

Областное государственное бюджетное
профессиональное образовательное учреждение
«Ульяновский медицинский колледж»

Инновационный проект
СОДЕЙСТВИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ
СТАНОВЛЕНИЮ ЛИЧНОСТИ И
ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ



Зам. директора по УМР
Преподаватели

Попова Е.П.
Бурдина Н.В.,
Димитриева О.А.

УЛЬЯНОВСК
2020

Содержание

Введение.....	3
Глава 1 Проблемы и перспективы трудоустройства выпускников ПОО.....	6
1.1 Анализ проблемы трудоустройства выпускников профессиональных образовательных организаций	6
1.2 Некоторые подходы к решению проблемы трудоустройства выпускников ПОО	9
1.3 Анализ трудоустройства выпускников ОГБПОУ УМК.....	11
Глава 2 Совершенствование подходов к трудоустройству выпускников в ОГБПОУ УМК.....	14
2.1 Ресурсный центр структурное подразделение, реализующее непрерывное медицинское образование.....	14
2.2 Центр содействия трудоустройству выпускников «ПРОФперспектива»	15
2.3 Содействие профессиональному становлению личности в «Школе выпускника».....	19
Заключение.....	24
Список литературы.....	26
Приложения.....	29

ВВЕДЕНИЕ

В условиях формирования в России инновационно-ориентированной экономики проблема трудоустройства выпускников профессиональных организаций приобретает важное значение. На уровне субъектов Российской Федерации данная проблема проявляется особенно серьезно. Регионы страны различаются по уровню экономического развития и жизни населения. Данный факт и определяет главные проблемы трудоустройства выпускников. Как показывает практика, через пять лет квалификация опытного специалиста, не будучи востребованной, полностью утрачивается.

В настоящее время молодежь составляет 30% от общего числа безработных, которые зарегистрированы в центрах занятости населения в регионах России. Также важно отметить, что существует и скрытая безработица.

Одной из причин безработицы среди молодежи является то, что в нашей стране не изучается спрос профессий на рынке труда. Востребованность профессии – вещь конъюнктурная и часто меняющаяся. Порой трудно предсказать, что будет престижным спустя 4—7 лет обучения.

На рынке труда России самые востребованные специальности, по мнению Минтруда, – это квалифицированные рабочие в сфере промышленности, строительства и транспорта.

Также работодатели заинтересованы в специалистах в областях здравоохранения, образования, науки и техники, права, гуманитарных наук и культуры.

Главное в решении проблемы трудоустройства – сделать профессиональное образование адекватным потребностям рынка труда, а молодым людям – обеспечить возможность делать осознанный профессиональный выбор, а также создать эффективные модели и формы трудоустройства, адаптации и закрепления молодого специалиста в профессиональной среде. Все это приобретает особую **актуальность** и требует изменений в системе трудоустройства выпускников

профессиональных образовательных организаций среднего профессионального образования. Сегодня необходимо не только готовить специалистов, но и содействовать их трудоустройству и адаптации в рыночной среде. Миссия трудоустройства выпускников возложена на профессиональные образовательные организации среднего профессионального образования.

Проблемой исследования является разработка и описание системы мероприятий, проводимых в целях содействия выпускникам в выборе места работы, в соответствии с призванием, способностями, образованием и с учетом потребностей региона.

Объект исследования – система работы ОГБПОУ УМК по трудоустройству выпускников.

Предмет исследования – инновационные подходы к трудоустройству выпускников в ОГБПОУ УМК

Цель исследования – создание условий для профессионального становления и успешной адаптации в профессиональной деятельности.

Задачи исследования:

1. Изучение проблемы трудоустройства выпускников профессиональных образовательных организаций среднего профессионального образования.

2. Определение подходов к решению проблемы трудоустройства выпускников.

3. Определение роли Ресурсного центра, Центра «Профперспектива» колледжа в трудоустройстве выпускников.

4. Реализация программы «Школа выпускника».

Практическая значимость: Определение инновационных подходов к трудоустройству выпускников, создание системы подготовки выпускников к трудоустройству и разработка и реализация программы «Школы выпускника». Организация системы мониторинга развития профессионально-значимых личностных качеств выпускника.

Материалы проекта могут быть использованы профессиональными образовательными организациями для содействия трудоустройству выпускников.

ГЛАВА 1 ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ ПОО

1.1 Анализ проблемы трудоустройства выпускников профессиональных образовательных организаций среднего профессионального образования

Российскими учеными неоднократно проводились социологические исследования, касающиеся профессиональной карьеры молодежи, однако выпускники системы среднего профессионального образования оказывались в фокусе внимания социологов не часто.

Следует отметить, что желающие работать студенты и выпускники профессиональных образовательных организаций сталкиваются с проблемой трудоустройства. Почему с проблемой? Потому, что молодых людей не спешат брать на работу.

Можно выделить два аспекта данной проблемы:

- требования работодателя к выпускникам;
- требования выпускника к своему будущему месту работы.

Рассмотрим каждый из них.

Первый аспект. Работодатели неохотно принимают на работу людей, только что получивших диплом. Причиной тому являются отсутствие опыта практической деятельности и оторванность полученных знаний от практики. Во многих профессиях недостаточно одних теоретических знаний. Стаж по специальности – такое условие часто является обязательным при приеме на работу. Именно из-за отсутствия такого стажа молодежи чаще отказывают. Так как если человек нигде не работал, то у него еще не сформированы навыки рабочего общения, ему трудно выстраивать линию поведения с руководством и коллективом, он может не полностью понимать и осознавать свои обязанности и возложенную на него ответственность [1].

Многие работодатели не хотят браться за формирование этих качеств у молодых соискателей, поэтому им выгоднее взять на работу более опытного сотрудника.

Кроме того, можно отметить ряд других требований работодателей к молодым специалистам на предлагаемую должность. Эти требования обоснованны, так как в Федеральном Государственном образовательном стандарте по специальностям заложено формирование у студентов общих компетенций, таких как:

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.

В соответствии с ФГОС СПО работодатель оценивает сформированность общих компетенций выпускника в процессе взаимодействия с профессиональной образовательной организацией.

Второй аспект заключается в требованиях самих молодых соискателей, которые зачастую бывают завышенными. Если раньше молодежь выбирала себе работу в зависимости от интересов, то теперь приоритеты сместились в сторону оплачиваемости профессии.

Молодой специалист, получая диплом, надеется найти работу, которая удовлетворяла бы всем его требованиям:

- работа должна быть интересной;
- должна быть высокая заработная плата;
- должны быть перспективы профессионального роста.

Мало кто из выпускников задумывается, что начинать нужно практически с нуля. Чтобы помочь молодому человеку объективно взглянуть на ситуацию трудоустройства и быть готовым встретиться с любыми проблемами в процессе поиска работы начинать решать эти вопросы нужно уже на старших курсах. Работа должна строиться на взаимодействии всех заинтересованных организаций.

Проблемы подготовки и последующего трудоустройства выпускников медицинских колледжей в России сегодня чрезвычайно актуальны, т.к. по

данным Министерства образования уровень трудоустройства не превышает 87%. Следовательно, эффективность трудоустройства выпускников является главным показателем качества среднего профессионального образования. Необходимость выявления и устранения причин, затрудняющих данный процесс приобрела общегосударственный статус.

Низкая конкурентоспособность выпускников на рынке труда обусловлена отсутствием необходимой квалификации и практических навыков; расхождением в ожиданиях молодых специалистов и работодателей, касающихся уровня оплаты труда и доступных вакансий, запросам рынка труда; противоречием между личностными и общественными приоритетами, отсутствием нормативно-правовой базы социально-экономической поддержки выпускников. Это приводит к дисбалансу числа востребованных специалистов.

