**Профессиональная социализация обучающихся в процессе изучения**

**дисциплины «Эффективное поведение на рынке труда»**

Учебно-методическое пособие для преподавателей

Учебно-методическое пособие  разработано в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом среднего профессионального образования и предназначено   для совершенствования преподавания дисциплины «Эффективное поведение на рынке труда» для специальностей и профессий среднего профессионального образования.

Организация – разработчик: ГБПОУ ЛО «Тосненский политехнический техникум»

Разработчики: Микушина Татьяна Ильинична, преподаватель ГБПОУ ЛО «Тосненский политехнический техникум»

**СОДЕРЖАНИЕ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Введение | 4 |
| 1 | Роль дисциплины «Эффективное поведение на рынке труда» в профессиональной социализации студентов | 7 |
| 2 | Коммуникативные ситуационные задачи как средство формирования навыков эффективного поведения на рынке труда | 12 |
| 3 | Процесс создания коммуникативных ситуационных задач | 16 |
| 4 | Примеры коммуникативных ситуационных задач по дисциплине «Эффективное поведение на рынке труда**»** | 18 |
| 5 | Критерии оценки решения коммуникативных ситуационных задач | 28 |
|  | Заключение | 29 |
|  | Список используемых источников | 30 |

**Введение**

Согласно статистическим данным, не менее 20 миллионов специалистов, официально трудоустроенных в РФ, получили среднее профессиональное образование. Выпускники профессиональных образовательных организаций являются одними из основных претендентов на рабочие места на рынке труда, а деятельность техникумов и колледжей важнейшим звеном воспроизводства трудовых ресурсов.

Основу нормативной базы регулирования деятельности профессиональных образовательных организаций составляют следующие нормативные документы: Закон об образовании в Российской Федерации (2012), Указ Президента РФ от 7 мая 2018 г. № 204 "О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года”» Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования на 2018 – 2025 годы», федеральные государственные образовательные стандарты среднего профессионального образования (ФГОС СПО), профессиональные стандарты. Статья 68 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» гласит: «Среднее профессиональное образование направлено на решение задач интеллектуального, культурного и профессионального развития человека и имеет целью подготовку квалифицированных рабочих или служащих…» [1].

Согласно программным документам модернизация образования в России предполагает возникновение стабильного механизма его развития, а важнейшей задачей среднего профессионального образования является достижение соответствия результатов подготовки требованиям личности, общества, работодателей и рынка труда [19]. Также предполагается расширение функций специалиста в связи с внедрением новых информационных технологий и необходимостью обеспечения специалистами, обладающими высокопрофессиональной квалификацией[8].

Подготовка конкурентоспособных специалистов со сформированными профессиональными компетенциями и личностными качествами, которые обеспечивают им успешное трудоустройство или возможность предпринимательской деятельности, предполагает гибкость образовательных траекторий студентов для обеспечения образовательной и трудовой мобильности обучающихся. Федеральный проект «Молодые профессионалы (повышение конкурентоспособности профессионального образования)» предполагает модернизацию среднего профессионального образования, его материально- технической базы, создание центров опережающей профессиональной подготовки, повышение доли организаций, использующих демонстрационный экзамен для итоговой аттестации по компетенциям [4].

Одной из особенностей подготовки специалистов в профессиональном образовании является учет запросов и требований к данной системе в условиях рынка. Согласно программным документам одной из основных задач профессиональной образовательной организации является формирование у выпускника образовательного учреждения конкурентных преимуществ, которые зависят от качества оказания образовательных услуг. Подготовка конкурентоспособных специалистов со сформированными профессиональными компетенциями и личностными качествами, которые обеспечивают им успешное трудоустройство или возможность предпринимательской деятельности, о образования, в том числе посредством внедрения адаптивных, практико-ориентированных и гибких образовательных программ [3].

Программные документы Российского образования утверждают необходимость социализации личности выпускника, обучения его взаимодействию в социуме, в том числе с потенциальными работодателями.

