

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ

**КРАЕВОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«КРАСНОЯРСКИЙ КОЛЛЕДЖ ОТРАСЛЕВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ И
ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА»**

РАССМОТРЕНО

методической комиссией
протокол № ____ от « ____ » _____ 20__ г.

УТВЕРЖДЕНО

Директор КГАПОУ «ККОТиП»
_____/Н. В. Журова
Приказ № ____ от « ____ » _____ 20__ г.

**АДАПТИРОВАННАЯ ПРОГРАММА ПОДГОТОВКИ
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА ПО ПРОФЕССИИ**

105452 Штукатур

**МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ
К ПРОВЕДЕНИЮ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ И ЛАБОРАТОРНЫХ РАБОТ**

ОП.07 ОСНОВЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА НА РАБОТУ

зам. директора по УР _____ /И.В. Бесперстова
Подпись ФИО

Красноярск, 2026 г.

Организация-разработчик: Организация-разработчик: КГАПОУ «ККОТиП»

Разработчики:

Крапивина Наталья Сергеевна, преподаватель КГАПОУ «ККОТиП»

СОДЕРЖАНИЕ

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА	стр. 4
2. ОБЩИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ И ОФОРМЛЕНИЮ ПРАКТИЧЕСКИХ И ЛАБОРАТОРНЫХ РАБОТ	5
3. МЕТОДИКА ПРОВЕДЕНИЯ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ И ЛАБОРАТОРНЫХ РАБОТ	6
4. СОДЕРЖАНИЕ ПРАКТИЧЕСКИХ И ЛАБОРАТОРНЫХ РАБОТ	7

1.ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Методические указания к проведению практических занятий и лабораторных работ по учебной дисциплин **ОП.07 Основы трудоустройства на работу**, предназначены для обучающихся СПО по профессии **105452 Штукатур**.

Уровень профессиональной подготовки по профессии **105452 Штукатур**, определяемый ФГОС СПО, предусматривает владение практическими навыками выбора материалов для профессиональной деятельности.

Формируемые компетенции, реализуемые в процессе выполнения практических занятий и лабораторных работ:

Иметь практический опыт	– применения профессиональных стандартов для описания образа рабочего соответствующей квалификации по осваиваемой профессии;
уметь	– оценивать современную ситуацию на отраслевом и региональном рынке труда, и учитывать её при проектировании индивидуального плана карьерного развития; – применять ресурсы национальной системы квалификаций для проектирования профессионального развития и самообразования; – ранжировать и применять наиболее действенные способы поиска вакансий на рынке труда; – применять механизмы национальной системы квалификаций для подтверждения уровня квалификации; – применять методы планирования карьеры при разработке индивидуального плана карьерного развития; – формировать портфолио карьерного продвижения, отслеживать свой «цифровой след»;
знать	– суть и смысл понятий «профессия», «специальность», «квалификация»; «рынок труда», «цифровая экономика», «национальная система квалификаций», «независимая оценка квалификаций», «профессиональная карьера»; – структуру профессиональных стандартов и действующих квалификационных справочников ЕТКС и ЕКС; – классификацию рынка труда и перспективы развития отраслевого и регионального рынка труда; – способы поиска работы; – функции, виды, модели, этапы, способы планирования профессиональной карьеры; – структуру индивидуального плана карьерного развития; – структуру, виды, алгоритм составления портфолио карьерного продвижения; – возможные траектории профессионального развития и самообразования.

2. ОБЩИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ И ОФОРМЛЕНИЮ ПРАКТИЧЕСКИХ И ЛАБОРАТОРНЫХ РАБОТ

Практические работы выполняются обучающимися по графику, составленному в соответствии с рабочей программой учебной дисциплины **ОП.07 ОСНОВЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА НА РАБОТУ**.

Учебная дисциплина ОП.07 ОСНОВЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА НА РАБОТУ зависит от содержания практических работ, которые соответствуют более глубокому освоению дисциплины, закреплению теоретических знаний и прививают обучающимся практические навыки самостоятельной работы.

Задача лабораторных работ (практических занятий) – закрепить теоретические знания обучающихся.

Согласно учебного плана по специальности и программы учебной дисциплины/ на лабораторные (практические) занятия обучающихся выделено 10 академических часов, из них:

Наименование раздела, номер и тема практического занятия (лабораторной работы)	Количество часов
Раздел 1. Современный рынок труда. Востребованные профессии и квалификации. Тема 1.1. Профессиональный стандарт как инструмент формирования плана карьерного развития. <i>Практическое занятие № 1 «Построение модели рабочего на основе требований профессионального стандарта («Аватар профессионала»)</i>	2
Раздел 1. Современный рынок труда. Востребованные профессии и квалификации. Тема 1.1. Профессиональный стандарт как инструмент формирования плана карьерного развития. <i>Практическое занятие № 2 «Общероссийский и региональный рынок труда: особенности спроса и предложения по профессии».</i>	2
Раздел 2. Проектирование профессиональной карьеры. Тема 2.1.Профессиональная карьера, методы планирования. <i>Практическое занятие № 3 «Определение параметров и способа развития карьеры. Определение целей профессионального развития»</i>	1
Раздел 2. Проектирование профессиональной карьеры. Тема 2.1.Профессиональная карьера, методы планирования. <i>Практическое занятие № 4 «Построение индивидуального плана карьерного развития»</i>	1
Раздел 2. Проектирование профессиональной карьеры. Тема 2.1.Профессиональная карьера, методы планирования. <i>Практическое занятие № 5 «Формирование портфолио карьерного продвижения. Оценка цифрового следа»</i>	2
Раздел 2. Проектирование профессиональной карьеры. Тема 2.1.Профессиональная карьера, методы планирования. <i>Практическое занятие № 6 Защита портфолио карьерного продвижения</i>	2
ИТОГО:	10

3. МЕТОДИКА ПРОВЕДЕНИЯ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ И ЛАБОРАТОРНЫХ РАБОТ

Целью лабораторных работ является отработка обучающимися практических навыков по понятию презентации и самопрезентации, роль рекламы при трудоустройстве на работу, невербального общения, адаптация как одна из форм социализации, самостоятельный поиск работы о путях приобретения профессии, выбор вида и форма презентации.

