

УДК 37.041-316.77

МАМБЕТАЛИНА Алия Сактагановна
ЕНУ им. Л. Гумилева
г. Астана, Казахстан

АМАНГОСОВ Асанали Алибекович
университет Туран
г. Астана, Казахстан

ЖОЛДАСБЕКОВА Азиза Жолдасбековна
г. Астана, Казахстан

Aliya Saktaganovna MAMBETALINA
ENU. L. Gumilyov
Astana, Kazakhstan
Asanali Alibekovich AMANGOSOV

Turan University
Astana, Kazakhstan

Aziza Zholdasbekovna ZHOLDASBEKOVA
Astana, Kazakhstan

**ТРЕНИНГ НАВЫКОВ КОММУНИКАЦИИ МО-
ЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ КАК УСЛОВИЕ
АДАПТАЦИИ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯ-
ТЕЛЬНОСТИ**

**TEACHING COMMUNICATION SKILLS OF YOUNG
PROFESSIONALS AS A CONDITION FOR ADAPTA-
TION TO PROFESSIONAL ACTIVITIES**

В данной статье рассматривается тренинг навыков коммуникации молодых специалистов как условие адаптации к профессиональной деятельности. Происходящие сегодня в социально-экономической сфере перемены создают преимущества для участия в производстве социальных организаций, располагающих хорошо адаптированными кадрами, в силу того, что оценка эффективности их деятельности осуществляется не только по технико-экономическим критериям, но и социальным и социально-психологическим. Сегодня в условиях конкурентной борьбы на рынке труда необходимость исследования психологических особенностей адаптации выпускников высшего учебного заведения в трудовом коллективе приобретает все большую значимость. Отражено изучение психологического сопровождения выпускников национального университета с целью профессиональной адаптации. Программа включила в себя материал по формированию развитых коммуникативных действий в виде тренинга и самостоятельной регуляции действий молодых специалистов. Рассмотрим тренинг навыков коммуникации молодых специалистов как условие адаптации к профессиональной деятельности. Программа тренинга «Коммуникации молодых специалистов» рассчитана на построение взаимоотношений с окружающим миром и позволит наладить свое общение в процессе трудовой деятельности. Многие современные психологические практики нацеливают нас на то, что в жизни нет места спорам. Важно научиться выбирать правильную позицию для всех общающихся. Предлагается поучиться убеждать всех, с кем предстоит общаться или начинать работать, а также научиться искусству убеждения, суметь привлечь внимание другого. Сделан главный вывод, что все в жизни зависит от наших коммуникаций, и что люди сами устанавливают правила и выбирают самое выгодное для себя общение. Также в статье показаны важные составляющие коммуникационного процесса.

This article considers the training of communication skills of young professionals as a condition for adaptation to professional activities. The changes taking place today in the socio-economic sphere create advantages for participation in the production of social organizations with well-adapted personnel, due to the fact that their effectiveness is evaluated not only by technical and economic criteria, but also by social and socio-psychological ones. Today, in a competitive environment in the labor market, the need to study the psychological characteristics of the adaptation of graduates of higher education in the workforce is becoming increasingly important. Reflected the study of psychological support for graduates of the national university with a view to professional adaptation. The program included material on the formation of advanced communication activities in the form of training and self-regulation of the actions of young professionals. Consider the training of communication skills of young professionals as a condition for adaptation to professional activities. The training program «Communications of young professionals» is designed to build relationships with the outside world and will allow you to adjust your communication in the process of work. Many modern psychological practices target us to the fact that there is no place for disputes in life. It is important to learn how to choose the right position for all communicators. It is proposed to learn to convince everyone with whom to communicate or start working, and also learn the art of persuasion, to be able to attract the attention of another. The main conclusion was made that everything in life depends on our communications, and that people themselves set the rules and choose the most profitable communication for themselves. The article also shows the important components of the communication process.