Именно поэтому важнейшим аспектом социализации является подготовка будущих выпускников к успешному вхождению в жизнь после завершения учебы в профессиональной образовательной организации. Так, программа вариативной учебной дисциплины «Эффективное поведение на рынке труда» предусматривает выработку у обучающихся умений поиска работы, рассматривает вопросы адаптации выпускников в профессиональной среде, воспитывает готовность к возможным неудачам связанных с низкой востребованностью на рынке труда специалистов без опыта работы [9].

В данном пособии рассматриваются вопросы профессиональной социализации личности студентов техникума в процессе изучения дисциплины «Эффективное поведение на рынке труда». Основной целью создания данного пособия является поиск путей и средств формирования у студентов навыков грамотного и результативного поведения на рынке труда. Дидактическим средством, способствующим формированию у выпускников навыков взаимодействия с потенциальными работодателями являются коммуникативные ситуационные задачи.

1. **Роль дисциплины «Эффективное поведение на рынке труда» в профессиональной социализации студентов**

Процесс профессиональной социализации личности обучающегося сложен, поэтому он отражается в научных работах по социологии, психологии, философии, педагогике, а также в междисциплинарных исследованиях. Изучение профессиональной социализации в российской науке было начато в 90-е годы, что было обусловлено новыми возможностями для самоопределения в профессиональной среде.

Профессиональная социализация способствует успешному включению личности в процесс трудовой деятельности и поддержанию высокого уровня профессиональной компетентности и мобильности в течение всей жизни.

Доктор социологических наук Л.Э. Пробст формулирует понятие профессиональной социализации как «многопараметральное и социетальное явление, состоящее из социальных взаимодействий индивидов, социальных групп, социальных институтов в социально -трудовой и профессиональной деятельности и способствующее развитию профессиональной культуры в общественном разделении труда» [18].

На профессиональную социализацию оказывают влияние различные социальные институты — семья, профессиональное образование, и профессиональное сообщество.

В связи с этим проблема профессиональной социализации молодежи, обучающийся в профессиональных образовательных организациях имеет особое значение в контексте формирования готовности личности ориентироваться в социальном пространстве, в частности на рынке труда.

Система рыночных отношений в Российской Федерации направлена на формирование и развитие самоидентификации молодёжи в современном мире, поисками своего места в системе рыночных отношений и реализации возможностей трудоустройства в соответствии с полученной профессией. Рынок труда на современном этапе предъявляет новые требования к рабочим и специалистам среднего звена. Работодатели формулируют заказ на качество профессионального образования в терминах «способов деятельности». Рынок труда – это место, где встречаются спрос и предложение, где вчерашний выпускник ищет покупателя своих знаний и умений – работодателя. Представляя себя в наиболее выгодном свете, являясь товаром на рынке труда, он должен осознавать, какие ценные для работодателя качества он может предложить. Рынок труда выдвигает новые требования к профессиональной, психологической и социальной подготовке молодых специалистов. Поэтому появляются дополнительные требования к выпускникам: разрешать разнообразные проблемы, работать с информацией, взаимодействовать в команде, налаживать социальные связи, заниматься непрерывным самообразованием и т. д. От уровня подготовки работника зависит степень его конкурентоспособности на рынке труда.

«Эффективное поведение на рынке труда» – это дисциплина, которая направлена на формирование способов и навыков определения целей поиска работы, взаимодействия с работодателем с помощью телефонных звонков и визитов к нему с целью трудоустройства, составления профессионального резюме, письма для поиска работы, объявления и других. документов, прохождения испытаний при приеме на работу, осуществления поиска работы с помощью различных средств и источников.

Изучение данной дисциплины способствует развитию качеств личности, способствующих оптимальной адаптации в коллективе и взаимодействию с потенциальным работодателем, карьерному росту работника. Содержание учебной дисциплины «Эффективное поведение на рынке труда» способствует пониманию и осмыслению студентами базовых ориентиров для укрепления своей позиции на рынке труда после завершения обучения и получения соответствующей профессии, а также осознанию объективной необходимости создания собственной образовательной траектории, программы непрерывного профессионального роста. При отборе содержания учебной дисциплины «Эффективное поведение на рынке труда» учитывались следующие принципы:

- многофакторный подход к процессам в экономике и на рынке труда, позволяющий показать всю сложность и многомерность изучаемой дисциплины, показать одновременное действие различных факторов, приоритетное значение одного из них в различные периоды;

