**Современные тренинговые технологии содействия трудоустройству**

**выпускников как обязательный компонент профессиональной**

**ориентации профессиональных образовательных организаций**

Ильин Петр Викторович,

председатель методического

объединения, методист КГБ ПОУ 7

г. Хабаровск

 В современном образовательном процессе большая роль отводится реализации различных технологий содействия трудоустройству выпускников, которая, по-нашему мнению, относится к комплексной системе профессиональной ориентации профессиональной образовательной организации. Это связано с тем, что на протяжении всего процесса обучения в системе содействия трудоустройства должны быть включены мероприятия по планированию и развитию карьеры с составлением личного профессионального плана, планированию будущего процесса трудоустройства и выбора вариантов будущей занятости.

 В практике краевой инновационной площадки нашего образовательного учреждения мы активно используем такие технологии содействия трудоустройству выпускников, как тренинговые технологии, информационно-комунникационные технологии, технологии интерактивного и дистанционного обучения, проектные технологии и др.

 Наиболее эффективной технологией содействия трудоустройству выпускников, как показал анализ нашего опыта, является **образовательная тренинговая технология.**

Тренинг – это один из специфических способов получения личностногоопыта.Тренинг, как образовательная технология, стал применяться в педагогическом процессе не так давно. Исторически система тренингового обучения в России стала использоваться с 90-х гг. XX века в системе бизнес-образования и корпоративном обучении крупных компаний. С 2005-2006 гг. элементы тренинга стали практиковаться в образовательном процессе образовательных организаций.

На сегодняшний день не существует общепринятого определения и понятия «образовательный тренинг», что приводит к разнообразному толкованию метода обучения и обозначению этим термином самых разных приемов, форм, способов и средств, используемых как в психологической практике, так и в образовательном процессе.

В современной литературе встречаются разнообразные определения тренингов. Например, Ю. Н. Емельянов определяет тренинг как группу методов развития способностей к обучению и овладению любым сложным видом деятельности.

Р. Уотермен рассматривает тренинг как часть планируемой активности его участников, направленной на увеличение профессиональных знаний и умений, на модификацию аттитюдов (социально – психологических установок) и социального поведения способами, сочетающимися с целями тренинга и требованиями деятельности.

Многие авторы определяют тренинг как один из активных методов обучения. Например, Б. Д, Парыгин определяет тренинг как метод группового консультирования, активного группового обучения навыкам общения в жизни и обществе вообще: от обучения профессионально полезным навыкам до адаптации к новой социальной роли с соответствующей Я-концепцией и самооценкой участника тренинга.

С. И. Макшанов определяет тренинг как часть процесса движения информации от одного участника взаимодействия к другому.

Дж. Морено определяет тренинг как многофункциональный метод преднамеренных изменений психологических феноменов человека, группы и организации с целью гармонизации профессионального и личностного бытия человека.

К. Левин, один из основоположников поведенческих наук и школы человеческих отношений, утверждает, что большинство эффективных изменений в установках и поведении людей происходит в групповом, а не в индивидуальном контексте и работа в группе позволяет исследовать межличностные отношения и групповую динамику, которую порождают участники группы своим взаимодействием.

По-нашему мнению, образовательный тренинг или образовательная тренинговая технология – современная образовательная технология, включающая в себя педагогические процедуры формирования устойчивых навыков различного характера. Выделяют следующие особенности тренинговых технологий:

– тренинги сочетают в себе традиционные и интерактивные имитационные методов обучения, характеризуются ярко выраженным интерактивным характером;

– методологический подход: деятельностный + диагностический + коммуникативный;

– ведущие факторы развития: психогенные;

– преобладающие средства: вербальные + визуальные + технические;

– использование: психологизацияобразовательного процесса.

Основными преимуществами тренинговых технологий считаются высокая эффективность, непродолжительний временной интервал проведения, возможность использования процедур обратной связи, непрерывность образовательного процесса.

До сих пор нет целостной системы применения тренинговой технологии в содействии трудоустройству выпускников по причине фрагментарности и отрывочности ее использования. Если рассматривать тренинговые технологии в плане содействия трудоустройству выпускников, то основными навыками в данном случае будут считаться навыки планирования, анализа карьеры, составления резюме, навыки взаимодействия в собеседовании с работодателем и др.

По-нашему мнению, новизна в применении тренинговых технологий содействия трудоустройству выпускников заключается в комплексном построении системы образовательных тренингов, включающей процесс организации, осуществления и посттренингового сопровождения, а также системой организации деятельности обучающихся, которые включены не только в процесс участия, но и в организационный процесс подготовки тренинга.

