными салфетками, смоченными в 3 %-ном растворе перекиси водорода, после чего **осушить рану сухими салфетками.**
14. Наложить антибактериальную клеевую повязку.
15. Поместить использованные инструменты в емкость для дезинфекции или непромокаемый пакет/контейнер для утилизации отходов класса Б.

16. Снять перчатки и поместить в емкость для дезинфекции или непромокаемый пакет/контейнер для утилизации отходов класса Б.
17. Обработать руки гигиеническим способом, осушить.

(Демонстрирует технику обработки ран)

Наставник: А сейчас разделимся по 2 человека и попробуем выполнить эти манипуляции. Но сначала попробуйте разложить действия медсестры в правильной последовательности. (Школьники работают с карточками, затем выполняют в парах манипуляцию).

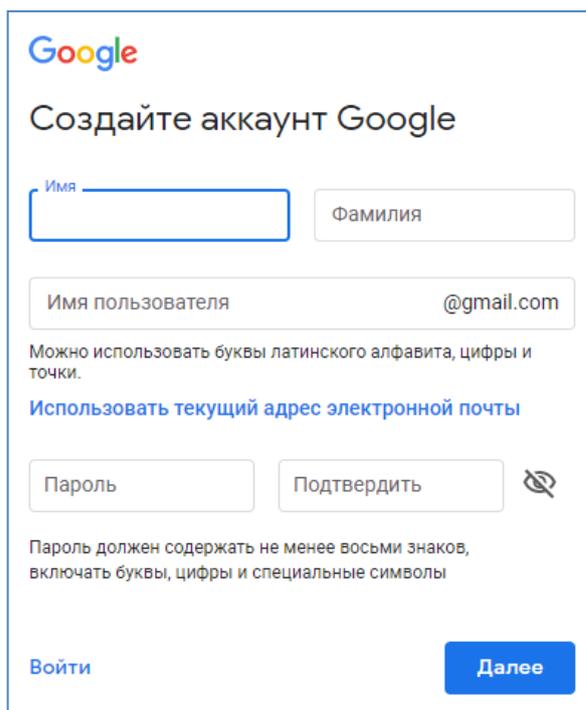
### **III. Рефлексия**

Наставник: И в конце нашего занятия я предлагаю вам ответить на следующие вопросы:

1. Понравилось ли вам сегодняшнее занятие?
2. Что сегодня вам понравилось больше?
3. Что вам может пригодиться в жизни?
4. Хотели бы вы продолжить изучать сестринские манипуляции?
5. Хотели бы вы работать фельдшером или медсестрой?

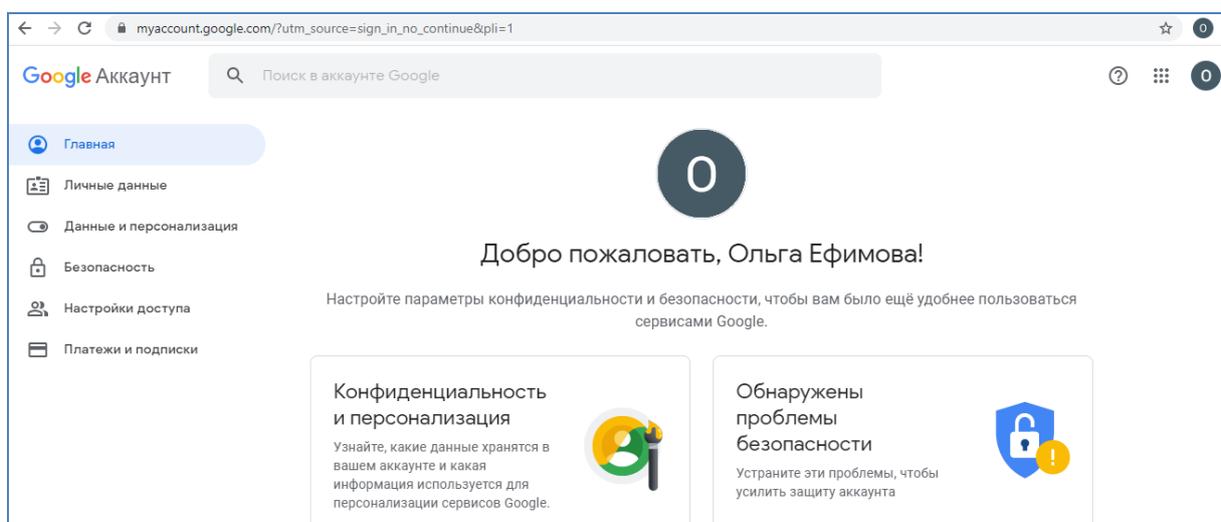
# ИНСТРУКЦИЯ ПО СОЗДАНИЮ ВИРУАЛЬНОГО ПРОФОРИЕНТАЦИОННОГО КАБИНЕТА С ПОМОЩЬЮ КОНСТРУКТОРА САЙТОВ GOOGLE

1. Создать аккаунт (учетная запись) **Google** на сайте [www.google.com](http://www.google.com) (в случае отсутствия).

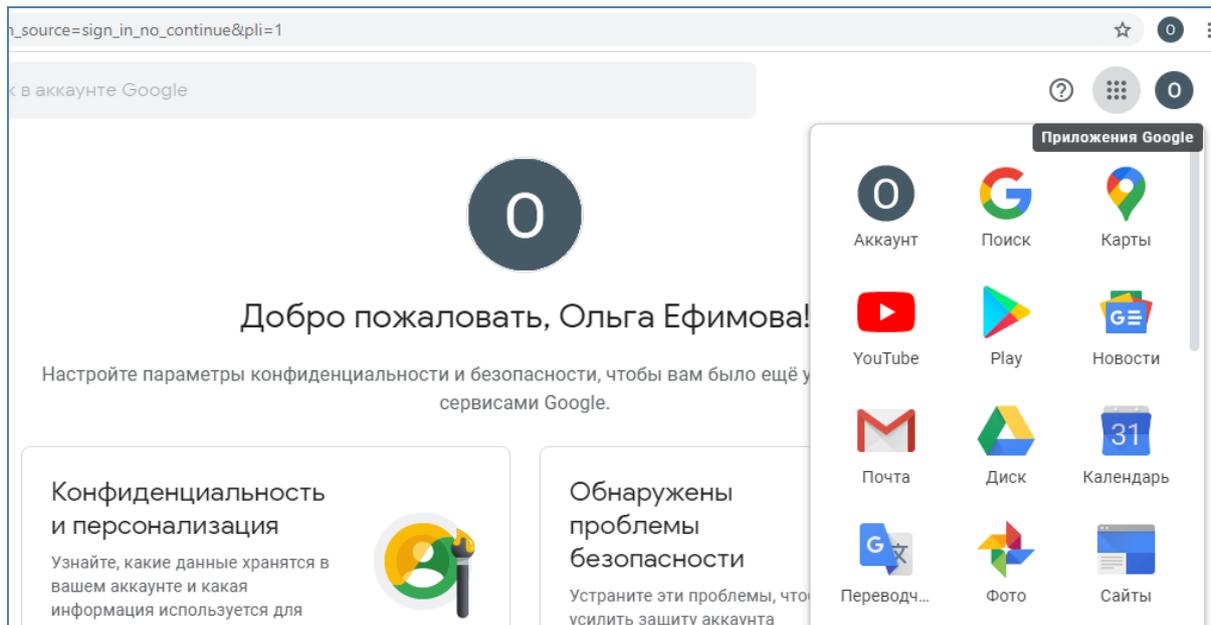


The screenshot shows the Google account creation interface. At the top, the Google logo is followed by the heading "Создайте аккаунт Google". Below this, there are input fields for "Имя" (Name) and "Фамилия" (Surname). A larger field is provided for the "Имя пользователя" (Username), with "@gmail.com" pre-filled. A note indicates that only Latin letters, numbers, and dots are allowed. There is a link to "Использовать текущий адрес электронной почты" (Use current email address). Below are fields for "Пароль" (Password) and "Подтвердить" (Confirm), with an eye icon to toggle visibility. A note states that the password must be at least 8 characters long and include letters, numbers, and special characters. At the bottom left is a "Войти" (Sign in) link, and at the bottom right is a blue "Далее" (Next) button.

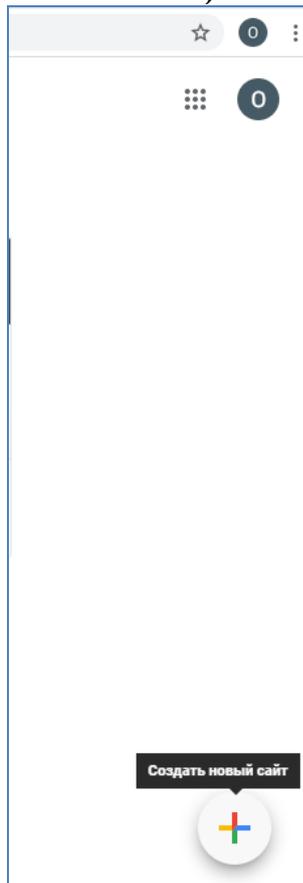
2. Войти в свой аккаунт.