- направленность содержания дисциплины на развитие таких качеств личности, которые способствуют трудоустройству, воспитывают у обучающихся гражданские качества, толерантность;

- внимание к личностно-психологическим аспектам личности выпускника в отношении трудоустройства и занятости;

- сравнение процессов трудоустройства на работу и карьерного роста в различных организациях;

- ориентация студентов на самостоятельный поиск ответов на вопросы эффективного поиска работы, прохождения собеседования, формирования самостоятельной позиции при оценке важнейших качеств личности субъекта при поиске работы и трудоустройстве, в процессе оформления трудовых отношений с работодателем.

Цель изучения дисциплины «Эффективное поведение на рынке труда» - это подготовка квалифицированного специалиста определённого уровня и профиля, который является конкурентоспособным на рынке труда, компетентным, свободно владеющим своей профессией и ориентирующимся в смежных областях деятельности, готового к устойчивому профессиональному росту, социально и профессионально мобильному.

Содержание программы «Эффективное поведение на рынке труда» направленно на формирование общих компетенций**:**

- развитие способности понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес;

- формирование умения осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития, использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности;

- развитие способности работать в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями, брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных), результат выполнения заданий;

- усвоение знаний о способах определения задач профессионального и личностного развития, планирования повышение квалификации, самообразования.

Навыки поиска работы и трудоустройства являются одним из проявлений надпрофессиональных компетенций, которые отражены в Атласе новых профессий. Они необходимы каждому специалисту, независимо от рода и вида профессиональной деятельности. Овладение такими навыками позволяет работнику повысить эффективность поведения на рынке труда, совершенствовать профессиональную деятельность в своей отрасли, дает возможность переходить между отраслями, сохраняя свою востребованность.

Из навыков, перечисленных в «Атласе новых профессий перечислим те, овладению которыми способствует изучение дисциплины «Эффективное поведение на рынке труда»:

1. **Умение работать с коллективами, группами и отдельными людьми**.

Умение продуктивно общаться и взаимодействовать в процессе совместной деятельности, учитывать позиции других участников деятельности и эффективно разрешать конфликты - очень важные навыки, которые пока что доступны только человеку.

1. **Клиентоориентированность,** умение работать с запросами потребителя, в нашем случае с запросами работодателя.

Это умение точно понять запрос клиента и предложить идеально подходящее для него решение. В дальнейшем конкуренция за избалованного потребителя будет только расти, поэтому все работодатели захотят видеть у себя клиентоориентированных сотрудников .

3**.Работа в режиме высокой неопределенности и быстрой смены условий задач** (умение быстро принимать решения, реагировать на изменение условий работы, умение распределять ресурсы и управлять своим временем). Поиск работы и трудоустройство происходят в таком режиме, поэтому обучение дисциплине будет способствовать развитию данных навыков.

Из всего вышесказанного можно сделать вывод о том, что изучение дисциплины «Эффективное поведение на рынке труда» способствует повышению его профессиональной компетентности, профессиональной социализации личности обучающегося.

1. **Коммуникативные ситуационные задачи как средство формирования навыков эффективного поведения на рынке труда**

Опираясь на идею совершенствования учебного процесса на основе применения задачного подхода, которую развивают А.П. Тряпицина и О.Б. Даутова [6], одним из основных средств развития навыков поиска работы и трудоустройства можно выделить коммуникативные ситуационные задачи. По мнению Ю.В. Слобожанинова, ситуационная задача предполагает обучение решению жизненных и профессиональных задач с помощью предметных знаний, осмысленно, пошагово, постепенно двигаясь к результату [15]. Д.Ш. Маткаримова выделяет следующие требования к ситуационным задачам: короткая, хорошо представленная история, описывающая драматическую ситуацию и отражающая реальную проблему, содержащая конкретные сравнения и позволяющая оценивать принятые решения [14]. Материал для конструирования ситуационных задач можно находить в учебниках, при анализе нормативной базы, монографий и статей по заданной теме, можно использовать практический материал, полученный при анализе профессиональной деятельности. В литературе есть различные подходы к классификации ситуационных задач. Н.Г. Берденникова и И.Н. Панов, вводят следующую классификацию ситуационных задач: по познавательному значению для студента (получение новых знаний; закрепление учебного материала; формирование умений и навыков творческого решения задач); по способу предъявления (предварительного ознакомления; ознакомления на занятии) [5].