1.2 Некоторые подходы к решению проблемы трудоустройства выпускников ПОО

Сегодня профессиональные образовательные организации среднего профессионального образования осознают важность содействия трудоустройству выпускников, так как отсутствие уверенности в постоянном спросе на специалистов на рынке труда может привести к их невостребованности.

Для решения проблемы трудоустройства можно использовать несколько направлений деятельности:

1. Взаимодействие с потенциальными работодателями:

- заключение договоров о социальном партнерстве с организациями;
- создание банка данных о вакансиях;
- привлечение представителей работодателей к профориентационным мероприятиям с абитуриентами, встречам со студентами-выпускниками;
- использование организаций – социальных партнеров в качестве баз практики для студентов;

- привлечение работодателей к процессу обучения и подготовки специалистов и научно-исследовательской работе.

2. Взаимодействие с выпускниками:

- формирование общих и профессиональных компетенций в процессе обучения;

- психологическое сопровождение студента на всех этапах его обучения для снятия страха перед будущим, развития чувства оптимизма и самоуважения и социальной ориентации в обществе, формирования профессиональной идентичности;

- своевременное знакомство с будущей профессией и условиями труда;

- обучение приемам, помогающим в процессе трудоустройства и общения с потенциальными работодателями;

- повышение уровня юридических знаний;

- информирование и выпускников о состоянии рынка труда по специальности;

- знакомство с работой центров занятости и социальной защиты.

3. Взаимодействие с родителями:

- проведение родительских собраний;

- привлечение родителей к участию в профориентационной работе (организация экскурсий, создание базы вакансий).

4. Взаимодействие с органами местного самоуправления:

- привлечение представителей органов местного самоуправления к процессу консультирования по вопросам профессиональной ориентации и карьерного роста;

5. Формирование центров содействия трудоустройству в учебных заведениях

- организация и координация деятельности по решению проблем трудоустройства выпускников.

6. Создание школ выпускников

- обеспечение профессионального самоопределения; формирование профессиональных качеств.

7. Создание студенческих кадровых агентств:

- привлечение членов студенческого совета по созданию базы рабочих мест для трудоустройства студентов и стажировки в период учебы в колледже.

8. Обеспечение информационной поддержки выпускников:

Размещение необходимой информации на сайтах профессиональных образовательных организаций и работодателей. Информационное обеспечение должно осуществлять поддержку следующих взаимосвязанных друг с другом компонентов:

- база данных вакансий работодателей;
- база данных резюме и выпускников;
- база данных учреждений профессионального образования, центров (служб) содействия трудоустройству выпускников;
- база данных нормативно-правовой информации по проблемам трудоустройства;
- справочная информация.

9. Методическая и научно-исследовательская работа:

Методическая и научно-исследовательская работа включает:

- научно-исследовательскую работу по направлениям деятельности;
- разработку методических материалов по вопросам содействия трудоустройства выпускников [17].

1.3 Анализ трудоустройства выпускников ОГБПОУ УМК

Служба содействия трудоустройству выпускников ОГБПОУ «Ульяновского медицинского колледжа» ежегодно отслеживает процесс трудоустройства молодых специалистов.

Одной из основных задач нашего колледжа, как и каждого учебного заведения, является не только качественная профессиональная подготовка

специалистов, отвечающая всем требованиям современного рынка труда, но и непосредственно трудоустройство выпускников. По показателям трудоустройства, к сожалению, невозможно проследить динамику закрепляемости специалистов в практическом здравоохранении. Но все мы знаем, что «текучесть» кадров высока. Причины тому общеизвестны: это социальная незащищенность медицинского персонала и чрезмерно высокие нагрузки. Таким образом, трудоустройство и закрепляемость выпускников является актуальной проблемой сегодняшнего дня, решение которой возможно только при тесном сотрудничестве учебных заведений и лечебно-профилактических учреждений, направленном на профессиональное становление молодого специалиста.

В колледже выпускникам предоставляется возможность получения специализации по дополнительным профессиональным программам в период освоения основной профессиональной программы, что обеспечивает их более успешное трудоустройство (Табл. 1).

Таблица 1 – Количество выпускников получивших додипломную специализацию за период с 2015 по 2019гг.

Специальность	2015	2016	2017	2018	2019
Лечебное дело	17	-	11	11	6
Сестринское дело	1	57	42	47	33
Акушерское дело	-	-	-	8	13

Анализируя данные по трудоустройству выпускников ОГБПОУ УМК за последние 5 лет (Табл. 2) можно сделать вывод, ежегодно 70% выпускников трудоустраиваются по специальности, около 11% молодых специалистов продолжают обучение в ВУЗах, трудоустройство не по специальности составило 4% выпускников. Данные о трудоустройстве предоставляются в сентябре месяце и на данный период количество нетрудоустроенных составляет около 4%.

Таблица 2 - Анализ трудоустройства выпускников за период с 2015 по 2019гг.

№ п\п	Год выпуска	Количество выпускников	Трудоустроены по специальности	Обучение в ВУЗе	Декретный отпуск, армия	Работа не по специальности	Не работают
-------	-------------	------------------------	--------------------------------	-----------------	-------------------------	----------------------------	-------------

1.	2015	32	25 (78%)	2 (6%)	5 (16%)	-	-
2.	2016	79	65 (87%)	7 (9%)	5 (6%)	2 (3%)	-
3.	2017	90	59 (66%)	16 (18%)	12 (13%)	3 (3%)	-
4.	2018	98	64 (66%)	8 (8%)	11 (11%)	6(6%)	9 (9%)
5.	2019	91	60 (64%)	9 (10%)	10 (1%)	6 (7%)	7 (8%)
6.	ИТОГО	390	272 (70%)	42 (11%)	43 (9%)	17 (4%)	16 (4%)

Поиски инновационных подходов к трудоустройству выпускников в ОГБПОУ УМК определило решение создания структурных подразделений направленных на решение проблем трудоустройства:

- Ресурсный центр;
- Центр содействия трудоустройству выпускников «ПРОФперспектива»;
- Школа выпускника.

ГЛАВА 2. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПОДХОДОВ К ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ В ОГБПОУ УМК

В рамках исполнения государственной программы Ульяновской области «Развитие здравоохранения в Ульяновской области» на 2014 - 2021 годы (с изменениями на 9 октября 2019 года), утвержденной Постановлением Правительства Ульяновской области от 11 сентября 2013 года N 37/406-П в ОГБПОУ «Ульяновском медицинском колледже» создана и успешно реализуется система содействия трудоустройству выпускников. Это направление включает: Ресурсный центр структурное подразделение, реализующее непрерывное медицинское образование; Центр содействия трудоустройству выпускников «ПРОФперспектива», который занимается решением проблем трудоустройства; «Школа выпускника» работа, которой направлена на содействие профессиональному становлению личности специалиста.

2.1 Ресурсный центр структурное подразделение, реализующее непрерывное медицинское образование

Непрерывное медицинское образование обязательная составляющая профессиональной деятельности медицинских работников. Оно характеризуется непрерывностью, использованием инновационных технологий, и возможностью самостоятельного выстраивания траектории обучения. Ресурсный центр колледжа, это структурное подразделение, которое позволяет дипломированным специалистам получать непрерывное медицинское образование для среднего медперсонала.

Согласно статье 73 закона № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» медицинские работники обязаны совершенствовать профессиональные знания и навыки путем обучения по дополнительным профессиональным программам в образовательных и научных организациях.

Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам установлен приказом Минобрнауки России от 01.07.2013 № 499. Согласно пункту 12 названного Порядка срок освоения дополнительной профессиональной программы должен обеспечивать возможность достижения планируемых результатов и получение новой компетенции (квалификации), заявленной в программе.