Ключевые слова: тренинг, общение, молодой специалист, адаптация

Keywords: training, communication, young specialist, adaptation

Для цитирования: Мамбеталина А.С., Амангосов А.А., Жолдасбекова А.Ж. Тренинг навыков

For citation: Mambetalina A.S., Amangosov A.A., Zholdasbekova A. Zh. Teaching communication skills

коммуникации молодых специалистов как условие адаптации к профессиональной деятельности. Педагогика вчера, сегодня, завтра. 2018. Том. 1. № 1. с.63-73.

of young professionals as a condition for adaptation to professional activities. Pedagogy yesterday, today, tomorrow. 2018. Vol. 1. no. 1. Pp. 63-73. (in Russ)

Современный Казахстан предъявляет новые требования к молодым специалистам, которые выпускаются в высших учебных заведениях. По словам Т. Балыкбаева, «в Трудовой кодекс РК предусмотрено внесение (изменений и дополнений) ... что трудовой договор может быть заключен на определенный срок – не менее двух лет с молодым специалистом, впервые поступившим на работу. Это вызвано тем, что молодой специалист не имеет стажа работы и профессионального опыта, предполагается, что он обязан будет обучаться навыкам работы на рабочем месте, используя свои знания и наставничество со стороны опытных специалистов» [1].

На сегодняшний день в Независимом Казахстане государством ведется активная молодежная политика. Представлено огромное количество программ по поддержке молодых специалистов, выпускников высшего учебного заведения. Например, программа «С дипломом – в село», направленная на повышение уровня жизни в сельской местности и привлечение в село дипломированных специалистов, открывает новые возможности для молодых. Длительный срок ипотеки (15 лет) и низкая процентная ставка (0,01%) сделали эту программу популярной и востребованной среди молодежи [2].

Происходящие сегодня в социально-экономической сфере перемены создают преимущества для участия в производстве социальных организаций, располагающих хорошо адаптированными кадрами, в силу того, что оценка эффективности их деятельности осуществляется не только по технико-экономическим критериям, но и социальным и социально-психологическим. Руководители организаций, находящихся в условиях сильнейшей конкуренции на рынке труда, пришли к пониманию того факта, что личность молодого специалиста способствует повышению конкурентных преимуществ компании. По мнению экономистов Л. Фаткина и К. Морозовой, сегодня уже конкурируют не компании, а команды [4: с. 16]. Вследствие чего, появилась востребованность в специалистах, хорошо адаптированных и способных к командным взаимодействиям. Это определило новые требования к системе высшего профессионального образования, которое призвано ориентироваться на запросы общества в получении высококлассных специалистов, способных к результативной совместной деятельности в трудовом коллективе.

Сегодня, в условиях конкурентной борьбы на рынке труда, необходимость исследования психологических особенностей адаптации выпускников высшего учебного заведения в трудовом коллективе приобретает все большую значимость. Актуальность исследования, несомненна, в виду высоких требований предъявляемых к человеку труда, в связи с тем, что все более востребованы профессионалы и специалисты, знающие свое дело. Адаптации выпускников национального университета педагогического профиля посвящены работы С.Г. Вершловского, В.П. Седова, А.Н. Ходакова, Р.Х. Шакурова и др., адаптации выпускников средних учебных заведений – работа М.В. Адамова, адаптация выпускников аграрных национального университета рассмотрена в трудах Д.Ю. Селиванова [3; с. 242]. Однако профессиональная адаптация выпускников национального высшего учебного заведения до сих пор остается малоизученной в отечественной психологии.

Актуальность исследования обусловлена тем, что многие организации в Казахстане готовят программы адаптации для будущих работников начиная с первого дня, но она не всегда действенна, а востребованность молодыми специалистами программы адаптации к трудовым условиям, требует целенаправленного исследования процесса адаптации и создания специальных программ психологической адаптации.

Целью нашего исследования явилось изучение психологического сопровождения выпускников национального университета, с целью профессиональной адаптации.

Объектом исследования стали выпускники вуза.

Предмет исследования – профессиональная адаптация выпускников высшего учебного заведения.

Гипотеза исследования заключается в том, что специально разработанная программа формирования адаптации способствует успешной профессиональной адаптации выпускника высшего учебного заведения, которая определяется особенностями самостоятельной регуляции действий и развитой коммуникационной деятельностью.