И.И. Осадченко предлагает расширить классификацию ситуационных задач, добавив в них следующие признаки: по источнику происхождения: из собственного опыта преподавателя или студента, учебников, статей, художественной литературы, нормативных документов; по характеру происхождения: реальные и вымышленные; по тематическому направлению: психологические, социальные, дидактические. Кроме того, предлагается различать ситуационные задания по критерию «познавательное значение для студента»: репродуктивные, ситуационные упражнения, аналитические, предполагающие анализ ситуации с поиском собственного решения и творческие, включающие моделирование событий, описание аналогичных ситуаций [16]. В рамках данного пособия мы используем следующие виды ситуационных задач: ситуационные упражнения, мини-ситуации, репродуктивные ситуационные задачи и аналитические ситуационные задачи.

В научной литературе нет чёткой дифференциации видов задач, например, нет чётких границ между ситуационной задачей и ситуацией - упражнением. Некоторые авторы отмечают, что ситуация – упражнение – эпизод профессиональной деятельности, решение которого требует стандартных действий [5]. Мини-ситуация отражает небольшую по объему и содержанию ситуацию или её часть. Репродуктивная ситуационная задача предполагает элемент условности при отражении реальности и решение типовой ситуации. Развёрнутая ситуационная задача отражает реальные события и нетипичные ситуации, предусматривает аналитическую деятельность обучающегося по её разрешению, многовариантность решения.

Под коммуникативной ситуационной задачей понимается вид образовательной коммуникации, направленный на ценностно-смысловое освоение профессионального коммуникативного контекста [14]. Определение образовательной коммуникации даёт С.Ю. Карпук, и предполагает, что это - «интерактивное взаимодействие субъектов образования при переработке информации, направленная на ценностно-смысловое понимание содержания образования с целью его присвоения» [11, С.6]. Коммуникативная ситуационная задача как вид образовательной коммуникации направлена на овладение содержанием образования в культурологическом его толковании (И.Я. Лернер, М.Н. Скаткин, В.В. Краевский), прежде всего, в части формирования ценностного отношения к коммуникации, а также коммуникативных умений и опыта, творческого подхода к процессу профессиональных коммуникаций. Решение коммуникативных ситуационных задач в процессе изучения дисциплины «Эффективное поведение на рынке труда» направлено на освоение базовых ценностей профессиональных коммуникаций в процессе поиска работы и трудоустройства. Метод решения коммуникативных ситуационных задач является разновидностью кейс-метода. Этот метод хорошо изучен (А.Г. Панфилова, Ю.А. Сурмин и др.) и широко внедряется в практику профессионального образования. По мнению Ю.А. Сурмина, ситуация – «временное состояние, которое может измениться в нескольких направлениях» [20, С.52]. Тот же автор определяет следующие признаки ситуационного обучения: акцент на выработку новых знаний, плюралистичность, результативность при освоении новых знаний и навыков профессиональной деятельности, развитие системы ценностей и жизненных установок обучающихся. А.Г. Панфилова предлагает отличать ситуационную задачу от кейса по нескольким признакам: более чёткая постановка задачи, анализ реальных ситуаций при недостатке данных, многовариантность возможных решений и представление результатов преимущественно в письменном виде [17].

В данном пособии при проектировании коммуникативных ситуационных задач рассматриваются типичные ситуации коммуникаций, которые возникают у выпускника при осуществлении поиска работы и в процессе трудоустройства. Эти ситуации выделяются исходя из содержания программы дисциплины «Эффективное поведение на рынке труда». В таблице 1 представлены требования к содержанию коммуникативных ситуационных задач, которые вытекают из особенностей коммуникаций в каждой отдельной ситуации.