Исходя, из поставленных целей в работе будут решаться следующие задачи:

Закрепление знаний по:

- ✓ структуре профессиональных стандартов и действующих квалификационных справочников ЕТКС и ЕКС;
- ✓ классификации рынка труда и перспективы развития отраслевого и регионального рынка труда;
- ✓ функциям, видам, моделям, этапам, способам планированию профессиональной карьеры;
- ✓ возможным траекториям профессионального развития и самообразования;
- ✓ функции, виды, модели, этапы, способы планирования профессиональной карьеры;
- ✓ поиску работы на рынке труда;
- ✓ составления резюме;
- ✓ структуру, виды, алгоритм составления портфолио карьерного продвижения;
- ✓ самопрезентация.

Ознакомиться:

- ✓ с рынком труда;
- ✓ механизмами национальной системы квалификаций для подтверждения уровня квалификации;
- ✓ методы планирования карьеры при разработке индивидуального плана карьерного развития;
- ✓ ресурсами национальной системы квалификаций для проектирования профессионального развития и самообразования;
- ✓ с формой самопрезентации;
- ✓ с технологией приема на работу;
- ✓ адаптация на рабочем месте.

При выполнении лабораторной работы формируются навыки:

- ✓ знакомство с рынком труда;
- ✓ поиска работы на рынке труда;
- ✓ самопрезентации, написание резюме;
- ✓ невербального общения;
- ✓ адаптация на рабочем месте.

Научиться пользоваться:

- ✓ информации СМИ и Интернет ресурсами;
- ✓ с технологией приема на работу;

составление резюме.

Работа обучающегося по теме занятия делится на три этапа:

- самостоятельная подготовка к занятию;
- практическое выполнение задания (по заданию);
- оформление результатов работы и защита.

4. СОДЕРЖАНИЕ ПРАКТИЧЕСКИХ И ЛАБОРАТОРНЫХ РАБОТ

Раздел 1. Современный рынок труда. Востребованные профессии и квалификации.

Тема 1.1. Профессиональный стандарт как инструмент формирования плана карьерного развития.

Практическое занятие № 1 «Построение модели рабочего на основе требований профессионального стандарта («Аватар профессионала»)

Цель практического занятия: формирование у студентов представления об образе специалиста (квалифицированного рабочего) по конкретной квалификации (уровню квалификации), который включает совокупность трудовых функций и действий, личностных качеств, обеспечивающих успешное выполнение задач, возникающих в производственной деятельности.

В результате практического занятия студент должен знать:

- ☐ суть и смысл понятий «национальная рамка квалификаций», «квалификационный уровень», «дескрипторы квалификационных уровней»;
- ☐ широту полномочий, ответственность, сложность и наукоемкость деятельности относительно уровня квалификации;
- ☐ компетенции, которые будут необходимы профессионалу в будущем.

В результате практического занятия студент должен уметь:

- ☐ ориентироваться в понятийном аппарате национальной системы квалификаций;
- ☐ пользоваться национальной рамкой квалификацией с целью проектирования профессиональной деятельности;
- ☐ выстраивать образ профессионала, востребованного на современном рынке труда.

ИНСТРУКЦИОННАЯ КАРТА

Материально - техническое оснащение

Оборудование учебного кабинета:

Столы и стулья по количеству обучающихся

Стол компьютерный

Стол учительский (компьютерный)

Технические средства обучения:

Компьютер с монитором

Проектор мультимедийный

Экран

Наличие сети Internet

Дидактические материалы

Дидактические папки с КИМ по всем разделам курса.

Экранно-звуковые пособия:

Презентации по темам курса

Характер выполнения работы: обучающиеся выполняют работу индивидуально.

План практического занятия:

1. Организационный момент.
2. Мотивация учебной деятельности. Целевая установка занятия.
3. Теоретическое осмысление учебного материала или актуализация опорных знаний.
4. Методические указания к построению «аватара» профессионала.
5. Самостоятельная работа студентов.
6. Презентация полученных «аватаров».
7. Подведение итогов работы.

Практические задания для слушателя (практикум):

Задание. На основе требований соответствующего профессионального стандарта постройте «Аватар профессионала». «Аватар» может быть построен в произвольном виде с учетом пяти аспектов: личностные качества, необходимые умения, необходимый уровень образования, наличие опыта работы и компетенции будущего, необходимые для успешного продвижения в профессиональной деятельности.



Для начала обучающимся необходимо определиться с конкретным *уровнем квалификации профессионала*, «аватар» которого они будут моделировать на основе тех или иных источников. Возможные уровни квалификации зафиксированы в национальной рамке квалификаций, являющейся источником информации, на основе которого можно сформулировать и ряд *личностных качеств*, таких как ответственность и исполнительность. Кроме того требования к личностным качествам могут быть сформулированы на основе анализа вакансий на сайте «Работа в России».

Информацию об *уровне образования, опыте работы и необходимых умениях* профессионала студенты извлекают из соответствующего профессионального стандарта.

Компетенции будущего могут быть сформулированы обучающимися на основе изучения атласа новых профессий (<http://atlas100.ru/catalog/>), который представляет собой альманах перспективных отраслей и профессий на ближайшие 15–20 лет. Он поможет не только с формулировкой компетенций будущего, но еще и с определением того, какие отрасли будут активно развиваться, какие в них будут рождаться новые технологии, продукты, практики управления и какие новые специалисты потребуются работодателям.

Форма отчетности: представление студентами полученных в результате работы «аватара» профессионала.

Теоретические материалы по теме практического занятия:

Общество стремится как можно большее число работников сделать специалистами, дать им профессиональное образование, специальную подготовку. В психологии труда разрабатывается модель специалиста – как отражение объема и структуры профессиональных и социально-психологических качеств, знаний, умений, в совокупности представляющих его обобщенную характеристику как члена общества.

Различают:

- *модель специалиста* (работающего, функционирующего);
- *модель подготовки специалиста*; считается, что модель подготовки строится для организации профессионального обучения и исходит из модели специалиста.

Национальная рамка квалификаций Российской Федерации (далее – НРК) представляет собой обобщенное описание квалификации и путей ее достижения на любом предприятии на территории Российской Федерации. Важный инструмент, наглядно демонстрирующий, какие уровни квалификации возможны по профессии и какими путями возможно достичь определенного уровня. Следует понимать, что НРК представлена в виде двух таблиц, определяющих: дескрипторы квалификационных уровней, а также пути достижения квалификационного уровня.

Дескрипторы квалификационных уровней - это краткое описание основных требований к компетенциям, характеру умений и знаний работника соответствующего квалификационного уровня, объединенных по показателям широты полномочий и ответственности работника, сложности и наукоемкости профессиональной деятельности.

Показатель «*Широта полномочий и ответственность*» определяет общую компетенцию работника и связан со степенью самостоятельности деятельности, ее масштабом, социальными, экологическими, экономическими и другими последствиями, а также с полнотой реализации в профессиональной деятельности основных функций руководства (целеполагание, организация, контроль, мотивация исполнителей).