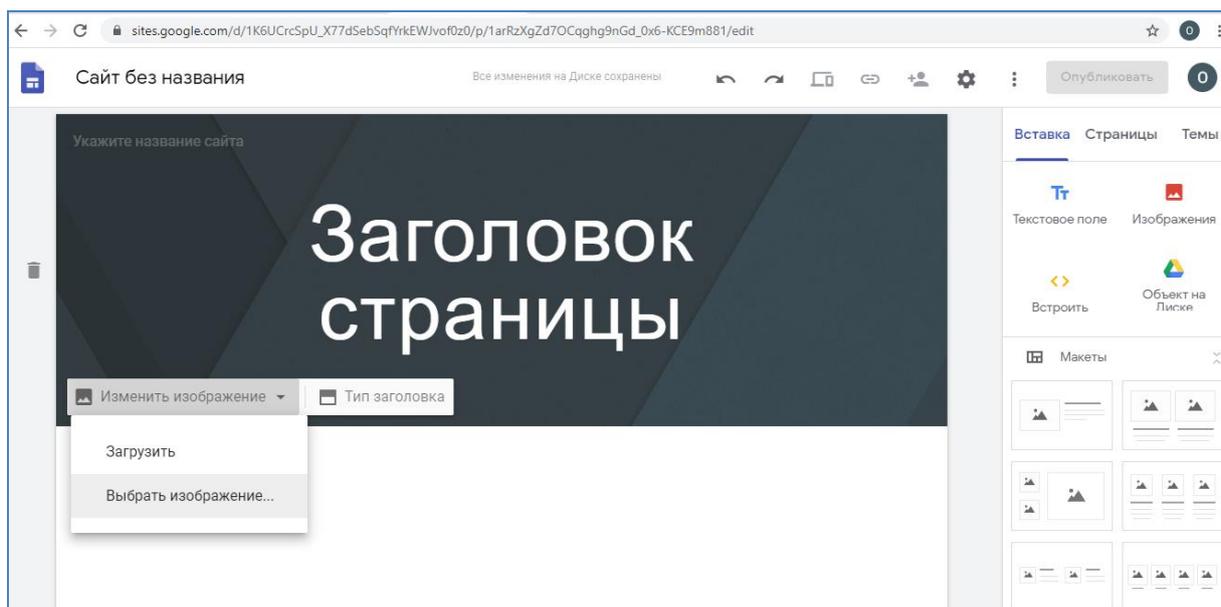
### 3. В списке приложений Google выбрать Сайты



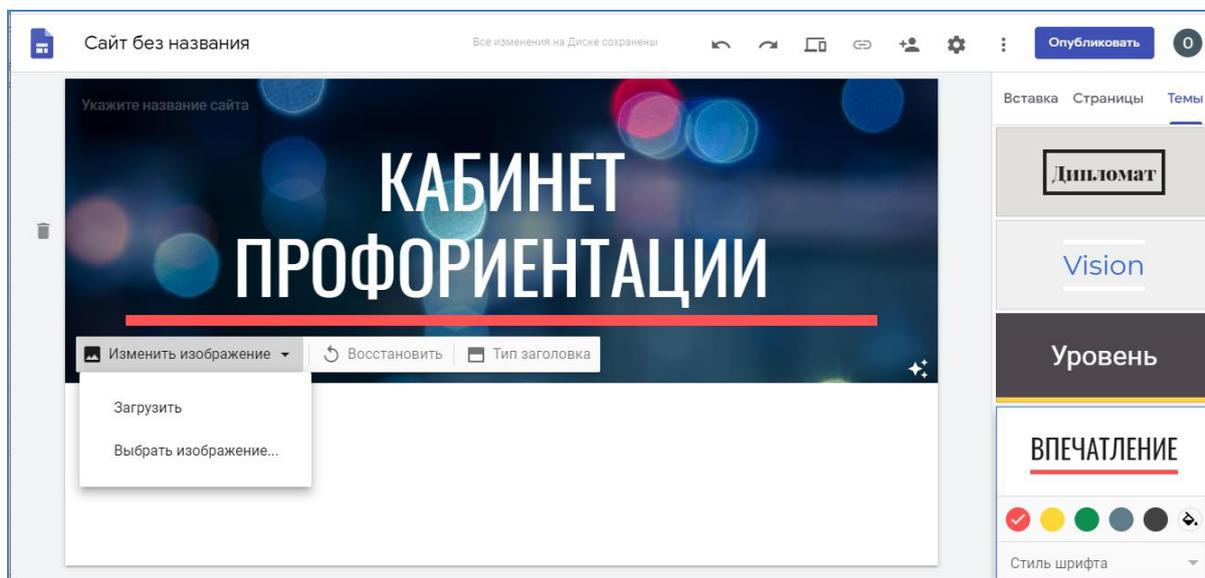
### 4. В окне Сайты в нижнем правом углу нажать «+» (Создать новый сайт)



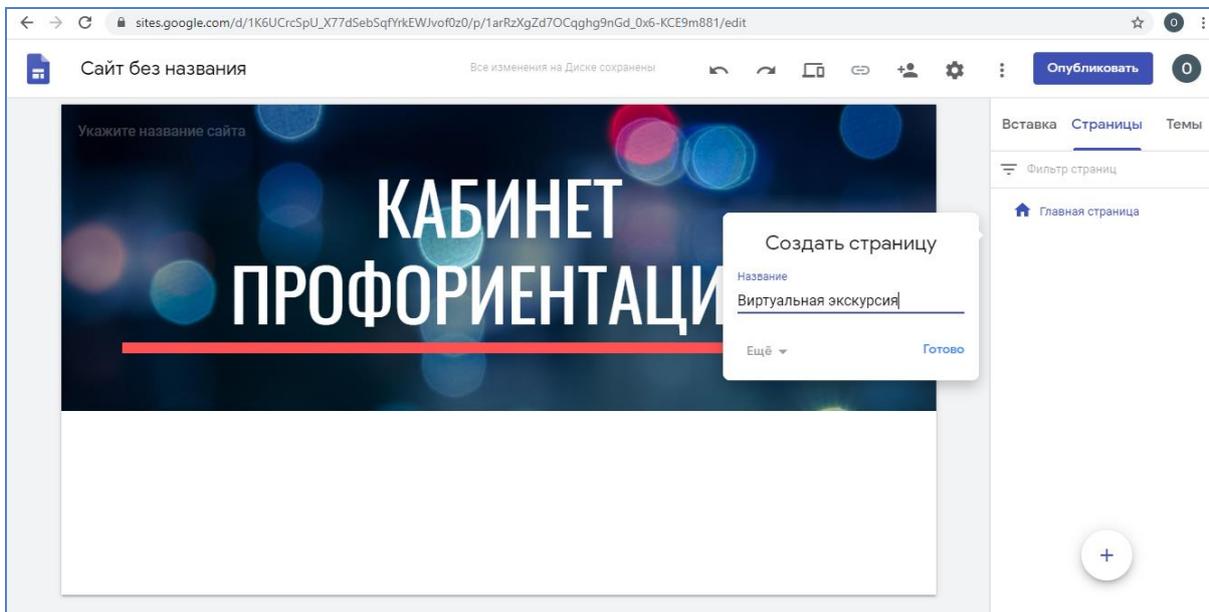
## 5. Указать название сайта и главной страницы



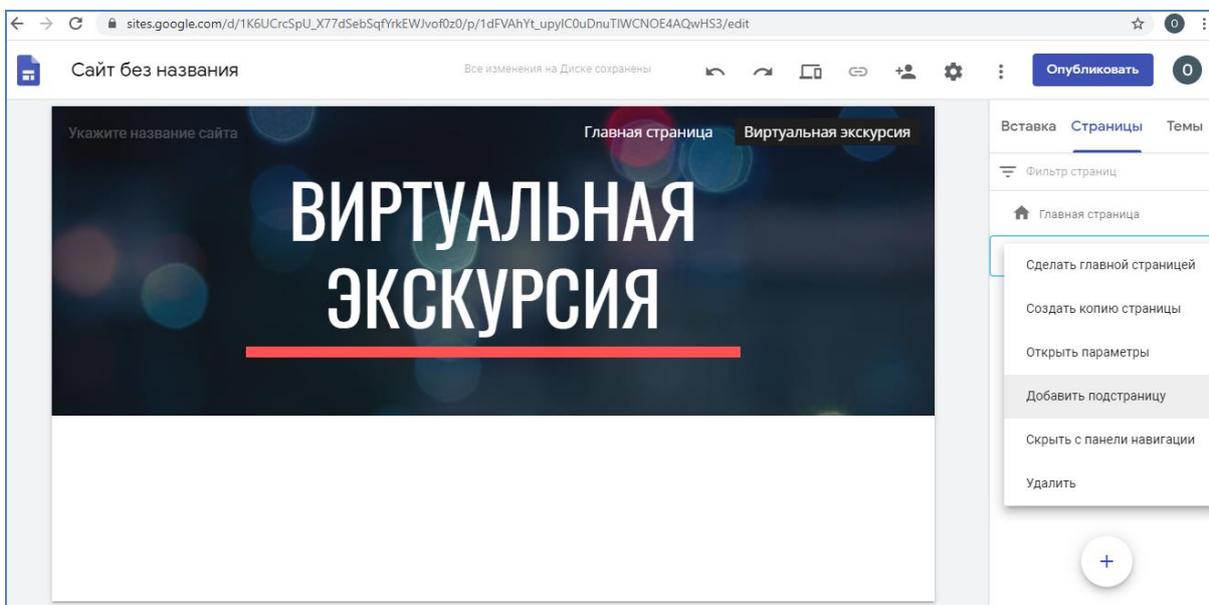
6. Выбрать дизайн:
  - оформление верхней части страницы (баннера) с помощью команды **Изменить изображение** (загрузить любую картинку либо выбрать из галереи)
  - оформление заголовка с помощью вкладки **Тема** вертикальной панели инструментов



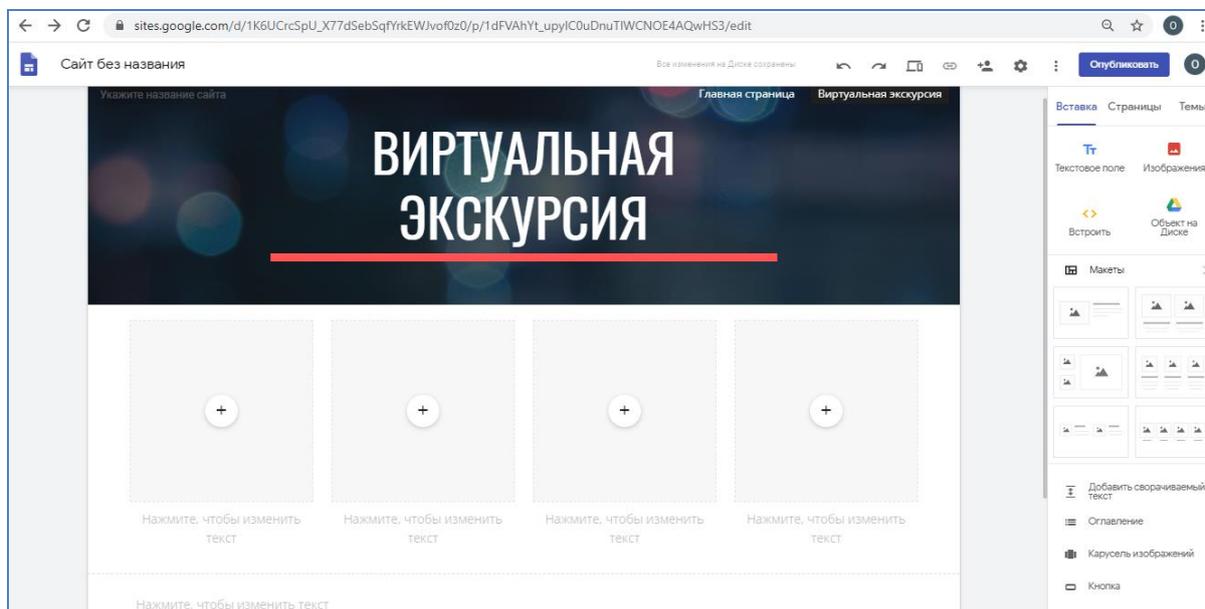
7. Создать страницы сайта с помощью вкладки **Страницы** вертикальной панели инструментов: щелкнуть на кнопку «+» внизу панели, ввести название страницы, нажать **Готово**:



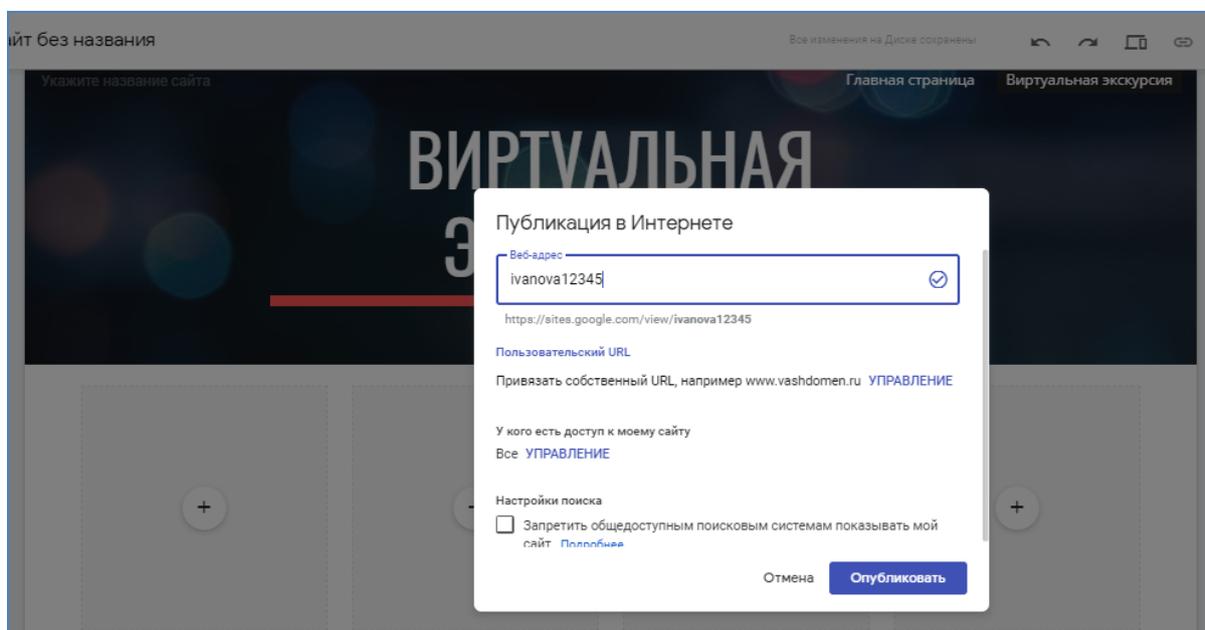
8. Создать подстраницы сайта: на вкладке **Страницы** справа от названия нужной страницы щелкнуть три точки, из открывшегося меню выбрать команду **Добавить подстраницу**, ввести название, нажать **Готово**.



9. Наполнить страницы и подстраницы содержанием с помощью вкладки **Вставка**. Для размещения информации на странице, можно воспользоваться **Макетами**.

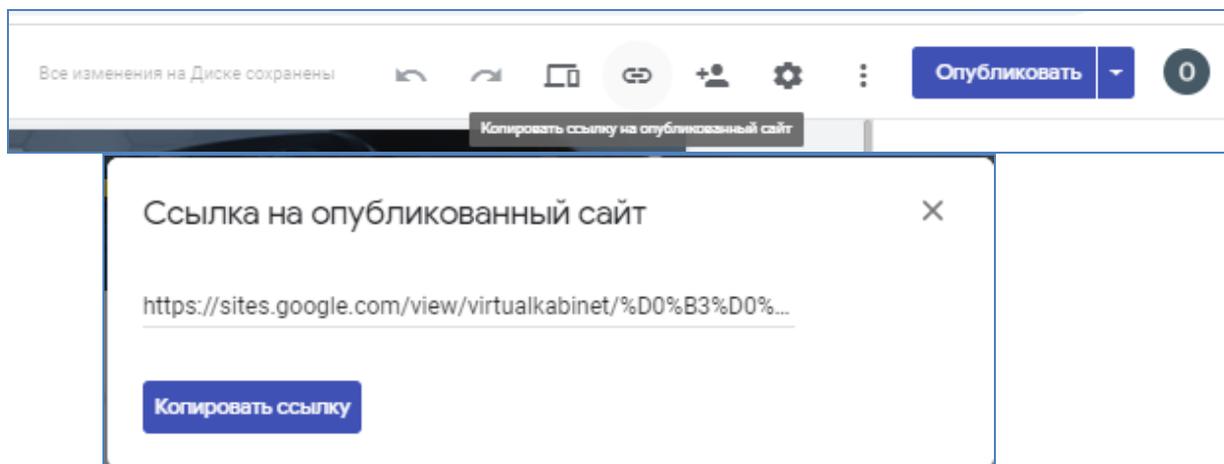


10. Опубликовать сайт, указав Веб-адрес. Каждый раз после внесения изменений на страницах сайта необходимо нажимать команду **Опубликовать**.



Сайт готов, теперь можно привязать его к сайту образовательной организации с помощью гиперссылки, указав WEB-адрес.

11. Скопировать ссылку на опубликованный сайт: щелкнуть на верхней панели инструментов команду **Копировать ссылку на опубликованный сайт**, нажать **Копировать ссылку**.

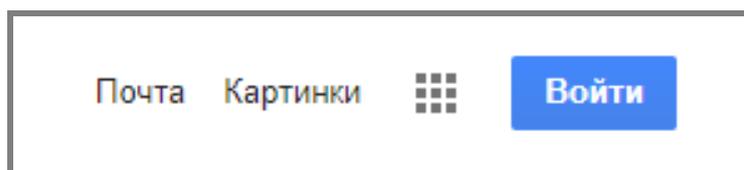


12. Вставить ссылку на сайт образовательной организации.

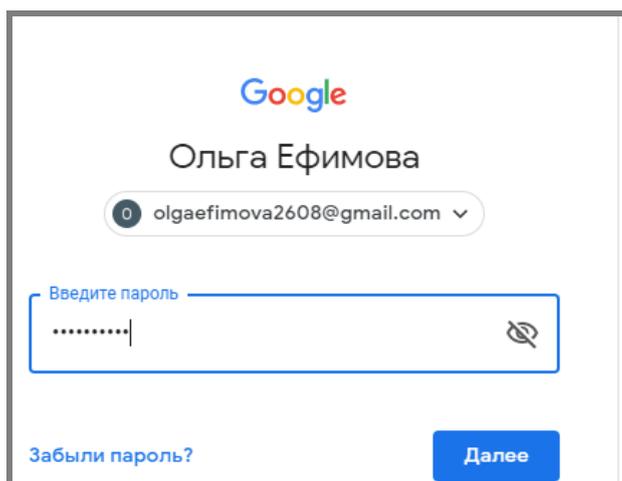
# ИНСТРУКЦИЯ ПО РАБОТЕ С ВИРУАЛЬНЫМ ПРОФОРИЕНТАЦИОННЫМ КАБИНЕТОМ С ПОМОЩЬЮ КОНСТРУКТОРА САЙТОВ GOOGLE

## КАК ВОЙТИ В ЛИЧНЫЙ АККАУНТ НА GOOGLE

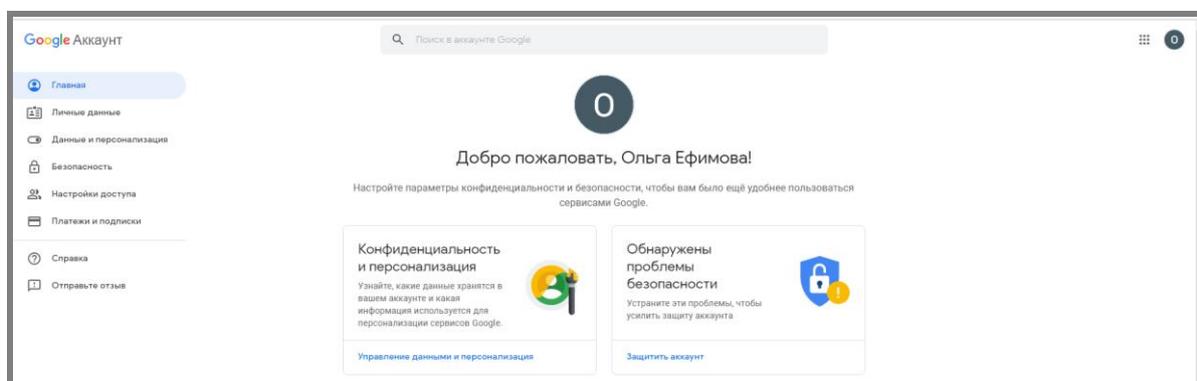
1. Перейдите на **Google.ru**. Нажмите на кнопку **Войти** в правом верхнем углу страницы.



2. Для входа в аккаунт используйте имя пользователя и свой пароль для почты.



3. Откроется главная страница Вашего аккаунта.

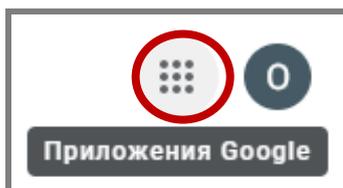


## КАК ЗАГРУЗИТЬ ФАЙЛЫ НА GOOGLE ДИСК

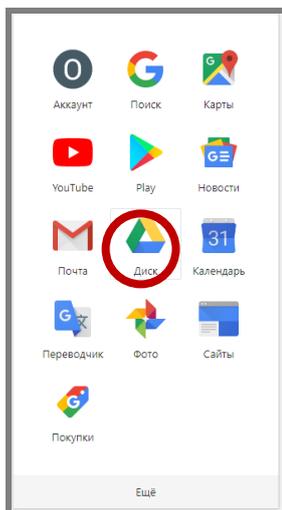


Для загрузки файлов на сайт необходимо сначала файлы загрузить на **GOOGLE ДИСК!**

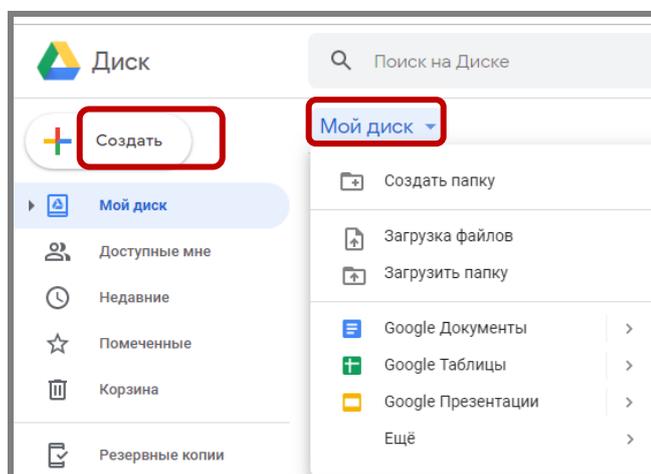
1. Войти в личный аккаунт на **Google.ru**.
2. На главной странице своего аккаунта в верхнем правом углу нажать **Приложения Google**.