**Таблица 1. Требования к содержанию коммуникативных ситуационных задач**

|  |  |
| --- | --- |
| **Типичные ситуации коммуникаций выпускника при поиске работы** | **Требования к содержанию коммуникативных ситуационных задач** |
| 1. Изучение рынка труда в конкретном населённом пункте | Задачи направлены на получение объективного представления о рынке труда в конкретной местности. Предполагается изучение предприятий, организаций, которые могут быть объектом будущего трудоустройства. Определяются особенности данных организаций, трудоустройства в них. Производится оценка собственных возможностей трудоустройства, квалификации, возможностей карьерного роста. Корректируются зарплатные ожидания. |
| 1. Поиск вакансий для трудоустройства | Содержание задач представляет собой возможные коммуникации по поводу поиска работы с использованием различных каналов (ЦЗН, кадровые агентства, ярмарки вакансий, прямое обращение к работодателю, трудоустройство через знакомых – родственников, вакансии в СМИ и сети «Интернет») |
| 1. Составление и рассылка резюме | Коммуникативные ситуационные задачи направлены на получение навыков составления резюме, его рассылку возможным работодателем. В процессе решения задач обсуждаются типичные ошибки при составлении резюме, способы их исправления |
| 1. Телефонное собеседование с работодателем | В процессе решения задач проигрываются различные варианты коммуникации с возможными работодателями по телефону, анализируется содержание разговоров, определяются типичные ошибки соискателей. |
| 1. Самопрезентация соискателя | В содержание задач включается составление и проведение самопрезентации соискателем. Рассматриваются эффективные паттерны поведения соискателя при проведении самопрезентации, возможные ошибки соискателя. Происходит анализ поведение соискателя с точки зрения работодателя. |
| 1. Ответы соискателя на «трудные вопросы» работодателя | В процессе решения задач обучающиеся учатся отвечать на неудобные вопросы работодателя |
| 1. Коммуникации при приёме на работу | В содержании задач рассматриваются возможные коммуникации с представителями кадровой службы предприятия. Задачи направлены на освоение будущим выпускником правовых аспектов трудоустройства, возможных затруднений при предоставлении документов. |
| 1. Коммуникации при адаптации нового работника на рабочем месте | Содержание задач направлено на изучение особенностей коммуникаций с коллегами по работе в адаптационный период. |

Представленные в таблице типичные ситуации и требования к содержанию задач послужили основой для разработки коммуникативных ситуационных задач разных типов.

1. **Процесс создания коммуникативных ситуационных задач**

На этапе конструирования и применения коммуникативных ситуационных задач педагог сталкивался с потребностью выполнения следующих действий:

-выделение основного и отсечение второстепенного в процессе поиска работы;

- установление причинно-следственных связей, характерных для организации деятельности специалиста;

- определение содержания коммуникативной ситуационной задачи и формы её предъявления студентам.

- практическое воплощение решения ситуационных задач в изменяющихся условиях профессиональной деятельности.

Внедрение коммуникативных ситуационных задач в учебный процесс лучше всего происходит, если используется обратная связь от преподавателей и студентов, что позволяет повысить качество методических материалов.

Рассмотрим более подробно эти виды задач и особенности их конструирования. Ситуация – упражнение – эпизод профессиональной деятельности, решение которого требует стандартных действий. При выполнении ситуационного упражнения чаще используется индивидуальный подход, чем групповой. Ситуационное упражнением - задание, которое предполагает освоение начальных навыков профессиональной коммуникации в процессе разрешения базовой или стандартной ситуации, требующее многократного повторения. Решение коммуникативных ситуационных упражнений предполагает выработку поведенческих паттернов эффективной коммуникации, рефлексию и метакоммуникацию в процессе его выполнения.

Мини-ситуация отражает небольшую по объему и содержанию ситуацию или её часть и рассчитана на часть практического занятия. Чаще всего её решение требует от коммуникатора нескольких реплик или коротких ответов на вопросы. В репродуктивной коммуникативной  ситуационной задаче ситуация, проблема и сюжет упрощены и предполагают освоение типичных коммуникаций профессиональной. Она не служит для понимания сложных фрагментов действительности, но формирует подход к ним, позволяет выделять и анализировать их**.**

Коммуникативные ситуационные задачи предполагают использование как типовых, так и нетипичных ситуаций поиска работы, трудоустройства, начального этапа профессиональной деятельности. Для них характерно развёрнутое описание ситуации, рассмотрение цельной ситуации трудоустройства, различных её сторон и аспектов. Разработанные коммуникативные задачи имеют типовую структуру (название, описание ситуации, личностно-значимый вопрос, исходную информацию и задание для работы). Задачи для данного этапа содержат различный исходный объём информации, предполагают разную продолжительность решения и назначение, формы предъявления и решения.