Показатель «*Сложность деятельности*» определяет требования к умениям и зависит от ряда особенностей профессиональной деятельности: множественности (вариативности) способов решения профессиональных задач, необходимости выбора или разработки этих способов, степени неопределённости рабочей ситуации и непредсказуемости ее развития.

Показатель «*Наукоемкость деятельности*» определяет требования к знаниям, используемым в профессиональной деятельности, зависит от объёма и сложности используемой информации, инновационности применяемых знаний и степени их абстрактности (соотношения теоретических и практических знаний).

Таблица дескрипторов НРК РФ:

Уровни	Широта полномочий и ответственность (общая компетенция)	Сложность деятельности (характер умений)	Наукоемкость деятельности (характер знаний)
1 уровень	Действия под руководством. Индивидуальная ответственность	Выполнение стандартных практических заданий в известной ситуации.	Применение простейших фактологических знаний с опорой на обыденный опыт. Получение информации в процессе краткосрочного обучения (инструктажа) на рабочем месте или краткосрочных курсов
2 уровень	Деятельность под руководством с проявлением самостоятельности только при решении хорошо известных задач. Индивидуальная ответственность	Решение типовых практических задач. Выбор способа действий из известных по инструкции. Корректировка действий с учетом условий их выполнения	Применение фактологических знаний с опорой на практический опыт. Получение информации в процессе профессиональной подготовки
3 уровень	Деятельность под руководством с проявлением самостоятельности только при решении хорошо известных	Решение типовых практических задач. Выбор способов действий из известных на основе знаний и практического опыта.	Применение практикоориентированных профессиональных знаний с опорой на опыт. Получение информации в процессе

	задач или аналогичных им. Планирование собственной деятельности, исходя из поставленной руководителем задачи. Индивидуальная ответственность	Корректировка действий с учетом условий их выполнения	профессиональной подготовки
4 уровень	Деятельность под руководством, сочетающаяся с самостоятельностью при выборе путей ее осуществления из известных. Планирование собственной деятельности и / или деятельности других, исходя из поставленных задач. Наставничество. Ответственность за решение поставленных задач	Деятельность, предполагающая решение различных типов практических задач, требующих самостоятельного анализа рабочей ситуации и ее предсказуемых изменений. Выбор путей осуществления деятельности из известных. Текущий и итоговый контроль, оценка и коррекция деятельности.	Применение профессиональных знаний и информации, их получение в процессе профессионального образования и практического профессионального опыта.
5 уровень	Самостоятельная деятельность. Постановка задач в рамках подразделения. Участие в управлении выполнением поставленных задач в рамках подразделения. Ответственность за результат выполнения работ на уровне подразделения	Деятельность, предполагающая решение практических задач на основе выбора способов решения в различных условиях рабочей ситуации. Текущий и итоговый контроль, оценка и коррекция деятельности	Применение профессиональных знаний, полученных в процессе профессионального образования и практического профессионального опыта. Самостоятельный поиск информации, необходимой для решения поставленных профессиональных задач
6 уровень	Самостоятельная профессиональная деятельность, предполагающая постановку целей собственной работы и/или подчиненных. Обеспечение взаимодействия сотрудников и смежных подразделений. Ответственность за результат выполнения работ на уровне	Деятельность, направленная на решение задач технологического или методического характера, предполагающих выбор и многообразие способов решения. Разработка, внедрение, контроль, оценка и коррекция компонентов профессиональной деятельности	Синтез профессиональных знаний и опыта (в том числе, инновационных). Самостоятельный поиск, анализ и оценка профессиональной информации.

	подразделения или организации		
7 уровень	Определение стратегии, управление процессами и деятельностью (в том числе инновационной) с принятием решения на уровне крупных институциональных структур и их подразделений	Деятельность, предполагающая решение задач развития, разработки новых подходов, использования разнообразных методов (в том числе, инновационных)	Синтез профессиональных знаний и опыта. Создание новых знаний прикладного характера в определенной области и/или на стыке областей. Определение источников и поиск информации, необходимой для развития деятельности
8 уровень	Определение стратегии, управление процессами и деятельностью (в том числе инновационной) с принятием решения и ответственности на уровне крупных институциональных структур	Деятельность, предполагающая решение проблем исследовательского и проектного характера, связанных с повышением эффективности управляемых процессов	Создание и синтез новых знаний междисциплинарного характера. Оценка и отбор информации, необходимой для развития деятельности.
9 уровень	Определение стратегии, управление сложными социальными, производственными, научными процессами. Ответственность за результат в масштабе отрасли, страны, на международном уровне	Деятельность, предполагающая решение проблем методологического, исследовательского и проектного характера, связанных с развитием и повышением эффективности сложных социальных, производственных, научных процессов.	Создание и синтез новых фундаментальных знаний междисциплинарного и межотраслевого характера. Оценка и отбор информации, необходимой для развития деятельности. Управление содержанием информационных потоков.

Рекомендуемая литература:

1. Программно-аппаратный комплекс «Профессиональные стандарты» <http://profstandart.rosmintrud.ru>
2. Справочная информация: "Профессиональные стандарты" (Материал подготовлен специалистами КонсультантПлюс) http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_157436/
3. Национальная рамка квалификаций. Доступ:
4. Атлас новых профессий. Доступ: <http://atlas100.ru/>

ОТЧЕТ

Контроль качества выполненной работы: публичное групповое выступление, конспекты.
Требования к выполнению.

Выполнение сообщения должно способствовать углубленному усвоению материалов программы, повышению квалификации и приобретению навыков в области решения практических задач и ситуаций из области психологии делового общения. Его выполнение требует от обучающегося не только теоретических знаний из области психологии делового общения, но и умения анализировать, сопоставлять, делать обобщения, выводы и предложения.

Критерии оценивания сообщения:

- соответствие содержания заявленной теме, отсутствие в тексте отступлений от темы – 2 балла;
- соответствие целям и задачам дисциплины – 1 балл;
- способность к анализу и обобщению информационного материала, степень полноты обзора состояния вопроса – 1 балл;
- качество публичного выступления – 1 балл.

Раздел 1. Современный рынок труда. Востребованные профессии и квалификации.

Тема 1.1. Профессиональный стандарт как инструмент формирования плана карьерного развития.

Практическое занятие № 2 «Общероссийский и региональный рынок труда: особенности спроса и предложения по профессии».

Цель практического занятия: формирование у студентов представления об особенностях спроса и предложения на общероссийском и региональном рынке труда.