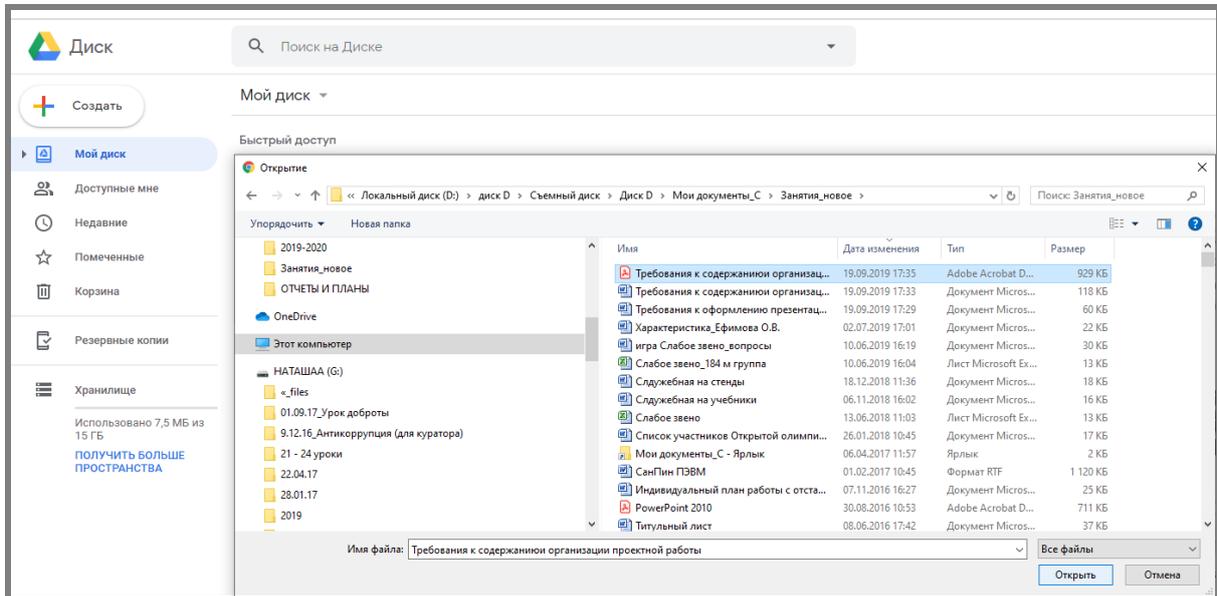
3. Из списка приложений выбрать **Диск**.



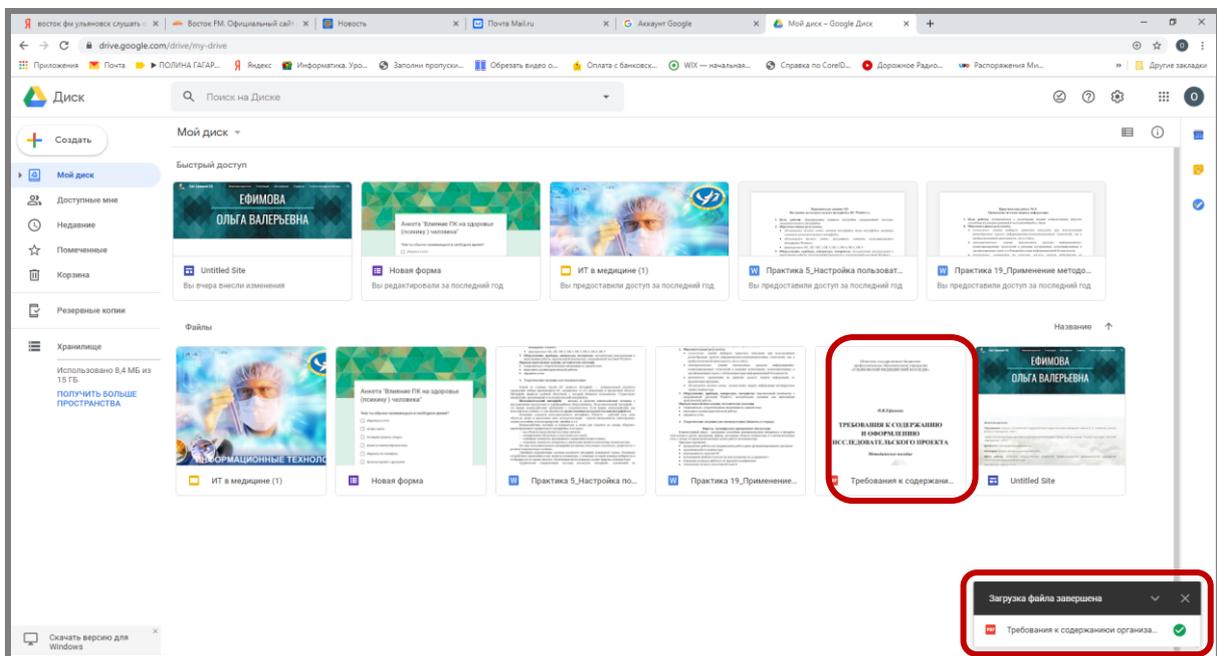
4. На странице **Диск** кликаем **Создать** или **Мой диск – Загрузка файлов**.



5. В окне **Открытие** выбираем нужный файл. Нажимаем кнопку **Открыть**.



6. В нижнем правом углу появится сообщение **Загрузка файла завершена**. В разделе **Файлы** отразится загруженный файл.

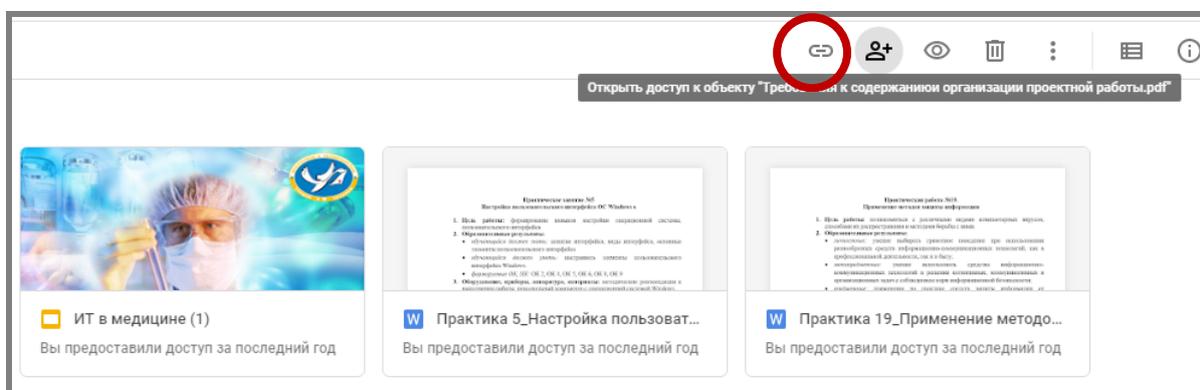


## КАК ПРЕДОСТАВИТЬ ДОСТУП К ФАЙЛАМ НА GOOGLE ДИСКЕ



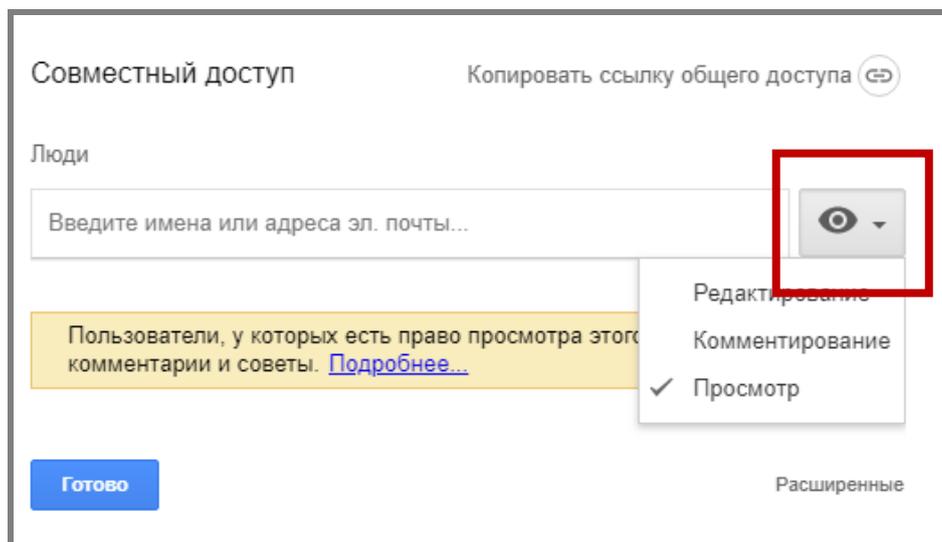
Для просмотра всеми пользователями интернета файлов с Вашего диска необходимо открыть доступ к ним!

1. Откройте **Google Диск**.
2. Выберите нужный файл, щелкнув по нему ЛКМ.
3. В верхнем правом углу нажмите на значок (Настройка доступа к объекту).

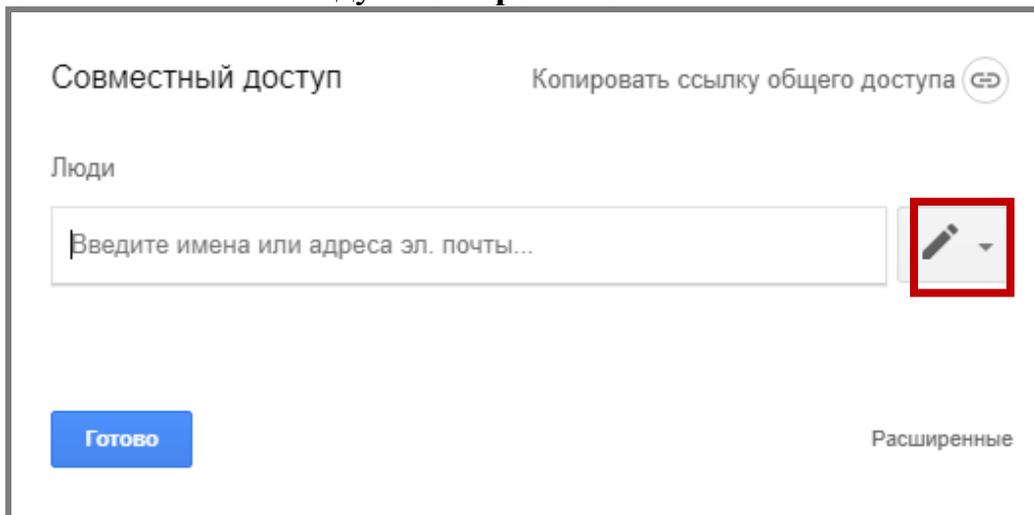


3.1. Для предоставления доступа к нескольким файлам выберите нужные файлы, удерживая нажатой клавишу **CTRL** (на клавиатуре), а затем на значок .