Процесс создания ситуационных задач состоит из нескольких этапов: 1. Определение назначения ситуационной задачи, формы предъявления и расположения в структуре дисциплины;

2. Выбор или создание ситуации, отражающей определённый этап поиска работы и трудоустройства с точки зрения осуществления коммуникаций;

3. Создание текста коммуникативной ситуационной задачи.

4. Проверка валидности коммуникативной ситуационной задачи. С этой целью проводится апробация в учебном процессе с целью определения возможностей её применения, проверки её эффективности в соответствии с назначением.

5. Коррекция коммуникативной ситуационной задачи, подготовка окончательного варианта.

6. Внедрение коммуникативной ситуационной задачи, применение при проведении учебных занятий.

На процесс конструирования коммуникативных ситуационных задач влияли следующие факторы: требования к образовательному процессу в профессиональной образовательной организации, дидактические особенности метода ситуационных задач, специфика осуществления образовательных коммуникаций, творческие способности преподавателя, разрабатывающего задачу. В процессе создания коммуникативных ситуационных задач разработчикам приходилось проводить проблемное структурирование, которое предполагало выделение комплекса проблем, характеристик, нахождение путей разрешения. Требовалось определять характеристики ситуации, устанавливать причины её возникновения, определять содержание деятельности в данной ситуации, моделировать и оптимизировать её, прогнозировать её развитие, вырабатывать рекомендации участникам относительно поведения в ней. В процессе создания коммуникативных ситуационных задач преподавателям приходилось осуществлять проблемный, системный, причинно-следственный, праксиологический и прогностический анализ.

1. **Примеры коммуникативных ситуационных задач по дисциплине «Эффективное поведение на рынке труда»**
2. **Ситуационные упражнения**

**Упражнение 1. Тема:**  Изучение рынка труда в конкретном населённом пункте

Данное упражнение выполняется в письменном виде, затем обсуждается в группе.

Чтобы выявить потребности рынка труда в вашем населённом пункте, необходимо собрать всю нужную информацию. В письменном виде нужно перечислить предприятия и организации, нуждающиеся в работниках и оценить возможности своего трудоустройства в данные организации. Обсудить эти возможности со своим коллегой и устно ответить на вопросы.

**Вопросы:**

1. Какие предприятия являются наиболее перспективными с точки зрения трудоустройства выпускников образовательной организации?
2. Какие шаги нужно предпринять для того чтобы устроиться на работу на эти предприятия?

**Упражнение 2. Тема**: Телефонное собеседование с работодателем

Упражнение «Речевая маска» имеет целью – отточить «слух» на различную интонационную «окраску» речи и использовать ее для получения недостающей информации (уметь«вырисовывать портрет» собеседника, ориентируюсь на интонацию говорящего). Поговорить как соискатель с другим студентом, изображающим «работодателя». По интонации речи определить намерение работодателя. Обсудить правильность своих выводов со своим коллегой, который был «работодателем». Ответьте на вопросы.

**Вопросы:**

1. По каким признакам можно понять, что работодателя вы не интересуете как претендент на вакансию?
2. Как по интонации определить, что вы интересны работодателю?

**Упражнение 3. Тема: Самопрезентация соискателя**

Упражнение предполагает выявление потребностей работодателя. Для этого нужно задавать открытые вопросы, позволяющие собрать информацию о его потребностях,  слушать и слышать его, по возможности прочитать его психологическое состояние, определить его основные потребности, стараясь не показаться навязчивым. С этой целью необходимо задать несколько вопросов. Для этого существует определённая методика построения предложений, пример конструирования которых представлен ниже.

**Задание:** Заполните пожалуйста недостающие клетки таблицы2 . Образец построения фразы представлен в верхней строке. Обсудите выполнение упражнения в группе. Найдите оптимальные варианты построения фраз. Ответьте на вопросы.

