

Три группы форм взаимодействия преподавателей и обучающихся в ходе проведения занятий.

1. Традиционные методы.

2. Активные методы.

3. Интерактивные методы.

К активным методам обучения относят методы, стимулирующие познавательную деятельность обучающихся.

Активные методы обучения базируются на практической направленности, игровом действе и творческом характере обучения, интерактивности (характера и способа взаимодействия), разнообразных коммуникациях, диалоге, использовании знаний и опыта обучающихся, групповой форме организации их работы, вовлечении в процесс всех органов чувств, деятельностном подходе к обучению, движении и рефлексии (процесса самопознания).

Активные методы обучения классифицируются по различным признакам и различают несколько их классификаций. Авторы методических изданий с учетом накопленного педагогического опыта также их классифицируют по-разному, при этом основными из их числа выделяют следующие:

- проблемные лекции;
- дискуссии в форме круглого стола, конференций, пресс-конференций;
- мозговая атака (мозговой штурм);
- выездные занятия (экскурсии);
- практика с выполнением должностных обязанностей;
- метод проектов;
- курсовые и дипломные работы;
- научные исследования.

При выборе активных методов обучения мы рекомендуется руководствоваться рядом критериев, а именно:

- соответствие целям и задачам, принципам обучения;
- соответствие содержанию изучаемой темы;
- соответствие возможностям обучаемых: возрасту, психологическому развитию, уровню образования и воспитания и т. д.
- соответствие условиям и времени, отведенному на обучение;
- соответствие возможностям преподавателя: его опыту, желаниям, уровню профессионального мастерства, личностным качествам.

**Важно: не перегружать занятие активными методами обучения.**

## **Раздел 1. Рынок труда и возможности трудоустройства выпускников**

Рынок труда и профессий: современные тенденции.

Конкурентоспособность выпускников.

1) Мозговой штурм (мозговая атака) - активный групповой метод дискуссии, один из наиболее известных и широко применяемых методов поиска идей путем творческого сотрудничества группы. Данный метод обучения предназначен для коллективной генерации большого количества идей по решению той или иной проблемы.

Рынок труда. Основные понятия: спрос, предложение, рабочая сила, цена рабочей силы, участники рынка труда, работник, работодатель, занятость, вакансии, посредники на рынке труда, востребованные профессии, невостребованные профессии, безработица, дефицитные профессии.

Работа в группах: Правила игры на рынке труда.

**Правило первое: Побеждает тот, кто четко и ясно осознает, что ему нужно.**

Прежде чем планировать приход к будущему работодателю, необходимо в очень простых и ясных для самого себя словах сформулируйте свое желание: «Хочу, чтобы он принял меня на работу», «Хочу, чтобы моей идее оказали финансовую поддержку», или «Хочу, чтобы меня просто проинформировали о наличии вакансий» и т.д.

Понимание своей цели придает поведению логику и уверенность, позволяет производить впечатление человека, с которым можно вести разговор как с потенциальным партнером. В первые три- пять минут контакта с человеком просчитывается, знает ли он сам чего хочет или имитирует поиск работы.

**Правило второе: Побеждает тот, кто владеет нужной информацией.**

Необходимо собрать необходимую информацию о работодателе: от знакомых, родственников, через статьи и отзывы в сети Интернет, посетить фирму за несколько дней до назначенной встречи.

Узнать как можно больше о деятельности фирмы: чем занимается, есть ли филиалы, как попали на работу другие сотрудники, на что делается ставка при подборе персонала. Это поможет в предстоящем с работодателем разговоре показать себя человеком, который может соответствовать существующим в этой организации требованиям и качествам.

**Третье правило поведения: Выигрывает тот, кто соответствует ожиданиям.**

Задать себе вопрос: «Как я выгляжу?» Подобрать одежду для встречи тщательно и заранее, узнать о принятом в организации стиле. Постараться хотя бы в чем-то соответствовать принятому там имиджу, стилю, выглядеть опрятно и аккуратно. Важны даже детали: для мужчин - хорошая стрижка, чистое бритье, для женщин - ухоженные руки. Трудно предположить, чтобы человек в грязной обуви, с траурной каемкой под ногтями и немойтой головой, воспринимался бы как надежный.