Ресурсный центр колледжа обеспечивает выпускникам возможность получения специализации по дополнительным профессиональным программам уже на завершающем курсе обучения с последующей выдачей удостоверения. Для специальности «Лечебное дело» это 4 вида специализаций, для специальности «Сестринское дело» - более 20.

По завершению освоения ОПОП и получению диплома, выпускник в ресурсном центре колледжа, может пройти процедуру аккредитации и получить сертификат специалиста.

Таким образом, выпускник колледжа для успешного трудоустройства имеет:

- диплом специалиста,
- удостоверение о специализации,
- сертификат специалиста.

Это дает возможность выпускнику колледжа быть конкурентоспособным на рынке труда, облегчить поиски работы и сократить период адаптации на рабочем месте.

2.2 Центр содействия трудоустройству выпускников «ПРОФперспектива»

Центр содействия трудоустройству выпускников «ПРОФперспектива», занимается решением проблем трудоустройства.

С целью предупреждения рисков не трудоустройства выпускников центр работает по направлениям деятельности:

1. Взаимодействие с медицинскими организациями:

- Организация временной занятости студентов (трудоустройство в медицинские организации на вакантные должности младшего медицинского персонала).
- Привлечение работодателей к экспертной оценке профессиональных компетенций студентов по рабочей профессии «Младшая медицинская сестра», с выдачей свидетельства, которое дает возможность студенту работать на должностях младшего медицинского персонала медицинской организации.
- Проведение рабочих совещаний с представителями работодателей по вопросам организации и проведения производственной и преддипломной практики.
- Организация и проведение практической подготовки (производственная практика и преддипломная практика) студентов по месту предполагаемого трудоустройства.

Отсутствие опыта работы у выпускника является серьезным барьером при решении вопроса трудоустройства, однако этот недостаток может быть сглажен представлением информации о результатах производственной практики (что научился делать?), результатах участия в различных конкурсах и проектах (каких результатов добился?), представлением результатов дипломной работы (как предлагаю решать конкретную профессиональную задачу-проблему?).

- Заключение с организациями, осуществляющими медицинскую деятельность, договора о целевой подготовке специалистов на конкретные рабочие места.
- Организация и проведение «Ярмарки вакансий» совместно с представителями практического здравоохранения, с целью информирования выпускников о наличии вакантных мест в организациях, осуществляющих медицинскую деятельность.
- Презентации медицинских организаций с целью привлечения выпускников на вакантные рабочие места.

- Обеспечение выпускников информационными материалами по вопросам содействия трудоустройству в организациях, осуществляющих медицинскую деятельность.
- Мониторинг потребности специалистов среднего звена с медицинским образованием по представленным заявкам на специалистов
- Формирование банка вакансий должностей специалистов со средним медицинским образованием.
- Взаимодействие с Центром занятости населения Ульяновской области по уточнению текущих вакансий.
- Встречи с работодателями, представителями практического здравоохранения, которые проводятся в рамках социального партнерства, будущих выпускников знакомят с вакансиями и условиями работы в ЛПО, студенты имеют возможность представить им свое резюме, портфолио, познакомиться со своими достижениями в учебе, спорте, общественной жизни, рассказать о своих увлечениях и планах на будущее.

2. Специализация и аккредитация выпускников:

Выпускники колледжа имеют возможность пройти процедуры аккредитации и сертификации, не покидая стены учебного заведения сразу же после вручения диплома.

До 1 января 2026 года право на осуществление медицинской деятельности в РФ имеют лица, получившие высшее или среднее медицинское образование в РФ в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами и имеющие сертификат специалиста (пункт 1 части 1 статьи 100 Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в РФ» (далее - Закон № 323-ФЗ).

А с 1 января 2016 года такое право получили еще и лица, получившие медицинское или иное образование в РФ в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами и имеющие свидетельство

об аккредитации специалиста (статья 69 Закона № 323-ФЗ). При этом предусмотрен период полного перехода от сертификатов специалиста к свидетельствам об аккредитации.

Аккредитация специалиста представляет собой процедуру определения соответствия лица, получившего медицинское, фармацевтическое или иное образование, требованиям к осуществлению медицинской деятельности по определенной медицинской специальности либо фармацевтической деятельности.

3. Профдиагностика и профконсультирование:

- Проведение социологического опроса выпускников с целью выявления профессиональных намерений и их реализации, выявление студентов, не определившихся с выбором специализации.
- Групповые и индивидуальные консультации для студентов и родителей по вопросам трудоустройства.
- Использование психодиагностических методик для изучения психологических особенностей личности обучающихся.
- Проведение профориентационных игр и тренингов с выпускниками.

4. Профадаптация выпускников:

- Реализация программы «Школы выпускника»
- Проведение психодиагностических методик со студентами для изучения их готовности к профессиональной деятельности.
- Проведение профориентационных бесед студентами в период прохождения производственной практики в организациях здравоохранения.

Центр содействия трудоустройству выпускников функционирует на основании приказа ОГБПОУ «Ульяновского медицинского колледжа», положения о Центре и программы.

Основной целью Центра является создание условий для профессиональной самореализации выпускников в современном социально-

экономическом пространстве в процессе взаимодействия с работодателями – социальными партнерами.

Задачи работы Центра:

- предоставление выпускникам информации о спросе и предложении на рынке труда;
- развитие системы взаимодействия с социальными партнерами – потенциальными работодателями по трудоустройству и профессиональному сопровождению выпускников;
- повышение социально-профессиональной мобильности, самостоятельности, адаптивности выпускников;
- проведение мониторинга трудоустройства выпускников.

Важным в работе центра является оказание выпускнику психологической поддержки. Создание «Школы выпускника» направлено на содействие профессиональному становлению личности специалиста.

2.3 Содействие профессиональному становлению личности в «Школе выпускника»

Для выполнения задач трудоустройства выпускников в колледже работает «Школа выпускника».

Основными направлениями деятельности «Школы выпускника» являются: психологическое просвещение, консультирование и психодиагностика. Наибольшее внимание в работе уделено следующим направлениям:

- профессиональному самоопределению;
- выявлению и стимулированию лидерских качеств;
- определению уровня притязаний.

Заканчивая медицинский колледж у молодого специалиста возникает необходимость выбора специализации, т.е. сферы практической деятельности

в медицине, фельдшеру нужно сделать выбор из 4 видов специализаций, а медицинской сестре более чем из 20.

Ситуация личностного выбора, в частности выбора специализации, включает в себе множество элементов неопределенности, которые касаются в первую очередь исхода выбора.

Правильный осознанный выбор сферы практической деятельности позволит выпускнику освоить выбранную специализацию в период учёбы в колледже, не разочароваться в выбранной специальности, избежать профессионального выгорания, финансовых затрат при переучивании.

Проведение работы по профессиональному самоопределению обусловлено необходимостью формирования четких представлений об условиях будущей трудовой деятельности студентов. Уровень притязаний позволяет определить, на какую должность претендует студент и насколько объективна эта претензия. Наличие лидерских качеств является предпосылкой быстрой и безболезненной адаптации в новом коллективе и построение удачной карьеры. Результаты данных психологической диагностики позволяют адаптировать выпускников к рынку труда и повысить эффективность трудоустройства.

В рамках «Школы выпускника» ежегодно проводятся следующие мероприятия:

1. Тестирование для определения психологического портрета среди студентов выпускных групп в начале учебного года.

Каждый студент знакомится с результатами диагностики, на их основе ему помогают ориентироваться в многообразных видах медицинской деятельности и выбрать направление специализации.

2. Реализуется программа деятельности «Школы выпускника».

3. Разрабатываются информационные материалы для выпускников (Буклеты «Как составить резюме?» и «Как успешно пройти собеседование?», алгоритмы поиска работы).