**Таблица 2 Выявление потребностей работодателя**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | С какой целью вы планируете свои действия? | Что именно Вы планируете сделать? | Вопрос о согласии? |
| 1 | Для того чтобы мне понять подхожу ли я для данной работы , | позвольте задать Вам несколько уточняющих вопросов. | Вы согласны на них ответить? |
| 2 |  |  | Готовы рассказать о Ваших запросах? |
| 3 | Чтобы вы понятии, что я именно тот человек, который Вам подходит |  |  |
| 4 |  | позвольте мне продемонстрировать Вам свои документы |  |

**Вопросы к упражнению:**

1. Какие вопросы способствуют наиболее быстрому пониманию потребностей работодателя?

**Упражнение 4. Тема:** Составление и рассылка резюме

Представьте себе, что в вашей трудовой деятельности был перерыв в несколько лет. При составлении резюме необходимо объяснить этот перерыв работодателю. Выполните упражнение в письменном виде, обсудите в группе, ответьте письменно на вопросы.

**Вопросы:**

1. Можно ли скрывать некоторые факты своей биографии в разговоре с работодателем?
2. Как лучше сообщить работодателю, что в течении некоторого времени вы не работали по болезни?

**2.Ситуационные мини-задачи**

**Задача 1. Тема:** Поиск вакансий для трудоустройства

Вы обратились в кадровое агентство. В беседе со специалистом вы должны описать свои требования к работе, которую вы хотите получить. Опишите устно желаемую вакансию. Ответьте на следующие вопросы?

Вопросы:

1. На какие вакансии вы можете рассчитывать как выпускник техникума?
2. Какие зарплатные ожидания являются реальными для работы по вашей специальности, если вы не имеете опыта работы?

**Задача 2. Тема**: Ответ соискателя на «трудные» вопросы работодателя

**Задание:** Прочитайте диалог работодателя с соискателем

**Описание ситуация**

**Сергей:** Расскажите, пожалуйста, какие именно возможности для работы вы ожидаете получить от нашей фирмы. И что именно вас не устроило на прошлом месте, помимо ограничения свободы действий?

**Александр:** Я хорошо справлялся со своей работой. Но премии и повышение заработной платы на нынешней фирме продвигаются очень медленно. Я надеюсь получить лучший компенсационный пакет, который будет находиться в тесной связи с объёмом моей пользы, которую я принесу для вашей компании.

**Вопросы:**

1. О чем свидетельствует этот диалог?

2**.** Как вы оцениваете ответы претендента на вопросы работодателя?

**Задача 3 Тема:** Поиск вакансий для трудоустройства

Задание: Прочитайте данное объявление в социальной сети о вакансии (рис. 1) и ответьте на вопросы:

**Вопросы:**

1. Что вы думаете о данном объявлении? Выскажите своё аргументированное мнение?
2. Перепишите это объявление так, как бы вам хотелось?

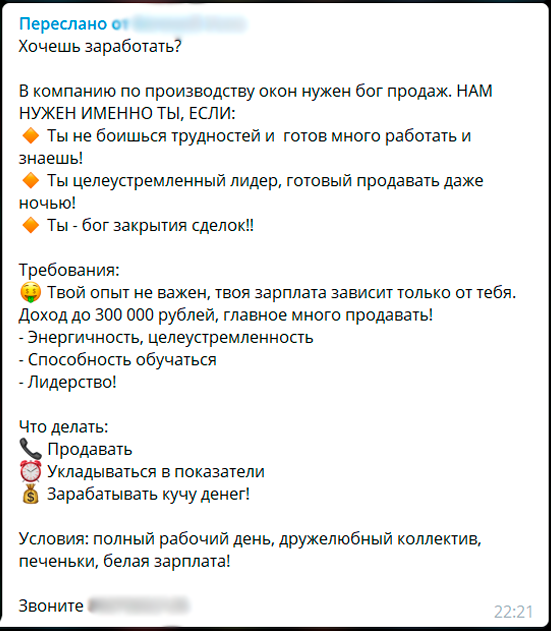
****

Рисунок 1 Объявление о вакансии

**Задача 4. Тема:** Самопрезентация соискателя работодателю

**Задание:** Прочитайте образец удачной самопрезентации на собеседовании. Составьте собственную краткую самопрезентацию. Ответьте на вопросы.