Для достижения поставленной цели и проверки выдвинутой гипотезы необходимо было решить следующие **задачи**:

1. Проанализировать современное состояние и основные направления изучения профессиональной адаптации выпускников высшего учебного заведения.
2. Определить основные параметры и механизмы участвующих в процессе адаптации выпускников высшего учебного заведения.
3. Уточнить содержание понятий «адаптация», «профессиональная социализация», «профессиональная адаптация».
4. Выявить особенности профессиональной адаптации выпускников национального университета в современных условиях.
5. Провести эмпирическое исследование особенностей социально-психологической адаптации и связанных с этим черт личности выпускника.
6. Разработать и провести анкетирование выпускников по профессиональной адаптации выпускников высшего учебного заведения как молодого специалиста с целью выявления потребности в специальной психологической подготовке по адаптации молодых специалистов.
7. Изучить особенности и взаимосвязи профессиональной адаптации, коммуникационную деятельность, самостоятельную регуляцию действий у выпускников высшего учебного заведения.
8. Разработать и апробировать программу психолого-педагогического сопровождения выпускников высшего учебного заведения в период адаптации к трудовой деятельности.

Для решения поставленных задач и проверки исходных предположений в исследовании использовался комплекс **методов и методик**: метод наблюдения, анкетный опрос, беседа, тестирование, формирующий эксперимент.

Использованы: тест «Диагностика социально-психологической адаптации» К. Роджерса и Р. Даймонда; многошкальная опросная методика В.И. Моросановой «Стиль саморегуляции поведения»; тест КОСКОМ «Измерение коммуникативной и социальной компетентности» В.Н. Куницыной. Обработка данных исследования проводилась с помощью пакета «SPSS».

С целью профессиональной адаптации выпускников Евразийского национального университета им. Л. Гумилева нами была разработана программа профессиональной адаптации. Программа включила в себя материал по формированию развитых коммуникативных действий в виде тренинга и самостоятельной регуляции действий молодых специалистов.

Рассмотрим **тренинг** навыков коммуникации молодых специалистов как условие адаптации к профессиональной деятельности.

Общение как многоплановый процесс между людьми, всегда было значимым в жизни человека и его личностном развитии. В отечественной психологии впервые был введен термин «общение». Данная категория возникла в результате кризиса в психологии и философии, который не смог объяснить, почему личности имеют одинаковый опыт об-

щения, но поступают по-разному. Любому человеку не может жить среди себе подобных без общения, быть развитым или тем более делать что-то творческое. Только при передаче опыта и визуальном восприятии нового у личности может возникнуть инсайт.

Всякое общение между личностями включает следующее содержание общения: передача информации, познание людьми друг друга, взаимодействие. Как выделяют социальные психологи, общение имеет три стороны: коммуникативный аспект общения рассматривается передача информации; взаимодействие как интерактивный аспект общения; понимание и познание людьми друг друга. Зная эти три стороны, личность сумеет общаться, грамотно и четко излагать свои мысли, что бы ее смогли понять и чтобы была налажена хорошая обратная связь.

Цель тренинга: развитие коммуникативных навыков молодых специалистов.

Задачи:

1. Выработка необходимых в трудовой деятельности навыков убеждать и переубеждать.
2. Научиться находить аргументы и убеждать партнеров по бизнесу в пользу своей позиции.
3. Научиться находить общий язык с коллегами по работе.
4. Научиться правильно выбирать интонацию в голосе в процессе общения.
5. Распознавать язык жестов и использовать это в профессиональной адаптации, подстраиваться под людей.
6. Научиться лучшим способам общения в трудовом коллективе.

Требование к участникам:

Тренинг рассчитан на выпускников национального университета, молодых специалистов.

Количество 12 – 20 человек.

Уровень подготовки участников – не важен, главное удобная одежда и раскованность в поведении.