В результате практического занятия студент должен знать:

- ☐ классификацию рынка труда и перспективы развития отраслевого и регионального рынка труда;
- ☐ особенности спроса и предложения рабочей силы по конкретной профессии (специальности).

В результате практического занятия студент должен уметь:

- ☐ оценивать современную ситуацию на отраслевом и региональном рынке труда, и учитывать её при проектировании индивидуального плана карьерного развития

ИНСТРУКЦИОННАЯ КАРТА

Материально - техническое оснащение

Оборудование учебного кабинета:

Столы и стулья по количеству обучающихся

Стол компьютерный

Стол учительский (компьютерный)

Технические средства обучения:

Компьютер с монитором

Проектор мультимедийный

Экран

Наличие сети Internet

Дидактические материалы

Дидактические папки с КИМ по всем разделам курса.

Экранно-звуковые пособия:

Презентации по темам курса

Характер выполнения работы: обучающиеся выполняют работу индивидуально.

План практического занятия:

1. Организационный момент.
2. Мотивация учебной деятельности. Целевая установка занятия.
3. Теоретическое осмысление учебного материала или актуализация опорных знаний.
4. Методические указания к выполнению практической работы.

5. Самостоятельная работа студентов.
6. Осмысление и систематизация полученных знаний и умений.
7. Подведение итогов работы.

Практические задания для студентов (практикум):

В ходе занятия студенты анализируют Общероссийскую базу данных «Работа в России» для того, чтобы систематизировать информацию о количестве вакансий [название профессии, по которой обучающийся проходит подготовку, или смежной профессии] в регионах [наименование федерального округа], требованиях к кандидатам, предлагаемых условиях труда и размере заработной платы.

Задание 1. Заполните таблицу:

Название профессии/ специальности	Регион	Количество вакансий	Требования к кандидатам	Предлагаемые условия труда	Размер заработной платы

Задание 2. Охарактеризуйте специфику каждого из уровней действия рынка труда на основе той же базы данных как и при выполнении предыдущего задания:

Уровень	Характеристика
Общегосударственный (федеральный)	Зависит от степени мобильности людей, их готовности и возможности к переселению в трудодефицитные районы. В настоящее время такая мобильность в России носит деформированный характер. Свободное перемещение людей затрудняется, во-первых, значительной протяженностью территории страны; во-вторых, большими различиями природноклиматических условий в регионах; в-третьих, существенной дифференциацией уровней их экономического развития; в-четвертых, общим низким уровнем оплаты труда и обнищанием населения вследствие ошибок, допущенных при разгосударствлении и приватизации «общенародной» собственности. Еще одним фактором являются особенности менталитета российского народа, проявляющиеся в привязанности к привычному месту проживания и привычной работе
Региональный	Рынок труда субъектов Российской Федерации (республиканских, областных, автономных округов, автономных областей, городов Москвы и Санкт-Петербурга). Специфика труда определяется особенностями социально-экономического развития тех или иных территориально-административных образований, их отраслевой структуры. Трудовая мобильность внутри региона более развита нежели мобильность по территории всей страны
Локальный	Образуется внутри региональных и муниципальных рынков. Тяготеет к крупным производственным, промышленным, строительным или аграрным комплексам. На таких рынках подвижность людей в поисках подходящей работы наибольшая

В ходе занятий обучающиеся должны проанализировать программы социально-экономического развития региона, построить карты инновационных проектов региона. После того как сложится единое представление о структуре и основных элементах регионального рынка труда студентам предстоит выявить и ранжировать востребованные профессии.

Познакомиться с программами и проектами развития регионов студенты могут на сайте министерства экономического развития Российской Федерации.

Наличие инновационных проектов в регионе говорит о ряде значимых для выпускника факторов: уровень регионального потенциала, его финансовая обеспеченность, инновационная активность предприятий, уровень их промышленного развития. Познакомиться с картой инновационной России студенты могут на сайте «Инновации в России».

Под востребованными будут пониматься профессии, спрос на которые со стороны работодателей не только наибольший в текущий период анализа, но и обладает высокой скоростью роста в среднесрочной перспективе.

Форма отчетности: представление студентами заполненной таблицы, презентация студентами результатов анализа общероссийского и регионального рынка труда.

Теоретические материалы по теме практического занятия:

Рынок труда - это сфера формирования спроса и предложения рабочей силы, трудовых услуг.

К субъектам, действующим на рынке труда, относятся:

- Наемные работники;
- Предприятия-работодатели;
- Профсоюзы;
- Государство.

Спрос на труд - это объем услуг труда, который фирмы готовы приобрести при существующих ценах. Спрос на труд зависит от:

1. Производительности труда.
2. Уровня технологий.
3. Состояния экономики и ее отдельных отраслей.
4. Спроса на потребительские товары.

Предложение труда - это объем трудовых услуг, который работники готовы предложить при существующих ценах на труд. Предложение труда зависит от:

1. Численности населения.
2. Уровня квалификации.
3. Уровня заработной платы.
4. Социальной и налоговой политики государства.

Региональный рынок труда – это совокупность социально-экономических процессов и отношений в сфере обращения товаров и услуг, формируемых под влиянием особенностей спроса и предложения каждого региона и с учетом адекватных методов регулирования конъюнктуры рынка и процессов принятия коммерческих решений.

Конъюнктура – это временная ситуация, характеризующая совокупность признаков, выражающих текущее состояние рынка труда в определенный период. Конъюнктура связана с соотношением спроса и предложения в разрезе всех составляющих рынка труда. Спрос складывается из числа вакансий и должностей работников, которым работодатель ищет замену. Предложение формируется из тех, кто, являясь незанятым, ищет рабочее место, из тех, кто имеет работу, но не удовлетворен ею, и, наконец, занятых, но рискующих потерять работу. Количественно спрос и предложение на рынке труда характеризуются показателями части экономически активного населения и численности занятых и свободных рабочих мест.

Рекомендуемая литература:

1. Справочник профессий
Доступ: <http://spravochnik.rosmintrud.ru/professions>
2. Общероссийская база данных «Работа в России»
Доступ: www.trudvsem.ru
3. Сайт министерства экономического развития Российской Федерации
Доступ: <http://economy.gov.ru/minrec/activity/sections/econreg/investproject>
4. Сайт «Инновации в России»
Доступ: <http://innovation.gov.ru/map>.

ОТЧЕТ

Контроль качества выполненной работы: публичное групповое выступление, конспекты.
Требования к выполнению.

