Задание подготовлено в рамках проекта АНО «Лаборатория модернизации образовательных ресурсов» «Кадровый и учебно-методический ресурс формирования общих компетенций обучающихся по программам СПО», который реализуется с использованием гранта Президента Российской Федерации на развитие гражданского общества, предоставленного Фондом президентских грантов.

**Разработчики**

Гисматуллина Лилия Наилевна, ГБПОУ «Поволжский государственный колледж»

Перелыгина Екатерина Александровна, АНО «Лаборатория модернизации образовательных ресурсов»

УД Общие компетенции профессионала

Раздел II

Тема: Эффективное общение: работа в команде

**Комментарии**

КОЗ позволяет начать разговор о важных качествах профессионала, о том, как работник включается в трудовой коллектив. Перед выполнением КОЗ преподаватель сообщает, что практика выявления мнения трудового коллектива о потенциальном сотруднике существует в некоторых предприятиях и направлена на то, чтобы на рабочем месте было комфортно. В реальности трудовой коллектив никогда не работает с документами - кандидата на вакантную позицию приглашают на рабочее место, где он может познакомиться с реальными условиями труда и пообщаться с членами трудового коллектива. Иногда таким кандидатам предоставляют возможности пробного рабочего дня. По истечении такого пробного периода членов трудового коллектива опрашивают, чтобы выяснить, кто из кандидатов может быстро адаптироваться в коллективе и принести пользу коллективу в работе. Решение о приеме на работу принимается руководством с учетом мнения трудового коллектива.

В данном КОЗ информация о кандидатах представлена в письменной форме. Все участники обсуждения должны иметь информацию в распечатанном виде.

После выполнения задания обсуждается как содержание операций (процедура, содержание, результативность), так и критерии отбора кандидатов.

Вы - довольно опытные работники механического цеха. Недавно из цеха уволился ценный сотрудник, руководство подбирает нового работника. Поскольку руководству важно, чтобы новый сотрудник быстро включился в трудовой коллектив, были принято решение запросить у трудового коллектива мнение о том, какой из кандидатов подойдет лучше всего.

**Прочитайте характеристики кандидатов, предоставленные кадровой службой. Обсудите в группе и примите обоснованное решение о том, какой из кандидатов кажется вашему трудовому коллективу самым приемлемым. Будьте готовы сообщить и обосновать ваше решение.**

**Характеристика кандидата №1**

Опыта работы не имеет, закончил колледж по профессии «Оператор станков с ПУ». Хороший коммуникатор, умеет строить отношения с людьми, часто выступает арбитром во всякого рода конфликтах. Дисциплинирован. При выполнении важной работы не считается со своими личными интересами. Правильно воспринимает критику в свой адрес. Пользуется уважением среди друзей. Не совсем хорошо профессионально подготовлен. Общественную работу ставит выше своих непосредственных обязанностей.

Очень отзывчивый человек. Профессионально не компетентен, производственно-технологические проблемы не знает. Хороший товарищ, хотя временами бывает излишне эмоционален.

**Характеристика кандидата №2**

Очень опытный и знающий работник, имеет 15 лет профессионального стажа. Все распоряжения выполняет тщательно и беспрекословно. Ради работы не считается ни со своим личным временем, ни со временем коллег. Все свои решения обязательно согласовывает с вышестоящими руководителями. Критику в свой адрес воспринимает правильно. Незаменимый работник. В его отсутствие производственный план выполняется плохо.

Очень много работает сам и требует того же от других. С коллегами по работе не срабатывается, ибо ничего без своего согласия делать не позволяет.

Во всем любит огладываться на вышестоящих руководителей. Не терпит ничего нового в работе. Держится за свое место. Очень суровый человек, друзей, подруг практически нет. Всегда выполняет свои обещания. Практически во всех случаях может добиться нужного ему решения.

**Характеристика кандидата №3**

Знающий свое дело хороший специалист, имеет высшее образование. Всегда имеет собственное мнение, но не отстаивает его, если не прав. Общественные поручения выполняет охотно и оперативно. Эмоционален, но умеет сдерживать свои чувства при любой ситуации. Всегда поддерживает хорошие отношения с нужными людьми.