Программа тренинга. Добрый день, дорогие участники тренинга! Меня зовут ... Сегодня мы с вами проведем отличный тренинг, который, конечно же, будет посвящен общению. Общение это то, что всегда с нами, с самого рождения, вспомните, как мы с вами рождаемся в окружении прекрасных врачей, акушеров. Как потом нас дружно выписывают из роддома, как дома за нами ухаживают родные. Потом мы с вами идем в садик, и там нас встречают добрые воспитатели и первые друзья. И так вплоть до сегодняшнего дня, мы все время в общении. В условиях полного одиночества у человека на шестой день начинаются слуховые и зрительные галлюцинации. Он общается с этими несуществующими образами. Общение – это и невербальный обмен с помощью языка или жестов. Общение это коммуникативный процесс, как интеракция или взаимодействие людей или социальных групп. В процессе общения между участниками происходит обмен всякого рода мнениями, мыслями. Для начала предлагаю познакомиться всем друг с другом и для этого мы представимся друг другу.

Задание «Я и мое имя» (15 минут).

Итак, начнем, каждый по кругу по очереди называет свое имя. После прошу вас нам рассказать что-нибудь о своем имени.

Например, участник может попытаться ответить на следующие вопросы:

Знаете ли вы, кто вам его выбирал?

Знаете ли вы, что значит ваше имя?

Может быть, в вашей семье кто-нибудь еще носил это имя?

Обратная связь (5 минут).

Как вы думаете, легко ли было рассказывать о своем имени участникам?

А как вы думаете почему?

Да, наша жизнь это постоянное движение, постоянный процесс воздействия и взаимодействия. Еще никому до сегодняшнего дня не удалось создать машину времени. Но при этом все находится в движении: друзья, отдых, работа, родные, мы все время находимся в своеобразном круговороте природы и мира всего. И самое интересное, что все движение вокруг нас зависит от нас самих, как бы мы этого не хотели. И самое главное только мы можем построить себе хороший мир и радужное окружение, или же наоборот. От нас с вами зависит, как мы вступим во взаимоотношение с окружающим миром. Как мы наладим свое общение легко или же, наоборот, все усложним. Поэтому мы сами можем наладить хорошее общение, чтобы нас могли понять все и враги и друзья, все внутри нас.

Многие современные психологические практики нацеливают нас на то, что в жизни нет места спорам. Это самое хлопотное и бесполезное занятие, так как в нем никогда спорящие стороны не признают своего поражения и вообще не примут точку зрения другого. Для этого они спорят. Но при этом, даже если вы где-то и будете правы, но по законам бизнеса вы можете потерять что, то большее, чем то, ради чего вообще был затеян сыр – бор.

Поэтому, чем спорить, я предлагаю вам научиться так аргументировать, чтоб вторая сторона просто была от вас «без ума». Научитесь выбирать правильную позицию для всех общающихся.

Поэтому я вам предлагаю поучиться убеждать всех, с кем вы планируете общаться или начинать работать совместно.

Задание «Айсулу и 7 специалистов» (15 минут).

Давайте выберем девушку – прекрасную как луноликая царица Айсулу. Девушки, может, кто-то желает у нас? А все мы с вами создадим команды по 3 – 5 участников. Чтобы научиться искусству убеждения, разыграть момент, где специалисты хотели, чтоб прекрасная девушка стала коллегой по работе именно в их отделе. Сегодня, мы с вами, дорогие специалисты, как участники самого нужного в жизни тренинга, уговорим нашу красавицу Айсулу отказаться от богатого папика, который имеет 600 Мерседес и виллу в Испании и попросим остаться вместе с нами в нашем коллективе. Наши команды должны будут подготовить самые, самые исключительные предложения, чтобы прекрасная Айсулу осталась только с ними и поняла, что лучше будет тот конец сказки, который вы ей предложите. Мои дорогие у вас всего 5 минут. Сразу по окончании времени выходит один специалист от каждой группы и начинает убеждать, обращаясь к Айсулу.

Обратная связь (5 минут).

В конце нашего тренинга, наша прекрасная Айсулу скажет нам, с кем ей захотелось работать и раскроет нам все свои аргументы, поддчеркнув положительные и отрицательные моменты ваших доводов.

А теперь поделимся вашими впечатлениями от нашего тренинга. Какие эмоции вы испытывали?

