



**ВСЕРОССИЙСКАЯ
НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ
«АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБУЧЕНИЯ ЛИЦ С МЕНТАЛЬНЫМИ НАРУШЕНИЯМИ»**

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
ВНЕАУДИТОРНОГО МЕРОПРИЯТИЯ В ФОРМАТЕ
СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ТРЕНИНГА**

«Технология активного поиска работы»

Методические рекомендации внеаудиторного мероприятия помогают формировать у выпускников, в том числе из категории инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья компетенции по планированию и реализации собственного профессионального и личностного развития, устранять инертность и неуверенность при трудоустройстве путем использования интерактивных форм обучения (демонстрация методики проведения социально-психологического тренинга).

Данная методическая разработка имеет универсальный характер, адресована преподавателем, классным руководителем, которые могут проводить аналогичные мероприятия при условии замены тематики заданий.

Разработчик: Бойко К.У., преподаватель гуманитарных дисциплин
КГБ ПОУ «Комсомольский-на-Амуре строительный колледж»

Краевое государственное бюджетное
профессиональное образовательное учреждение
«Комсомольский-на-Амуре строительный колледж»

Контактная информация:

681013 г. Комсомольск-на-Амуре, Хабаровский край,
пр. Ленина, д. 20

e-mail: knask@yandex.ru
сайт: www.knask.ru

Содержание

	Стр.
1. Пояснительная записка	5
2. Рекомендации по проведению внеаудиторного мероприятия	6
3. Технологическая карта	7
4. Ход мероприятия	9
5. Список источников	10

Пояснительная записка

Данные методические рекомендации предназначены для подготовки и проведения внеаудиторного мероприятия в формате социально-психологического тренинга (далее СПТ) для студентов, обучающихся по специальностям среднего профессионального образования (далее СПО) вне зависимости от профиля специальности, в том числе из категории инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья. Предложенные рекомендации могут быть использованы для подготовки обучающихся с особыми образовательными потребностями - инвалиды и лица ОВЗ с учетом возможностей и их психофизического развития. В результате прохождения тренинга обучающиеся учатся осуществлять поиск, анализ и интерпретацию информации, необходимой для выполнения профессиональной деятельности; эффективно работать в коллективе и команде; осуществлять устную и письменную коммуникацию; планировать и реализовывать собственное профессиональное и личностное развитие.

В настоящее время ключевым показателем в оценке деятельности любого учебного заведения является трудоустройство его выпускников по специальности, реализация молодых специалистов на рынке труда. Тема будущего трудоустройства – «больная» тема для многих выпускников, в том числе из категории инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья. Этому способствует не только объективная ситуация в экономике города и края, но и неумение многих выпускников определить для себя цели и выбрать средства для их достижения, корректировать стратегию поведения на рынке труда, оценить собственные возможности и соотнести их с желаниями, отсутствие навыков межличностной коммуникации, неумение презентовать себя и т.д.

В связи с этим весьма остро встает вопрос о том, насколько готовы выпускники реализовывать не только полученные знания, но и соответствовать повышенным требованиям, предъявляемым работодателями к молодым специалистам. По этой причине важным моментом в образовании должно стать

формирование у студентов умений и навыков эффективного поведения на рынке труда: они должны не только овладеть технологией активного поиска работы, но и быть настроены на такой процесс трудоустройства, в котором будут являться не простым статистом, а полноправным действующим лицом.

Это включает в себя комплекс умений и навыков, таких, как умение ориентироваться на рынке труда с учетом реалий социально-экономической ситуации города и края, конструктивно вести себя при трудоустройстве, владеть навыками речевой культуры, уметь позиционировать себя как конкурентоспособного молодого специалиста (в том числе и в плане внешней самопрезентации) и т.д.

Предлагаемый вариант методических рекомендаций для проведения внеаудиторного мероприятия по теме «Технология активного поиска работы» помогает выпускникам овладеть навыками эффективного поведения на рынке труда.