**Конкурентоспособность:**

Анализ требований работодателей: в режиме он-лайн предлагается проанализировать свежие объявления о вакансиях (либо студенты сами ищут во время занятия, либо преподаватель делает подборку актуальных вакансий и распечатывает к занятию), затем составить список требований к соискателям с точки зрения образования, опыта работы, навыков, деловых и личных качеств.

Составление списка будущих и конкурентных преимуществ (которые могут быть затем включены в портфолио).

**Индивидуальное задание: определить свою рыночную стоимость.**

Определите свою «рыночную стоимость». Узнайте, каковы ваши шансы на получение работы.

«Рыночная стоимость» определяется с учетом требований конкретной фирмы или предприятия. Определите, какая работа вас интересует, и какие требования предъявляет фирма к своим работникам (если самим это сделать затруднительно, обратитесь к сотруднику фирмы). Оцените наличие требуемых качеств у вас по десятибалльной шкале. Заполните таблицу:

Качества работника	Требование работодателя	Оценка в баллах работодателя	Самооценка	Оценка в баллах
Образование	Высшее профессиональное образование	8	Среднее профессиональное образование	4
Опыт работы	От 1 года	9	В рамках производственной практики	7
Знания и умения (ВПД)	Знание гражданского законодательства	10		9
Деловые	уверенное	10		10

качества	пользование ПК, внимательность, исполнительность, грамотность			
Личные и эмоционально-волевые качества	желание работать, желание обучаться, стрессоустойчивость, ответственность	10		9
Иные требования	Наличие прав категории В	5		0

После заполнения таблицы отнимите значения столбца 2 от столбца 3, подсчитайте сумму всех строк. Если результат больше нуля, то шансы на получение работы достаточно высоки. Если меньше - нужно подумать о других возможностях, или найти способ усилить свои профессиональные качества.

## Раздел 2. Поиск работы

С помощью мозгового штурма набрасываются пути поиска работы:

Примерная сеть поиска работы выглядит так:

- непосредственное обращение к работодателю;
- связи, знакомства;
- пресса, средства массовой информации;
- интернет;
- служба занятости населения;
- кадровые агентства;
- самопрезентация (размещение своего резюме в открытом доступе на порталах трудоустройства);
- «сарафанное радио»;
- объявления, реклама в транспорте, на улице.

Затем в группах или индивидуально предлагается упрощенный SWOT-анализ: оценить возможности и угрозы, с которыми можно столкнуться, используя тот или иной метод. После выступления групп результаты обсуждаются. Вывод, к которому должны прийти студенты: универсального метода поиска работы не существует.

Метод поиска работы	Возможности	Угрозы

Просмотр фильма «Все как есть. Поиск работы: как не угодить в руки мошенников». Составление памятки, оформление буклета: «Осторожно, мошенники !»

**Тема: Возможности ограничения при поиске работы. Плюсы и минусы молодого специалиста: отвечаем на главный вопрос, как минусы превратить в плюсы?**

## Личностный SWOT-анализ

*Ваши внутренние точки опоры*

**И**  
**С**  
**П**  
**О**  
**Л**  
**Ь**  
**З**  
**У**  
**Е**  
**М**

**Ваши сильные стороны**

Образование, опыт  
Деловые качества  
Отдельные умения, навыки  
Ценности, способности  
«Я умею, могу, способен...»  
В чем Вы уверены в себе?  
На что Вы опираетесь  
внутри себя в трудных ситуациях?

**S**

**Ваши слабые стороны**

Что Вам трудно?  
В чем Вы недостаточно  
хорошо разбираетесь?  
Что вызывает у Вас дискомфорт?  
Чем злоупотребляют другие  
люди в отношении Вас?  
Что Вы не любите  
делать?