На одном из первых занятий «Школы выпускника» проводится психологическое тестирование для выявления личностных качеств человека для сравнения с особенностями деятельности медицинского работника разных специализаций.

Деятельность медицинского работника требует набора определенных психологических качеств, позволяющих успешно общаться с больными в экстремальных условиях и повседневной работе, работать, не снижая ритма и качества в течение суток, сохраняя ровное, хорошее настроение и способность успокоить больного, внушить ему веру в выздоровление. В сочетании с различными стрессовыми ситуациями требуется не только специальная подготовка, но и психологическое соответствие требованиям избранной специальности.

Для исследования личностных особенностей студентов-медиков используются: методика Кетелла, которая является одним из наиболее распространенных анкетных методов оценки индивидуально-психологических особенностей личности. Методика разработана под руководством Р.Б. Кеттелла в 1949 году. Теоретической и методологической основой теста является факторный анализ личности. В результате исследования с помощью данного опросника личность описывается 16-ю фундаментально независимыми и психологически содержательными факторами. Каждый фактор имеет условное название и предполагает устойчивую вероятностную связь между отдельными чертами личности.

Второй методикой, применяемой для исследования уровня эмпатийных тенденций является методика И.М. Юсупова. Эта методика широко используется на практике для выявления уровня эмпатии. Она достаточно удобна в применении, не отнимает у испытуемых много сил и времени, дает достоверные результаты, вопросы в ней построены таким образом, что на них трудно дать социально желаемый ответ.

На основании результатов психологического тестирования пишутся индивидуальные характеристики (психологические портреты) выпускников

для содействия в выборе специализации и места работы, в соответствии с призванием, способностями, профессиональной подготовкой, образованием и с учетом общественных потребностей. Психологический портрет содержит оценки индивидуально-психологических особенностей личности, уровень эмпатии и рекомендации по выбору профиля специализации (Приложение 1).

Психологический портрет медицинских сестер, фельдшеров различный и зависит от структурного подразделения, в котором они работают. Так, работа фельдшера скорой помощи проходит в стрессовой ситуации, возникают частые психологические перегрузки. Характерна самостоятельность и решительность в действиях. К примеру, работа фельдшера здравпункта предприятия проходит в спокойной обстановке, она связана с оказанием доврачебной помощи, организации транспортировки больных в лечебно-профилактическое учреждение.

В то же время имеются характерные черты для всех медицинских сестер. Для всех медицинских сестер характерны такие черты, как сдержанность, подозрительность, радикализм, нонконформизм и высокий самоконтроль. В то же время для медицинских сестер хирургического, терапевтического и приемного отделений характерны различные черты. (Приложение 2). Все это необходимо учитывать при определении места работы, так как это в конечном итоге влияет на адаптацию специалиста и его карьеру.

По результатам тестирования проводятся индивидуальные беседы с психологом и организуются психологические тренинги, направленные на формирование коммуникативных качеств и развитию эмпатии.

Применение психодиагностических методик необходимо при профессиональном выборе профиля медицинских сестёр и фельдшеров. Поскольку, медицинский работник, даже если безукоризненно владеет профессиональными навыками и умениями, но не может найти психологического контакта с пациентом, не стремится к повышению своего профессионального уровня и довольствуется тем, что есть (не принимает

нового), то такой сотрудник никогда не станет полноценным специалистом в сестринском деле, и тем более, это не будет способствовать повышению качества оказываемой помощи.

Программа «Школы выпускника» (Приложение 3) разработана для выпускников ОГБПОУ УМК с целью подготовки будущих специалистов к самостоятельному поиску работы в условиях современного состояния медицины.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проблема востребованности специалиста – выпускника профессиональной образовательной организации среднего профессионального образования тесно связана с социально-психологической защищенностью человека. В работе И.М. Ильинского и П.И. Бабочкиной «Концепция воспитания жизнеспособных поколений российской молодежи» отмечается, что «молодое поколение находится в необычайно жестких условиях природной и социальной среды, которая характеризуется крайней идеологической, социально-политической и экономической нестабильностью и неопределенностью». В связи с этим, образовательная организация ставит своей задачей решить проблему трудоустройства своих выпускников. Конечно, успех в поиске работы во многом зависит от самих студентов, а для этого они должны быть информированы о потребностях рынка труда, владеть технологией поиска работы, знать правила и владеть приемами эффективного коммуникационного взаимодействия, что будет гарантиями их успешного трудового старта. В этом выпускникам ОГБПОУ УМК помогает разработанная система трудоустройства, ядро которой составляют: Ресурсный центр структурное подразделение, реализующее непрерывное медицинское образование; Центр содействия трудоустройству выпускников «ПРОФперспектива», который занимается решением проблем трудоустройства; «Школа выпускника» осуществляющая содействие профессиональному становлению личности специалиста.

О результатах деятельности колледжа свидетельствует статистическая информация о трудоустройстве выпускников за период с 2015 по 2019 г. численность трудоустроившихся после окончания ПОО.

Проблема востребованности специалиста – выпускника профессиональной образовательной организации среднего профессионального образования тесно связана с социально-психологической защищенностью человека. В связи с этим, профессиональным образовательным организациям необходимо помогать своим выпускникам,

решать проблему трудоустройства. Важно, чтобы выпускник объективно оценивал свои профессиональные качества, психофизиологические возможности организма, строил свою жизнь и карьеру, не надеясь на случай или удачу, а планируя свое будущее.

Для этой цели каждому выпускнику на основе результатов психодиагностического тестирования разрабатываются индивидуальные характеристики – психологические портреты, которые послужат основой для выбора сферы деятельности в медицине, без излишних моральных и материальных потерь.

Ресурсный центр колледжа позволяет выпускнику колледжа для его успешного трудоустройства пройти программу дополнительного образования и получить удостоверение о специализации, а после получения диплома сдать экзамен на сертификат специалиста.

Это дает возможность молодому специалисту быть конкурентоспособным на рынке труда, облегчит поиски рабочего места и сократит период адаптации на рабочем месте.

Специалист, выходящий на рынок труда, неизбежно сталкивается с трудностями профессиональной адаптации, преодолеть которые помогает систематическая, планомерная работа по оказанию социально-психологической поддержки и содействия трудоустройству выпускников. Конечно, успех в поиске работы во многом зависит от самих студентов, а для этого они: должны быть информированы о рынке труда, способны спланировать собственные действия по поиску работы, знать правила и владеть приемами эффективного коммуникационного взаимодействия, что будет гарантиями их успешного трудового старта. В этом выпускникам колледжа и помогает Центр «Профперспектива».