В силу того, что тренинг является для студентов возможностью решить проблемные вопросы в результате совместного действия, совместного приобретения опыта и межличностного общения, он считается одной из наиболее эффективных форм активного обучения.

Описание опыта проведения данного мероприятия содержат набор примерных коллизийных ситуаций и упражнений для социально – психологического тренинга, которые могут изменяться в зависимости от поставленных целей мероприятия.

Рекомендации

по проведению внеаудиторного мероприятия

1. Формирование у студентов эффективного поведения на рынке труда является возможным вне зависимости от формы учебной деятельности.

Представленный материал может быть использован для проведения, как учебных занятий, так и внеурочных мероприятий вне зависимости от специальности.

2. Формирование профессиональной социально – психологической компетентности будущих специалистов целесообразно проводить в форме социально-психологического тренинга (далее СПТ) как одной из наиболее активных форм обучения.

3. СПТ – это особая форма групповой работы, нацеленная на общение, создание положительного опыта взаимодействия, опыта поведения в проблемных ситуациях. Главное, что приобретают студенты на подобных занятиях – опыт «проживания», «прочувствования» определенных жизненных коллизий, что очень важно для студентов из категории инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

4. СПТ обязательно содержит в себе разминку (как правило, это психофизическое задание), упражнения и итоговую рефлексия, которая является важным элементом тренинга и выражается в виде фраз «На тренинге я понял, что...», «После занятия я почувствовал...», «Я думаю, что...».

5. Тренинг подразумевает под собой определенные правила – добровольное участие, равенство участников, не доминирующее положение преподавателя, совместное обсуждение и анализ упражнений.

6. Обязательные факторы СПТ:

- доверие к партнерам по тренингу;
- уважительное и внимательное отношение к чужому мнению;
- желательность высказывания всех участников тренинга;
- недопустимость негативных, личностных оценок в адрес других участников;
- логическая последовательность упражнений;
- наличие «обратной связи».

Технологическая карта мероприятия

Тема: «Технология активного поиска работы в современных социально – экономических условиях»

Форма обучения: практико-ориентированная

Тип занятия: внеаудиторное практическое занятие с использованием элементов социально-психологического тренинга, моделирования и решения коллизийных ситуаций.

Задача: формировать у выпускников умение планировать и реализовывать собственное профессиональное и личностное развитие, устранять инертность и неуверенность при трудоустройстве путем использования интерактивных форм обучения (демонстрация методики проведения социально-психологического тренинга).

Цели: выбирать способы решения задач профессиональной деятельности, применительно к различным контекстам;

осуществлять поиск, анализ и интерпретацию информации, необходимой для выполнения задач профессиональной деятельности;

работать в коллективе и команде, эффективно взаимодействовать с коллегами, руководством, клиентами;

использовать информационные технологии в профессиональной деятельности.

Методы обучения:

интерактивные: работа в малых группах, решение тренинговых и коллизийных ситуаций;

традиционные: интерактивная беседа, индивидуальная работа.

МТО: мультимедийный проектор и экран, видеоматериал «Интервью с выпускником колледжа А. Разиным», дидактический материал: бланки резюме, фото, раздаточные задания.

I	Мотивационная часть	5 мин
	1.1 Вступительное слово преподавателя	
	1.2 Игра «Ассоциация»	
II	Основная часть	45 мин
	2.1 Интерактивная беседа	
	2.2 Решение коллизийных задач с элементами социально – психологического тренинга	

	2.3 Просмотр видеоматериала «Интервью с выпускником колледжа»	
III	Заключительная часть	10 мин
	3.1 Рефлексия Анкета «Обратная связь»	
	3.2 Подведение результатов деятельности	

Ход мероприятия

I. Мотивационная часть

1.1 Вступительное слово преподавателя

Слово преподавателя: В сложившихся социально-экономических условиях, когда высок уровень безработицы и всё сложнее найти рабочее место по специальности, молодым людям необходимо быть готовым к предстоящим трудностям, не растеряться, не пасть духом, использовать все возможности и резервы при трудоустройстве. Прежде, чем более подробно рассматривать разные стратегии поиска работы для «начинающих», хотелось бы сказать, что времена, когда персонал можно было менять как перчатки, уходят в прошлое. Всё большее внимание уделяется тщательности подбора персонала, оценке потенциала и мотивации кандидатов. Менеджеров по персоналу, руководителей всё больше заботит проблема, как удержать сотрудника после того, как он получит необходимый опыт работы. Так что, приступая к поиску работы, не забывайте, что не только вы заинтересованы в компании, но и она в вас.