Согласно нашим опросам инженерно-педагогических работников профессиональных образовательных организаций Хабаровского края (в рамках деятельности краевой инновационной площадки) только 22,5% из них применяют данную технологию в мероприятиях по содействию трудоустройству. Если рассматривать причины недостаточного использования тренинговой технологии, то можно отметить следующие: отсутствие навыков ведения тренингов и посттренингового сопровождения, недостаточная содержательная подготовка педагогов, слабая ресурсная база и др.

Для решения проблемы комплескного построения системы образовательных тренингов рассмотрим их педагогическую классификацию.

В собственной практике в рамках деятельности краевой инновационной площадки мы применяли следующие виды тренингов.

1. Тренинг формирования навыков. Цель – формирование определенных практических навыков, например, тренинги «Эффективное резюме», «Собеседование с работодателем» и др.
2. Ресурсный тренинг. Цель тренинга –изучение профессиональных и личностных ресурсных потенциалов обучающихся с целью планирования будущей карьеры, выбора варианта будущей занятости, например, тренинги «Планирование карьеры», «Молодежное предпринимательство» и др.
3. Тренинг формирования компетенций. Цель тренинга – комплексное формирование компетенций обучающихся с использованием междисциплинарного принципа обучения (включение в тренинг вопросов дисциплин профессионального цикла), например, система тренингов «Профессиональная карьера в сфере электротехники».

Как и любой педагогический процесс, тренинговая технология включает в себя следующие этапы:

* организационный этап: изучение запросов обучающихся в форме анкетирования, разработка тренинга, подготовка раздаточного материала;
* практический этап: проведение тренинга с использованием техник обратной связи с обучающимися;
* посттренинговый этап: послетренинговые консультации, интерактивные задания, проведение общих мероприятий – ярмарок профессий, вакансий и др.

**В качестве примера приведем организацию и проведение тренинга «Собеседование с работодателем».**

Организационный этап. За 10 дней до проведения тренинга с обучающимися проведено анкетирование для изучения их запросов, проблемных областей по теме. По результатам анкетирования была составлена программа тренинга, подготовлен комплект раздаточного материала, включающий следующие части: этапы собеседования; примерные вопросы собеседования; психологические основы коммуникации с работодателем (вербальное и невербальное общение); психологические типы работодателей и правила взаимодействия с ними.

Кроме этого, для тренинга был снят видеоролик с обучающимися «Видеопрезентация» для показа и обсуждения на тренинге (время видеоролика – 5 минут).

Практический этап. Время проведения тренинга – 3,5-4 часа. Количество участников – 12-20 человек.

* Процедура «Правила участия в тренинге». Время выполнения: 10 минут.

Процедура выполнения: на флипчарте тренер записывает следующие правила участия в тренинге: 1. Правило активности участников. 2. Правило «здесь и сейчас». 3. Правило ответственности. 4. Правило обратной связи. 5. Правило личных высказываний.

* Упражнение «Знакомьтесь, это Я»

 Цель: знакомство, обозначение профессиональной принадлежности, обозначение потребности каждого участника, включение в тему тренинга.

Время: 8-10 мин.

 Инструкция: начнем наш тренинг со знакомства. По кругу, по очереди, начиная с тренера, каждый участник называет свое имя, и отвечает на вопросы: 1. Как меня зовут? 2. По какой профессии обучаюсь и почему? 3. Какие достижения в профессиональной деятельности у меня на сегодня есть?

Маркер в руке у говорящего символизирует микрофон, и передается по кругу. У кого «микрофон» в руке, тот имеет право говорить.

 В конце упражнения необходимо поблагодарить участников, подчеркните важность присутствия на тренинге, мотивируйте на работу: ваша потребность услышана, давайте запишем вопросы, которые вы бы хотели рассмотреть на флип-чарте. Тренер фиксирует проблемные зоны и определяет те, которые входят в зону темы тренинга.

Дополнительный вариант: упражнение «История».

 Цель: знакомство участников тренинга, создание комфортной ат-мосферы для дальнейшей работы

 Время выполнения: 15–25 минут в зависимости от вида знакомства

 Порядок проведения: проводится в парах или индивидуально в зависимости от выбранного варианта. Все присутствующие по кругу называют свое имя и кратко рассказывают историю своего имени.

 Дополнительный вариант: упражнение «Я хочу вам представить».

 Группа объединяется в пары. В парах участвующие рассказывают о себе в течение 3–5 минут. После этого представляют своих соседей на общем круге.

 Рекомендации: выполняя упражнение, следует помнить правила позитивности и добровольности. В первый день знакомство должно быть кратким и личным. Для обеспечения равных возможностей важно не акцентировать внимание на профессиональном опыте участвующих при первом знакомстве.