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Архипов, Ю. А. Содействие трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования в условиях экономического кризиса / Ю. А. Архипов // Материалы Международной научно-практической конференции. Новокузнецк, 2009.
2. Беликова О. И. Работа: трудоустройство и увольнение / О. И. Беликова. — Москва: Эксмо, 2011. — 77 с.
3. Бугаева Т.К. Психологические особенности средних медицинских работников с учётом профессиональной специализации: Автореферат дисс.... канд. психол. наук.- Ростов-на-Дону, 1992.- 21с.
4. Диагностика уровня поликоммуникативной эмпатии (И.М.Юсупов) / Диагностика эмоционально-нравственного развития. Ред. и сост. И.Б.Дерманова. – СПб., 2002. С.114-118
5. Закирова В.Р. Проблемы трудоустройства молодых специалистов// Трудоустройство молодых специалистов: опыт, проблемы, перспективы: сб. тр. междунар. науч.-практич. конф. – Уфа: БИСТ, 2011. – 156с. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://ufabist.ru/assets/files/tms_opit_problemi_perspektivi.pdf
6. 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
7. Как пройти собеседование [Электронный ресурс] | HR- Portal Сообщение HR – Менеджеров. Режим доступа: <http://www.hr-portal.ru/article/kak-proiti-sobesedovanie>
8. Как пройти собеседование? [Электронный ресурс] medpred.ru Профессиональный портал специалистов фарминдустрии. Режим доступа: <http://medpred.ru/forum/index.php?topic=27.1500>

9. Малишевский А. В. Психологическая совместимость в трудовом коллективе /А. В. Малишевский // Вестник психотерапии – №17 (22). – 2006. – с. 46-53.
10. Мегедь В.В., Овчаров А.А. Учитесь эффективно управлять людьми / В. В. Мегедь, А. А. Овчаров. – К.: Карвали, 2000. – 126 с.
11. Мегедь В.В., Овчаров А.А. Характеры и отношения / В. В. Мегедь, А. А. Овчаров. – М.: Армада-пресс, 2002. – 704 с.
12. Нереклексивное слушание [Электронный ресурс] | Институт психотерапии и клинической психологии Режим доступа: <http://www.psyinst.ru/library.php?part=article&id=1887>
13. Овчаров А.А. Социально-психологические основы управления: Пособие для менеджеров / А. А. Овчаров. – Житомир, 1992.
14. Пиз Аллан. Язык телодвижений: как читать мысли по жестам / Алан Пиз. – М. 2005. -129 с.
15. Правила составления резюме [Электронный ресурс] | Российский гуманитарный государственный университет <http://job.rsuh.ru/article.html?id=41530>
16. Рогожин М. Ю. Как правильно и быстро подготовить резюме, характеристики, рекомендации, отзывы / М. Ю. Рогожин. — СПб.: Питер, 2009. – 207 с.
17. Саенко О.Е., Семионова Н.Ф. Настольная книга заместителя директора колледжа, техникума. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2007. – 496 с.
18. Ситуативно-ролевая игра «Интервью» [Электронный ресурс] | Магнитогорский государственный университет. Центр содействия трудоустройству выпускников. Режим доступа: http://job.masu.ru/index.php?option=com_content&task=view&id=61&Itemid=51
19. 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.
[Http://pandia.org/text/78/340/726.php](http://pandia.org/text/78/340/726.php)

20. Соколова, Э. А. Психологические проблемы человека и социальной группы / Э. А.Соколова; М-во образования РБ, Гомельский гос. ун-т им.Ф. Скорины. - Гомель: ГГУ им. Ф. Скорины, 2012. - 232 с.

21. Тамарская Н. В. Подготовка выпускников – будущих педагогов к трудоустройству (тренинг социально-психологической адаптации): Учебное пособие / Н.В. Тамарская, А.А Власова.– Калининград: Изд-во КГУ, 2012. – 80 с.

22. Тахтарова Л. С. Трудоустройство выпускников СПО. [Электронный ресурс] Режим доступа: labourmarket.ru/conf11/reports/tahtarova.pdf.

23. 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: <http://vsetesti.ru/do/?test=530>

24. Тест Р.Кеттелла 16 факторный (105 вопросов) – компьютерный вариант [Электронный ресурс] 5psy.ru Первый психологический портал г. Пятегорска. Режим доступа: <http://5psy.ru/testi/test-kettella-kompyuterniie-variant.html> Ссылка для скачивания <https://yadi.sk/d/Ek9tl13bPLRMP>

25. Техники нерефлексивного слушания [Электронный ресурс] | Элитариум: Центр дистанционного обучения Режим доступа: http://www.elitarium.ru/2009/07/31/tekhniki_nerefleksivnogo_slushanija.html

— Федеральный закон «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» от 21.11.2011 №323-фз

ПРИЛОЖЕНИЯ



Областное государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение

«Ульяновский медицинский колледж»

Психологический портрет выпускника ____ группы

Ульяновск
2019

Результаты диагностики методикой Кеттелла

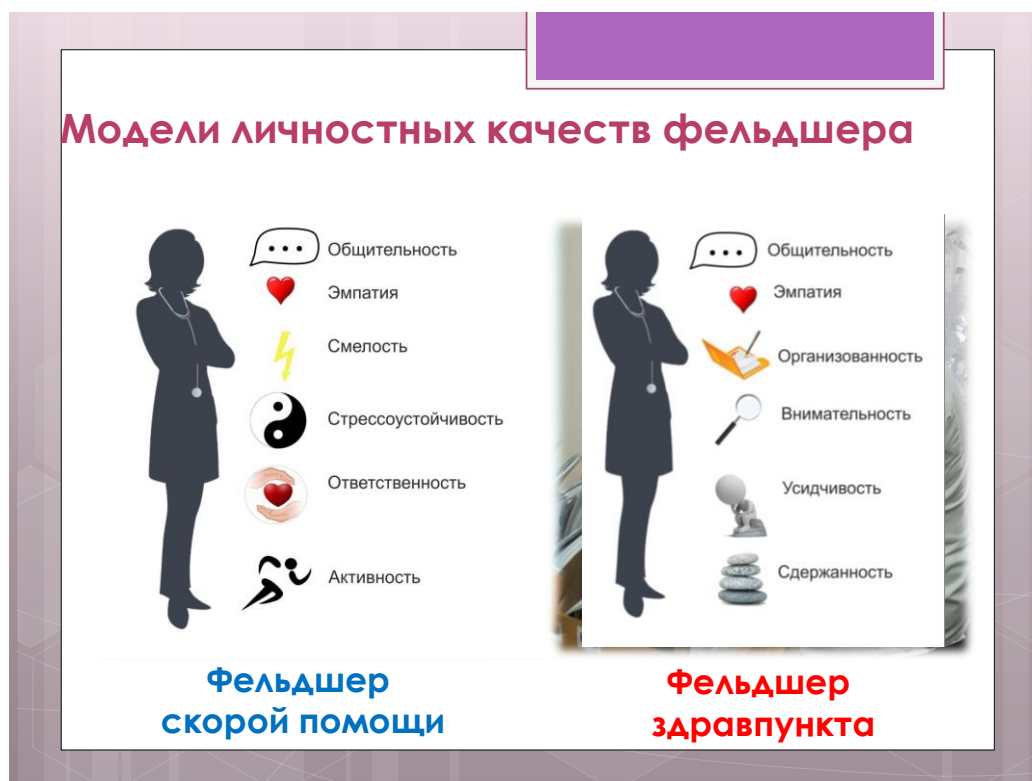
- 1). Социально-психологические особенности, экстраверсия - интроверсия:** Открытость в межличностных контактах, активность, общительность, готовность к вступлению в новые группы, сдержанность и рассудительность в выборе партнеров по общению. Склонность к экстраверсии.
- 2). Социально-психологические особенности, коммуникативные свойства:** Мягкость, по отношению к людям - настороженность, прямолинейность, стремление к противопоставлению себя группе. Развитое чувство долга и ответственности, принятие общепринятых моральных правил и норм, стремление к лидерству.
- 3). Эмоциональные характеристики личности:** Генетическая эмоциональная стабильность, высоко развитый контроль эмоций и поведения, выраженный волевой компонент и саморегуляция обеспечивают уравновешенность поведения. Однако внутренняя неудовлетворенность собой, мнительность и некоторая тревожность порождают фрустрированность и низкую стрессоустойчивость. При высоких оценках по факторам N и L можно говорить об определенном невротическом синдроме и завышенном уровне притязаний.
- 4). Интеллектуальные характеристики личности:** Невысокая оперативность мышления, недостаточно развитый общий уровень культуры, эрудированности (возможно по причинам фрустрированности или невысокого уровня образования). Такой человек обладает развитой аналитичностью мышления, интеллектуальными интересами, склонностью к свободомыслию, радикализму. Отмечается конкретное воображение. (При высоких оценках по фактору E - склонность к принятию самостоятельных оригинальных интеллектуальных решений; по фактору N - развитый практический интеллект.)
- 5). Самооценка:** Адекватная самооценка, социальная нормативность, эмоционально значимая ответственность поведения, самодисциплина, самоконтроль эмоций и поведения, эмоциональная стабильность и конкретность воображения образуют симптомокомплекс, характеризующий саморегуляцию и зрелость личности.