Работу свою знает отлично. Любит все делать самостоятельно, других привлекает лишь в том случае, если объем работы для него слишком велик. Очень несдержан, но когда ему это необходимо, спокойно воспринимает любые замечания в свой адрес. Часто ведет себя противоречиво, злопамятен и часто любит подчеркивать наличие у него влиятельных знакомых.

**Характеристика кандидата №4**

Обладает очень высокой профессиональной подготовкой, имеет 6 разряд, осталось 2 года до выхода на пенсию. Много работает над изучением и внедрением передового опыта. Возникающие в процессе работы вопросы решает быстро и оперативно. Решения любит принимать самостоятельно, часто игнорируя при этом мнение вышестоящих руководителей. Работоспособен, однако не любит оставаться на работе после окончания рабочего дня. Эмоционально сдержанный человек, не любит вступать в публичные споры. Общественные работы выполняет неохотно.

Хороший специалист, выполняет большую работу, самостоятельно принимает решения. С руководством и коллегами вежлив. Не любит решать вопросы, которые не носят производственный характер. Не допускает нарушений в работе.

Жизнью коллектива не интересуется. Не имеет близких друзей, сдержан и замкнут.

Инструмент проверки

| балл | Критерии | Обучающиеся |
| --- | --- | --- |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| допуск | Содержательно участвует в работе |  |  |  |  |  |
| Выполняет прямые поручения |  |  |  |  |  |
|  | **Порядок высказывания** |  |  |  |  |  |
| **0** | Нарушает процедуру, уводит обсуждение в сторону от поставленных вопросов |  |  |  |  |  |
| **1** | Следует процедуре илисоблюдает культурную норму обсуждения |  |  |  |  |  |
| **2** | Предлагает процедуру, элементы процедуры, вопросы для обсуждения |  |  |  |  |  |
| Возвращает группу к процедуре или к вопросу |  |  |  |  |  |
| Ведет обсуждение |  |  |  |  |  |
| Следит за регламентом |  |  |  |  |  |
| Резюмирует результаты \ промежуточные результаты обсуждения в соответствии с целью |  |  |  |  |  |
| Апеллирует к промежуточным результатам обсуждения |  |  |  |  |  |
| **3** | Констатирует неэффективность процедуры или ошибку в постановке вопроса для обсуждения |  |  |  |  |  |
| Предлагает процедурные способы разрешения противоречия в позициях |  |  |  |  |  |
| Предлагает выход из тупика |  |  |  |  |  |
|  | **Порядок обсуждения** |  |  |  |  |  |
| **0** | Предлагает идею, соответствующую цели обсуждения |  |  |  |  |  |
| Принимает / отвергает идею без объяснений |  |  |  |  |  |
| Продавливает свою позицию, переходя на личности, используя некоммуникативные средства |  |  |  |  |  |
| **1** | Предлагает идею, объясняя / аргументируя |  |  |  |  |  |
| Объясняет / аргументирует отношение к чужой идее |  |  |  |  |  |
| **2** | Задает вопрос на понимание идеи |  |  |  |  |  |
| Перефразирует чужую идею для уточнения собственного понимания идеи |  |  |  |  |  |
| Уточняет / детализирует чужую идею |  |  |  |  |  |
| Развивает чужую идею |  |  |  |  |  |
| **3** | Указывает на общее в разных идеях |  |  |  |  |  |
| Указывает на отличия в разных идеях |  |  |  |  |  |
| Оценивает идею на предмет соответствия цели обсуждения  |  |  |  |  |  |
| В случае разногласий формулирует суть разногласий |  |  |  |  |  |
|  | **Порядок принятия решений** |  |  |  |  |  |
| **0** | Решение не достигнуто |  |
| **1** | Приняли решение стихийно или единоличное решение.Решение не соответствует заданию или покрывает менее половины требуемого или не оформлено |  |
| **2** | Заявленное решение не согласовано всеми.Решение соответствует заданию, неполное, частично оформленное |  |
| **3** | Договорились о решении.Решение соответствует заданию, полное и оформленное |  |