1.2 Игра «Ассоциация»

В качестве разминки предлагается игра «Ассоциация». Преподаватель становится в центр круга, составленного студентами. Он по очереди бросает им мяч и предлагает озвучить ассоциацию, возникающую при слове «работа». Как правило, студенты называют слова «деньги», «карьера», «стабильность», «уверенность» и др. По окончании разминки предлагается обсудить возникшие ассоциации.

II. Основная часть

2.1 Интерактивная беседа

1. Какие способы поиска работы вы можете назвать?

Студенты называют те, которые знают: через родственников и знакомых, через ГЦЗН, прессу, рассылку резюме, кадровые агентства, личное обращение к работодателю, Интернет.

2. Все ли названные технологии одинаково эффективны при поиске работы?

2.2 Решение коллизийных задач с элементами социально – психологического тренинга

Для выполнения тренинговых упражнений организованы малые группы в количестве 5-6 человек. Лидер каждой должен определиться в ходе совместной деятельности, он, вероятнее всего, и будет резюмировать ответ своей группы.

❖ Упражнение «Технологии поиска работы»

Задание: определить, все ли ранее названные стратегии поиска работы одинаково эффективны. Каждой группе предлагается ответить на вопрос, каковы достоинства и недостатки поиска работы:

- 1 группа – через родственников и знакомых;
- 2 группа – через городской центр занятости населения;
- 3 группа – через личное обращение к работодателю.

После коллективного обсуждения представитель от каждой группы обосновывает достоинства и недостатки тех способов трудоустройства, которые группа обсуждала. Участники других групп имеют право дополнять ответ, приводя свои аргументы в ходе анализа способов поиска работы. Таким образом, в ходе обсуждения ответов складывается полная картина ситуации на рынке труда.

Для наглядности преподаватель представляет ответы на экране в виде таблицы. Примерно она может выглядеть так:

<i>Помощь знакомых и родственников</i>	
- Экономия времени и усилий. - Хорошее место с достойной оплатой труда. - Отрекомендуют работодателю. - Получите помощь и содействие особенно на первых порах. - Будет создан режим наибольшего благоприятствования в карьерном продвижении, профессиональной учёбе, получении перспективных заданий.	- Неоднозначное отношение в коллективе, если Вы заняли должность, обойдя конкурсный отбор. - Постоянное ощущение зависимости. - Ответственность перед человеком, который порекомендовал Вас на место.
<i>Обращение в Центр занятости населения</i>	
- ЦЗН действует в Ваших интересах, так как это их основная обязанность. - Услуги бесплатны. - Могут направить на бесплатные курсы, тренинги. - Выплачивается пособие. - Период получения пособия по безработице засчитывается в страховой стаж наравне с периодами работы.	- При отказе от двух вариантов подходящей работы снимают с учёта. - Весь комплект услуг может получить только безработный состоящий на учёте. - В банке вакансий центров занятости много низкооплачиваемых должностей. - Трата времени. - Эмоциональный прессинг.
<i>Личное обращение к работодателю</i>	
- Личный контакт с работодателем, позволяющий Вам показать свои положительные качества. - Возможность побывать в офисе фирмы и составить впечатление о ней. - Приобретение опыта трудоустройства.	- Трата времени и средств на поездку. - К Вашему приходу не готовы, поэтому есть риск не встретиться. - Надо быть готовым к прямому отказу. - Отсутствие вакансий. - Возможна грубость.