Результаты диагностики уровня эмпатии по методике И.М. Юсупова

Но-мер	Проявление эмпатии к	Баллы, уровень эмпатии
I	родителям	13 высокий
II	животным	7 средний
III	пожилым людям	8 средний
IV	детям	13 высокий
V	героям художественных произведений	8 средний
VI	незнакомым или малознакомым людям	8 средний

57 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.

Модели личностных качеств фельдшера



Модели личностных качеств медсестры



Модели личностных качеств медсестры



Общительность



Эмпатия



Смелость



Дипломатичность



Ответственность



Активность

**Сестринское дело
в педиатрии**



Эмпатия



Стрессоустойчивость



Организованность



Самостоятельность



Внимательность



Сдержанность

**Сестринское дело
в анестезиологии и
реаниматологии**

Модели личностных качеств медсестры



Общительность



Эмпатия



Организованность



Внимательность



Дипломатичность



Сдержанность

**Медицинский
массаж**



Общительность



Эмпатия



Организованность



Внимательность



Усидчивость



Сдержанность

**Первичная медико-
санитарная помощь
населению**

ПРОГРАММА «ШКОЛА ВЫПУСКНИКА»

В медицинской профессии, часто приходится сталкиваться с тяжелобольными, страдающими людьми, которым иногда может помочь облегчить боль и страдание только доброе слово медицинского работника, его улыбка и эмоциональная поддержка. На развитие личностных качеств направлена работа «Школы выпускника».

1. Общая характеристика программы

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 видеофильмов, 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»

2. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

2.1 Учебный план программы «Школы выпускника»

№ п/п	Наименование темы	Форма занятий	Кол-во часов
<i>Модуль 1.</i>	Психодиагностика выпускников для определения сформированности индивидуальных качеств	Тестирование	6
<i>Модуль 2.</i>	Технологии процесса трудоустройства выпускника	Лекция, практическое занятие	6
<i>Модуль 3.</i>	Развитие индивидуальных качеств выпускника	Тренинги, игра	10
	<i>Всего</i>		22 часов

2.2 Учебная программа модулей

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.

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
		<i>Всего</i>	6

Занятие № 1. Тема: 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, для исследования уровня эмпатии – методика И.М. Юсупова.

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>			
2.	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 специальностям «Лечебное дело», «Сестринское дело», «Акушерское дело». Перечень специализаций, которые может получить выпускник ОГБОУ СПО УМК.	2
3.	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
4.	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 № 2. Тема: «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»,	«Скорая и неотложная помощь»	Станция/подстанция скорой медицинской и неотложной помощи. Отделения неотложной помощи при городских поликлиниках

		стаж работы водителем автомобиля не менее трех лет		
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 № 3. Тема: 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 так же информация для подготовки к собеседованию с соискателем.¹

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

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.²

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

¹ 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.

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

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.³

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 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,

³ Там же.

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.⁴

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

- компьютерные знания;
- умение красиво писать;
- стремление к определенной цели;
- творчество;
- способность работать в составе команды;
- принятие решений;
- лидерские качества;

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

- 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 4. Тема: «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.⁵

Подготовка к собеседованию

Собираясь на собеседование, желательно собрать как можно больше информации о предприятии или организации, куда Вы собираетесь трудоустроиваться. 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;

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

- 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.⁶

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:

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.⁷

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.

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

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

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».⁸

Зрительный контакт

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.⁹

Жестикуляция

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

⁹ Там же.

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, теребит 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.¹⁰

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

Как отвечать на вопросы?

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?¹¹

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

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>			
5.	Тренинг «Развитие уверенности в себе»	<i>Тренинг</i> в соответствии с инструкцией.	2
6.	Как успешно пройти собеседование? Особенности невербального общения.	<i>Игра.</i> Невербальное общение. Зоны социального общения. Расположение собеседников за столом. Взгляды. Язык телодвижений.	1
7.	Тренинг «Развитие коммуникативных навыков»	Проведение тренинга в соответствии с инструкцией.	2
8.	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
9.	Тренинг «Работа в команде»	<i>Тренинг</i> в соответствии с инструкцией.	2
10.	Ситуационно-ролевая игра «Интервью»	<i>Игра</i> в соответствии с инструкцией.	2
		Всего	10 часов

¹¹ 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

Занятие № 5. 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 (Приложение 3)

Занятие 6. Тема: «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.¹²

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.¹³

«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).

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.»¹⁴

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.

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

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

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

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 переминыться 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 стороны

собеседника: можно за него удалиться. При таком расположении отсутствует территориальное разделение стола.¹⁵

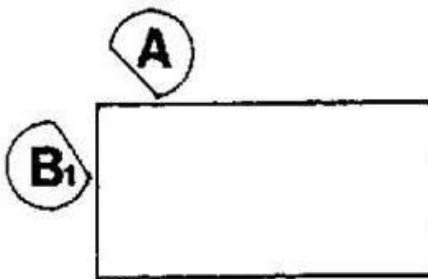


Рис. 1. - Угловое расположение собеседников

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.¹⁶

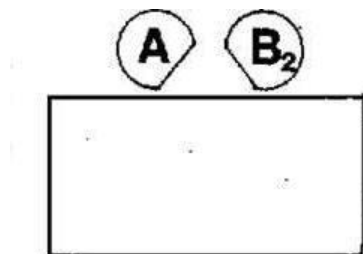


Рис. 2 - Позиция сотрудничества

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

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

¹⁶ Там же. С. 112.

происходит в кабинете, то такое расположение свидетельствует об отношениях субординации.¹⁷

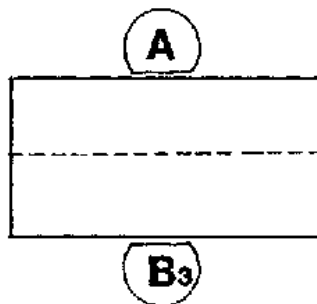


Рис. 3 - Соревновательно-оборонительная позиция

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, чья территория была нарушена. Такого положения нужно стараться избегать если собеседникам нужно откровенно поговорить.¹⁸

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

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

¹⁸ 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

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.).¹⁹ Представьте себе, что в районе лба Вашего собеседника нарисован небольшой треугольник. Направив свой взгляд на этот треугольник, Вы создаете 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.²⁰



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

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

²⁰ Там же. С. 82.

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 говорящего²¹

Совокупность жестов и соответствие между словами и телодвижениями важна для правильного понимания ситуации. Нужно 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)²²

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

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

– 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);

– 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»²³



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



Рис. 8 - Поза «пирамида»

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.

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

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 № 7. Тема «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 8. Тема: «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 неуверенны, 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 привычки²⁴

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.

²⁴ 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 хотели²⁵

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.

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

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 слушания²⁶

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 I 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

²⁶ Мегедь В.В., Овчаров А.А. Характеры и отношения / В. В. Мегедь, А. А. Овчаров. — М.: Армада-пресс, 2002. — 704 с.

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 жестикуляция;
- г) расстояние между собеседниками и его изменение.²⁷

А) Взгляд. Область лица, расположенная рядом с нашими глазами, направление взгляда и движения глаз передают собеседнику огромное

²⁷ Техники нерефлексивного слушания [Электронный ресурс] | Элитариум: Центр дистанционного обучения
Режим доступа: http://www.elitarium.ru/2009/07/31/tekhniki_nerefleksivnogo_slushaniya.html

количество информации о нашем состоянии.²⁸ 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.

