

Пример ПРОГРАММЫ И ЕЕ ТРЕБОВАНИЯ К СТРУКТУРЕ ЕЕ ОФОРМЛЕНИЯ

3.1. основополагающие положения программы формирующего эксперимента

Целью данного эксперимента является разработка, апробация и оценка эффективности тренинговой программы, направленной на развитие компетенций успешного поиска работы и повышение стрессоустойчивости у выпускников вузов.

Анализ результатов констатирующего эксперимента позволил выявить взаимосвязь между личностными ресурсами, гибкими навыками и уровнем стресса. Эти данные стали основой для разработки тренинговой программы.

Гипотеза этапа исследования. Целенаправленное развитие компетенций, связанных с успешным поиском работы, через реализацию тренинговой программы, способствует повышению стрессоустойчивости и снижению уровня стресса у выпускников вузов.

Для достижения поставленной цели и проверки гипотезы были сформулированы следующие задачи.

1. Разработка тренинговой программы, направленной на формирование стрессоустойчивости в процессе поиска работы и трудоустройства.
2. Апробация программы «Эффективные способы поиска работы» с учетом принципов организации групповых занятий.
3. Оценка эффективности тренинговой программы для студентов выпускных курсов вуза в рамках контрольного эксперимента.

Методологический подход. Для реализации задач исследования был выбран тренинг как метод активного обучения, направленный на формирование знаний, развитие навыков и компетенций. Тренинг представляет собой организованный процесс, в ходе которого участники приобретают опыт, ведущий к изменению их мышления и поведения, а также к освоению новых компетенций. Особенность тренинговой формы обучения заключается в максимальном использовании потенциала каждого участника и создании условий для «группового обучения» [213]. В рамках данной программы тренинг рассматривался как инструмент психологической интервенции, позволяющий: изменять убеждения и позиции участников; снижать уровень стресса; развивать и мобилизовать личностные ресурсы [79].

118

Особую роль в тренинге играла рефлексия, которая позволяла участникам осознавать свой опыт, использовать существующие навыки и развивать новые [79].

Функции тренинга. В процессе тренинга тренер выполнял следующие функции психологического воздействия: 1) активизирующая и стимулирующая - побуждение участников к участию в процессе обучения; 2) аналитическая - помощь в осознании собственных моделей поведения; 3) развивающая и коррекционная - формирование новых навыков и коррективная работа нежелательных форм поведения; 4) управляющая и направляющая

- организация группового процесса; 5) функция эталона. моделирование желательных форм поведения для участников [94].

Форма работы. Для реализации целей программы была выбрана групповая форма работы, которая доказала свою эффективность в контексте тренинговых занятий. Работа в малых группах под руководством тренера способствовала: 1) самораскрытию участников; 2) формированию позитивного восприятия профессиональных задач; 3) снижению негативной реакции на стрессогенные ситуации.

Индивидуальный и когнитивный подход, применяемый в рамках групповых занятий, позволял воздействовать на личность студентов, способствуя их положительным изменениям и уверенности в успешном завершении обучения и поиске работы. Участники имели возможность анализировать и выражать собственные чувства, снижая внутреннее напряжение и негативные эмоции.

Роль тренера заключалась в обучении участников продуктивным стратегиям поведения в стрессовых ситуациях и развитию компетенций, необходимых для профессиональной адаптации и успешного трудоустройства [146; 176; 235].

Тренер реализует тренинговые методы на трех уровнях.

1. Работа в группе с отдельным участником. Этот уровень взаимодействия используется в случаях диадного контакта тренера с одним из членов группы. Такая форма работы может быть применена для демонстрации техник индивидуальной работы либо в ситуациях, когда возникает спонтанный диалог по теме, значимой для всех участников группы.

2. Работа с группой как с единым целым. Данный подход предполагает выполнение всей группой (или подгруппой) задания, предложенного тренером. В этом случае тренер обращается к группе в целом, а не к отдельным участникам. Этот подход особенно важен в тренингах командообразования и сплочения, когда внимание сосредотачивается на формировании коллективного взаимодействия. 119

3. Работа через группу с отдельным участником. На этом уровне тренер воздействует на одного или нескольких участников с помощью ресурсов самой группы. Хотя внешне это может напоминать групповую работу, суть подхода заключается в использовании скрытого воздействия через коллектив, что позволяет добиться изменений у отдельного участника, сохраняя баланс индивидуальных и групповых процессов [94].

Для анализа эффективности тренинговых методов важно учитывать следующие аспекты.

1. Единство индивидуальных и групповых процессов. Индивидуальная работа должна органично сочетаться с групповыми динамическими процессами, что способствует росту как отдельного участника, так и всей группы.

2. Уровни взаимодействия тренера. Оценка эффективности работы должна учитывать, на каком уровне ведется взаимодействие: с отдельным участником, всей группой или через группу.

3. Обоснование групповой формы работы. Решение задачи снижения уровня стресса, а также развития личностных ресурсов и гибких навыков студентов для повышения их стрессоустойчивости возможно благодаря применению групповой формы тренинговых занятий. Групповая работа способствует: 1) формированию доверительной атмосферы, необходимой для самораскрытия участников; 2) обмену опытом и взаимной поддержке между участниками, что укрепляет социальные ресурсы; 3) созданию возможностей для рефлексии и коррекции деструктивных моделей поведения.

Отбор участников для экспериментальной группы (ЭГ). В экспериментальную группу включались студенты, которые демонстрировали средний и высокий уровень стрессогенности, а также низкие показатели личностных ресурсов. Такой подбор был обусловлен необходимостью направленного воздействия на участников для повышения их стрессоустойчивости. Таким образом, применение групповой формы работы обусловлено особенностями выборки, в которой большинство студентов нуждались в развитии личностных и гибких навыков для более успешного преодоления профессиональных трудностей.

Концептуальная основа тренинговой программы «Эффективные способы поиска работы». Разработка тренинговой программы, направленной на повышение стрессоустойчивости и развитие навыков самопрезентации у выпускников вузов, основывалась на ряде подходов и концепций. 120

Важной основой программы стал *когнитивный подход*, который подчеркивает значимость познавательных процессов, таких как мышление, воображение, осознание и интеллект, для формирования поведения человека. Представители этого направления (Ж. Пиаже, Дж. Брунер, Р. Аткинсон, К. Левин, Л. Фестингер и др.) акцентировали внимание на роли знаний и способов их формирования. В рамках этого подхода ключевое место отводилось активности личности в снижении уровня стресса и развитии личностных ресурсов. Для реализации этого подхода в программу были включены упражнения, предполагающие моделирование стрессогенных ситуаций, в которых участники учились применять свои ресурсы и развивать гибкие навыки [73; 154; 194].

Программа также была разработана с учетом *позитивного подхода*, основанного на концепции А. Маслоу. Этот подход направлен на развитие эмпатии, коммуникабельности и мотивации, что было реализовано через упражнения, помогающие преодолевать сложные ситуации поиска работы и трудоустройства. Участники учились анализировать причины трудностей, адекватно оценивать свои возможности и находить оптимальные решения [148; 268].

Еще одной концептуальной основой программы стала *теория сохранения ресурсов*, разработанная St. Hobfoll и поддержанная Н.Е. Водопьяновой, Е.С. Старченковой и др. Согласно этой теории, человек обладает набором внутренних и внешних ресурсов, которые играют ключевую роль в преодолении стресса. Одной из задач тренинга было развитие и мобилизация ресурсов стрессоустойчивости участников экспериментальной группы [97; 251].

Особое внимание в программе уделялось *теории эмоционального интеллекта* (Д. Гоулман), который включает самосознание, контроль импульсов, уверенность, эмпатию и социальную гибкость. Учитывая, что стресс сопровождается негативными эмоциями, развитие эмоциональной компетентности было направлено на повышение стрессоустойчивости участников [200; 201].

Программа также базировалась на результатах исследований молдавских ученых, посвященных профессиональному стрессу, адаптации студентов и развитию социально-коммуникативных компетенций. Şova T. и ее коллеги в своих работах «Toleranța la stres» [58] и «Metodologia diminuării stresului ocupațional: Ghid pentru studenți și cadre didactice» [60] подчеркивают важность когнитивного анализа стрессогенных ситуаций и навыков саморегуляции. Эти идеи были интегрированы в упражнения тренинга. Bucun N. и Cerlat R. акцентировали внимание на роли эмоциональной стабильности в снижении

профессионального стресса и профилактике выгорания. Их подход стал основой для разработки модуля по развитию личностных ресурсов [5]. Pavlenko L. и Donos S. предложили стратегии снижения профессионального стресса у педагогов, что нашло отражение в создании упражнений для формирования устойчивости к стрессу [28]. Pleșca M. рассматривала механизмы стресса и профилактики профессионального выгорания, что дополнило программу практическими методами работы со стрессом [29].