Анализ упражнения (групповая дискуссия):

- Стоит ли ограничиваться каким-либо одним способом, делая ставку только на него?
- Необходимо ли учитывать личностные особенности человека при выборе того или иного варианта? Может ли любой из Вас в равной мере воспользоваться предложенными стратегиями?

- Для чего мы выполняли это упражнение?
- Какие мысли возникают, когда мы видим ответы на поставленные вопросы?

Любые мнения при обсуждении должны выслушиваться и приниматься к сведению. В ходе обсуждения составляющих таблицы участники тренинга понимают, что не результативно делать упор на какой – либо один способ, необходимо использовать различные стратегии поиска рабочего места.

❖ Упражнение «Мои сильные и слабые стороны»

Опираясь на предыдущее упражнение, преподаватель задает вопрос:

- Какие личностные качества могут быть востребованы на рынке труда?

Как правило, называются дисциплинированность, профессионализм, мобильность, умение генерировать и воплощать идеи, ответственность, настойчивость в достижении целей и т.д.

Задание: каждому участнику тренинга обдумать «сильные» и «слабые» стороны собственной личности. В каких ситуациях он проявлял силу своего характера, а когда его проявить не удалось? Определить собственные личностные качества, которыми можно воспользоваться для достижения цели.

Для помощи в решении данного упражнения каждому студенту предлагается трафарет:

«сильные стороны» моей личности	ситуации, в которых они проявились
«слабые стороны», над которыми нужно работать	ситуации, в которых они проявились

Анализ упражнения (групповая дискуссия):

- Что из личностных качеств поможет Вам или мешает при трудоустройстве?
- Соответствуют ли Ваши личностные качества главной цели в получении работы?
- Что вы почувствовали, выполняя упражнение?

Необходимо учитывать, что не все участники тренинга могут захотеть публично отвечать на вопросы о своих слабых сторонах. Наиболее важным выводом, который студенты делают, выполняя данное упражнение – необходимо не только как можно больше времени уделять профессиональной подготовке, но и учитывать личностные требования, предъявляемые к специалисту в любой профессиональной сфере.