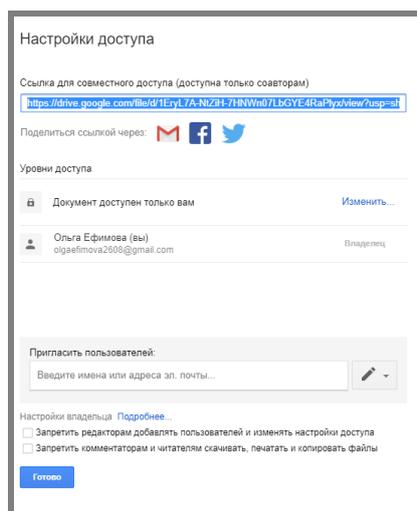
4. В окне **Совместный доступ** выбрать тип разрешенных действий **Просмотр**.



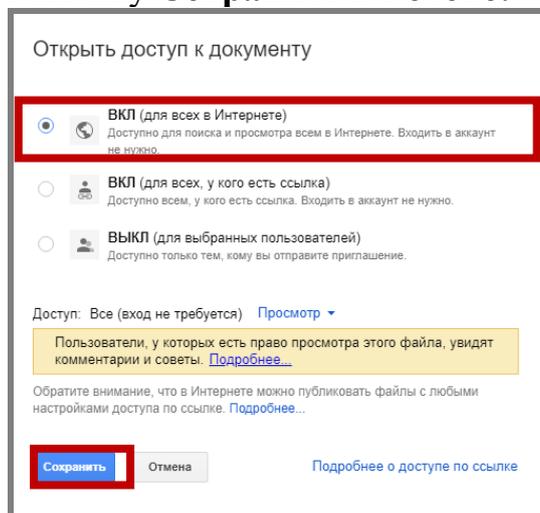
5. Нажать команду **Расширенные**.



6. В окне **Настройки доступа** нажать ссылку **Изменить**

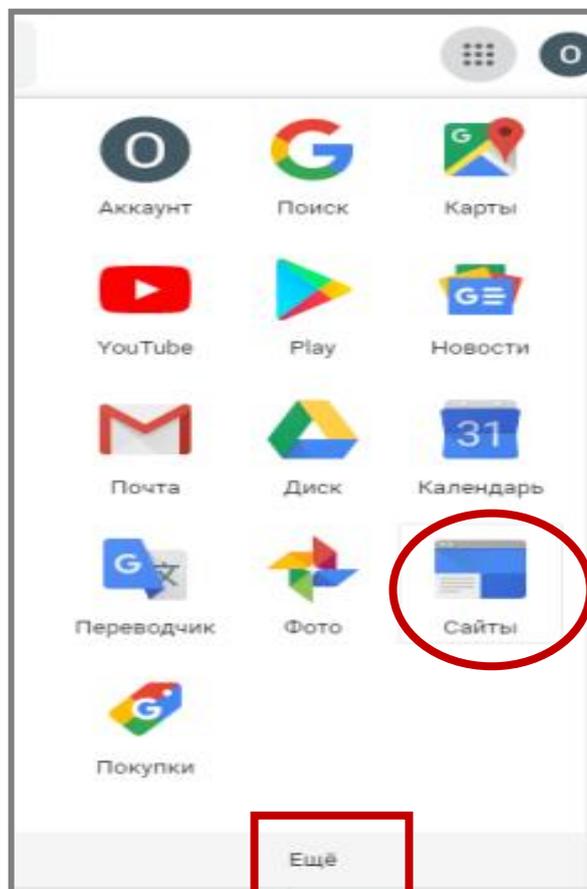


7. В окне **Открыть доступ к документу** выбрать **ВКЛ (для всех в Интернете)** (для всех в Интернете) Нажать кнопку **Сохранить** и **Готово**.

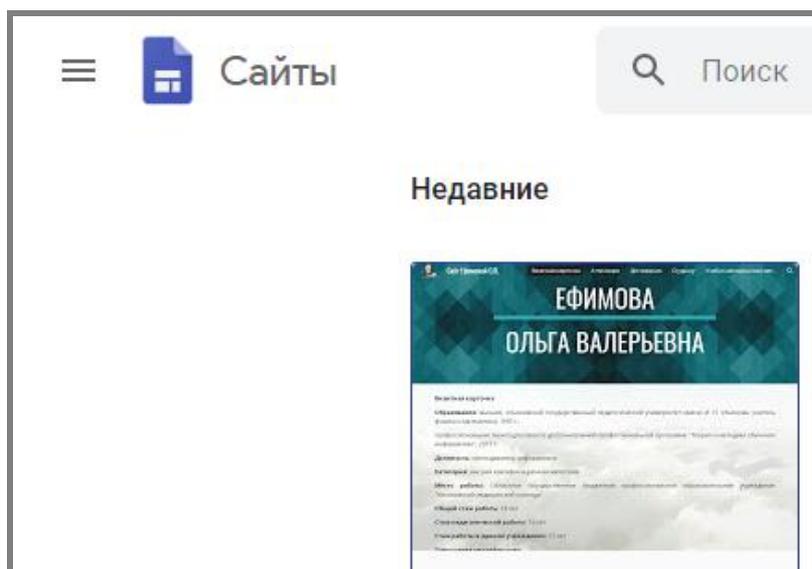


## КАК ОТКРЫТЬ САЙТ НА КОМПЬЮТЕРЕ

1. Из списка приложений выбрать **Сайты**, если в списке нет – кликаем по ссылке **Ещё - Другие сервисы Google – Google-сайты**.



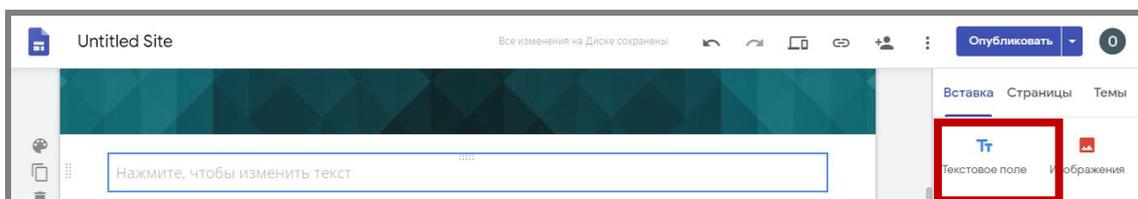
2. На странице **Сайты** выбираем свой сайт. Кликаем по нему.



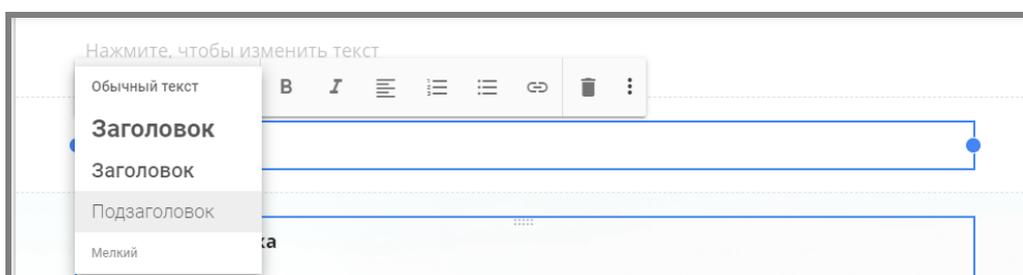
## КАК ДОБАВЛЯТЬ И ИЗМЕНЯТЬ ТЕКСТ И ИЗОБРАЖЕНИЯ

### Как добавлять текст

1. Откройте сайт на компьютере.
2. Справа выберите **Вставка - Текстовое поле**.



3. Выберите стиль оформления текста.



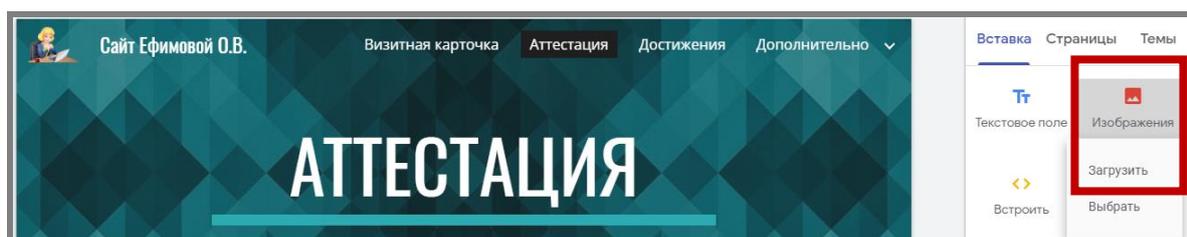
4. Введите текст.
5. Чтобы изменения стали видны пользователям в Интернете, нажмите **Опубликовать** в правом верхнем углу экрана.



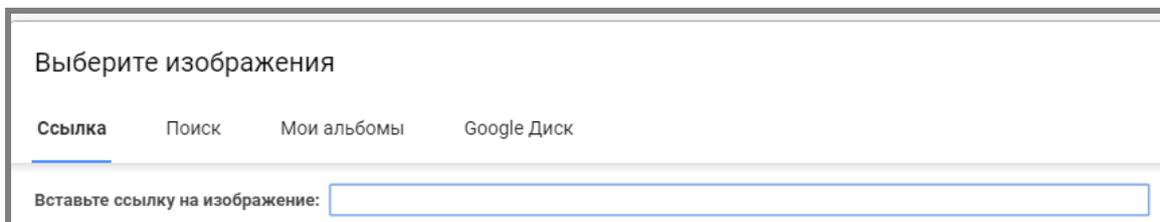
### Как добавлять изображения

*Вы можете загрузить файл в формате JPG, PNG или GIF.*

1. Откройте сайт на компьютере.
2. Справа выберите **Вставка - Изображения**.



3. Из выпадающего меню выбрать:
  - 3.1. **Вставка – Загрузить** (если изображение находится на компьютере).
  - 3.2. Выберите файл на компьютере нажмите **Открыть**.
  - 3.3. **Вставка – Выбрать** (если изображение находится в другом месте).