Ruzur E. в своих трудах [41, 42, 43, 44] выделила необходимость формирования гибких навыков и социальных компетенций студентов, что было учтено при планировании упражнений на развитие эмоционального интеллекта и коммуникативных способностей. Goraș-Postică V. акцентировала внимание на развитии профессиональных компетенций, включая коммуникативные, что нашло отражение в задачах тренинга, направленных на взаимодействие с работодателем и успешное прохождение собеседований [11].

Каждый из перечисленных подходов и концепций стал важной частью концептуальной основы программы. Благодаря интеграции теоретических и практических аспектов удалось создать тренинг, направленный на развитие у выпускников таких ключевых качеств, как стрессоустойчивость, самопрезентация, коммуникативные навыки и эмоциональная компетентность.

3.2. Организация и реализация программы тренинга, структура занятий

Экспериментальная работа проводилась в два этапа: основной этап в 2016–2017 годах и актуализация результатов в 2023 году.

Этап 1: Пилотажное исследование. На первом этапе (апрель 2016 года) была проведена апробация упрощенной формы основной тренинговой программы с целью проверки и уточнения ее структуры и содержания. Экспериментальная группа (ЭГ) включала 15 студентов выпускного курса специальности «Педагогика начального образования». Занятия проводились в течение четырех дней, по 4 часа ежедневно. Этот этап позволил выявить потенциальные сложности и определить ключевые аспекты для последующего доработки программы.

Этап 2: Формирующий эксперимент. В рамках формирующего эксперимента 2017 года была реализована основная программа тренинга «Эффективные способы поиска работы». В исследовании приняли участие 30 студентов, участвовавших ранее в констатирующем эксперименте. Экспериментальная группа состояла из 15 студентов выпускного курса КГУ с высоким и средним уровнями стресса, а также низкими 122

показателями личностных ресурсов. Средний возраст участников составил 21,5 года. Главными критериями отбора были: средний и высокий уровень стрессогенности; низкие показатели личностных ресурсов; добровольное согласие на участие.

Тренинговые занятия проходили в течение пяти недель (10 занятий по 2 часа) с периодичностью 1–2 раза в неделю. Основное внимание уделялось развитию навыков самопрезентации, стрессоустойчивости и эффективных стратегий поиска работы. Все занятия проводились вне контекста основных учебных курсов. После завершения программы был проведен контрольный срез для оценки изменений в показателях участников.

Этап 3: Актуализация результатов. В апреле–мае 2023 года для уточнения результатов предыдущего эксперимента были сформированы экспериментальная (ЭГ) и контрольная (КГ) группы на основе факультатива, внедренного в КГУ. Экспериментальная группа включала 15 студентов педагогических специальностей, а контрольная группа — 15 студентов со сходными результатами тестирования. Участники контрольной группы не принимали участия в формирующем эксперименте и не подвергались никакому целенаправленному воздействию. Тренинговые занятия для ЭГ проводились по программе «Эффективные способы поиска работы» в формате 10 встреч по 2 часа с аналогичной периодичностью. После завершения эксперимента был проведен контрольный срез как в ЭГ, так и в КГ для оценки изменений в их показателях.

Результаты предварительной диагностики. Перед началом тренинговой программы был проведен анализ исходных данных участников ЭГ и КГ. Статистическое сравнение показателей обеих групп с использованием U-теста Манна–Уитни (до начала эксперимента) показало их однородность по следующим параметрам: стрессогенность профессиональных ситуаций; коммуникабельность; эмпатийность; мотивация достижений; уровень субъективного контроля. Результаты анализа представлены в Приложениях 5.1–5.4. Гомогенность групп подтвердила их сопоставимость и возможность объективной оценки эффективности программы тренинга.

Таким образом, организационные и методические основы формирующего эксперимента позволили обеспечить надежность и обоснованность полученных результатов.

Принципы, положенные в основу тренинговой программы. В разработке и проведении тренинговых занятий использовались три базовых принципа: событийности, метафоризации и транспективы. Рассмотрим их подробнее. 123

Принцип событийности предполагает, что тренинг организуется как последовательность взаимосвязанных событий, переживаемых участниками как единое целое. Эти события

должны способствовать внутренним изменениям участников, осознанию новых возможностей и росту личного потенциала [171]. Каждое занятие становится значимым событием для участников, создающим динамику их внутреннего состояния и влияющим на восприятие окружающей среды. Для достижения этой цели применялись специальные упражнения и игры, помогающие раскрыть скрытые качества, открыть новые возможности и ощутить целостность изменений [110; 205].

Принцип метафоризации позволяет участникам осмыслить полученную информацию через символы, образы и метафоры. Этот подход помогает установить связь между новыми знаниями и личным опытом, а также формирует чувство единства с другими участниками тренинга [94; 195]. Метафоризация способствует углублению рефлексии, выработке собственного отношения к ситуации и повышению эмоциональной вовлеченности. Особое внимание в тренинговых заданиях уделялось использованию образов и символов, что усиливало их воздействие на участников.

Принцип транспективы подразумевает прохождение участниками трех этапов событийного времени: до тренинга, во время его проведения и после завершения. Это обеспечивает возможность осознания изменений, произошедших за время участия в программе [94].

Указанные принципы были заимствованы из научных исследований в области профессионального и личностного самоопределения (Пряжников Н.С.) [171], совершенствования профессиональной компетентности (Жуков Ю.М.) [110], а также использования символов и метафор в психотерапии (Свирепо О.А., Туманова О.С.) [195]. Принципы событийности, метафоризации и транспективы применялись на всех этапах формирующей работы, начиная с разработки методической базы тренинга и заканчивая оценкой его эффективности.

Для тренинговых занятий подбирались задания из различных источников [19; 111; 124; 131; 144; 147; 170; 172; 184; 188; 201; 218; 224; 225; 226; 228]. В рамках программы «Эффективные способы поиска работы» было апробировано более 50 заданий. Некоторые упражнения повторялись до полного усвоения. В ряде случаев применялись диагностические методики, одновременно носившие развивающий и обучающий характер. Эти методы способствовали не только развитию навыков эффективного поиска работы, но и личностному росту участников. Значительная часть заданий 124

модифицировалась в зависимости от возраста и особенностей аудитории. Например, упражнения и игры адаптировались под условия проведения, чтобы повысить их эффективность.

Проведенные занятия оказывали позитивное влияние на личностное развитие участников. Используемые упражнения способствовали не только развитию навыков поиска работы, но и улучшению общей стрессоустойчивости, мотивации и самопрезентации.

Принципы событийности, метафоризации и транспективы, наряду с комплексом заданий и техник, сделали тренинговую программу значимым инструментом для повышения адаптивности студентов и их успешной профессиональной интеграции.

Таблица 3.1. представляет структуру тренинговой программы «Эффективные способы поиска работы», включающей три модуля, каждый из которых направлен на развитие ключевых навыков: когнитивной оценки ситуации, поведенческих стратегий преодоления трудностей и использования личностных ресурсов для успешного трудоустройства.

Таблица 3.1. Модули тренинговой программы «Эффективные способы поиска работы» №	Модули	Тема и цель занятия	Время
1.	<i>Когнитивная оценка ситуации поиска работы</i>	<p><i>Тема:</i> Я – участник тренинга</p> <p><i>Цель:</i> Осознание личностных мотивов получения высшего образования и начала профессиональной деятельности</p>	2 часа
2.	<p><i>Тема:</i> Поиск работы</p> <p><i>Цель:</i> Осознание мотивов и трудностей поиска работы</p>		2 часа
3.	<p><i>Тема:</i> Построение жизненных и профессиональных перспектив</p> <p><i>Цель:</i> Умение планировать свои жизненные и карьерные цели</p>		4 часа
4.	<i>Поведенческие стратегии преодоления трудных ситуаций</i>	<p><i>Тема:</i> Пути поиска работы</p> <p><i>Цель:</i> Умение использовать различные пути поиска работы</p>	2 часа
5.	<p><i>Тема:</i> Сопроводительные документы</p>		2 часа

	<i>Цель:</i> Знакомство и составление резюме и мотивационного письма	
6.	<i>Тема:</i> Рекомендательное письмо <i>Цель:</i> Знать о возможностях и цели рекомендательного письма	2 часа
7.	<i>Тема:</i> Телефонный разговор <i>Цель:</i> Получение навыков эффективного поведения во время телефонного разговора	2 часа
8.	<i>Личностные ресурсы и гибкие навыки</i>	<i>Тема:</i> Собеседование <i>Цель:</i> Отработка навыков прохождения собеседования
		2 часа
9.	<i>Тема:</i> Я и работодатель <i>Цель:</i> Отработка навыков общения и поведения с работодателем	2 часа
10.	<i>Тема:</i> Первый рабочий день	2 часа

Структура занятий тренинговой программы «Эффективные способы поиска работы».