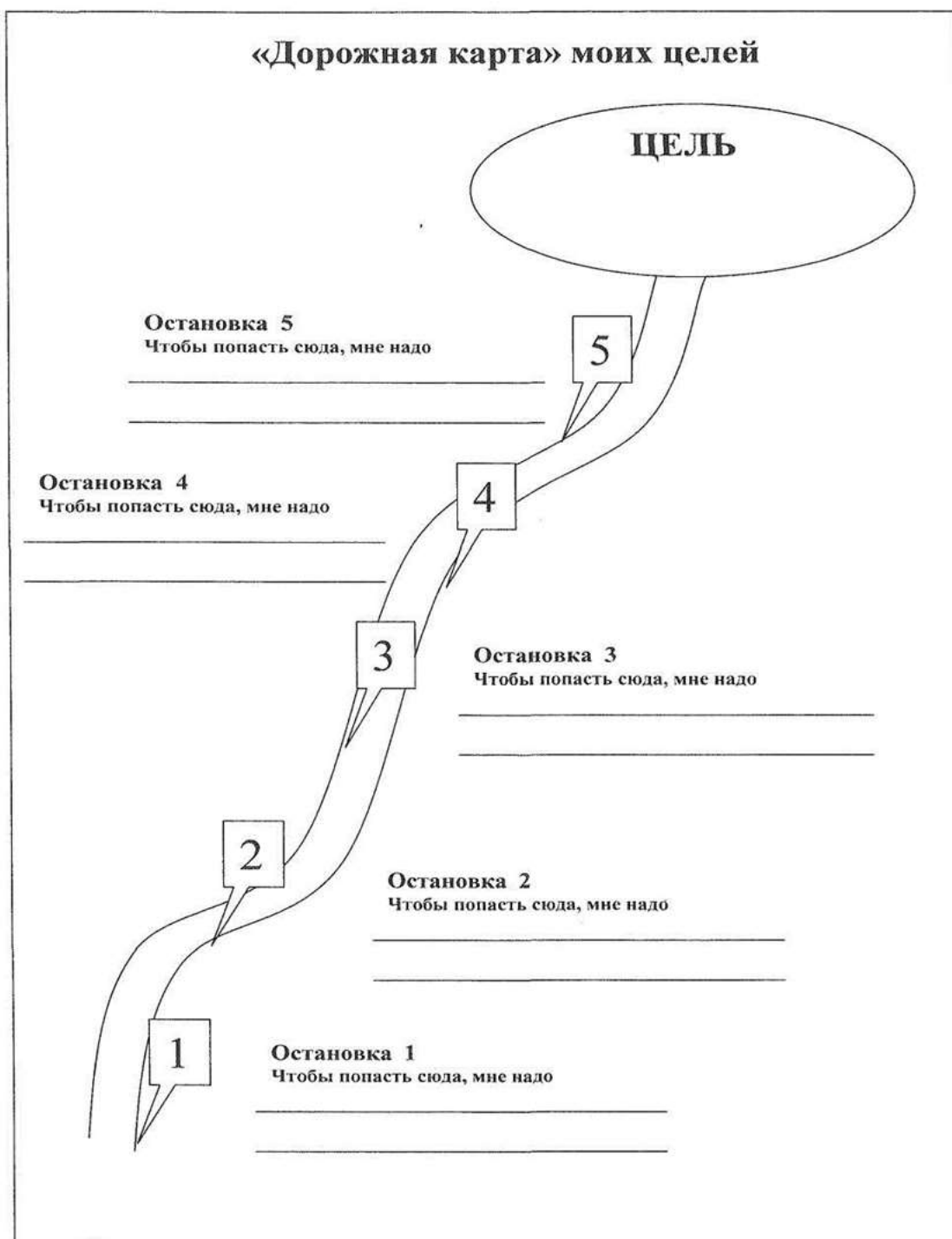
❖ Упражнение «Дорожная карта» моих целей»

Поведение молодого специалиста на рынке труда только тогда результативно, если человек планирует пути достижения своей цели.

- Что Вы должны предпринять, какие действия произвести, чтобы осуществить свои планы?

Студентам предлагается «дорожная карта», которую они должны заполнить, вписав в нее свои ближайшие и дальние действия для реализации планов.

Студенты заполняют карту, представляющую собой алгоритм действий для получения желаемой работы. Конечный вариант может быть примерно таким:



- остановка 1 – приобретать знания, успешно учиться, сдавать сессии
- остановка 2 - получить диплом
- остановка 3 – определить желаемую работу
- остановка 4 – определить свои сильные и слабые стороны применительно к данной работе

- остановка 5 – написать резюме, отправить его, договориться о собеседовании
- остановка 6 – подготовиться к собеседованию и успешно пройти его и т.д.

В «дорожной карте» могут быть любые действия, выбранные студентами. Например, зарекомендовать себя на практике с целью последующего трудоустройства, получение высшего образования, проинформировать родных и близких о поисках работы, рассчитывая на их помощь, личное обращение к работодателю, получение информации из СМИ и Интернета и т.д.

Анализ упражнения (групповая дискуссия):

- Что вы поняли, почувствовали, выполняя данное упражнение?
- В чем смысл этого упражнения?
- О чем вы думали в момент выполнения упражнения?
- Чему вам предстоит научиться при поиске работы?
- Может ли сложиться такая ситуация, что по этой карте вы пойдете не дальше, а придется вернуться на предыдущую остановку?
- Как вы считаете, какие действия наиболее эффективны при поиске работы?

Интересен тот факт, что участники тренинга часто вообще не задумываются о тех реальных действиях, которые им вполне под силу при поиске работы. Коллективный поэтапный анализ действий может сделать предстоящий поиск работы намного успешнее. Предполагаемым положительным результатом упражнения обычно является вывод о том, что нельзя останавливаться только на образовании, полученном в колледже, надо получать высшее образование, постоянно повышать свою квалификацию, работать над своим профессионализмом, может быть, корректировать личностные качества и т.д.