Следующее упражнение «Ужин с директором»

«Ужин с директором» (20 минут).

Необходимый материал. Карандаши, бумага.

Сегодня, у нас с вами появилась шикарная возможность поужинать с директором. Предлагаю всем поделиться по двое и как вы уже поняли, кто-то директор, а кто-то вы сами, решайте быстро и сами. У вас всего две минуты на принятие решения.

Итак, вы пообщались и теперь наши пары объединяться в четверки, которым, также, необходимо выбрать одного директора. И у вас всего две минуты.

А теперь наши четверки становятся восьмерками, и снова мы решаем кто же теперь директор?

И снова создаем нашу с вами команду и решаем с кем же, в конце концов, идем ужинать, кто наш директор?

Обратная связь: (10 минут).

1. Как же уважаемые участники тренинга мы с вами выбрали именно этого директора?

2. Почему вы уступали и трудно ли вам было?

Все мы знаем известную поговорку «Встал не с той ноги», а как часто в жизни у нас бывают такие перепады? И все это зависит от нашего с вами настроения. Сейчас мы с вами начнем двигаться, и узнаем, как же нам улучшить наше настроение.

Задание «Я счастлив» (10 минут).

Давайте в наш круг мы с вами добавим один стул. У кого оказался стул свободный справа с него и начнем нашу практику. Вы пересаживаетесь на свободный стул и говорите: «Я счастлив». Затем тот, кто оказался рядом с пустым стулом, пересаживается и произносит: «И я тоже», потом следующий участник произносит: «А я учусь у... (называете имя любого участника)». А тот, кто услышал свое имя, бежит на пустой стул и говорит нам, как нам поднять свое настроение, потом все аналогии повторяется сначала. Все продолжится, пока не поиграют все участники по одному разу.

Обратная связь: (5 минут).

А теперь, участники давайте решим, чей понравился вам способ поднятия настроения и чем?

Наше дальнейшее упражнение называется «Добряк»

Задание «Добряк» (20 минут).

Предлагаю всем нам выбрать в группе одну «жертву», а мы все станем «хищниками» или «хищницами».

Все получают бумажки со своими именами и только один будет называться Добряк, а все мы с вами – называться будем любыми именами, конечно хищников. Добряком у нас может быть кто угодно, как девочка, так и мальчик.

Мы должны убедить нашу жертву, что мы с вами такие дружелюбные и хорошие. Самое интересное, мы помним, что Добряк у нас один, а все мы с вами очень опасные для нашей жертвы существа и сейчас ее задача вычислить того самого Добряка и постараться не попасться нам с вами, или же мы с вами съедим ее. Итак, мы добрые....

Всем хищникам дается 5 минут, после они выступают и говорят жертве, почему они добрые и хорошие. Наша жертва внимательно слушает и дает нам знать, кому она понравилась, а кому нет.

Обратная связь: (5 минут).

Вопросы для обсуждения.

Как вы думаете, что послужило поводом для доверия, а почему мы не доверяем?

Что же нам необходимо сделать, чтоб нам доверяли?

Все вы знаете, что в разговоре больше информации мы с вами услышим не из произнесенного слова, а из того, как она произнесена.

Задание «Говорим коротко, но ясно» (20 минут).

Дорогие участники, вот вам всем карточки, на которых написана эмоция, вы знаете, что основных всего шесть, но при этом всем вам необходимо произнести «привет» с ин-

тонацией той эмоции, которая написана на карточке. А мы с вами давайте угадаем, какая это эмоция?

Сейчас я перемешаю все карточки и еще раз вам их раздам.

Все вы получили карточку, и я вам раздаю текст детского стишка.

Список эмоций:

Удивление

Сожаление

Желание помочь

Разочарование

Подозрительность

Грусть

Энтузиазм

Веселье

Холодное равнодушие

Уверенность

Спокойствие

Заинтересованность

Радость

Усталость

Волнение

Гнев

Страдание

Черствость

Обратная связь: (5 минут).

Какие эмоции вы угадали легко и почему?

Бывает ли такое, что вам звонит знакомый или родственник, и вы уже с первой минуты понимаете с каким настроением сейчас на обратном конце трубки находится человек.