Особенностью данной программы является её строгая структурированность, обеспечивающая высокую эффективность занятий. Каждое занятие включало три основные части: разминку, основное содержание и рефлекссию, что позволяло участникам полноценно погрузиться в процесс обучения, освоить материал и зафиксировать результаты.

1. Разминка. На начальном этапе занятия проводились упражнения для активизации группы, создания комфортной и доброжелательной атмосферы, а также повышения уровня сплочённости. Участники приветствовали друг друга, знакомились с целями занятия и его последовательностью. Этот этап задавал общий тон занятия, снижал напряжённость и стимулировал вовлечение.

2. Основное содержание. Основной блок включал лекционный материал, практические упражнения, ролевые игры и задания, направленные на освоение темы занятия. На этом этапе участники обучались новым навыкам, формировали компетенции, необходимые для эффективного поиска работы, и отработывали их применение в контролируемой среде.

3. Рефлексия. В завершение каждого занятия проводилась рефлексия. Этот этап предусматривал обсуждение участниками своих впечатлений, чувств, и настроений. Тренер

обобщал результаты занятия, фиксировал достижения группы и давал рекомендации для дальнейшей работы [90].

Первое занятие было направлено на знакомство участников, формирование первых впечатлений и создание позитивной мотивации к работе. Последнее занятие подводило итоги всей программы, закрепляло полученные знания и навыки, а также позволяло участникам оценить собственный прогресс.

Хотя структура занятий изначально была чётко определена, в ходе реализации программы возможна вариативность. Это касается как последовательности упражнений, так и их содержания, в зависимости от целей, задач и особенностей группы.

Каждое занятие содержало обязательные структурные элементы, такие как: «Принципы», «Знакомство», «Ожидания» – задания, направленные на подготовку группы к работе, снижение скованности и создание атмосферы открытости; «Итоги» – упражнения, позволяющие участникам проанализировать свои достижения, выразить рефлексии и зафиксировать полученные результаты. Эти элементы придавали занятиям 126

логичность, завершённость и последовательность, обеспечивая постепенное вовлечение участников и поддержание высокого уровня мотивации.

Учитывая различия в уровне когнитивного развития участников, тренинговая программа включала разнообразные методы, такие как: повторение материала с использованием широкого спектра примеров; стимуляция речевой активности через беседы, творческие задания (рисование, аппликация) и их вербальную презентацию; постепенный переход от индивидуальной работы к групповой, с её совместным обсуждением и анализом; объяснение новых понятий через аналогии, ассоциации и синонимические ряды [101].

Комплексный подход тренинговой программы способствовал не только развитию общеучебных и профессиональных компетенций, но и повышению мотивации участников к их освоению. Упражнения, отобранные для тренинга, носили обучающий и развивающий характер, способствовали улучшению самопрезентации, снижению стрессогенности и формированию навыков, необходимых для успешного трудоустройства.

Особенности первого занятия тренинга и правила групповой работы. Первое занятие тренинга отличалось своей структурой и направленностью. На нём были сформулированы правила групповой работы, введена проблема, а также проведена процедура знакомства участников. Эти элементы создавали основу для дальнейшей работы, обеспечивая комфортную и продуктивную атмосферу.

Правила групповой работы имеют ключевое значение, так как они задают тон и организуют взаимодействие участников. Освоение и соблюдение этих правил важно не только в ходе тренинга, но и в повседневной жизни. Каждое правило тщательно продумывалось и предлагалось в определённой последовательности, что способствовало их осознанию и принятию. Ниже приведён перечень правил, который использовался в работе.

Приходить вовремя. Дисциплина важна как по отношению к себе, так и к окружающим. Пунктуальность — это уважение к другим и их времени. Осознание необходимости соблюдать договорённости помогает развивать ответственность.

Быть позитивными. Положительное отношение формирует дружескую атмосферу, способствует конструктивному взаимодействию и предотвращает конфликты. Настроение группы напрямую влияет на её продуктивность: «Хорошим, добрым словом даже змею можно выманить из норы» (Таджикская и узбекская пословицы). 127

Не критиковать. Различия в мыслях и позициях участников обогащают группу. Никто не обладает абсолютной истиной. Принятие мнений других помогает избежать биполярного мышления и конфликтов. Принцип принятия другого можно выразить словами из Библии: «Не судите, чтобы вас не судили...» (Матфей, 7:1-2).

Говорить коротко, не перебивать, говорить поочередно. Важно уважать право каждого на самовыражение. Это создаёт комфортную атмосферу, где каждый может высказаться и быть услышанным.

Добровольность. Участие в тренинге основывается на принципе добровольности. Однако для людей с низкой самооценкой этот принцип интерпретировался гибко, чтобы создать стимулы для активности. «Можно привести коней на водопой, но нельзя принудить их пить» (Английская пословица).

Персонализация. Соблюдение принципа помогает избегать стереотипов и обобщений. Например, нельзя утверждать, что «все люди думают одинаково». Персонализация способствует уважению индивидуальности.

Конфиденциальность. Информация, прозвучавшая в группе, остаётся в группе. Это правило исключает риск сплетен и конфликтов: «Не рассказывай тайну другу, так как у друга есть друг» (Таджикская пословица).

Чувствительность (чуткость) к разнообразию. Участники должны проявлять уважение к различиям в языке, культуре и подходах, чтобы формировать толерантность и эмпатию в общении [104].

На первом занятии правила предлагались тренером, чтобы создать баланс между необходимостью их соблюдения и свободой участников. Для этого использовались следующие подходы: 1) убедить участников в эффективности правил, проверенной временем и практикой; 2) пояснить, что правила отражают ценности сотрудничества и необходимы в условиях глобальных вызовов; 3) определить правила как своего рода «конституцию» группы, важную для каждого её члена; 4) праздновать принятие правил как конструктивного шага в организации группы; 5) ввести условный сигнал за нарушение правил, например, поднятые перед собой ладони.

Принятые правила записывались на большом листе бумаги, который приносился на каждое занятие. На следующих встречах проводилось их детальное обсуждение: зачем нужно каждое правило, в каких ситуациях могут возникать риски их нарушения, и как их соблюдение помогало участникам. 128

Обсуждение и принятие правил создавало условия для эффективной работы группы, снижало напряжённость и способствовало формированию доверия между участниками. Это обеспечивало не только организованность, но и формирование уважительного и конструктивного подхода к взаимодействию.

Виды структурных упражнений на разных этапах тренинга

Упражнение «Знакомство»

Цели упражнения: 1) познакомить всех членов группы между собой; 2) создать атмосферу доверия и взаимной поддержки в группе; 3) сформировать навыки самопрезентации, помочь преодолеть неуверенность и страх перед публичным выступлением.

Методика проведения. Использовалась техника «Закончите предложение...». Тренер предлагал участникам назвать своё имя («Меня зовут...») и ответить на вопрос, связанный с личной жизнью, опытом, чертами характера или отношением к окружающим (например, «Я в этом мире...», «Я и другие в этом мире...»). Тематика вопросов соответствовала теме занятия.

На первом занятии участники рассказывали историю своего имени: «Кто и почему вас так назвал». На следующих занятиях темы для «Знакомства» развивались, иногда сочетаясь с упражнениями «Ожидания» или повторением «Принципов».

Во время обсуждения тренер акцентировал внимание на важности самореализации и самовыражения как одной из базовых потребностей человека [167]. Персонализация, то есть признание личности как значимой, начинается с имени. История имени связывает человека с его прошлым, настоящим и будущим.

Теоретическая основа: Л.С. Выготский подчеркивал, что внутренняя мысль «совершается» через внешнюю речь [119]. Подобные упражнения вызывают движение мысли изнутри наружу, способствуя развитию речи, интеллекту и формированию действий.

Примеры тем для «Знакомства»:

Камешек из моего детства. Участники передают по кругу объект (камешек, шишку, каштан) и называют своё имя, кратко вспоминая эпизод из детства, связанный с публичным выступлением.

Я через десять лет. Каждый участник называет своё имя и рассказывает о своей деятельности, увлечениях или планах через десять лет. 129

Я хочу вам представить... Группа делится на пары. Участники за 3–5 минут рассказывают друг другу о себе, после чего представляют партнёра всей группе.

Игра в имена. Участники называют своё имя и добавляют характеристику, начинающуюся с той же буквы, что и имя (например, «Анна – активная», «Сергей – самостоятельный»). Презентацию можно сопровождать движением, иллюстрирующим характеристику.