* Мозговой штурм «Я на собеседовании».

Цель: активизация обучающихся на эффективное участие в тренинге.

Время выполнения: 15-20 минут.

Процедура выполнения: участники тренинга, по-очереди, называют факторы успешного собеседования. Эксперт, выбранный из числа обучающихся, их записывает на доске (флипчарте). При этом тренер следит за тем, чтобы участники не повторяли друг друга. Для поддержания внимания в тренинговой группе каждый участник повторяет те факторы, которые назвали до него. Далее эксперт просит всех участников поставить баллы от 0 до 10 каждому фактору и в конце, подсчитывая баллы по всем факторам, ранжирует их в порядке убывания.

Рекомендации для тренера: первые пять факторов, которые получили самые высокие ранги, можно отдельно записать на доске с указанием имен их авторов (желательно, чтобы они были представлены до конца тренинга) и дает задание им: разработать краткосрочный проект по предложенному вами фактору и представить его на следующем тренинге (результат выполнения проекта может быть презентация с сообщение, упражнение или ролевая игра).

* Показ видеоролика «Видеопрезентация» с обсуждением особенностей презентации и рекомендаций участникам презентаций.

Цель: знакомство с основными правилами эффективной презентации.

Время выполнения: 15 минут.

* Перерыв – 15 минут.
* Ролевая игра «Собеседование с работодателем»:

 Цель: развитие умений прохождения собеседования с работодателем.

 Время выполнения: 25 минут.

 Процедура выполнения: обучающиеся разделяются на мини-группы по 3 человека, в которых один человек – соискатель на вакансию, второй человек – работодатель, третий – наблюдатель-консультант). В течение выполнения игры участники поочередно меняются ролями. Наблюдатель-консультант контролирует и корректирует этапы прохождения собеседования.

* Упражнение-обратная связь «Мне удалось» по результатам ролевой игры «Собеседование с работодателем»:

 Процедура выполнения: участники поочередно встают и отвечают на три вопроса:

1. Где может пригодиться это умение?

2. Как им удалось этому научиться?

3. С какими трудностями столкнулись?

* Упражнение «Подводные камни собеседования»:

 Цель: познакомить с факторами, препятствующими эффективному прохождению собеседования.

 Время выполнения: 10-15 минут.

 Процедура выполнения: обучающиеся разделяются на 2 группы, в каждой из которых на ватманах, записывают факторы, препятствующих эффективному прохождению собеседования. При этом, одна группа записывает факторы, касающиеся действий работодателя, вторая – кандидата, проходящего собеседование. После этого, представитель из каждой группы представляет факторы, объясняет причины их возникновения и пути решения.

* Перерыв – 15 минут.
* Упражнение «Психология невербального общения»:

 Цель: развитие навыков эффективного невербального общения.

 Время выполнения: 10 минут.

 Процедура выполнения: обучающиеся разделяются по парам. Тренер выдает каждой из пар заранее подготовленное задание (изобразить с помощью мимики, позы, жестов, взгляда) различные состояния человека. Один человек из пары показывает, второй – угадывает состояние человека.

 Рекомендации тренеру: можно несколько состояний человека показать в конце упражнения перед группой.

* Процедура «Психологические типы работодателей»:

 Цель: знакомство с основными психологическими типами работодателей, их диагностикой и правила эффективной коммуникации с ними.

 Время проведения: 15 минут.

* Итоговая ролевая игра «Я на собеседовании»:

 Цель: закрепление умений эффективного прохождения собеседования с работодателем.

 Процедура выполнения: обучающиеся разделяются по парам и показывают перед тренинговой группой ролевое разыгрывание собеседования. После показа участники тренинга поочередно обсуждают его и дают рекомендации.

 Рекомендации тренеру: желательно перед началом показа самому тренеру с одним из участников показать ролевое разыгрывание. При этом тренер должен выступать в роли кандидата, проходящего собеседование.

Упражнения обратной связи для завершения тренинга:

* Упражнение «Изменения»

 Упражнение используется для подведения итогов тренинга, взаимный контроль участников повышает вероятность того, что полученные знания внедряться ими в реальную деятельность.

 Время: 10 минут.

 Процедура выполнения: участники тренинга получают по карточке, после чего выслушивают следующую инструкцию: «На тренинге мы получили много знаний и навыков, цель которых – облегчить нашу жизнь. К сожалению, навыки, полученные на тренинге, имеют тенденцию уходить, если не приложить дополнительных усилий к тому, чтобы больше использовать и тренировать их в реальных условиях. Для того чтобы продумать, что и как вы будете применять на практике в ближайшее время, мы и предлагаем написать на своей карточке три изменения, которые каждый предпримет для себя в ближайшую неделю после тренинга». Участники в парах обмениваются карточками и договариваются о том, что через неделю встречаются для того, чтобы узнать, как дела у другого, выполнены ли поставленные цели.