Мы с вами уже знаем, что можно общаться как словами, так и жестами, то есть невербально.

Язык жестов и все, что нам заменяет слышимую речь – это невербальное общение.

Задание «Внимание, внимание, внимание!!!» (10 минут).

Сейчас, я предлагаю всем вам привлечь внимание другого с помощью жестов мимики, но при этом молча и не физически прикасаясь к участнику. А самое интересное, что необходимо привлечь внимание одновременно, все вместе мы привлекаем внимание.

Обратная связь: (5 минут).

А теперь поделимся, кто и как смог привлечь внимание?

Задание «Попроси вкусняшку» (10 минут).

Кто у нас будет ведущим, давайте выберем. Поэтому мы для начала выясним, кто самый справедливый у нас?

А теперь вы становитесь водящим и садитесь в центре. Вот вам шоколадка «Баунти». А теперь все, кто хочет райского наслаждения, по очереди попросит шоколадку у ведущего, чтобы он захотел отдать ее именно вам. Наш самый справедливый участник после каждого круга говорит, кому он не отдал бы шоколадку, выбирает двоих, и они выбы-

вают. И так пока не останется чемпион. У всех у вас на уговоры всего 30 секунд. Чемпиону достанется рай!

Обратная связь: (5 минут).

И кто же у нас получил шоколадку и оказался в раю? Почему?

По окончании обратной связи необходим 30-минутный перерыв, чтоб люди могли отвлечься и заняться своими личными вопросами. Встретимся через 30 минут.

Тренинг предлагаю возобновить.

Сегодня мы с вами сделали главный вывод, что все в жизни зависит от наших с вами коммуникаций. И мы с вами устанавливаем правила и выбираем самое выгодное для нас с вами общение.

Самое главное, помнить наши главные три заповеди:

- с кем общаетесь, доверяйте тому;
- с кем общаетесь, уважайте того;
- общаясь с человеком, делайте это наилучшим образом.

Для того, чтобы наладить хорошие контакты с человеком, необходимо с ним наладить хорошие, доброжелательные взаимоотношения и во время всего разговора смотреть желательно в глаза человеку, так если меньше трети времени разговора он не смотрит в глаза, значит лжет.

Задание «3 закона коммуникации» (15 минут).

Сейчас, предлагаю всем поделиться на две команды. Команда «свои» и «чужие». У нас должно получиться одинаковое количество участников. «Свои» должны выйти из комнаты. Уважаемые «чужие», а вы внимательно слушайте задание. К вам прилетели «свои». Основная задача «своих» узнать, как вы общаетесь у себя, какие у вас правила.

А они у вас такие:

В вашей команде только девушки могут отвечать и только парням другой команды. А самое главное это всегда только да.

И наоборот, парни команды «чужой» всегда отвечают «нет» команде девушек из «своих».

Самое интересное, контакт между однополыми запрещен вообще и вы должны это невербально, но очень четко им показать.

Уважаемые «свои» я вас приглашаю к нам на огонек.

Инструкция для Своих: «сегодня вы посетите территорию «чужих» на которой действует *три* закона общения. Как хотите, вы можете, вступать в коммуникации с Чужими. Главное для вас – выяснить по каким трем законам общаются Чужие. Вам дается для этого пятнадцать минут, но вы можете остановить тренинг, если решите раньше нам рассказать об этих законах».

Обратная связь: (10 минут).

Кто скажет, что здесь было?

Поделитесь вашими впечатлениями?

Вопросы к «своим»:

Что помогло вашей команде отгадать законы «чужих»?

Если я еще раз повторю вам задание, как бы вы по другому решили наладить контакт?

А теперь попрошу всех дать свои ответы на увиденное?

А теперь немного расслабимся.

«Обнималки – салки» (10 минут).

Давайте немного поиграем и повыбираем друг друга. Тот, кто будет ведущим, должен себе как в салках выбрать партнера, поэтому вы делитесь на пары и держитесь друг за друга, если это тройки, то можно осалить третьего, присоединившегося.