Лес проснулся... Участники называют своё имя и пантомимой изображают любимое животное или то, каким они хотели бы быть. Группа угадывает, о каком животном идёт речь. После показа участник передаёт право следующему, касаясь его рукой. Упражнение завершается фразой тренера: «Лес проснулся...».

Упражнение «Знакомство» стимулирует эмоциональную вовлечённость, укрепляет взаимное доверие в группе и способствует развитию навыков самопрезентации. Оно помогает участникам раскрыться, соединяя внутренние переживания с внешней речью, что делает процесс обучения более осознанным и эффективным.

Структурное упражнение «Ожидания»

Цели упражнения: 1) определить свои личные ожидания от занятия, а также научиться применять этот навык к любым предполагаемым действиям, проектам или рабочим ситуациям; 2) осознать необходимость планирования и постановки целей в любой деятельности; 3) развить умение формулировать свои цели, переводить мотивации из внутренней речи во внешнюю; 4) получить навыки планирования и расстановки приоритетов; 5) научиться анализировать собственные ожидания и ожидания других, рассматривая их в контексте личной идентичности и социальной роли.

Методика проведения. На каждом занятии участники делились своими ожиданиями: на первом занятии: ожидания от всего тренинга, на последующих занятиях: ожидания от конкретного занятия.

Для выполнения задания предлагалась техника «Закончите предложение...». Участники начинали фразу: «*От нашего тренинга я жду...*» и по кругу добровольно делились своими ожиданиями.

После выполнения задания тренер инициировал обсуждение, задавая группе вопросы:

Какие у вас впечатления после выполнения задания?

Как вы себя чувствовали в процессе работы?

Почему важно говорить или думать о своих ожиданиях? 130

Почему важно уметь формулировать цель и строить планы?

В каких жизненных ситуациях этот навык особенно полезен?

Через несколько занятий тренер задавал уточняющие вопросы:

Изменились ли ваши ожидания по сравнению с тем, что вы озвучивали в начале?

Что именно изменилось в ваших ожиданиях?

Почему мы каждый раз возвращаемся к обсуждению ожиданий?

Тренер подводил итог, подчёркивая значимость постановки целей как в масштабных проектах, так и в повседневной жизни. Основная задача упражнения заключалась в том, чтобы участники научились осознавать и формулировать свои ожидания, а также слушать ожидания других.

Такой подход способствует формированию мотивации и осознанного отношения к целям и перспективам [110]. Умение вербализовать ожидания помогает участникам углубить самопознание, укрепить самооценку и повысить осознанность в принятии решений.

Методы и техники, использованные в тренинговой программе

В основной части тренинга применялись разнообразные методы и техники, основанные на принципе расширения социальных контактов участников. Работа начиналась с индивидуального анализа и постепенно переходила к взаимодействию в парах, малых группах и общегрупповых формах [90].

Метод «Мозговой штурм». Цель – собрать максимально возможное количество идей по определённой проблеме за ограниченное время. После презентации проблемы участники предлагали идеи, комментарии, ассоциации или фразы, связанные с ней. Все предложения фиксировались без замечаний, оценок или вопросов. Это создавало атмосферу открытости и отсутствия критики, способствуя креативному процессу. Затем идеи классифицировались, отбирались наиболее подходящие и анализировались. Этот метод являлся эффективным началом для изучения новой темы.

Дискуссия в группе. Общеизвестный метод, применяемый в комбинации с другими техниками. Дискуссия в большой группе позволяла учитывать опыт всех участников, что способствовало коллективному анализу и формированию выводов.

Обсуждение большой группой фокусировалось на запланированных или спонтанных темах, затрагивающих общий интерес [132]. 131

Обсуждение малой группой включало работу 4–6 человек в непринуждённой обстановке. Участники поднимали вопросы, обсуждали проблемы, предлагали их решения и оценивали идеи, включая использование техник ролевой игры и мозгового штурма.

Ролевая игра (драма). Этот метод моделировал реальные ситуации с распределением ролей среди участников. Цель ролевой игры – приобрести опыт через действия и эмоциональное восприятие, что помогало развивать навыки и отношение к жизненным ситуациям. Игры создавали условия для обучения через опыт и чувства, а также отработки конкретных навыков [132].

Метод «Окончание предложений». Техника, направленная на формирование и выражение собственных идей с последующим их обсуждением.

Анкетирование. Использовалось для проверки знаний и оценки процесса обучения.

Творческая работа. Включала черчение, рисование, моделирование, сочинение песен, стихов, историй или игр. Эти задания помогали участникам выразить свои мысли через альтернативные формы самовыражения. Основное внимание уделялось не художественным талантам, а развитию идей.

Упражнение «Круг». Каждый участник поочерёдно делился своими мыслями или отвечал на вопрос. Метод применялся для быстрого мониторинга понимания материала и настроения группы.

Индивидуальная работа. Позволяла участникам глубже разобраться в себе, своих особенностях и отношении к различным явлениям. Она развивала умение осознавать личную идентичность и индивидуальность.

Работа в парах. Содействовала развитию навыков диалога, умения слышать собеседника, учитывать его состояние и настроение. Участники учились аргументировать свои выводы и учитывать доводы партнёра [155].

Эти методы и техники способствовали активному вовлечению участников в процесс обучения, развитию их личностных ресурсов, гибких навыков и стрессоустойчивости. Интеграция индивидуальной, парной и групповой работы позволила создать гармоничное сочетание различных форм активности, что обеспечило всестороннее развитие студентов.

Структурное упражнение «Итоги»

Цели упражнения: 1) оценить, насколько личные ожидания от занятия совпали с его результатами; 2) научиться анализировать свою работу в ходе занятия; 3) Сформировать навык четкого формулирования выводов. 132

Описание упражнения. Каждое занятие завершалось подведением итогов. Тренер просил участников выразить словами свои впечатления и итоги работы на занятии. На начальных этапах курса использовалась техника «Закончите предложение...», например: Сегодня я понял(а)..., Сегодня я узнал(а)...

На последующих занятиях подход к проведению итогов варьировался. Обсуждение могло включать вопросы:

Почему важно подводить итоги и анализировать проделанную работу?

Как «Итоги» связаны с «Ожиданиями»?

Чем анализ итогов помогает в повседневной жизни?

Примеры техник для подведения итогов:

«Пирамида положительных чувств». Участники по желанию выходили в центр круга, накладывали свои руки на руки других, проговаривая ценности, которые они приобрели во время занятия.

«Веночек». По кругу каждый участник клал руку на плечо соседа и делился тем, что он приобрел на занятии. К концу упражнения круг замыкался, символизируя общую завершенность.

«Чемодан (Рюкзак)». На листе бумаги рисовали чемодан, и участники по очереди говорили, какие знания и умения они «возьмут с собой» из занятия.

«Полка с книгами». На бумаге рисовалась книжная полка. Каждый участник в нескольких словах озвучивал свои «итоги» в виде названия книги, которую он бы разместил на полке.

Подведение итогов способствовало развитию рефлексии – анализу собственной мыслительной деятельности. Это упражнение помогало участникам осознавать свою

ответственность за результаты работы, переосмысливать привычные представления о людях, событиях и мире в целом [90].

Рефлексия трансформировала восприятие, позволяя «видеть» знакомые вещи по-новому, как отмечал Ч. Филлмор: «Живя в постоянно меняющемся обществе, мы часто обнаруживаем, что имена хорошо знакомых нам вещей изменились, и что мы теперь вынуждены «видеть» эти хорошо знакомые вещи в новом свете» [217, с.72].

Анализ тренинговых занятий программы «Эффективные способы поиска работы»

Занятие № 1. Тема: «Я – участник тренинга». Длительность: 1 час 20 минут. Занятие состояло из трех основных этапов. 133

Приветствие (15 минут). Тренер познакомил участников с целями и содержанием программы, а также предложил сформулировать правила работы группы. Участники активно включились в процесс, так как многие имели опыт участия в тренингах.

Знакомство (20 минут). Цель упражнения – создание комфортной атмосферы, повышение самооценки и укрепление доверия в группе. Участники называли три качества, которые могут способствовать или препятствовать поиску работы. Некоторым было сложно говорить о своих достоинствах и недостатках, что вызвало продуктивную дискуссию.

Ожидания (20 минут). Участники озвучивали свои цели и надежды от тренинга, используя предварительные анкеты для точного формулирования ожиданий. Тренинг завершился вводной лекцией, акцентировавшей внимание на личностных мотивах получения высшего образования и начале профессиональной деятельности.

Домашнее задание: пройти тест Е. Климова для анализа профессиональной ориентации [193].

Занятие № 2. Тема: «Поиск работы»

Ожидания (10 минут). Участники делились своими ожиданиями от занятия. Их ответы свидетельствовали об искренней заинтересованности в работе.