Выберите изображения

Ссылка   Поиск   Мои альбомы   Google Диск

Вставьте ссылку на изображение:

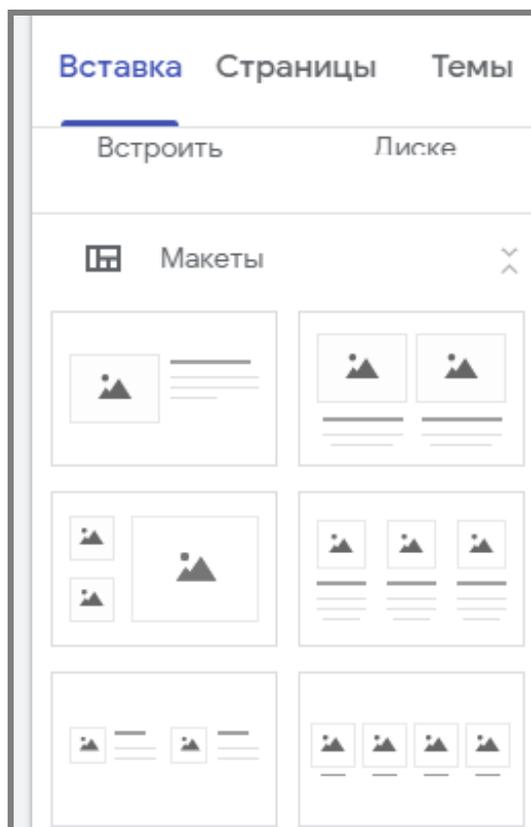
The image shows a screenshot of a web interface for selecting images. At the top, it says "Выберите изображения" (Select images). Below this, there are four tabs: "Ссылка" (Link), "Поиск" (Search), "Мои альбомы" (My albums), and "Google Диск" (Google Drive). The "Ссылка" tab is currently selected, indicated by a blue underline. Below the tabs, there is a text input field with the label "Вставьте ссылку на изображение:" (Paste the link to the image:).

4. Чтобы изменения стали видны пользователям в Интернете, нажмите **Опубликовать** в правом верхнем углу экрана.

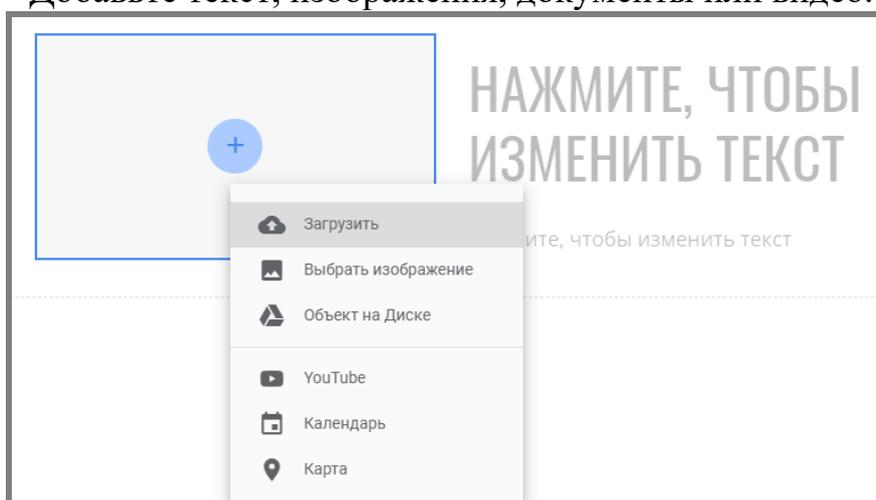
## КАК ДОБАВИТЬ МАКЕТ РАЗДЕЛА

С помощью макетов можно изменять внешний вид отдельных фрагментов страницы.

1. На панели справа нажмите **Вставка**.
2. В разделе **Макеты** выберите подходящий вариант и перетащите его на страницу.



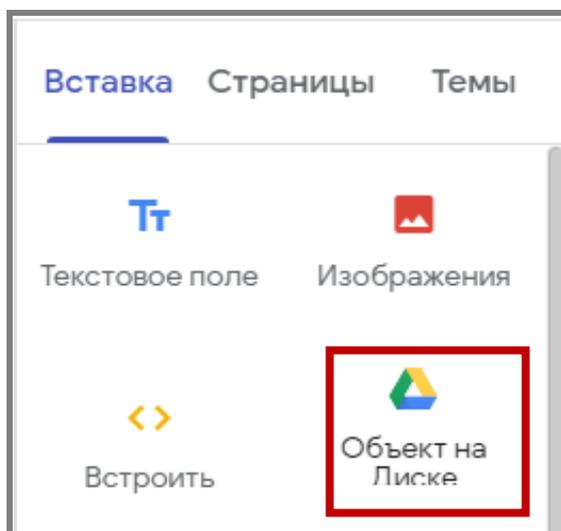
3. Добавьте текст, изображения, документы или видео.



4. Нажмите **Опубликовать** в правом верхнем углу экрана.

## КАК ДОБАВИТЬ ФАЙЛЫ

1. Откройте сайт на компьютере.
2. Перейдите в нужный раздел сайта.
3. Справа выберите **Вставка – Объект на Диске**.

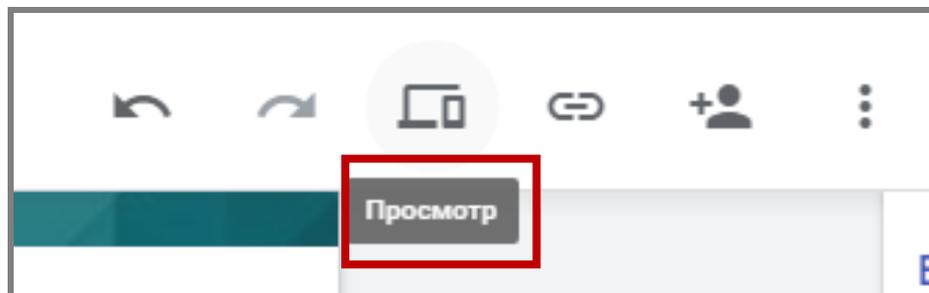


4. Выбрать нужный файл, внизу слева нажать **Вставка**.



5. Для изменения размеров отображения загруженного документа воспользуйтесь маркерами на рамке вокруг документа.

6. Для предварительного просмотра сайта в верхнем правом углу выберите команду **Просмотр**.



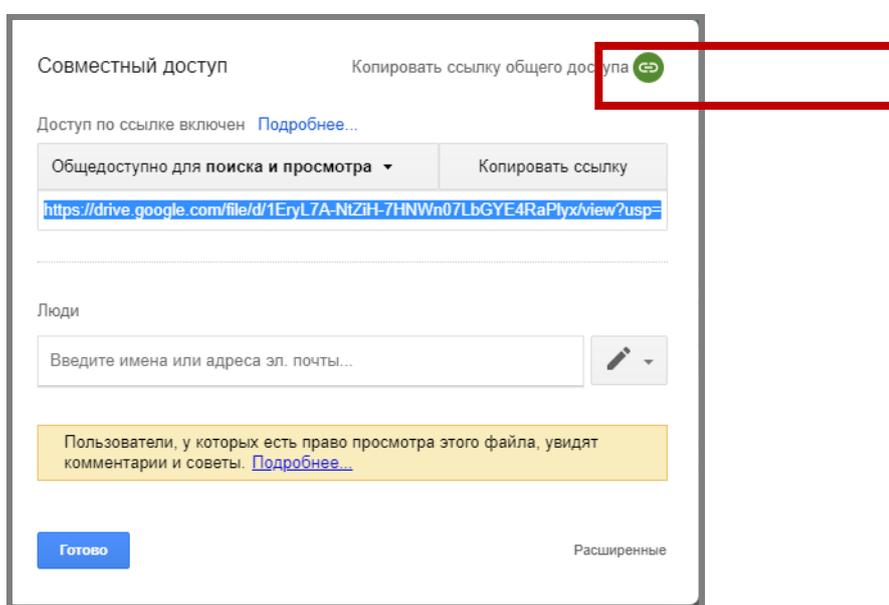
7. Для открытия документа или его скачивания в верхнем правом углу документа нажать значок  (**Открыть в новой вкладке**)



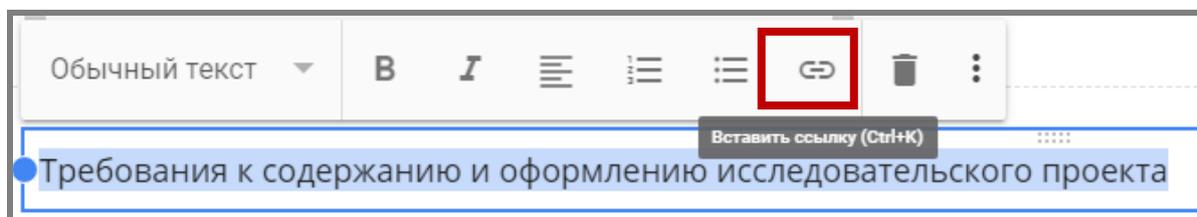
8. Чтобы изменения стали видны пользователям в Интернете, нажмите **Опубликовать** в правом верхнем углу экрана.

## КАК ВСТАВИТЬ ССЫЛКУ НА ТЕКСТ

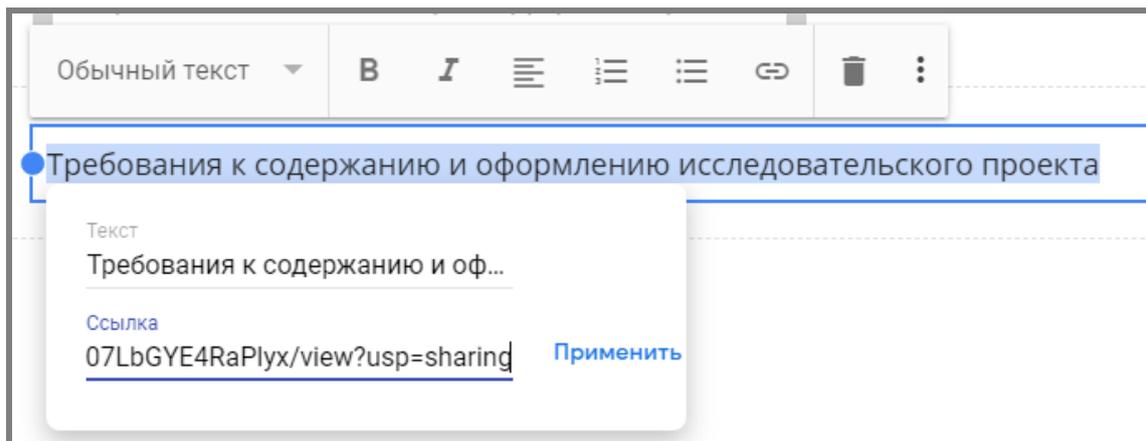
1. Откройте сайт на компьютере.
2. Перейдите в нужный раздел сайта.
3. Вставьте текстовое поле (**Вставка – Текстовое поле**).
4. Введите название документа, на который будете настраивать ссылку.
5. Войти в приложение **Google Диск**.
6. Выделить нужный документ.
7. Нажать значок **Открыть доступ к объекту**.
8. В окне Совместный доступ нажать команду **Копировать ссылку общего доступа**



9. Возвращаемся на свой сайт
10. Выделите набранный текст.
11. На панели форматирования текста выберите значок  (**Вставить ссылку**).