Начинаем, по команде, раз, два, три.

А теперь мы попробуем выяснить, какие есть минусы в коммуникации и как их превратить в плюсы.

Задание «Мои минусы в общении» (15 минут).

Сейчас, я предлагаю всем взять ручки и бумагу, которая здесь на столе и прошу вас написать на ней, какие у вас есть минусы в установлении контактов с другими людьми. Ваши ответы должны быть анонимными. Ничего больше не пишем. А теперь собираем все ваши листочки, скручиваем и ложем в наш чудо-ящик. Каждый из вас берет любую записку, внимательно читает ее и предлагает нам решение, из сложившейся ситуации. Ваше предложение мы внимательно выслушаем всей командой, а потом решим, что же сложного в этой задаче, правильное ли решение вы предложили, а может кто-то предложит свою альтернативу.

Обратная связь: (5 минут).

Поделитесь, пожалуйста, вашими чувствами?

Все мы знаем, что общение посредством языка, а именно речь, играет важную роль в жизни каждого из нас. Поэтому, когда мы говорим, нам необходимо, обращать внимание на все детали, это тон говорения, интонация, позы и весь процесс от начала до конца. Еще в древности считалось, что ведение разговоров – это целое искусство. Поразителен тот факт, что многие люди, не умея публично выступать, делать доклады и красиво говорить и в жизни, особо не задаются вопросами, а хорошо ли я общаюсь с окружающими, как они воспринимают мою речь и вообще, достойно ли я общаюсь? Как говорил известный отечественный психолог, человеческая мысль никогда не равняется сказанному слову, и часто мы с вами говорим, не то, что думаем, или то, что хотели.

Одним из важных составляющих коммуникационного процесса является умение слушать. В Японии существуют специальные курсы слушания, на которых участники могут в течение 4 – 6 часов слушать и молчать. Поэтому, все мы знаем, что если нас очень внимательно слушают, показывают это всем своим видом, то мы всегда готовы идти на контакт. А если же нами пренебрегают, к нам равнодушны, то мы сразу одеваем твердый панцирь и уже сложно будет наладить коммуникацию.

Задание «научиться слушать и слышать» (25 минут).

Все дружно садимся в круг.

Инструкция: Дорогие участники, кто из нас не мечтал или не любил море! Поэтому я предлагаю вам совершить увлекательную прогулку на берегу моря. Садимся все удобнее и закрываем глаза. А теперь начинаем следить за нашим дыханием, почувствуйте его: воздух проходит через нос, горло, попадает в грудь, наполняет наши легкие. С каждым нашим вдохом, мы чувствуем, как теплая волна распространяет приятную энергию по нашему телу и от нас отходят все проблемы, заботы, обиды и печали. Нам хорошо. А теперь поработайте с телом, послушайте его – от ступней до макушки. Вы сидите удобно в кресле, слышите отдаленные звуки, ощущаете дуновение ветерка по вашему лицу, по бровям, носу, ветерок побежал по губам, спустился к подбородку. Вы можете поменять позу, когда захотите и как захотите. Главное вам должно быть всегда удобно. И вот вы оказались на берегу моря. Вы очень медленно, словно плывете по песку на побережье. Почувствуйте всю обстановку вокруг себя: что окружает вас цвета, запахи, звуки... Обратите внимание на море, на небо. Следите за вашим состоянием внимания, какие чувства, эмоции у вас возникают, как они у вас изменились, пока вы совершали прогулку, произо-

шли ли изменения. Пожалуйста, никуда не спешите, вы можете спокойно продолжить свой путь. А может, вы захотите зайти в воду и искупаться или посидеть на берегу. Сделайте все, чего вам хочется...

И теперь настала пора вернуться в эту комнату, в наш с вами круг. В удобном для вас темпе сделайте это: можете сразу открыть глаза или еще с закрытыми посидеть.

А теперь предлагаю всем поделиться на микро группы по 3 – 4 человек и в наших группах и поделиться теми впечатлениями, которые мы получили с вами от нашей прогулки. Пожалуйста, постарайтесь поделиться, таким образом, чтоб в группах оказались те, кто еще друг с другом сегодня не работал на тренинге.