Почему мы ищем работу (20 минут). Метод: мозговой штурм. Цель – осознание мотивации поиска работы, выявление факторов, влияющих на выбор профессии, и трудностей, которые могут возникнуть. Во время обсуждения участники отметили, что проговаривание сложностей другими членами группы помогло повысить их самооценку.

Кем мне стать? (20 минут). Цель – развитие профессиональной ориентации. Участники анализировали, насколько выбранная специальность подходит каждому из них. Интересный результат – только одна участница группы была не идентифицирована как будущий учитель начальных классов. Упражнение подтвердило правильность профессионального выбора большинства студентов и вызвало большой интерес.

Занятие № 3. Тема: «Планирование жизненных и профессиональных перспектив»

Упражнение «Пять шагов». Цель: научить участников определять приоритеты, планировать жизненные и профессиональные цели, соотнося их с возможностями. Группы

предложили различные варианты пяти шагов для достижения целей. Было отмечено, что предложенные цели и шаги были реалистичными и выполнимыми. 134

Упражнение «Что может помешать?». Цель: выявить и проговорить причины, которые могут препятствовать получению желаемой работы, а также предложить пути их преодоления.

В ходе работы участники выявили общие причины: отсутствие опыта, неуверенность в себе, низкая заработная плата, языковой барьер и др. Были предложены конкретные пути решения обозначенных проблем.

Занятие № 4. Тема: «Анализ путей поиска работы и внешней поддержки»

Упражнение «Пути поиска работы: плюсы и минусы». Состояло из трех этапов: мозговой штурм: обозначение различных способов поиска работы; работа в малых группах: каждая группа анализировала один из способов, выделяя его преимущества и недостатки; презентация: группы представили результаты анализа, дополняя их аргументами.

Упражнение «Кто может помочь в поиске работы». Цель: расширить знания участников об организациях, помогающих с трудоустройством (Центры занятости, кадровые агентства и др.). Многие участники не владели информацией о подобных организациях, поэтому новое знание оказалось полезным для будущих выпускников.

Занятие № 5. Тема: «Составление резюме»

Упражнение «Резюме». Цель: предоставить информацию о резюме, его видах, требованиях и необходимости. Большинство участников обладали минимальными знаниями о резюме, поэтому информация была новой и полезной.

Упражнение «Идеальное резюме». Цель: закрепить знания о написании резюме. Работа проводилась в малых группах. Каждая группа выбирала профессию или должность и составляла «идеальное резюме», содержащее данные, способные привлечь работодателя. Участники активно участвовали в создании резюме, многие отметили, что полученные навыки пригодятся им в ближайшем будущем.

Занятие № 6

Упражнение «Подводные камни трудоустройства». Цель: ознакомить участников с возможными опасностями трудоустройства, включая нелегальную работу и махинации работодателей. Обсуждение коснулось таких тем, как трудоустройство за границей и торговля людьми. Итогом упражнения стали рекомендации по предотвращению рисков и действиям в сложных ситуациях. 135

Упражнение «Рекомендательное письмо». Цель: обучить составлению рекомендательных писем. Участники изучили структуру письма, а затем написали рекомендательное письмо от имени сокурсника. Презентация показала, что упражнение способствовало пониманию важности дополнительных материалов для успешного трудоустройства.

Занятие № 7

Упражнение «Телефонный звонок». Цель: определить основные аспекты телефонного разговора при трудоустройстве. Участники выявили плюсы и минусы телефонного общения, отметив такие недостатки, как отсутствие зрительного контакта. Итогом стало составление рекомендаций по проведению телефонных переговоров.

Упражнение проводилось в форме ролевой игры. Разные пары участников моделировали ситуации: стандартный разговор с работодателем; работодатель в спешке; работодатель постоянно прерывается.

Игровые ситуации позволили участникам подготовиться к возможным трудностям телефонных переговоров.

Упражнение «Я – глазами работодателя». Цель: определить ожидания работодателя от кандидата. Участники формулировали требования к себе, как к претендентам, глазами работодателя. Итогом стало определение общего набора качеств и компетенций, необходимых для должности учителя начальных классов.

Занятие № 8

Упражнение «Виды собеседования». Цель: познакомить участников с различными форматами проведения собеседований. Участники поделились опытом прохождения интервью и обсудили разные подходы к его организации.

Упражнение «Как вести себя во время собеседования». Цель: сформировать рекомендации по эффективному поведению во время собеседования. Группа разделилась на две команды, каждая из которых определяла «правильное» и «неправильное» поведение на собеседовании. Итогом стали презентации и выработка полезных рекомендаций.

Упражнение «Собеседование». Цель: практическое моделирование собеседования. Участники разделились на группы с ролями «работодателей» и «претендентов». Используя предложенные материалы (вопросы, рекомендации по поведению), они провели симуляцию интервью. Упражнение позволило участникам развить навыки самопрезентации. 136

Рефлексия «20 причин, по которым не получают работу». Цель: осознать причины неудач при трудоустройстве. Группе предлагалось дополнить список причин, что способствовало активному обсуждению и анализу частых ошибок.

Занятие № 9

Упражнение «Первый рабочий день». Метод: мозговой штурм. Цель: определить ключевые аспекты поведения и общения в первый рабочий день. Результат: составлены рекомендации по эффективному поведению в первый рабочий день, включая пунктуальность, проявление инициативы и уважение к коллегам.

Упражнение «Я – глазами работодателя». Цель: научиться оценивать себя с точки зрения работодателя. Участники представили требования к кандидатам, используя творческие подходы: рисунки, схемы, стихи. Это позволило глубже осмыслить ожидания работодателей и свои возможности.

Упражнение «Где и какую информацию искать о потенциальном работодателе». Метод: работа в малых группах с последующей презентацией. Первая группа определяла, какую информацию необходимо знать о работодателе (корпоративная культура, структура компании, финансовая стабильность). Вторая группа анализировала, где искать эту информацию (официальный сайт, социальные сети, отзывы сотрудников). Результат: расширены знания участников о способах и источниках получения информации.

Занятие № 10

Упражнение «Трудовой договор». Цель: познакомить участников с основными элементами трудового договора и научить анализировать его содержание. Метод: работа в парах. Участники определяли ошибки в специально составленных ошибочных договорах. Результат: осознание важности внимательного изучения документа перед подписанием. Несмотря на трудности, упражнение повысило уровень правовой грамотности участников.

Упражнение «Новенький». Метод: ролевая игра. Цель: проработка ситуаций первого рабочего дня, включая навыки адаптации в коллективе. Роли: «новенький», руководитель, члены коллектива с различными установками (доброжелательность, равнодушие, агрессия). Задача: участники отработали компетенции адаптации, умение наладить контакт с коллективом и справляться с эмоциональным напряжением. Результат: участники приобрели опыт адаптации в коллективе, почувствовав себя как в роли начальника, так и подчиненного. 137

Формирующий эксперимент был направлен на помощь студентам выпускного курса в развитии стрессоустойчивости и навыков самопрезентации в процессе поиска работы. Занятия были структурированы таким образом, чтобы участники могли осознать свои ресурсы, развить профессиональные компетенции и подготовиться к сложностям трудоустройства.

Мы осознавали, что формирование стрессоустойчивости – это длительный процесс, требующий системной работы. Тем не менее, результаты программы показали возможность позитивного влияния тренинговых занятий на снижение стрессогенности профессиональных ситуаций и повышение уверенности в своих силах у выпускников.

Фрагмент Программы

Занятие № 1

Компетенции:

1. Знать правила работы в группе, команде.
2. Уметь формулировать свои цели и ожидания от предстоящей работы.

I. ПРИВЕТСТВИЕ: □ 15 минут

Цель: представление ведущего, ознакомление с целями и программой тренинга, формулирование правил работы в группе.

Правила работы в тренинге

- Называть друг друга по имени.
- Говорить от своего имени: «Я думаю», «Я чувствую».
- Хранить секреты участников группы.
- Уважать говорящего, уметь слушать.
- Активно участвовать в происходящем, контактировать как можно с большим количеством участников группы.

II. УПРАЖНЕНИЕ: ЗНАКОМСТВО □ 20 минут

Цель: нестандартный вид знакомства присутствующих; повышение самооценки; создание непринужденной атмосферы и формирование доверия.

Метод: фронтальная работа

Задание: Давайте познакомимся. Каждому участнику предлагается назвать 3 черты личности, которые помогут в трудоустройстве и 3 черты личности, которые могут помешать в трудоустройстве.

Краткое обсуждение:

Почему мы познакомились таким нестандартным способом? Как вы считаете, для чего это было необходимо?

Во время обсуждения этого варианта знакомства следует задать еще и такие вопросы рефлексивного характера:

Что вы ощущали, когда рассказывали о себе?

Легко ли было выполнять это задание – говорить о своих достоинствах и недостатках?