12. В появившемся окне в строке ссылка щелкнуть **ПКМ** выбрать **Вставить**.



13. Чтобы изменения стали видны пользователям в Интернете, нажмите **Опубликовать** в правом верхнем углу экрана.

## ПРОФОРИЕНТАЦИОННЫЕ ТРЕНИНГИ И УПРАЖНЕНИЯ С РОДИТЕЛЯМИ

---

---

*Дороги, которые мы выбираем, не всегда выбирают нас.  
Ундервуд.*

Тренинги и игры представляют собой интерактивный формат профориентации.

Цель: повышение психолого-педагогической компетентности и просвещение родителей в период профессионального самоопределения старшеклассников.

Задачи: профилактика инфантильности и профессиональной неграмотности детей при выборе профессии; выработка стратегии поддержки детей в период самоопределения профессиональных перспектив будущего; формирование умений находить плюсы в ситуации, которая не соответствует ожиданиям родителей; стимуляция ресурсов внутри себя; развитие рефлексии (самосознания) у родителей.

Ожидаемые результаты: заинтересованность родителей в профилактике инфантильности и профессиональной неграмотности выбора будущей профессии детей; отработка навыков нахождения положительных моментов в ситуациях, не соответствующих нашим ожиданиям; просвещение родителей о том, как избежать проблем с детьми в будущем; рекомендации как стимулировать профессиональную мотивацию будущих выпускников.

Нужно понять, что идеальных профессий нет, есть люди, идеально подходящие к определенной профессии, чтобы в дальнейшем ребенок был успешен как в личностном плане, так и в профессиональном.

Как сделать выбор, чтобы в дальнейшем ребенок был успешен как в личностном плане, так и в профессиональном? Это процесс длительный и комплексный, он реализуется эффективно и естественно только при условии постепенного формирования интересов, устойчивых жизненных ценностей, установок в семье с самого раннего возраста.

Родители относятся к такой категории всех участников взаимодействия школьной среды, которая предпочитает пассивную наблюдательную позицию. Предлагая родителям упражнения и игры, для того, чтобы их вовлечь, сделать их позицию более активной, а не вызвать у них недоверие и агрессию, необходимо придерживаться определенных подходов организации данного вида деятельности.

Этапы организации активной формы взаимодействия с родителями:

1. *Этап. Готовность - согласие.*

Необходимо создать ситуацию готовности, желания, понимания важности и значимости их участия в практико-ориентированной деятельности по профориентации.

## *2. Этап. Правила взаимодействия.*

Практические упражнения организуются в малых или больших группах, поэтому данный формат подразумевает возникновение различных групповых процессов. Для участников группы (далее родителей) озвучиваются определенные правила взаимодействия.

- **Активность.**

Каждый участник обязательно участвует в предлагаемом упражнении, следуя инструкции, и в тоже время проявляя творчество, инициативу и свою индивидуальность.

- **Конфиденциальность.**

В процессе выполнения упражнения участники могут проявить личную открытость, которую они не всегда позволяют себе в обычной жизни, и это не всегда для них безопасно. Важно заботиться о другом не обсуждать сказанные им слова и сделанные им действия за пределами группы. Все обсуждения уместны в ситуации «здесь и сейчас».

- **Безоценочность.**

Выполняя упражнения, участники используют свои накопленные знания, опыт. Не всегда этот опыт правильный, идеальный, он может кому не понравиться, может противоречить опыту другого человека. Задача всех участников не оценивать опыт других, а принять его, поделиться своими и получить новый положительный опыт.

- **Открытость.**

Многие родители, находясь в социальной роли «Родителя», (которую они в свою очередь получили от других значимых людей) в своей речи используют шаблонные фразы, «клише», навешивают ярлык, часто их поведение носит стереотипный характер «так принято в обществе», и это мешает им получить новый опыт. Для осознания особенностей своих взаимоотношений с ребенком, своего переживания за его будущее выполняя практическое упражнение необходимо вести себя открыто и естественно.

## *3. Этап. Эмоциональная раскрепощенность*

Участники в незнакомой ситуации часто испытывают различного рода барьеры общения, эмоциональный дискомфорт и напряжение, которое может помешать им эффективно выполнить упражнение. Упражнения, направленные на знакомство, снятие барьеров общения и эмоциональную разрядку помогают создать безопасную ситуацию.

## *4. Этап. Актуализация основного смысла.*

Предлагая упражнение, необходимо осознавать максимально возможные направления его развития, как динамического процесса, так и структурного. Умелое управление и тем и другим процессом заключается в

том, что все действия участников рассматриваются с точки зрения основного смысла упражнения.

#### 5. *Этап. Рефлексия.*

Значение каждого упражнения заключается не столько в его интересности, нестандартности, сколько в том, какой новый опыт приобрел участник, выполняя его. Для осознания своих мыслей, переживания, отношения к происходящему в реальности важно об этом говорить, рефлексировать. Озвучивать вслух процесс анализа. Для достижения максимальной эффективности при проведении упражнения не обязательно подведение обстоятельных итогов после каждого упражнения: более важен эффект последствия.

Существуют определенные требования, которым должен соответствовать ведущий:

- умение свободно ориентироваться в профориентационной проблематике;
- корректность поведения;
- адекватная уверенность в себе;
- активность и смелость экспериментатора;
- владение и управление ситуацией.

Приемы, способствующие поддержанию уровня групповых процессов:

- динамичное ведение упражнения;
- сосредоточение внимания участников;
- активизация пассивных и регулирование (перенаправление энергии) активных участников;
- поддержание дисциплины во время упражнения невербальными методами.

В практической деятельности встречаются различные типы упражнений. Выбирается тип упражнения, в зависимости от того какая ставится цель. Рассмотрим некоторые из них более подробно.

#### 1. Упражнения, моделирующие ситуации взаимоотношений родителя и подростка в рамках выбора дальнейшего профессионального пути.

##### **Упражнение «Машина времени»**

*Инструкция для родителей:* Представьте, что вы перенеслись на несколько лет назад и находитесь в ситуации выбора. Ответьте, пожалуйста, на вопросы.

- Каким вы представляли свое профессиональное будущее?
- Кто и как помогал вам в осуществлении ваших планов?
- Как родители отнеслись к вашему выбору?
- Были ли разногласия по поводу вашего выбора с родителями?

- Какие личные качества и навыки помогли вам реализовать свои планы?

- Осуществились ли ваши мечты?

- Хотели ли что – то сейчас изменить?

Родители делятся своими мыслями, переживаниями, возможно открытиями. Предлагается вспомнить, что они испытывали, когда были в подростковом возрасте.

*Вывод:* Родителям порой бывает сложно понять своего ребенка потому, что они забыли, как будучи подростками переживали, расстраивались, конфликтовали со своими родителями из-за того, что их не понимали и не слышали.

2. Упражнения, моделирующие ситуации выбора. В этом отношении никто не придумал ничего более эффективного, чем следующее упражнение, к которому нужно правильно привести родителей.

#### **Упражнение «Формула «Хочу-Могу-Надо»**

*Инструкция для родителей:* Заполните табличку:

1-я колонка- интересы ваших детей;

2-я – что он умеет делать;

3-я – где могут пригодиться эти умения;

4-я- личные качества вашего ребёнка (в какой профессиональной деятельности они нужны)

Эта работа будет способствовать конструктивному разговору о выборе профессии с вашими детьми.

По первым двум колонкам все ясно, каждый описывает своего ребенка. Третья (Где могут пригодиться) – вид деятельности, возможно, какая-либо профессия. Любая профессия требует, чтобы у человека присутствовали так называемые «профессионально важные качества», например, психологу важно внимание и терпение, экономисту-менеджеру усидчивость и умение ладить с людьми и т.д. Для этого нам четвертая колонка.

*Вывод:* Чем больше будет совпадений по колонкам, тем легче ребенку будет определиться с дальнейшей профессией, чем меньше совпадений, значит следует задуматься над тем, что нужно что-то менять. Таким образом сработает та самая формула «Хочу-Могу-Надо».

3. Упражнение - рефлексия, которое поможет взглянуть на ситуацию, с другой стороны, когда ребенок профессию выбрал, а вы понимаете, что это не то, что хотелось.

#### **Упражнение «Неоконченные предложения»**

*Инструкция для родителей:* Необходимо закончить предложения.

– Будущее моего ребёнка связано ...

– Я хочу, чтобы мой ребёнок стал...

- Я мечтаю о том, что мой ребёнок...
- Мне хочется видеть своего ребёнка...
- Я верю, что мой ребёнок станет...
- Я хотела бы, чтобы мой ребёнок стал...
- Профессией моего ребёнка будет...
- Я хочу, чтобы мой ребёнок был...
- Мой ребёнок будет ...
- Моему ребёнку нужна профессия...
- Выбирать профессию мой ребёнок...
- При выборе профессии моего ребёнка нужно...
- Выбирать профессию должен...
- Выбор профессии для ребёнка ...
- При выборе профессии необходимо...
- Чтобы выбрать профессию, нужно...
- Профессиональные перспективы моего ребёнка связаны ...
- Способности и умения нужны...
- Чтобы выбрать профессию своему ребёнку...
- Я знаю, что мой ребёнок...

Родители говорят вслух ответы на те вопросы, которые затронули их особенно сильно, возможно вызвали переживания, новое понимание, открытия. Происходит совместное обсуждение, каждый родитель делится своим опытом, и все получают опыт решения различных сложных ситуаций.

*Вывод:* Упражнение решает несколько задач. Во-первых, помогает родителям проанализировать свое восприятие, отношение, разногласие с ребенком. Во-вторых, провести некую диагностику реальной ситуации и своих ожиданий по отношению к ребенку, которые могут не совпадать между собой.

4. Упражнение- рефлексия, которое поможет взглянуть на ситуацию, с другой стороны, когда ребенок профессию выбрал, а вы понимаете, что это не то, что хотелось.