Выполнение сообщения должно способствовать углубленному усвоению материалов программы, повышению квалификации и приобретению навыков в области решения практических задач и ситуаций из области психологии делового общения. Его выполнение требует от обучающегося не только теоретических знаний из области психологии делового общения, но и умения анализировать, сопоставлять, делать обобщения, выводы и предложения.

Критерии оценивания сообщения:

- соответствие содержания заявленной теме, отсутствие в тексте отступлений от темы – 2 балла;
- соответствие целям и задачам дисциплины – 1 балл;
- способность к анализу и обобщению информационного материала, степень полноты обзора состояния вопроса – 1 балл;
- качество публичного выступления – 1 балл.

Раздел 2. Проектирование профессиональной карьеры.

Тема 2.1. Профессиональная карьера, методы планирования.

Практическое занятие № 3 «Определение параметров и способа развития карьеры.

Определение целей профессионального развития»

(1 час)

Цель практического занятия: формирование у студентов представления о параметрах и способах развития карьеры, формирование внутренней потребности к определению целей профессионального развития.

В результате практического занятия студент должен знать:

- ☐ этапы карьерного развития;
- ☐ функции, виды, модели, этапы, способы планирования профессиональной карьеры;
- ☐ параметры и способы развития карьеры.

В результате практического занятия студент должен уметь:

- ☐ определять цели профессионального развития.

ИНСТРУКЦИОННАЯ КАРТА

Материально - техническое оснащение

Оборудование учебного кабинета:

Столы и стулья по количеству обучающихся

Стол компьютерный

Стол учительский (компьютерный)

Технические средства обучения:

Компьютер с монитором

Проектор мультимедийный

Экран

Наличие сети Internet

Дидактические материалы

Дидактические папки с КИМ по всем разделам курса.

Экранно-звуковые пособия:

Презентации по темам курса

Характер выполнения работы: работа по подгруппам.

План практического занятия:

1. Организационный момент.
2. Мотивация учебной деятельности. Целевая установка занятия.
3. Теоретическое осмысление учебного материала или актуализация опорных знаний.
4. Методические указания к выполнению практической работы.
5. Самостоятельная работа студентов.
6. Осмысление и систематизация полученных знаний и умений.
7. Подведение итогов работы.

Практические задания для студентов (практикум):

Задание. Заполните таблицу:

Этап карьеры	Возрастной период	Краткая характеристика	Возможные кризисные ситуации	Способ преодоления

Форма отчетности: представление студентами заполненной таблицы.

Теоретические материалы по теме практического занятия:

Карьера (от французского профессия, поприще) - быстрое и успешное продвижение в служебной или другой деятельности; достижение известности, славы или материальной выгоды.

Карьера — результат осознанной позиции и поведения человека в трудовой деятельности, связанный с должностным или профессиональным ростом.

Должностной рост — изменение должностного статуса человека, его социальной роли, степени и пространства должностного авторитета.

Профессиональный рост — рост профессиональных знаний, умений и навыков, признание профессиональным сообществом результатов его труда, авторитета в конкретном виде профессиональной деятельности.

Деловая карьера — поступательное продвижение личности, связанное с ростом профессиональных навыков, статуса, социальной роли и размера вознаграждения.

Виды карьеры

Внутриорганизационная карьера предполагает прохождение всех ступеней карьерного роста (обучение, поступление на работу, профессиональный рост, поддержка и развитие индивидуальных профессиональных способностей, уход на пенсию) в рамках одной организации. Эта карьера может быть специализированной и неспециализированной.

Межорганизационная карьера предполагает, что работник проходит все ступени карьерного роста в разных организациях. Она может быть специализированной и неспециализированной.

Специализированная карьера отличается тем, что работник различные этапы своей профессиональной деятельности проходит в рамках одной профессии. При этом организация может оставаться одной и той же или меняться.

Неспециализированная карьера предполагает, что разные этапы своего профессионального пути работник проходит в качестве специалиста, владеющего разными профессиями, специальностями. Организация при этом может как меняться, так оставаться той же.

Типы карьеры

Карьера вертикальная — вид карьеры, с которым чаще всего связывают само понятие деловой карьеры. Под вертикальной карьерой понимается подъем на более высокую ступень структурной иерархии (повышение в должности, которое сопровождается более высоким уровнем оплаты труда).

Карьера горизонтальная — вид карьеры, предполагающий либо перемещение в др. функциональную область деятельности, либо выполнение определенной служебной роли на ступени, не имеющей жесткого формального закрепления в организационной структуре; к горизонтальной карьере можно отнести также расширение или усложнение задач на прежней ступени (как правило, с адекватным изменением вознаграждения).

Ступенчатая карьера — вид карьеры — совмещающий элементы вертикальной и горизонтальной карьеры. Ступенчатая карьера встречается довольно часто и может принимать как внутриорганизационные, так и межорганизационные формы.

Скрытая (центростремительная) карьера — вид карьеры наименее очевидный для окружающих, предполагающий движение к ядру, к руководству организацией. Скрытая карьера доступна ограниченному кругу работников, как правило, имеющих обширные деловые связи вне организации. Например, приглашение работника на недоступные др. сотрудникам встречи, совещания как формального, так и неформального характера, получение сотрудником доступа к неформальным источникам информации, доверительные обращения, отдельные, важные поручения руководства. Такой работник может занимать рядовую должность в одном из подразделений организации. Однако уровень оплаты его труда существенно превышает вознаграждение за работу в занимаемой должности.

Цели профессионального развития состоят в том, чтобы:

1. Создать наилучшие возможности для удовлетворения индивидуальных образовательных потребностей в той или иной области профессиональной деятельности.
2. Постоянно обновлять знания, приобретать новые способы мышления, новые методы и технологии работы.
3. Создавать условия для обмена опытом и осуществлять сотрудничество с коллегами.
5. Осуществлять самореализацию специалиста в профессиональной деятельности: результативность собственного труда.

Этапы развития карьеры

Предварительный этап включает учебу в школе, среднее и высшее образование и длится до 25 лет. За этот период человек может сменить несколько различных работ в поисках вида деятельности, удовлетворяющего его потребности и отвечающего его возможностям. Если он сразу находит такой вид деятельности, начинается процесс самоутверждения его как личности, он заботится о безопасности существования. Далее наступает *этап становления*, который длится примерно пять лет от 25 до 30. В этот период работник осваивает профессию, приобретает необходимые навыки, формируется его квалификация, происходит самоутверждение и появляется потребность к установлению независимости.

Его продолжает беспокоить безопасность существования, забота о здоровье.