**W**

**Р**  
**А**  
**З**  
**В**  
**И**  
**В**  
**А**  
**Е**  
**М**

*Ваши внешние точки опоры*

**Д**  
**Е**  
**Л**  
**А**  
**Е**  
**М**

**Ваши возможности**

Чему Вы можете и хотите  
научиться?  
На что у Вас есть силы,  
время, мотивация, средства?  
Что Вам доступно и зависит  
от Вас?  
Что может Вас усилить,  
если Вы этому уделите  
внимание?

**O**

**Что Вам пока недоступно**

Что Вам следовало бы сделать,  
чему уделить больше времени,  
но Вы не можете это сделать?  
Что вызывает беспокойство и  
Вам неподконтрольно?  
В чем у Вас нет контроля?

**T**

**И**  
**С**  
**С**  
**Л**  
**Е**  
**Д**  
**У**  
**Е**  
**М**

## **Тема: Подготовка презентационных документов.**

После изучения теоретического материала (состав пакета презентационных документов и требования, предъявляемые к основным презентационным документам) проводим анализ реальных резюме и портфолио (используем сайты сети Интернет и портал Profijump): оцениваем структуру, содержание, грамотность, общее впечатление о кандидате, делаем вывод о привлекательности данной кандидатуры с позиции работодателя. Такой анализ позволяет в дальнейшем избежать ошибок при составлении собственного портфолио.

## **Тема: Деловое общение в ситуации поиска работы и трудоустройства.**

### **Манипуляции и пути их преодоления.**

Метод анализа конкретных ситуаций: для групп с невысоким уровнем активности.

Работа в парах, группах, индивидуально.

Метод предполагает анализ предложенной ситуации, возникающей при конкретном положении дел, и выработке практического решения. Анализ таких казусов позволяет участникам учебной группы не только разобраться в особенностях сложившейся ситуации, но и разработать рекомендации по достойному выходу из нее.

Использование элементов деловой игры: для групп, где есть активные, артистичные студенты, способные импровизировать. Из числа обучающихся назначается работодатель и сотрудник, каждый знакомится со своей ролью, при этом не зная цели и задач оппонента, затем ситуация разыгрывается участниками общения. Остальные обучающиеся внимательно следят за тактикой поведения работодателя и сотрудника, делают заметки, затем коллективно обсуждают результаты наблюдений.

Примеры ситуаций, сценариев деловой игры:

#### **1) Манипуляция "Расплывчатые посулы"**

При приеме на работу нового сотрудника руководитель обещает ему в дальнейшем повышение при условии успешного выполнения им своих обязанностей. Сотрудник приступает к работе, демонстрируя

добросовестность и работоспособность. В ответ на это руководство постоянно увеличивает его нагрузку, расширяя круг его обязанностей, но о повышении - ни слова.

Комментарий:

Если бы не расплывчато сформулированное условие повышения, то поведение руководителя выглядело бы явным обманом. Для руководителя, заботящегося о своей репутации, подобный трюк невозможен.

Поэтому он вынужден был вести более тонкую игру, для чего вводит условие "хорошей работы", критерии которой четко не определены. Именно эта неопределенность является мишенью воздействия. Приманка здесь - обещание продвижения по службе.

Далее используется прием типа "удавка для кредитора". Коротко говоря, прием основан на том, что чем больше человек вкладывает усилий в достижение какой-либо цели, тем сильнее он хочет ее добиться. И тем труднее бросить это дело. А чем желаннее цель, тем более человек склонен верить в возможность ее достижения и поэтому готов и дальше прилагать ради него усилия. Работник мог бы попытаться выяснить, что конкретно руководитель подразумевает под "хорошей работой", однако это может означать для него необходимость признать, что руководитель вообще не собирается (или просто не имеет возможности) предоставить ему повышение.