#### **Упражнение «Фрукт на любой вкус»**

*Инструкция для родителей:*

1-я часть. Представьте, пожалуйста, тот фрукт, который вам бы хотелось сейчас получить. Если хотите, можете закрыть глаза. Постарайтесь представить его как можно лучше: какой он на ощупь, какого цвета, вкуса, каков его аромат (участники выполняют задание на визуализацию). Каждый представил тот фрукт, который желал бы получить. А теперь можно открыть глаза и назвать тот фрукт, который вы себе представили. Давайте каждый по очереди скажет о своем желании. Участники по очереди называют фрукт, который они представили.

2-я часть. Ведущий раздает совершенно другие фрукты, создавая ситуацию фрустрации, и с юмором комментирует свои действия. Несмотря Ваше сильное «хочу», каждый получил не то, что хотел.

Однако у нас всегда есть возможность как-то сформулировать свое отношение к тому, что мы имеем сейчас. Давайте попробуем это сделать, продолжив фразу: «Я не получил манго, зато у меня есть лимон, который может стать прекрасным дополнением к вечернему чаепитию». Участники, используя шаблон, говорят о своем отношении к данной ситуации и моделируют варианты своего нового поведения. Затем говорят, о том, как им удалось найти положительные стороны в том, что изначально их не устроило.

*Вывод:* Коррекция профессиональных планов в любом случае возможна, так как характер подростка только формируется, поэтому не надо наклеивать ярлыки на своего ребенка и отказываться от профессии, например, артиста только потому, что ребенок якобы «застенчив». Борьба, работа над собой, познание себя. Психические свойства человека (будь то способности, интересы или черты характера) исключительно гибкие, изменяющиеся качества. И если уж так сложилось, что ребенок уже старшеклассник, а формула не сработала, то родителям и подростку необходимо учиться пересматривать свои планы.

#### **Упражнение «Профессиональные трудности»**

*Инструкция для родителей:* Методом мозгового штурма предлагается перечислить максимальное количество трудностей, которые могут возникнуть у подростка в момент выбора профессии. Чем больше, тем лучше. Затем предлагается смоделировать возможное поведение подростка и родителя в новой кризисной ситуации. Рассказать или показать каким образом будет решаться трудная неожиданная ситуация. (Возможно раздать заготовки кризисных ситуаций профориентационной направленности).

Когда стрессовая ситуация моделируется в игровой форме, она воспринимается более спокойно и несколько отстраненно, и тем не менее, родители получают новую модель поведения. Столкнувшись с подобной ситуацией в реальной жизни, у родителей есть возможность адекватно и с меньшими переживаниями принимать решение.

*Вывод:* Важность формирования навыка поведения в неожиданной ситуации профессионального выбора в том, что много разочарований возникает в результате неготовности родителей менять свои ожидания, недостаточной осведомленности о требованиях, предъявляемых к той или иной работе. Также существует много ошибок в выборе профессии, профессиональная неудача может обернуться для молодого человека, да и для его родителей катастрофой: возникает комплекс неполноценности у ребенка, теряется уважение к себе, а родители начинают чувствовать вину, и разочарование.

Для предупреждения возникающих трудностей и переживаний родителей и подростков могут помочь так называемые и известные сейчас профессиограммы. Сегодня огромное количество полезных интернет-ресурсов в этом плане, не только с описанием профессий, но и с профессиональным, профориентационным тестированием, на определение основных личностных качеств и т.п.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

### Основная литература

1. Анн Л. Ф. Психологический тренинг с подростками. - СПб: Питер, 2005. – 231 с.
2. Бакурадзе А.Б. Мотивация труда педагогов / А.Б. Бакурадзе. М.: Сентябрь, 2005. – 192 с.
3. Белкина В.Н., Карпов А.В., Ревякина И.И. Теория и практика развития профессиональной педагогической рефлексии: моногр. / В.Н. Белкина и др. –Ярославль: Изд-во ЯГПУ им. К.Д. Ушинского, 2006. – 332 с.
4. Бережная С.К. Вариативный подход к повышению квалификации педагогических работников профессиональной школы: дис. канд. пед. наук / С.К. Бережная. – Ярославль, 2000. – 211 с.
5. Болотов В.А., Сериков В.В. Компетентностная модель: от идеи к образовательной парадигме / В.А. Болотов и др. // Педагогика. – 2003. – № 10. – С. 8–15.
6. Вахромов Е.Е. О динамике концептуальных подходов к феномену самоактуализации / Е.Е. Вахромов // Мир психологии. – 2005. – № 3. – С. 46.
7. В помощь профорientаторам: учебное издание /авт.-сост. Резапкина Г.В., Суворова Л.Н., Романова Н.Ф., Антоничева С.И., Тупикова Е.Е.-Йошкар-Ола. 2015. - 92с.
8. Грецов А.Г. Выбираем профессию: советы практического психолога. – СПб.: Питер, 2007. – 216 с.
9. Грецов А.Г. Тренинг общения для подростков. – СПб., 2005.
10. Занина Л.В., Меньшикова Н.П. Основы педагогического мастерства: учеб. пособие. – Ростов н/Д.: Феникс, 2003. – 288 с.
11. Зимняя И.А. Педагогическая психология: учеб. для вузов. – М.: Логос, 2004. – 384 с.
12. Змеев С.И. Технология обучения взрослых: учеб. пособие для студентов высш. учеб. заведений. – М.: Издат. центр «Академия», 2002. – 128 с.
13. Золотарева А.В. Интегративно-вариативный подход к управлению учреждением дополнительного образования детей. – Ярославль, 2006. – 450 с.
14. Использование профессиональных стандартов в образовательном процессе: Учебно-методическое пособие / сост. Е.Н. Летягина, С.В. Едемская. – Нижний Новгород: Нижегородский госуниверситет, 2015. – 56 с.
15. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. - М.: Academia, 2007.

16. Кормакова В. Н. Педагогическое сопровождение самоопределения старшеклассников в сфере рабочих профессий / В.Н. Кормакова // Воспитание школьников. – 2010. - №1. - С. 34-38.
17. Лукьянова М.И. Удовлетворенность педагогов образовательным процессом в системе повышения квалификации // Педагогическая диагностика. – 2007. – № 1. – С. 114–125.
18. Никитин, Э.М. Федеральная система повышения квалификации работников образования: Учебное пособие. – М.: РИПКРО, 1995. – 191с.
19. Общая и профессиональная педагогика: учеб. пособие для студентов педагогических вузов / под ред. В.В. Симоненко. – М.: Вентана Граф, 2006. –368 с.
20. Ожегов С. И. Толковый словарь русского языка. – Российская АН. – М.: 2005. – 928 с.
21. Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка: 80 000 слов и фразеологических выражений / Российская академия наук, Институт рус. яз. им. В.В. Виноградова. – 4-е изд., доп.– М.: АТАМП, 2004. – 944 с.
22. Покровская А. В. Проектная деятельность как фактор профессионального самоопределения выпускников / А.В. Покровская // Воспитание школьников. - 2009. - №10. - С. 17-22.
23. Профессиональная ориентация в современной России: задачи, содержание, технологии: Материалы III Всероссийской конференции «Профессиональная ориентация и профессиональное самоопределение в современной России: задачи, содержание, технологии» (21-22 октября 2015 г. Москва) / составители: В.И.Блинов, И.С. Сергеев. - М.: Федеральный институт развития образования, 2015. - Вып.IV. - 170с.
24. Пряжников Н.С. Профессиональное самоопределение: теория и практика / Н.С. Пряжников. - М., 2008. - 320 с.
25. Соловцова Е. Профессиональная ориентация, деятельность и личностная одаренность. Что такое одаренность, способность и зачем их надо учитывать при профориентации // Народное образование. – 2006. – № 8. – С.189-193.
26. Топоровский В. П. Особенности развития компетентности педагога в свете требований профессионального стандарта // Вестник образования и развития науки Российской Академии естественных наук: Издательство ГИЭФПТ. – 2016. – №2. – С. 111-115.
27. Энциклопедия Карьера: [ежегодный справочник по трудоустройству и построению карьеры] / [сост.: Г. В. Бойко, Н. А. Евланова]. - 6-е изд. - Москва: РТВ-Медиа, 2010. – 316 с.
28. Ямбург Е. А. Что принесет учителю новый профессиональный стандарт? – М.: Просвещение, 2014. – 175 с.

### Интернет ресурсы

29. Пилюгина Е. И., Иванова М. Д. Актуальность профориентационной работы в образовательных учреждениях // Молодой ученый. - 2017. - №15. - С. 619-623: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: U <https://moluch.ru/archive/149/42233/>
30. Проект ранней профессиональной ориентации школьников 6–11 классов «Билет в будущее»: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://site.bilet.worldskills.ru/>
31. Резапкина Г.В. методический кабинет профориентации: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://metodkabi.net.ru/index.php?id=glavn#ur>
32. Требования к ведущему тренинга: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://lektsii.org/15-74079.html>
33. Формы и методы профориентационной работы с учащимися: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://xn--c1aoidc0a.xn--p1ai/doc/3\\_3\\_3\\_1.pdf](http://xn--c1aoidc0a.xn--p1ai/doc/3_3_3_1.pdf)
34. Хуторской А.В. Компетентность как дидактическое понятие: содержание, структура и модели конструирования / А.В. Хуторской, Л.Н. Хуторская. – С. 13: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://khutorskoy.ru/books/2008/A.V.Khutorskoy\\_L.N.Khutorskaya\\_Comp et.pdf](http://khutorskoy.ru/books/2008/A.V.Khutorskoy_L.N.Khutorskaya_Comp et.pdf)
35. Центр тестирования и развития «Гуманитарные технологии»: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [www.proforientator.ru](http://www.proforientator.ru).

*Научное издание*

**ОРГАНИЗАЦИЯ И ПРОВЕДЕНИЕ  
ПРОФИОРИЕНТАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СО  
ШКОЛЬНИКАМИ И ИХ РОДИТЕЛЯМИ (ЗАКОННЫМИ  
ПРЕДСТАВИТЕЛЯМИ) В СИСТЕМЕ СРЕДНЕГО  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**Методическое пособие  
2 часть**

Редакторы *Е.П. Попова, Н.В. Бурдина, О.А. Дмитриева, О.В. Ефимова,  
Л.И. Герасимова, С.Р. Шамгунова*  
Компьютерная верстка и правка *Е.П. Попова*  
Дизайн обложки *О.В. Ефимова*

ОГБПОУ «Ульяновский медицинский колледж»  
432059, город Ульяновск, проспект Туполева, дом 1/98  
+7(8422)73–52–56  
[umk2@mail.ru](mailto:umk2@mail.ru)  
<http://медколледж73.рф>