А теперь переходим к самому важному, начинаем рассказывать о тех впечатлениях, которые вы испытали, теми изменениями, которые вы почувствовали, рассказываем подробно и внимательно, пока один делится другие очень внимательно слушают рассказчика. И те, кто слушают, должны уловить тот момент, когда вам уже не интересно слушать и когда вы не слышали продолжение рассказа. Каждому на рассказ выделяем по пять минут.

После завершения этой работы предлагается вернуться в круг и поделиться впечатлениями – на этот раз о работе в малых группах.

Обратная связь: (5 минут).

Итак, ответьте на вопрос, в какой момент вы перестали слушать рассказчика?

Уважаемые участники тренинга, хочу вам сказать, что мы хорошо поработали и наш тренинг пошел к концу.

Задание «взаимное рукопожатие» (1 минута).

«Сегодня все мы с вами очень хорошо поработали и я вам предлагаю, поблагодарить друг друга, но вам это необходимо сделать в течение моего счета, я начинаю считать до пяти, а вы в это время друг друга успеваете поблагодарить, итак, раз.... два...три...четыре.....пять.

Обратная связь в конце тренинга: (15 минут).

«Ну, что же, подведем итоги нашего сегодняшнего дня...», «Давайте ещё раз определим, что мы обсуждали...»

«Поделитесь впечатлениями, что уносите с собой?»

«До свидания и я с вами прощаюсь!!!»

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЕ ССЫЛКИ

1. Казахстан <http://newskaz.ru/politics/20140224/6176848.html#ixzz3xhetUrRG>
http://profinance.kz/news/novosti_dlya_koshelka/v_rk_bolee_17_tys_molodyh_specia
2. Селиванов Д.Ю. Особенности профессиональной адаптации выпускников аграрного национального университета. Научный потенциал: работы молодых ученых №4. М., 2008, С. 241 – 245. http://www.zpu-journal.ru/zpu/2008_4/Selivanov.pdf
3. Фаткин Л. Командообразование в организации как фактор эффективности совместной деятельности / Л. Фаткин, К. Морозова // Проблемы теории и практики управления. 2001. №1. С.15 – 19. http://vasilievaa.narod.ru/20_1_01.htm

REFERENCES

1. Kazakhstan Available at:
<http://newskaz.ru/politics/20140224/6176848.html#ixzz3xhetUrRG>
http://profinance.kz/news/novosti_dlya_koshelka/v_rk_bolee_17_tys_molodyh_specia

2. Selivanov D.Yu. Osobennosti professional'noj adaptacii vypusnikov agrarnogo nacional'nogo universiteta. [Features of Professional Adaptation of Graduating Students of Agricultural Institutes of Higher Education]. Scientific potential: works of young scientists №4. M., 2008, Pp. 241 – 245. Available at: http://www.zpu-journal.ru/zpu/2008_4/Selivanov.pdf
3. Fatkin L. Komandoobrazovanie v organizacii kak faktor ehffektivnosti sovmestnoj deyatel'nosti / L. Fatkin, K. Morozova [Building in the organization as a factor of efficiency of joint activity / L. Fatkin, K. Morozova]. Problems of theory and practice of management. 2001. No. 1. P. 15 – 19. Available at: http://vasilievaa.narod.ru/20_1_01.htm

Информация об авторах:

Мамбеталина Алия Сактагановна, кандидат психологических наук, доцент ЕНУ им. Л. Гумилева, г. Астана, Казахстан

Амангосов Асанали Алибекович,, магистрант университета Туран, г. Астана, Казахстан

Жолдасбекова Азиза Жолдасбековна, магистр психологии, г. Астана, Казахстан

Получена: 11.09.2018

Information about the authors:

Mambetalina Aliya Saktaganovna, Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor of ENU. L. Gumilyov, Astana, Kazakhstan

Amangosov Asanali Alibekovich, Master Student of Turan University, Astana, Kazakhstan

Zholdasbekova Aziza Zholdasbekovna, Master of Psychology, Astana, Kazakhstan

Received: 11.09.2018