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,

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

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».²⁹ 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, барабанивая 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,

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

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 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.³⁰

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.³¹

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 наиболее волнующие вопросы.

³⁰ Техники нерефлексивного слушания [Электронный ресурс] | Элитариум: Центр дистанционного обучения
Режим доступа: http://www.elitarium.ru/2009/07/31/tekhniki_nerefleksivnogo_slushaniya.html

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

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.

5. Нерефлексивное слушание может быть чрезвычайно полезно руководителю, разговаривающему с подчиненными.³²

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

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

³² Техники нерефлексивного слушания [Электронный ресурс] | Элитариум: Центр дистанционного обучения
Режим доступа: http://www.elitarium.ru/2009/07/31/tekhniki_nerefleksivnogo_slushaniya.html

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 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 9. 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 учащихся 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.

Комплекс примерных тренингов находится в Приложение 5.

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?

Занятие № 10. Тема: Ситуационно-ролевая игра «Интервью»
(Приложение 6)

3. Организационно-педагогические условия реализации программ

3.1 Материально-технические условия реализации программ

Вид ресурса³³	Характеристика ресурса и количество
Кабинет учебный	Мультимедийное оборудование, столы, стулья (по количеству студентов), меловая доска, канцелярские принадлежности
Компьютерный	Компьютеры по количеству слушателей, принтер

³³ К ресурсам могут быть отнесены аудитории, специализированные аудитории и/или лаборатории, производственные площадки, программные средства и т.п.

класс	
-------	--

3.2 Учебно-методическое обоснование программы

Вид ресурса	Характеристика ресурса и количество	
Литература	1. Аскеров, Ш. Оценка знаний: поиск рационального варианта // Народное образование. – 2004. - № 1. – С. 282 – 291.	
	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.	
	3. Винеvская А.В. Профессиональная мобильность учителя. Формы и технологии взаимодействия субъектов образования в современной образовательной ситуации: учеб. пособие/ под ред. доц. Л. В. Черного.- Таганрог;Изд-во Таганрог. госпед. ин-та, 2012.	
	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.	
	5. Современные образовательные технологии: учебное пособие/ коллектив авторов; под ред. Н.В. Бордовской.– М.: КНОРУС, 2010.–432с.	
	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.	
	7. Беликова О. И. Работа: трудоустройство и увольнение / О. И. Беликова. — Москва: Эксмо, 2011. — 77 с.	
	8. Бугаева Т.К. Психологические особенности средних медицинских работников с учётом профессиональной специализации: Автореферат дисс.... канд. психол. наук.- Ростов-на-Дону, 1992.- 21с.	
	9. Малишевский А. В. Психологическая совместимость в трудовом коллективе /А. В. Малишевский // Вестник психотерапии – №17 (22). – 2006. – с. 46-53.	
	10. Мегедь В.В., Овчаров А.А. Учитесь эффективно управлять людьми / В. В. Мегедь, А. А. Овчаров. – К.: Карвали, 2000. – 126 с.	
	11. Мегедь В.В., Овчаров А.А. Характеры и отношения / В. В. Мегедь, А. А. Овчаров. – М.: Армада-пресс, 2002. – 704 с.	
	12. Овчаров А.А. Социально-психологические основы управления: Пособие для менеджеров / А. А. Овчаров. – Житомир, 1992.	
	13. Пиз Аллан. Язык телодвижений: как читать мысли по жестам / Алан Пиз. – М. 2005. -129 с.	
	14. Рогожин М. Ю. Как правильно и быстро подготовить резюме, характеристики, рекомендации, отзывы / М. Ю. Рогожин. — СПб.: Питер, 2009. – 207 с.	
Электронные ресурсы	Бородавко Е.П. Организация профессиональных проб на основе сетевого взаимодействия образовательных учреждений и учреждений социальной сферы в условиях малого города	Режим доступа: http://festival.1september.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: http://ufabist.ru/assets/files/tms_opit_problemi_perspektivi.pdf

	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: http://ufabist.ru/assets/files/tms_opit_problemi_perspektivi.pdf
	Ильясов. Е.П. Проблема содействия трудоустройству выпускников // Аккредитация в образовании, электронный журнал.	Режим доступа: http://www.akvobr.ru/problema_sodeistvia_trudoustroistvu_vypusknikov.html
	Как пройти собеседование? HR- Portal Сообщение HR – Менеджеров.	Режим доступа: http://www.hr-portal.ru/article/kak-proiti-sobesedovanie
	Как пройти собеседование? medpred.ru Профессиональный портал специалистов фарминдустрии.	Режим доступа: http://medpred.ru/forum/index.php?topic=27.1500
	Правила составления резюме. Российский гуманитарный государственный университет	Режим доступа: http://job.rsuh.ru/article.html?id=41530
	Ситуативно-ролевая игра «Интервью». Магнитогорский государственный университет. Центр содействия трудоустройству выпускников.	Режим доступа: http://job.masu.ru/index.php?option=com_content&task=view&id=61&Itemid=51
	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.	Http://pan Режим доступа: dia.org/text/78/340/726.php
Методическое материалы 34	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]: 2. Педагогический вестник «Разговор о главном...», выпуск № 5. – Ульяновск: УИПКПРО, 2014. – 84 Академия», 2005. – 432 с. 3. Тест Кеттелла (Кеттелла). 16-ти факторный личностный опросник Кеттелла. 16 ФЛЮ-105-С → Тест Он-лайн [Электронный ресурс] vsetesti.ru Все профессиональные психологические тесты. Режим доступа: http://vsetesti.ru/do/?test=530 4. Тест Р.Кеттелла 16 факторный (105 вопросов) – компьютерный вариант [Электронный ресурс] 5psy.ru Первый психологический портал г. Пятегорска. Режим доступа: http://5psy.ru/testi/test-kettella-kompyuterniie-variant.html Ссылка для скачивания https://yadi.sk/d/Ek9tl3bPLRMP 5. Техники нерефлексивного слушания [Электронный ресурс] Элитариум: Центр дистанционного обучения Режим доступа: http://www.elitarium.ru/2009/07/31/tekhniki_nerefleksivnogo_slushanija.htm	

³⁴ Методические материалы могут включать в себя учебные и учебно-методические пособия, научные и научно-методические издания педагогических работников ПОО.

	1
Нормативные документы	1. Концепция организационно-педагогического сопровождения самоопределения обучающихся в условиях непрерывности образования [Текст]/ В.И. Блинов, И.С. Сергеев.- Москва: Фирма «Перо», 2014. – 38 с. 2. «Перечень профессий рабочих и должностей служащих, по которым осуществляется профессиональное обучение» (Приказ Минобрнауки России от 2 июля 2013 г. № 531). 3. «Положения о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования» (Приказ Минобрнауки России от 18 апреля 2013 г. № 291) 4. «Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по основным программам профессионального обучения» (Приказ Минобрнауки России от 18 апреля 2013 г. № 292). 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. 6. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12 апреля 2013г. №148н «Уровни квалификации в целях разработки профессиональных стандартов». 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.) 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.) 9. Федеральный Закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». 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. 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» 12. Приказ МЗ РФ №п 186 5 июня 1998 г. «О повышении квалификации специалистов со средним медицинским и фармацевтическим образованием».