Тренерский комментарий

Итак, мы познакомились. Знакомство мы провели необычно. Такое упражнение во время тренинга называется «ледокол», потому что оно ломает «лед» отчуждения между людьми, создает непринужденную атмосферу.

III. УПРАЖНЕНИЕ: ОЖИДАНИЕ □ 20 минут

Цель: проговаривание участниками и участницами тренинга своих целей и ожиданий от данной встречи. Определение присутствующими, что именно они хотят и могут взять для усовершенствования своей жизненной позиции по данной проблеме.

Метод: групповая работа по кругу.

Вопросы к группе:

Что вы ждете от участия в тренинге? 211

Что нужно для того, чтобы наша встреча была для вас полезной и помогла в дальнейшей работе?

Ответы группы записываются на большом листе бумаги (желательно, чтобы он висел до конца тренинга).

В конце тренинга обратитесь к записанным «Ожиданиям» и вместе с группой подведите итоги, насколько оправдались высказанные ожидания.

Ожидания могут быть оформлены на стикерах и вывешены на отдельный лист.

Тренерский комментарий

Успех – это наши реализованные ожидания. Следовательно, от того, что мы хотим понять и чему научиться во время тренинга, от нашего желания узнать больше о проблеме трудоустройства, зависит не только глубокое усвоение материала, но и наши успешные дальнейшие действия по трудоустройству и построению карьеры.

Вводная лекция □ 10 минут

Правильный выбор профессии позволит вам полностью реализовать свой потенциал, избежать разочарования, оградить себя и свою семью от нищеты и неуверенности в завтрашнем дне. Тренинг профессионального самоопределения «Профессия и карьера» дает возможность осознать мотивы будущей профессиональной деятельности и научиться ее планировать.

Есть два способа выбирать профессию. Один - метод “проб и ошибок”, когда ищешь в слепую, пробуя себя в различных сферах деятельности, пока не найдешь ту единственную профессию, которая будет приносить тебе не только средства к достойному существованию, но и радость от самого процесса работы. На это может уйти большая часть жизни. Да и то, если повезет. Ведь профессий - десятки тысяч. Возможен другой путь: изучить, прежде всего, самого себя - свои интересы и склонности, особенности мышления, памяти, внимания, свойства нервной системы - словом все то, что делает каждого человека индивидуальным. Затем ознакомиться с миром профессий, узнать требования профессии к человеку - и соотнести их со своими особенностями. Только тогда выбор профессии будет точным и осмысленным.

Правильный выбор профессии - профессиональное самоопределение личности - сложный и длительный процесс, охватывающий значительный период жизни. Его эффективность, как правило, определяется степенью согласованности психологических возможностей человека с содержанием и требованиями профессиональной деятельности, а также сформированностью у личности способности адаптироваться к изменяющимся социально-экономическим условиям в связи с устройством своей профессиональной карьеры

У рабочих, возводящих храм, спрашивали, что они делают. Один говорит: «Я таскаю камни». Другой: «Зарабатываю на пропитание». Третий: «Строю храм». В трех ответах людей, занятых одним делом, отражены основные мотивы трудовой деятельности. Мотив — это причина, лежащая в основе выбора всех действий и поступков человека.

Большинство наших мотивов выражается в виде ответа на вопрос: для чего я это делаю? «Я учусь, для того чтобы...» «Я хочу получить профессию... чтобы...»

Ответьте на вопросы:

- Ради чего я учусь? Ради чего я собираюсь работать? 212

Для каждой профессии существует свой минимальный уровень способностей, позволяющий выполнять профессиональные действия, а более высокий уровень профессионализма определяется мотивацией и системой ценностей человека. Нередко человек, наделенный множеством замечательных качеств, не может полностью реализовать свой профессиональный потенциал - мешает отсутствие мотивации, то есть побуждений к действиям - «природная лень не дает развиваться природным талантам» (Ю. Рыбников).

IV. УПРАЖНЕНИЕ: ДОМАШНЕЕ ЗАДАНИЕ □ 5 минут

Провести диагностическую методику по профориентации: тест Е Климова.

V. РЕФЛЕКСИЯ: УПРАЖНЕНИЕ: «ЗАКОНЧИТЕ ПРЕДЛОЖЕНИЕ» □ 10 минут

- Сегодня я понял или поняла, что...

Занятие № 2

Компетенции:

1. Знать причины и факторы, влияющие на трудоустройство.
2. Уметь прогнозировать жизненные и профессиональные цели.
3. Уметь выстраивать жизненные и профессиональные перспективы.

I. УПРАЖНЕНИЕ: «ОЖИДАНИЕ» □ 5 минут

Проговаривание участниками тренинга своих ожиданий от предстоящей работы.

II. УПРАЖНЕНИЕ: «ПОЧЕМУ МЫ ИЩЕМ РАБОТУ» □ 15 минут

Цель: Осознать мотивацию поиска работы; уточнить факторы, влияющие на выбор работы; показать, что другие люди тоже сталкиваются с трудностями в трудоустройстве.

Метод: Мозговой штурм

Описание проведения упражнения:

Разделите маркером лист бумаги на три равные части. Подпишите над колонками:

- Причины, по которым я начинаю искать работу.
- Что изменится в моей жизни, когда я найду работу?
- Что мешает мне найти желаемую работу?

Проведите мозговой штурм по каждому вопросу. Записывайте все варианты ответов.

Начните с первого вопроса, последовательно переходя к следующей колонке.

Подведите итоги: какие факторы (личностные, социальные, профессиональной самореализации) могут послужить приоритетами при выборе места работы. Спросите группу: «Можем ли мы выделить три основных причины поиска работы? Для чего мы выполняли упражнение? Какие мысли возникают, когда мы видим ответы на поставленные вопросы?»

Результат упражнения: участники узнают о различных причинах и факторах, влияющих на выбор профессии, работы. Понимают, что причины поиска работы у каждого человека могут быть разными и зависят от личных ценностей. Участники смогут осознанно учитывать приведенные факторы при выборе работы. При рассмотрении всех вариантов по третьему вопросу участники могут сделать вывод о том, что другие люди испытывают собственные трудности при трудоустройстве, что поможет повысить самооценку участников. 213

III. УПРАЖНЕНИЕ: «КЕМ МНЕ СТАТЬ?» □ 15 минут

Цель: развитие навыков профессиональной ориентации участников тренинга

Метод: групповая работа

Описание проведения упражнения:

Участники встают в круг и получают по одному листочку формата А4 и кусочек скотча и, повернувшись в одну сторону, прикрепляют на спину соседа этот листок.

Дается задание: в течение 3 – 5 минут написать на спинах других участников, с какой профессией ассоциируется у них тот или иной человек. Затем листочки снимают и все знакомятся с тем, что было у них написано на спине.

Проводится обсуждение:

Кто не согласен с профессией, с которой его ассоциируют участники? Почему?

Кому пришлось по душе написанные профессии? Почему?

Рекомендации: данное упражнение лучше проводить в группе, где участники уже немного знакомы друг с другом.

Можно выявить авторов надписей и поинтересоваться, почему тот или иной человек ассоциируется с написанной ими профессией.

Результат упражнения: участники узнают, с какой профессией они ассоциируются у окружающих, сопоставляя их представления с собственными представлениями о себе.

IV. УПРАЖНЕНИЕ: ПРОВЕРКА ДОМАШНЕГО ЗАДАНИЯ □ 10 минут

Анализ результатов тестирования, выводы.

V. УПРАЖНЕНИЕ: «ПЕРСПЕКТИВА» □ 25 минут

Цель: определение участниками жизненных и профессиональных целей. Анализ и осмысление своих жизненных и профессиональных перспектив.

Метод: индивидуальная работа

Описание проведения упражнения: ведущий просит участников поразмышлять над тем, что они ожидают от своей жизни, каковы их устремления, какие ценности являются особенно значимыми. Цели должны быть реальны и достижимы в обозримом будущем. Отвечая на вопросы, попытаться опираться на свой жизненный опыт. Каждому участнику дается лист бумаги, на котором предлагается ответить на следующие вопросы:

1. Каким вы видите свое будущее?
2. Основная цель вашей жизни?
3. Каковы ваши перспективные цели:
 - на один год,
 - на предстоящие пять лет.
4. Какими вы представляете в будущем:
 - свою карьеру,
 - финансовое состояние,
 - духовную жизнь,
 - семью,
 - здоровье.
5. Как достичь поставленной цели?
 - Что может помешать в достижении целей? 214

 - Что следует предпринять в этом случае?

После размышлений о своей будущей жизни в кругу проводится обсуждение. Участникам предлагается зачитать те ответы, которые они сами хотят осветить (либо каждая группа зачитывает то, что она написала).