Обычно в этом возрасте создаются и формируются семьи, поэтому появляется желание получать заработную плату, уровень которой выше прожиточного минимума.

Этап продвижения длится от 30 до 45 лет. В этот период идет процесс роста квалификации, продвижения по службе. Происходит накопление практического опыта, навыков, растет потребность в самоутверждении, достижении более высокого статуса и еще большей независимости, начинается самовыражение как личности. В этот период гораздо меньше внимания уделяется удовлетворению потребности безопасности, усилия работника сосредоточены на увеличении размеров оплаты труда и заботе о здоровье.

Этап сохранения характеризуется действиями по закреплению достигнутых результатов и длится от 45 до 60 лет. Наступает пик совершенствования квалификации и происходит ее повышение в результате активной деятельности и специального обучения, работник заинтересован передать свои знания молодежи. Этот период характеризуется творчеством, здесь может быть подъем на новые служебные ступени. Человек достигает вершин независимости и самовыражения. Появляется заслуженное уважение к себе и окружающим, достигшим своего положения честным трудом. Хотя многие потребности работника в этот период удовлетворены, его продолжает интересовать уровень оплаты труда, но появляется все

большой интерес к другим источникам дохода (например, участие в прибылях, капитале других организаций, акции, облигации).

Этап завершения длится от 60 до 65 лет. Здесь человек начинает всерьез задумываться о пенсии, готовиться к уходу. В этот период идут активные поиски достойной замены и обучение кандидата на освобождающуюся должность. Хотя этот период характеризуется кризисом карьеры и такие люди все меньше получают удовлетворение от работы испытывают состояние психологического и физиологического дискомфорта, самовыражение и уважение к себе и другим подобным людям у них достигает наивысшей точки за весь период карьеры. Они заинтересованы в сохранении уровня оплаты труда, но стремятся увеличить другие источники дохода, которые заменили бы им заработную плату данной организации при уходе на пенсию и были бы хорошей добавкой к пенсионному пособию.

На последнем - *пенсионном этапе* карьера в данной организации (виде деятельности) завершена. Появляется возможность для самовыражения в других видах деятельности, которые были невозможны в период работы в организации или выступали в виде хобби (живопись, садоводство, работа в общественных организациях и др.). Стабилизируется уважение к себе и таким же собратьям по пенсии. Но финансовое положение и состояние здоровья в эти годы могут сделать постоянной заботу о других источниках дохода и о здоровье.

Профессиональные кризисы

1. *Кризис профессиональных ожиданий* (начало самостоятельной работы).

Трудности в отношении с коллегами разного возраста и разного опыта, в самом овладении профессией и сомнения в целесообразности ее выбора, несовпадение юношеских ожиданий и реальности.

2. *Кризис профессионального роста* (23-25 лет).

Потребность в дальнейшем повышении квалификации, неудовлетворенность занимаемой должностью, зависть к сверстникам и сокурсникам, создание семьи и связанные с этим финансовые трудности.

3. *Кризис карьеры* (30-33 года).

Неудовлетворенность профессиональным положением, ощущение прекращения собственного развития, переосмысление себя самого и своего места в мире («смысла жизни»), внезапное обнаружение новых мотивов и смыслов в привычном доселе труде.

4. *Кризис профессиональной самореализации* (38-42 года). Недовольство «прочно сложившимся» профессиональным статусом и как следствие – собой (тревога, депрессия, мнительность), понимание собственных ограничений возможности реализовать себя в данной роли, начало возрастных изменений здоровья с его медленным ухудшением, профдеформация (цинизм, черный юмор, эмоциональное выгорание, снобизм).

5. *Угасание профессиональной деятельности* (55-60 лет). Ожидание ухода на пенсию, новая непривычная социальная роль, сужение профессиональных возможностей и снижение социального статуса, ухудшение физического здоровья, снижение работоспособности.

6. *Кризис психологической адекватности* (65-70 лет).

Больше свободного времени, меньше финансовых возможностей, психологическое старение, утрата привычных друзей и приятелей, отсутствие тепла и внимания со стороны прежде близких, чувство ненужности в большинстве жизненных сфер, резкое ухудшение здоровья.

Рекомендуемая литература:

1. Энциклопедия «Карьера».

Доступ: <http://www.znanie.info/portal/ec-main.html>

2. Профориентационные материалы Базового центра НАРК.

Составлены по наиболее востребованным и перспективным профессиям и размещены в следующих форматах: видеоролик, презентация, текст.

[Электронный ресурс].

ОТЧЕТ

Контроль качества выполненной работы: публичное групповое выступление, конспекты.
Требования к выполнению.

Выполнение сообщения должно способствовать углубленному усвоению материалов программы, повышению квалификации и приобретению навыков в области решения практических задач и ситуаций из области психологии делового общения. Его выполнение требует от обучающегося не только теоретических знаний из области психологии делового общения, но и умения анализировать, сопоставлять, делать обобщения, выводы и предложения.

Критерии оценивания сообщения:

- соответствие содержания заявленной теме, отсутствие в тексте отступлений от темы – 2 балла;
- соответствие целям и задачам дисциплины – 1 балл;
- способность к анализу и обобщению информационного материала, степень полноты обзора состояния вопроса – 1 балл;
- качество публичного выступления – 1 балл.

Раздел 2. Проектирование профессиональной карьеры.

Тема 2.1. Профессиональная карьера, методы планирования.

Практическое занятие № 4 «Построение индивидуального плана карьерного развития» (1 час)

Цель практического занятия: ознакомление студентов с алгоритмом построения индивидуального плана карьерного развития.

В результате практического занятия студент должен знать:

☐ структуру индивидуального плана карьерного развития.

В результате практического занятия студент должен уметь:

☐ применять методы планирования карьеры при разработке индивидуального плана карьерного развития.

ИНСТРУКЦИОННАЯ КАРТА

Материально - техническое оснащение

Оборудование учебного кабинета:

Столы и стулья по количеству обучающихся

Стол компьютерный

Стол учительский (компьютерный)

Технические средства обучения:

Компьютер с монитором

Проектор мультимедийный

Экран

Наличие сети Internet

Дидактические материалы

Дидактические папки с КИМ по всем разделам курса.

Экранно-звуковые пособия:

Презентации по темам курса

Характер выполнения работы: работа по подгруппам.

План практического занятия:

1. Организационный момент.

2. Мотивация учебной деятельности. Целевая установка занятия.
3. Теоретическое осмысление учебного материала или актуализация опорных знаний.
4. Методические указания к выполнению практической работы.
5. Самостоятельная работа студентов.
6. Осмысление и систематизация полученных знаний и умений.
7. Подведение итогов работы.