3.3 Кадровые ресурсы

Вид ресурса ³⁵	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.
--	--

4. 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

5. Составители программы

Фамилия И.О., должность по штатному расписанию	Какое образовательное учреждение профессионального образования окончил, специальность по диплому	Стаж научно-педагогической работы	Основное место работы, должность
Бурдина Н.В., преподаватель	СПО, Ульяновское медучилище №2, 1992 год, специальность: сестринское дело, медсестра, базовый уровень Высшее, УлГПУ, 2003, специальность: квалификация: учитель истории	23 года	ОГБПОУ УМК
Димитриева О.А., преподаватель	СПО, Нижнетагильское медучилище, 1976 год, квалификация: санитарный фельдшер Высшее, Нижнетагильский ГПИ, 1985 год, специальность: «биология» квалификация: учитель биологии	35 лет	ОГБПОУ УМК

Тест Кеттелла (Кеттелла)³⁶

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, c). 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.

³⁶ 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: <http://vsetesti.ru/do/?test=530>

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

4. 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.

Диагностика уровня поликоммуникативной эмпатии

(И.М.Юсупов)³⁷

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

³⁷ Диагностика уровня поликоммуникативной эмпатии (И.М.Юсупов) / Диагностика эмоционально-нравственного развития. Ред. и сост. И.Б.Дерманова. – СПб., 2002. С.114-118

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 лишенными 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.

Приложение 3

Занятие № 5 Развитие навыков уверенности в себе

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, что бы 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.

Время: 10 минут

Обсуждение проводится в свободном режиме.

Время проведения тренинга: 1 час 50 минут.

Занятие № 7. Тренинг «Развитие коммуникативных навыков»

Разминка

Упражнение 1 «Молекулы»

Цель: раскрепощение участников.

Время: 5 минут

Инструкция: Представим себе, что все мы атомы. Атомы постоянно двигаются и объединяются в молекулы. Число атомов в молекуле может быть разным, 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 каждом.

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 2 «Автобус»

Цель: отработка гибкости невербального поведения

Время: 15 минут.

Участники разбиваются на пары.

Инструкция следующая: «Сейчас вы пассажир автобуса. По сигналу «Красный» автобус останавливается на светофоре. Вдруг вы видите во встречном автобусе человека, которого вы давно не видели. Вы хотите договориться о встрече с ним в каком-то определенном месте и в определенное время. В вашем распоряжении – одна минута, пока автобусы стоят у светофора. По сигналу «Зеленый» загорается зеленый свет и автобусы разъезжаются».

После невербального проигрывания, участники тренинга делятся

информацией о том, как они поняли друг друга.

Упражнение 3 «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.

Мини-шеринг

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

Время: 5 минут в свободном режиме.

Основная часть

Упражнение 4 «Зеркало»

Время: 5 минут на выступление одной пары, 10 минут на обсуждение достоинств и недостатков и обратную связь. Ориентировочно 35-45 минут.

Инструкция: «Сейчас вам предлагается выполнить несколько несложных заданий, вернее симитировать их выполнение. Для первого выполнения потребуется 2 участника».

Пара участников выходит вперед. Один из них — исполнитель, а другой — его зеркальное отражение, подражающее всем движениям исполнителя. Остальные участники группы — зрители, они наблюдают за игрой пары и выставляют партнеру, играющему роль зеркала, оценку за артистизм. Затем партнеры в паре меняются ролями. Пары по очереди меняются, таким образом перед группой выступают все ее участники.

Каждый выступает в двух ролях: в роли исполнителя и в роли зеркала. Каждый выполняет по 2 действия. Группа оценивает актеров, играющих роль зеркала, по пятибалльной системе. Затем оценки всех участников будут суммироваться и каждый сможет узнать об успешности своей работы в роли зеркала. Обсудить, как себя чувствовали участники в разных ролях, удобно ли им было быть зеркалом и отображать чужие действия.

Предлагаемые действия: пришить пуговицу, погладить белье, испечь пирог, собраться в дорогу, зашнуровать ботинки, выступить в цирке, помыть голову, подмести пол, убраться в комнате, нарисовать картину, посадить картошку, приготовить салат...действия могут добавляться в зависимости от количества участников.

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 «Достойный ответ»

Цель: отработка навыка конструктивного выхода из конфликтных ситуаций.

Время: 10 минут

Все участники сидят в кругу. Каждый получает от ведущего карточку, на которой содержится какое-либо замечание по поводу внешности или поведения одного из участников.

Ты слишком высокого мнения о себе.

Ты ведешь себя так, как будто ты самый главный здесь.

Ты никогда никому не помогаешь.

Когда я тебя встречаю, мне хочется перейти на другую сторону улицы.

Ты совсем не умеешь красиво одеваться.

Почему ты на всех смотришь волком?

С тобой нельзя иметь никаких деловых отношений.

Ты как не от мира сего.

У тебя такой страшный взгляд.

С тобой бесполезно договариваться о чем-либо. Ты все равно все забудешь.

У тебя такой скрипучий голос, он действует мне на нервы.

Посмотри, на кого ты похожа!

Ты слишком много болтаешь ерунды.

Что ты вечно на всех кричишь?

У тебя полностью отсутствует чувство юмора.

Ты слишком плохо воспитана.

Все слушатели по кругу (по очереди) произносят записанную на карточку фразу, глядя в глаза соседу справа, задача которого — достойно ответить на этот «выпад». Затем ответивший участник поворачивается к своему соседу справа и зачитывает фразу со своей карточки. Когда каждый выполнит задание, то есть побывает и в качестве «нападающего», и в качестве «жертвы», упражнение заканчивается и группа переходит к обсуждению.

Обсуждение

Тренер спрашивает участников, легко ли им было выполнять задание, принимали ли они близко к сердцу нелестное замечание о себе. Как правило,

слушатели говорят, что грубые высказывания их не взволновали, потому что они не воспринимали их как направленные конкретно против себя. Затем все предлагают различные варианты конструктивного поиска, который поможет и в реальных жизненных условиях так же воспринимать негативную информацию от партнеров по общению.

Упражнение 7 «Дискуссия»

Цели: формирование паралингвистических и оптокинетических навыков общения; совершенствование взаимопонимания партнеров по общению на невербальном уровне.

Время: 15 минут

Группа разбивается на «тройки». В каждой тройке распределяются обязанности. Один из участников играет роль «глухого-и-немого»: он ничего не слышит, не может говорить, но в его распоряжении - зрение, жесты, пантомимика; второй участник играет роль «глухого и паралитика»: он может говорить и видеть; третий «слепой-и-немой»: он способен только слышать и показывать. Всей тройке предлагается задание, например, договориться о месте, времени и цели встречи.

Заключительная часть

Упражнение 8 «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.

Упражнение 9 «Аплодисменты»

Цель: эмоциональная разрядка участников в конце занятия.

Время: 5 минут

Инструкция тренера: «Мы хорошо поработали сегодня, и мне хочется

предложить вам игру, в ходе которой аплодисменты сначала звучат тихонько, а затем становятся все сильнее и сильнее».

Ведущий начинает тихонько хлопать в ладоши, глядя и постепенно подходя к одному из участников. Затем этот участник выбирает из группы следующего, кому они аплодируют вдвоем. Третий выбирает четвертого и т.д. последнему участнику аплодирует уже вся группа.

В конце занятия попросить участников высказать обратную связь по прошедшему занятию. Высказаться должны все, можно предложить вариант по кругу или с перекидыванием игрушки следующему участнику.

Занятие № 9. Тренинги на командообразование.

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 учащихся 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 отреагирование; 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 происходившего:

- 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.

Ситуационно-ролевая игра «Интервью»³⁸

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

³⁸ Ситуативно-ролевая игра «Интервью» [Электронный ресурс] | Магнитогорский государственный университет. Центр содействия трудоустройству выпускников. Режим доступа: http://job.masu.ru/index.php?option=com_content&task=view&id=61&Itemid=51

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.