Вариант: участники объединяются в малые группы по 5 — 7 человек. Группы работают в режиме «коллективного эксперта», благожелательно оценивая выступление каждого, уточняя, дополняя его планы.

Результат упражнения: настрой участников на более активное отношение к своей судьбе, осознание своей личной ответственности за события, которые случаются в их жизни.

Тренерская подсказка: целесообразно настроить участников на серьезную работу по прогнозированию своего будущего. Во время индивидуальной работы над предложенными вопросами, тренер может оказывать поддержку тем членам группы, которые в этом нуждаются или сами об этом попросят.

Участники тренинга видят результат своего роста, серьезно относятся к этому упражнению, настраиваются на изменения своей жизни, на процесс саморазвития и самосовершенствования.

VI. Провести диагностическую методику по профориентации: тест Дж. Голланда.

VII. РЕФЛЕКСИЯ: «ЗАКОНЧИТЕ ПРЕДЛОЖЕНИЕ» □ 10 минут

- Сегодня я узнал или узнала....

Занятие № 3

Компетенции:

1. Уметь планировать свои жизненные и карьерные цели.
2. Уметь работать в мини группах.

I. УПРАЖНЕНИЕ: «ЗЕБРА» □ 10 минут

Участники по кругу называют свое имя и имя прилагательное, начинающееся на букву своего имени, которое характеризует его как человека, стремящегося получить желаемую работу. Причем первый называет - только свое имя и прилагательное, второй - имя первого и свое, третий - имя и прилагательное первого, имя и прилагательное второго и свое и так далее.

Как только круг замкнулся, первый снова повторяет все имена, потом второй, третий и так далее.

Закончить - аплодисментами!

II. ПРОВЕРКА ДОМАШНЕГО ЗАДАНИЯ: анализ результатов тестирования.

III. УПРАЖНЕНИЕ: «ПЯТЬ ШАГОВ» □ 30 минут

Цель: повысить готовность участников выделять приоритеты при планировании своих жизненных и профессиональных перспектив и соотносить свои карьерные цели и возможности.

Метод: работа в малых группах, презентация, групповая дискуссия.

Описание проведения упражнения: 215

1. Ведущий предлагает группе определить интересную карьерную цель, например, окончить учебное заведение и трудоустроиться на какую-либо интересную работу. Эта цель выписывается на листе бумаги так, как ее сформулировала группа.
2. Ведущий предлагает группе определить, какой воображаемый человек достигнет этой цели. Попросить участников назвать его основные характеристики по следующим позициям: пол, возраст, в каком учебном учреждении должен обучаться, какими должен обладать знаниями и компетенциями, личными и профессиональными качествами. Это также выписывается на доске.

3. Далее участники делятся на малые группы по три–четыре человека.
4. Каждая малая группа должна выделить основные пять шагов, которые обеспечили бы достижение намеченной цели воображаемому человеку и выписать их на лист ватмана.
5. Представитель от каждой группы презентует работу своей группы. Остальные могут задавать вопросы, возможна дискуссия.

Вопросы для обсуждения:

- Чей вариант этапов достижения выделенной цели наиболее оптимален и интересен?
- Какие можно сделать выводы из этого упражнения?

Рекомендации: важно определить, насколько выделенные этапы реалистичны и соответствуют конкретной социально–экономической ситуации в стране, то есть насколько общая ситуация в обществе позволяет или не позволяет осуществлять те или иные профессиональные и жизненные ситуации в мечты.

Результат упражнения: участники учатся планировать свои карьерные цели.

IV. УПРАЖНЕНИЕ: «ЧТО МОЖЕТ ПОМЕШАТЬ?» □ 25 минут

Цель: выявить, что мешает участникам поступить на работу и помочь определить пути выхода из ситуации.

Метод: работа в мини-группах.

Описание проведения упражнения:

1. Попросить участников мини-группы написать то, что им может помешать поступить на работу.
2. Попросить участников зачитать в общий круг свои записи и обсудить их.

Вопросы для обсуждения:

- Действительно ли мешает Вам именно то, что вы написали?
- Как вы относитесь к такому выражению: «Все наши цели, желания, планы зависят от того, насколько мы сами действительно этого хотим и делаем ли все возможное, чтобы они сбылись, так как в жизни ничего не бывает невозможного для того, кто сильно хочет и прикладывает все усилия для их осуществления!»? Считаете ли вы, что это выражение верно?

Тренерские подсказки:

1. Если у группы есть общая проблема, используйте ее в упражнении.
2. Рассматривайте все проблемы и с группой сами определяйте пути выхода.

V. ДОМАШНЕЕ ЗАДАНИЕ: Какую работу я хочу? □ 5 минут

VI. РЕФЛЕКСИЯ: УПРАЖНЕНИЕ ВЕНОЧЕК □ 5 минут 216

Все присутствующие по очереди кладут руку на плечо соседу или соседке (слева или справа, но все в одном направлении) и дарят “подарки” – те знания, навыки и компетенции, которые были приобретены на протяжении занятия. В конце веночек-круг замыкается.

Тренерский комментарий

Убирая руку, мы не разрываем наш круг, а присоединяемся к большому кругу тех, кто уже прошли подобные тренинги или занятия. Мы можем вспомнить о нём и в радостную, и в тяжёлую минуту – пусть наш круг всегда дает нам поддержку.

Занятие № 4

Компетенции:

1. Знать о деятельности центров занятости и кадровых агентств.
2. Уметь использовать различные пути поиска работы.

I. УПРАЖНЕНИЕ: РАЗМИНКА □ 5 минут

Цель: создание атмосферы позитивного настроения в команде и вхождения в тему.

«Продолжи предложение»: Наиболее привлекательной стороной моей личности для получения работы может стать...

II. ПРОВЕРКА ДОМАШНЕГО ЗАДАНИЯ: □ 10 минут

III. УПРАЖНЕНИЕ: «ПУТИ ПОИСКА РАБОТЫ: «ПЛЮСЫ» И «МИНУСЫ» □ 45 минут

Цель: определить возможные пути поиска работы и проанализировать варианты поиска работы.

Метод: мозговой штурм, работа в малых группах, презентация.

Описание проведения упражнения:

Первая часть упражнения: мозговой штурм, 5 минут

Предложите группе определить возможные пути поиска работы. Запишите все варианты ответов на листе бумаги.

Вторая часть упражнения: работа в малых группах, 10 минут

Разделите участников на несколько групп по 4–5 человека в каждой. Раздайте каждой группе маркер и лист бумаги, разделенный вертикально на две части. Над первой колонкой нужно написать «+», над второй «—». Распределите варианты поиска работы, которые были определены в ходе «мозгового штурма», по количеству групп. Укажите каждой группе, какие варианты она будет анализировать. Дайте группам задание определить преимущества «+» и недостатки «—» каждого варианта путей поиска работы.

Сообщите участвующим, что на выполнение задания дается 7 минут.

Третья часть упражнения: презентация, 10 минут

Предложите группам выбрать участника, который будет презентовать работу всей группы.

Сообщите всем, что на презентацию отводится 2 минуты.

Спросите, какая группа хочет начать презентацию результатов работы. После каждой презентации предлагайте всем участникам дополнить аргументы в пользу «преимуществ» и «недостатков». 217

После презентации всех групп подведите итоги работы: Чем было полезно это упражнение?

Обсуждение, добавление тренером тех, путей, которых не хватает.

Результат упражнения: все могут активно участвовать в упражнении, приобретая компетенции общения и работы в команде. Все участники получают максимум информации о плюсах и минусах каждого варианта поиска работы, чтобы сделать выбор.

IV. УПРАЖНЕНИЕ: «КТО МОЖЕТ ПОМОЧЬ В ТРУДОУСТРОЙСТВЕ» □ 10 минут

Цель: ознакомить с работой центров занятости.

Метод: беседа, обсуждение.

Описание проведения упражнения:

1. Спросите группу: Какие организации помогают в трудоустройстве.
2. Предложите группе рассказать о работе государственных организаций, занимающихся трудоустройством: какую помощь можно получить; каковы требования для встающих на учет.
3. Обсудите полученную информацию и запишите на листе бумаги.

Подведите итоги: Какие «преимущества» и «недостатки» имеют услуги, предоставляемые организациями, занимающимися трудоустройством?

Результат упражнения: участники расширяют знания о деятельности центров занятости и кадровых агентств.

Тренерский комментарий:

Агентства занятости населения – это самые распространенные государственные учреждения, которые помогают безработным найти и устроиться на работу. В Агентстве занятости предоставляют статус безработного и выплачивают денежное пособие по безработице, пока человек подыскивает себе место работы.

Человеку, обратившемуся в АЗН, предлагается пройти собеседование и тестирование, предоставляются консультации.