Практические задания (вопросы) для студентов (практикум):

Задание 1. Используя профессиональный стандарт (при наличии), разработайте план своего карьерного развития по конкретной профессии/специальности.

Цель	Сфера желаемого трудоустройства	Желаемая должность	Планируемый срок замещения должности	Общие квалификационные требования к должности в соответствии с соответствующим профессиональным стандартом	Система квалификационных требований к должности	Уровень ответственности	Методы профессионального развития (как «получить должность»?)	Сроки обучения

Задание 2. Сформулируйте факторы и условия, способствующие успешной профессиональной карьере. Заполните таблицу:

Личностные факторы	Профессионально-значимые факторы	Социальные факторы	Условия

Задание 3. Напишите эссе на тему «План моего карьерного развития».

Форма отчетности: представление студентами заполненных таблиц, выполнение студентами творческого задания.

Теоретические материалы по теме практического занятия:

Планирование профессиональной карьеры - непрерывный процесс, длящийся на протяжении всей профессиональной жизни.

Шаги, которые необходимо осуществить для построения карьеры:

Первый шаг – это осознанный и самостоятельный выбор профессии, что требует от Вас непрерывного трудового напряжения, творческого поиска самого себя, знания своих индивидуальных возможностей, своего призвания и своих пределов.

Второй шаг - продумывание и составление (самостоятельно или с помощью специалистов) личного профессионального и жизненного плана с учетом Ваших способностей и возможных препятствий и с проработкой

запасных вариантов на случай неудачи.

Третий шаг – получение Вами профессионального образования, что оказывает большое влияние на успешность самореализации, успешность карьеры, получение общественного признания, развития своих способностей, в достижении материального благополучия и тому подобное. Кроме того, в современном мире профессиональные знания и умения устаревают крайне быстро. Все настойчивее звучит сегодня требование готовности и способности к переобучению, повышению квалификации. Без этого условия невозможно не только продвинуться, но иногда и просто удержаться на своем месте.

Четвертый шаг – это умение найти и получить работу.

Рекомендуемая литература:

Энциклопедия «Карьера».

Доступ: <http://www.znanie.info/portal/ec-main.html>

ОТЧЕТ

Контроль качества выполненной работы: групповое диагностирование личностных качеств. Выводы самоопределения через публичное выступление.

Требования к выполнению.

Выполнение сообщения должно способствовать углубленному усвоению материалов программы, повышению квалификации и приобретению навыков в области решения практических задач и ситуаций из области психологии делового общения. Его выполнение требует от обучающегося не только теоретических знаний из области психологии делового общения, но и умения анализировать, сопоставлять, делать обобщения, выводы и предложения.

Критерии оценивания сообщения:

- соответствие содержания заявленной теме, отсутствие в тексте отступлений от темы – 2 балла;
- соответствие целям и задачам дисциплины – 1 балл;
- способность к анализу и обобщению информационного материала, степень полноты обзора состояния вопроса – 1 балл;
- качество публичного выступления – 1 балл.

Раздел 2. Проектирование профессиональной карьеры.

Тема 2.1. Профессиональная карьера, методы планирования.

Практическое занятие № 5 «Формирование портфолио карьерного продвижения. Оценка цифрового следа» (2 часа)

Цель практического занятия: ознакомление студентов с понятиями «портфолио карьерного продвижения» и «цифровой след»; формирование у студентов умения создавать портфолио карьерного продвижения.

В результате практического занятия студент должен знать:

- ☐ суть и смысл понятий «портфолио карьерного продвижения» и «цифровой след»;
- ☐ структуру, виды, алгоритм составления портфолио карьерного продвижения;
- ☐ возможные траектории профессионального развития и

самообразования.

В результате практического занятия студент должен уметь:

- ☐ формировать портфолио карьерного продвижения;
- ☐ отслеживать свой «цифровой след».

ИНСТРУКЦИОННАЯ КАРТА

Материально - техническое оснащение

Оборудование учебного кабинета:

Столы и стулья по количеству обучающихся

Стол компьютерный

Стол учительский (компьютерный)

Стенды:

«Символика России»

Технические средства обучения:

Компьютер с монитором

Проектор мультимедийный

Экран

Наличие сети Internet

Дидактические материалы

Дидактические папки с КИМ по всем разделам курса.

Экранно-звуковые пособия:

Презентации по темам курса

Характер выполнения работы: обучающиеся выполняют работу индивидуально.

План практического занятия:

1. Организационный момент.
2. Мотивация учебной деятельности. Целевая установка занятия.
3. Теоретическое осмысление учебного материала или актуализация опорных знаний.
4. Методические указания к выполнению практической работы.
5. Самостоятельная работа студентов.
6. Осмысление и систематизация полученных знаний и умений.
7. Подведение итогов работы.

Практические задания для студентов (с указанием формы организации образовательного процесса):

Задание 1. Проанализируйте свой цифровой след, который вы оставляете посредством социальных сетей и цифрового контента. Сделайте выводы о том, какой вывод о вас сможет сделать работодатель на основе данных полученных в результате анализа вашего цифрового следа.

Сформулируйте рекомендации, которые помогут вам оптимизировать цифровой след в соответствии с ожиданиями потенциальных работодателей (в случае необходимости).

Задание 2. Оформите портфолио карьерного развития в виде презентации, соответствующей следующей структуре:

- ☐ Титульный лист;
- ☐ Резюме;
- ☐ Рабочий опыт, включая добровольческий;
- ☐ Образование и тренинги;
- ☐ Карта карьерного роста, личностного развития;
- ☐ Самооценка;
- ☐ Творческие результаты, интересы, предпочтения;
- ☐ Копилка достижений (грамоты, благодарности и т.д.);

□ Рекомендации ведущих преподавателей, руководителей курсовых проектов, дипломных работ, производственных практик

Форма отчетности:

Теоретические материалы по теме практического занятия:

Цифровой след — это тропа, или совокупность данных, которые пользователь генерирует во время пребывания в цифровом пространстве.

Пассивный цифровой след — это данные, которые мы оставляем непредумышленно, вроде IP-адреса нашего устройства и истории посещений в интернете.

Активный цифровой след — это совокупность всего, что мы делаем осознанно — посты в блог, комментарии, письма и так далее. Более широко, цифровой след — это ваша виртуальная личность.