* Упражнение «Бесплатные советы»

 Цель: получение индивидуальных рекомендаций по применению полученных знаний.

 Время: 15 минут (в зависимости от размера группы).

 Процедура выполнения: участники тренинга сидят в общем кругу. Каждый участник пишет вверху свое имя, например «Иванов Михаил», после чего каждый лист передается участнику, сидящему справа. Участник, сидящий справа, в течение одной минуты пишет рекомендации, которые он мог бы дать человеку, листочек с именем которого он получил. После этого все листы по команде тренера передаются дальше направо. Следующий сосед добавляет свои рекомендации. Упражнение продолжается до тех пор, пока каждый не получит назад свой собственный лист с написанными на нем рекомендациями от каждого члена группы.

 Дополнительный вариант проведения: имя написать на обратной стороне и рекомендации заворачивать, что бы их не было видно.

* Заполнение анкет обратной связи.

Посттренинговый этап**.** После тренинга с целью дальнейшего формирования практических навыковпроводились индивидуальные и групповые консультации, общие мероприятия, разрабатывались интерактивные индивидуальные задания для выполнения обучающимися на предметном сайте. На этом этапе в обязательном порядке осуществлялась обратная связь с обучающимися в форме онлайн анкетирования, опроса для планирования и проведения последующих тренингов.

Нами разработан сборник практических тренинговых упражнений (Приложение), которые мы разделили на следующие группы:

1. Упражнения вводной части тренинга и упражнения знакомства участников тренинга.
2. Упражнения основной части образовательного тренинга.
3. Упражнения завершения образовательного тренинга и обратной связи.
4. Упражнения посттренингового сопровождения образовательного тренинга.

Отметим, что практические тренинговые упражнения можно использовать в различных частях его проведения, за исключение упражнений знакомств участников. Упражнения разрабатываются и применяются в соответствии с целями и задачами, структурой и содержанием образовательного тренинга. Кроме этого, возможно их совместное применение в тренинговой практике для повышения эффективности развития умений.

Следует уточнить, что большинство упражнений предназначены для работы в мини-группах, парах, что соответствует одной из современной образовательной технологии – игровые образовательные технологии. Также упражнения могут носить и индивидуальный характер, в частности в посттренинговый этап рекомендуются использовать индивидуальные тренинговые упражнения, что соответствует технологии индивидуальных образовательных траекторий.

Кроме этого, образовательный тренинг аккумулирует в себе элементы информационно-коммуникационных технологий, технологии модульного и блочного обучения.

Поэтому методологически образовательный тренинг можно считать, на наш взгляд, универсальной комплексной образовательной технологией, включающей в себя другие современные образовательные технологии.

Как показал анализ практики, благодаря активному комплексному использованию тренинговых технологий эффективность мероприятий по содействию трудоустройству выпускников становится высокой. В частности, количественные показатели трудоустройства и занятости выпускников увеличиваются на 25-30% и приближаются к полному абсолютному показателю. Из качественных изменений у выпускников следует отметить такие, как формирование внутренней мотиваций активного поиска работы, активизация профессионального развития, развитие умений целеполагания, самоанализа и обратной связи, развития критического мышления. Количественные и качественные изменения наблюдаются не только в процессе диагностики обучающихся, выпускников, но и в процессе обратной связи с предприятиями (работодателями), принявшим на работу, в том числе и производственную практику, выпускников.

**Для реализации тренинговых технологий в образовательной среде профессиональных образовательных организаций необходима хорошая теоретическая и методическая подготовка преподавателей, мастеров производственного обучения. С этой целью нами разработана и апробирована система регионального тренингового обучения «Тренинг для тренеров», которая будет реализована в форме вебинаров в 2015 году. В этом инновационном образовательном проекте выразили желание принять участие преподаватели, мастера производственного обучения, социальные педагоги профессиональных образовательных организаций Хабаровского и Приморского краев, Амурской области, республики Саха (Якутия).**

Таким образом, тренинговые технологии содействия трудоустройству выпускников профессиональных образовательных организаций являются наиболее эффективными, по-сравнению с другими образовательными технологиями. При этом мы рекомендуем для повышения результативности мероприятий по содействию занятости выпускников дополнительно применять и другие современные образовательные технологии (ИКТ, дистанционное и интерактивное обучение, проектные технологии и др.).