Основным преимуществом состояния на учете в государственной службе занятости является то, что зарегистрированные граждане сохраняют свой стаж работы и могут получить дополнительную квалификацию.

Помимо государственных, также существуют и с каждым годом становятся все более популярными среди клиентов, негосударственные центры занятости (агентства, биржи). Центры, оказывающие платные услуги, можно разделить на три категории:

- 1) те, что берут плату с предприятия, для которого подбирают работника;
- 2) те, что берут плату с частного лица, обратившегося к ним в поисках работы;
- 3) те, что взимают плату и с предприятия, и с частного лица.

Основной набор услуг этих организаций таков: подготовка «папки документов для работодателя», отбор вакансий (от неквалифицированных работ до работ для специалистов высокого класса), консультации психологов и юристов, обучение и переквалификация на различных семинарах и тренингах.

Выбирая то или другое агентство, обратитесь за советом к людям, которые уже воспользовались их услугами. Если среди ваших знакомых таких нет, вам придется оценивать и выбирать самостоятельно. 218

Самостоятельный поиск вакансий. Если вы решили не обращаться за помощью и полагаетесь на собственные силы, вам следует сделать следующие шаги:

- покупать и внимательно изучать объявления в газетах, имеющих рубрику «Предлагаем работу»;
- поместить свои объявления о поиске работы в специализированных газетах;
- профессионально составить свое резюме и разослать его в эти фирмы по факсу или в виде письма по почте;
- через несколько дней позвонить по телефону в эти фирмы и узнать, получили ли они ваше письмо и не хотели бы что-либо уточнить.

Кроме того, общаясь со знакомыми, постоянно расспрашивайте их об известных им вакансиях.

V. РЕФЛЕКСИЯ □ 10 минут

Самые значимые, полезные для Вас эпизоды, упражнения, во время которых удалось что-то лучше понять в себе, в чем-то разобраться...

Занятие № 5

Компетенции:

1. Знать, что такое резюме и его виды.
2. Уметь составить собственное резюме.
3. Иметь представление о мотивационном (сопроводительном) письме.

I. ЗНАКОМСТВО: УПРАЖНЕНИЕ «СУЕТА СУЕТ»

Участники делятся на 1-2-3. Первые номера – монументы. Вторые и третьи – люди.

Монументы подзывают к себе людей и рассказывают, с кем хотят познакомиться и о чем хотят поговорить (какого человека они хотят видеть как потенциальные работодатели). Люди ищут участников, подходящих под заданную характеристику. Можно искать и среди

людей и среди монументов. Важно помнить: монументы ходить не могут, а значит, человеку нужно быть посредником между ними.

Если нет людей, строго отвечающих заданным характеристикам, человек подводит монументу того, чьи характеристики наиболее близки. В крайнем случае, человек ведет к монументу того, кто ему понравился.

II. УПРАЖНЕНИЕ: «РЕЗЮМЕ» □ 10 минут

Цель: Предоставить информацию о резюме.

Метод: беседа, обсуждение.

Описание проведения упражнения:

1. Дайте определения понятия резюме, расскажите о видах резюме.
2. Обсудите с группой, для чего нужно составлять резюме.
3. На листе бумаги напишите разделы, из которых состоит резюме. Перечислите требования к каждому разделу.
4. Обсудите требования к стилю написания и оформления резюме.
5. Подведите итоги: как можно использовать собственное резюме.

Результат упражнения: участники знакомятся с требованиями к написанию резюме. 219

Рекомендации: для проведения этого упражнения вы можете использовать мини лекции в конце упражнения.

III. УПРАЖНЕНИЕ: «ИДЕАЛЬНОЕ РЕЗЮМЕ» □ 35 минут

Цель: Закрепить на практике знания по написанию резюме.

Метод: работа в малых группах, презентация.

Описание проведения упражнения:

1. Разделите участвующих на несколько малых групп по 4–5 в каждой. Всем группам раздайте маркеры и листы бумаги.
2. Предложите каждой группе выбрать профессию/должность, на которую нужно составить резюме.
3. Задание для всех малых групп: придумать такие сведения о соискателе, которые в наибольшей мере будут отвечать требованиям выбранной должности, составить «идеальное резюме», чтобы результатом явилось приглашение на интервью.
4. Сообщите участвующим, что на выполнение задания отводится 20 минут.
5. Предложите группам выбрать участника, который будет презентовать «идеальное резюме».
6. Сообщите участвующим, что на презентацию дается 2 минуты.

7. Спросите, какая группа желает начать презентацию результатов работы.
8. После каждой презентации предлагайте всем участвующим дополнить предложенный вариант резюме.

9. После презентации всех групп подведите итоги работы: Чем было полезно упражнение?

Результат упражнения: участники приобретают практические знания, навыки и компетенции по написанию резюме.

IV. УПРАЖНЕНИЕ: «МОТИВАЦИОННОЕ (СОПРОВОДИТЕЛЬНОЕ) ПИСЬМО»

Цель: Познакомить с мотивационным письмом.

Метод: беседа, обсуждение.

Описание проведения упражнения:

1. Дайте определения понятия мотивационное (сопроводительное) письмо.
2. Обсудите с группой, для чего нужно составлять мотивационное (сопроводительное) письмо.
3. Обсудите требования к стилю написания и оформления мотивационного (сопроводительного) письма.
4. Подведите итоги: как можно использовать собственное мотивационное (сопроводительное) письмо.

Результат упражнения: участники знакомятся с требованиями к написанию мотивационного (сопроводительного) письма.

Рекомендации: для проведения этого упражнения вы можете использовать мини лекции в конце упражнения.

УПРАЖНЕНИЕ: «ДОМАШНЕЕ ЗАДАНИЕ — СОСТАВИТЬ СОБСТВЕННОЕ РЕЗЮМЕ»

Цель: индивидуально закрепить навыки по написанию резюме.

Метод: индивидуальная работа. 220

Описание проведения упражнения: дайте задание всем участвующим в тренинге: дома написать собственное резюме для выбранной должности.

Результат упражнения: все участники приобретают опыт составления своего резюме для выбранной должности.

Рекомендация: для выполнения данного задания участникам понадобятся образцы резюме или распечатки указаний по составлению резюме.

Тренерские подсказки: для того чтобы упростить подачу материала по резюме и приблизить ее к нуждам участников тренинга, можно разработать раздаточный материал «Матрица резюме», и предложить его как основу для составления собственного резюме.

V. РЕФЛЕКСИЯ: УПРАЖНЕНИЕ ЧЕМОДАН

Нарисуйте на большом листе бумаги чемодан или рюкзак и попросите всех присутствующих по очереди сказать, что бы они хотели взять с собой в дорогу из тех знаний, компетенций и навыков, которые они только что приобрели.

Теоретический материал

Что такое резюме

Резюме потребует от вас практически каждый работодатель, с которым вы столкнетесь в процессе поиска работы. Многие работодатели вообще отказываются разговаривать с кандидатами на работу, прежде чем ознакомятся с их резюме. Коротко говоря, резюме – это одно- или двухстраничное изложение вашей «трудовой биографии», сведений о полученном образовании, а также о квалификации и компетенций, относящихся к работе, на которую вы претендуете. Основное назначение резюме – предоставить потенциальному работодателю удобный и эффективный способ быстро определить, стоит ли вообще продолжать с вами разговор на эту тему.

Примерное резюме

Иванова Мария Ивановна

Республика Молдова, г. Комрат, ул. Ленина, 160.

тел. + 373 298 2 10 50; e-mail: maria@mail.ru

Дата рождения: 11.11.1980

На замещение должности продавца

Профессиональная деятельность:

02. 2004 – 12.2004. Акционерное общество “Альфа и бета” руководитель отдела сбыта.

10. 2002 - 02.2004 . Общество с ограниченной ответственностью “Гамма и дельта” продавец.

07. 2000 - 09.2002. Общество с ограниченной ответственностью “Бистро” - повар.

Образование:

2004 – 2009г.г. Комратский государственный университет, экономический факультет, специальность маркетолог (заочная форма).

Дополнительное образование:

2003 - 2004г.г. Школа Профессии „Инсула Сперанцелор” г. Кишинев курсы продавцов.

2002 – 2003г.г. Кишиневское профессиональное училище №2 курсы повар - кондитер 221

Дополнительная информация:

Знание языков: русский (хорошо), молдавский (удовлетворительно), английский (уровень пользователя компьютера).

Навыки владения компьютером: Windows, Internet.

Деловые качества: ответственность, порядочность, коммуникабельность, организаторские способности.

Матрица резюме Сведения о себе	ФИО
Год рождения	
Адрес	
Тел, e-mail	
Цель	
Профессиональный опыт	
Образование	
Дополнительное образование	
Дополнительные навыки	
Деловые качества	