Портфолио карьерного продвижения - это пакет документов в бумажном и/или электронном варианте, который отражает все достижения студента. Портфолио составляется в таком ключе, чтобы обеспечить эффективное взаимодействие с руководителями практик, преподавателями и кураторами в ПОО в период обучения, а также с потенциальными работодателями после окончания учебного заведения. Портфолио в минимизированном варианте должно включать следующие пункты:

- профессионально составленное, отвечающее современным требованиям рынка труда резюме. Перед написанием резюме необходимо ознакомить студентов с предстоящей профессиональной деятельностью. Для этого нужно воспользоваться профессиональным стандартом, описанием квалификаций в нем содержащихся. Профессиональные стандарты размещены на сайте министерства труда и социальной защиты Российской Федерации во вкладке Программно-аппаратно-программный комплекс

«Профессиональные стандарты» <http://profstandart.rosmintrud.ru>. Также необходимо изучить ситуацию на рынке труда;

- список освоенных программ профессионального обучения, дополнительных профессиональных программ по виду профессиональной деятельности, включая дополнительную специализацию, тренинги, специализированные семинары и мастер-классы;

- внеучебных мероприятий и проектов, где на практике применяются Soft skills и надпредметные навыки, в которых принял участие студент, а также конкурсы профессионального мастерства;

- описание карьерного потенциала и готовности к карьере. В данном разделе актуально разместить результаты проведенной самооценки. В случае, если студентом пройдена процедура независимой оценки квалификации нужно разместить копию свидетельства о квалификации;

- рекомендации преподавателей профессионального цикла, руководителей курсовых проектов, производственных практик, наставников от производства.

Основным предназначением портфолио является оценка готовности к профессиональной карьере. По мере освоения учебных курсов портфолио отображает достижения студента в приобретении навыков и компетенций, необходимых для успешной и долгой карьеры.

Таким образом, карьерное портфолио является эффективным средством развития карьеры, которое содержит гораздо больше информации для понимания, чем стандартное резюме. Профессионально составленное портфолио может помочь выпускнику привлечь внимание работодателя и подчеркнуть его конкурентные преимущества по сравнению с другими претендентами с учетом актуальных особенностей рынка труда. Портфолио должно фиксировать все достижения студента. Его следует регулярно обновлять по мере продвижения во время обучения по основному и сопутствующим направлениям профессиональной подготовки, а также включать в него информацию, отражающую актуальные умения, навыки и наработку компетенций на каждом этапе профессионального обучения и развития.

Помимо портфолио в бумажном варианте целесообразно иметь и электронный вариант. Такой формат позволяет легко и эффективно общаться через Интернет с возможными

работодателями. Подобное электронное портфолио может быть размещено как на персональном сайте, так и на сайте образовательного учреждения.

Рекомендуемая литература:

1. Щербина М. Школа карьеры [Текст]: учебное пособие/ М. Щербина. – М.: Фонд «Евразия», 2010. - 1520 с.

ОТЧЕТ

Контроль качества выполненной работы: конспект выступления, публичное выступление.

Требования к выполнению.

Выполнение сообщения должно способствовать углубленному усвоению материалов программы, повышению квалификации и приобретению навыков в области решения практических задач и ситуаций из области психологии делового общения. Его выполнение требует от обучающегося не только теоретических знаний из области психологии делового общения, но и умения анализировать, сопоставлять, делать обобщения, выводы и предложения.

Критерии оценивания сообщения:

- соответствие содержания заявленной теме, отсутствие в тексте отступлений от темы – 2 балла;
- соответствие целям и задачам дисциплины – 1 балл;
- способность к анализу и обобщению информационного материала, степень полноты обзора состояния вопроса – 1 балл;
- качество публичного выступления – 1 балл.

Раздел 2. Проектирование профессиональной карьеры.

Тема 2.1 Профессиональная карьера, методы планирования.

Практическое занятие № 6 Защита портфолио карьерного продвижения (2 часа)

Цель: Защитить портфолио карьерного продвижения.

ОТЧЕТ

Контроль качества выполненной работы: защита портфолио карьерного продвижения, публичное выступление.

Требования к выполнению.

Выполнение сообщения должно способствовать углубленному усвоению материалов программы, повышению квалификации и приобретению навыков в области решения практических задач и ситуаций из области психологии делового общения. Его выполнение требует от обучающегося не только теоретических знаний из области психологии делового общения, но и умения анализировать, сопоставлять, делать обобщения, выводы и предложения.

Критерии оценивания сообщения:

- соответствие содержания заявленной теме, отсутствие в тексте отступлений от темы – 2 балла;
- соответствие целям и задачам дисциплины – 1 балл;
- способность к анализу и обобщению информационного материала, степень полноты обзора состояния вопроса – 1 балл;
- качество публичного выступления – 1 балл.

Основные источники:

1. Садовская В.С., Ремизов В.А.. Психология общения –Москва - Юрайт., 2019
2. Скибицкая И.Ю., Скибицкий Э.Г. Деловое общение - Москва - Юрайт., 2019

Интернет-источники:

1. Волков А. М., Лютягина Е. А. ; Под общ. ред. Волкова. Правовое обеспечение профессиональной деятельности 2-е изд., пер. и доп. Учебник для СПО, Юрайт-2019

2. Корягин А.М. Технология поиска работы и трудоустройства (5-е изд.) учеб. Пособие
Издательство: Академия - 2018

Электронные издания (электронные ресурсы):

1. Реестр сведений о проведении независимой оценки квалификации <https://nok-nark.ru/>
2. Программно-методический комплекс «Оценка квалификаций» <http://kos-nark.ru/>
3. Программно-аппаратный комплекс «Профессиональные стандарты»
<http://profstandart.rosmintrud.ru>
4. Справочная информация: "Профессиональные стандарты" (Материал подготовлен специалистами КонсультантПлюс) http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_157436/
5. Справочник профессий Доступ: <http://spravochnik.rosmintrud.ru/professions>
6. Атлас новых профессий. Доступ: <http://atlas100.ru/>
7. Профориентационные материалы Базового центра НАРК. Составлены по наиболее востребованным и перспективным профессиям и размещены в следующих форматах: видеоролик, презентация, текст. [Электронный ресурс]. Доступ: <http://www.bc-nark.ru/vocational-guidance-materials/>
8. Энциклопедия «Карьера». Доступ: <http://www.znanie.info/portal/ec-main.html>

Дополнительные источники:

1. Психология общения: Учебник / Л.Д. Столяренко, С. И. Самыгин. – Изд.2-е, стер – Ростов н/Д: Феникс, 2014.
2. Щербина М. Школа карьеры [Текст]: учебное пособие/ М. Щербина. – М.: Фонд «Евразия», 2010. - 1520 с.