❖ Упражнение «Коллизийные ситуации»

Каждой группе студентов выдается бланк с определенной ситуацией, для решения которой они должны найти наиболее оптимальный вариант.

Содержание задач для наглядности оформлено и на экране. Ответ необходимо обосновать. Все решения анализируются сообща всеми участниками тренинга.

Задание	Ответ / Решение
1. Вы – молодой специалист. Ваши родственники либо знакомые помогли найти рабочее место, но оно не совсем устраивает Вас по уровню зарплаты, по режиму работы либо по иным причинам. Как Вы поступите? 2. Вы ищете работу и узнали, что в ближайшее время на некоем предприятии появится вакансия. Какие действия можно предпринять, чтобы занять ее? 3. Вы молодой специалист, ищете работу. На решающую встречу с работодателем вы приходите вовремя с необходимыми документами, но в джинсах, футболке и кроссовках. Спрогнозируйте решение работодателя.	

Анализ упражнения (групповая дискуссия):

В ходе обсуждения ситуаций, как правило, предусматривается выбор не между «хорошим» и «плохим» решением, а между меньшим из двух зол. Если решение не очевидно, участники тренинга мобилизуют все свои способности, ищут альтернативу. В решении коллизийных ситуаций обычно не бывает однозначного ответа, поэтому можно предложить участникам спрогнозировать последствия выбранного ими решения. Если один из участников группы решительно не согласен с общим мнением, он может дать ответ лично. Главное – это полнота, мотивированность и реалистичность принятых решений.

Если обсуждение упражнений не затягивается и позволяет время, можно для решения 2-ой коллизийной задачи предложить фото претенденток, устраивающихся на работу. Предлагается выбрать ту, чей внешний вид наиболее соответствует ситуации. Выбор необходимо аргументировать.



2.3 Просмотр и комментарий видеоматериала

В заключение занятия в качестве примера успешной самореализации на рынке труда предлагается видеоматериал интервью, взятого студентами у недавнего выпускника колледжа А.В. Разина.

III Заключительная часть

3.1 Рефлексия. Анкета «Обратная связь»

По окончании работы над упражнениями студентам предлагается анкета «Обратная связь».

Анкета «Обратная связь»

Завершая тренинг, ответьте на вопросы:

- На тренинге я узнал (а) _____

- Результатом участия в тренинге для меня стало _____

- Самое полезное для меня в тренинге – это _____

3.2. Подведение результатов деятельности групп

Практически всё, что Вы делаете в ходе поиска работы – каждый телефонный звонок, каждый человек, с которым вы встречаетесь, каждая статья, которую вы читаете, - всё это способно помочь найти свое место в качестве молодого специалиста. И помните: ещё никому не удавалось получить всё сразу. Поставив перед собой недостижимые цели, вы сразу лишаете себя шанса на успех (например, невозможно, закончив колледж, получить должность главного бухгалтера, требование высокой зарплаты также должно соизмеряться с вашим реальным опытом работы). Для начинающего в профессии самое ценное –

приобретение опыта и конкретных навыков – это тот товар, который вы потом действительно сможете дорого продать.

Но необходимы усилия, время и желание для их наработки. Не ограничивайте круг поиска – повышайте образование, получаете дополнительные навыки. Получив отказ, не отчаивайтесь. Считайте, что это была репетиция. Оцените себя по достоинству и дайте возможность сделать это другим.

Список источников:

1. Е.С. Яхонтова. Психология деловых отношений: учебно-практическое пособие – Московский государственный университет экономики, статистики и информатики. – М.: МЭСН, 2015г. – 120с.
2. И.В. Пахно. Мотивация к труду, рабочая тетрадь участника тренинга для длительно неработающих граждан. – Комсомольск. КГЦЗН, 2014 г.
3. «Путь к успеху» - Хабаровск, №2 (10), 2014 г.