## 2) Манипуляция "Обещанного три года ждут"

К руководителю на прием пришел молодой специалист с жалобой, что он до сих пор живет в очень плохих условиях со своей семьей. Полгода назад при трудоустройстве начальник пообещал ему выделить служебную квартиру через два-три, максимум четыре месяца. Понимая, что на этот раз простым обещанием не обойтись, начальник разыгрывает целый спектакль: вызывает заместителя, ведающего вопросами жилья, председателя профкома и требует отчитаться в том, что сделано по данному вопросу. В присутствии рабочего устраивает вызванным шумный разнос и требует решить вопрос в течение одного-двух месяцев. Выпроводив их, проникновенно просит рабочего потерпеть еще немножко.

Комментарий:

Здесь хорошо видны два направления манипулятивного воздействия: 1) стремление отложить решение вопроса; 2) повысить уступчивость адресата. Второе направление (ведущее по затрачиваемым усилиям) в свою очередь может быть расчленено на ряд задач. Во-первых, директору необходимо снять с себя ответственность за проволочку; во-вторых, убедить просителя, что он на его стороне; в-третьих, продемонстрировать, что по вопросу предпринимаются определенные меры, и, в-четвертых, дать надежду на скорое его решение.

Мишенью воздействия руководитель выбрал доверие адресата. Но поскольку вначале оно отсутствовало, то и было возрождено с помощью "спектакля". Сам разнос послужил приманкой. В результате рабочий, придя как требователь, ушел как проситель, поскольку, лишившись преимущества над нарушителем договора, вынужден теперь подчиняться статусному преимуществу своего начальника.

### 3) Манипуляция "Заплатим потом"

Устраиваясь на работу, соискатель указал в резюме готовность к командировкам. Руководитель предлагает работнику поехать в командировку для решения срочного вопроса. Денег в кассе сейчас нет, и, значит, ехать нужно (пока) за свой счет - обещает оплатить командировочные расходы позже. Работник знает, что "позже" может длиться полгода, инфляция за это время "съест" значительную часть оплаты. Но руководитель не случайно вызывает именно этого человека: в том городе у работника близкие родственники, он будет рад их навестить. Согласие получено.

Комментарий: В качестве мишени воздействия руководитель выбирает один из побудителей активности - потребность увидеться с родственниками. Без наличия скрытой мишени любой работник отказался бы ехать фактически за свой счет. Приманкой является надежда, что эта поездка к родственникам будет оплачена.

### **Тема: Правовые основы трудоустройства.**

В самом начале занятия, после сообщения темы и цели, студентам предлагается несколько вопросов, связанных с заявленной темой, среди которых они самостоятельно, без обсуждения, отмечают, какие, по их мнению, верные, а какие неверные. Затем в ходе дискуссии студенты делятся

своими соображениями, преподаватель не комментирует ответы, а лишь дает понять, что у большей части имеется нехватка определенных знаний в области трудового законодательства. Отталкиваясь от этого, преподаватель выстраивает занятие таким образом, чтобы в конце вернуться к данным утверждениям и получить однозначный ответ на возникшие в ходе дискуссии вопросы.

Примеры верных и неверных утверждений:

- 1) Верите ли вы, что в соответствии с законодательством РФ, с лицами, не достигшими 14-летнего возраста, при определенных условиях возможно заключение трудового договора? ( ч.4 ст.63 ТК РФ).
- 2) Верите ли вы, что работодатель имеет право отказать молодому специалисту в трудоустройстве в виду отсутствия опыта работы по профессии?
- 3) Верите ли вы, что устраиваясь на какую бы то ни было работу впервые, вы обязаны проходить предварительный медицинский осмотр?
- 4) Верите ли вы, что заключить трудовой договор можно в устной форме?
- 5) Верите ли вы, что запись в трудовой книжке о приеме на работу должна быть сделана в день заключения трудового договора?
- 6) Верите ли вы, что лица, находящиеся в условиях испытательного срока, всегда получают меньшую заработную плату, чем после успешного прохождения испытания?
- 7) Верите ли вы, что указание видов социального страхования является обязательным условием трудового договора?
- 8) Верите ли вы, что работник может быть уволен в связи с отсутствием на рабочем месте более 4 часов без уважительных причин?