Приятно представиться. Меня зовут Игорь Новиков. Я из Санкт-Петербурга. Я занимаюсь электроникой и программной инженерией. В прошлом году я закончил ЛЭТИ. Там же я окончил курсы по компьютерной безопасности. Мой отец государственный служащий, а мать – домохозяйка. Мои сильные стороны – мне нравится решать проблемы, я самомотивированный человек и самодисциплинированный человек. Я хороший командный игрок и отлично умею руководить командой. Я могу принять любую среду. Я хороший слушатель и быстро учусь. Я не хочу говорить о своих слабостях, но мне нравится говорить о возможности улучшения, я верю в себя и свою работу, и я хочу совершенствоваться.

**Вопросы:**

1. Какие качества личности необходимо подчёркивать при самопрезентации при устройстве на работу по вашей специальности?
2. Как необходимо говорить о своих недостатках?
3. **Репродуктивные ситуационные задачи**

**Задача 1. Тема**: Изучение рынка труда в конкретном населённом пункте

**Задание:** Составьте «дорожную карту» трудоустройства для выпускника техникума в вашем населённом пункте. Решение задачи предоставляется в письменном виде, обсуждается в группе. Ответьте на вопрос.

**Вопрос:**

1. Какие карьерные возможности представляются выпускнику в Вашем населённом пункте?

**Задача 2. Тема**: Коммуникации при приёме на работу

Решение задачи представляется устно в виде монолога. Обсуждается в группе.

**Ситуация**: При трудоустройстве работник отдела кадров отказывается выдавать вам трудовой договор на руки. На ваш вопрос отвечает, что в данной организации трудовые договоры не составляются.

**Задание**: Составьте монолог для того, чтобы убедить данного работника в его неправоте. Воспроизведите его перед группой. В группе определите, чей текст являлся более результативным для решения задачи, какое воспроизведение было наиболее убедительным с точки зрения использования вербальных и невербальных коммуникаций. Ответьте на вопросы.

**Вопросы:**

1. Какую ответственность будет нести данный работодатель?
2. Какие признаки невербального поведения влияют на убедительность речи?

**Задача 3. Тема:** Поиск вакансий для трудоустройства

Задание: Прочитайте объявление. Перепишите его так, чтобы данное объявление не имело дискриминационного характера. Необходимо ответить на поставленные вопросы.

Объявление о приеме на работу: «Требуется секретарь женского пола приятной наружности в возрасте не старше 25 лет, не имеющая вредных привычек, владеющая навыками работы на компьютере и двумя иностранными языками (желательно английским и французским). Обязательно наличие российского гражданства, высшего образования и прописки (регистрации) в данной местности. Необходимо представить рекомендацию от работодателя с последнего места работы и справку о доходах.

**Вопросы:**

1. **Соответствуют ли требования, изложенные в объявлении законодательству РФ?**
2. Какие виды дискриминации при приёме на работу запрещены законодательством РФ?

**4.Ситуационные задачи**

**Задача 1. Тема:** Поиск вакансий для трудоустройства

**Задание:** Прочитайте текст. Развёрнуто и аргументировано ответьте на поставленные вопросы. Обсудите ответы на вопросы в группе.

**Текст:** В Центр занятости населения обратился Иванов А.А. с заявкой на работников (официантов, повара, бухгалтера) в новом открывшемся кафе, его главным критерием в подборе работников: что бы они были местные, с высшим образованием по специальности и не мигранты.

**Вопросы:**

1. Кем является Иванов А.А. с точки зрения трудовых отношений?

2. Какой тип социально-трудовых отношений Иванов А.А предъявляет своим будущим работникам?

3. Какой ответ вы бы дали данному работодателю?

**Задача 2.Тема:** Коммуникации при адаптации нового работника на рабочем месте

Решение задачи представляется письменно и устно в виде монолога. Обсуждается в группе.

**Ситуация**: Вы квалифицированный работник предприятия. Руководство приняло на работу нового сотрудника. Это молодой человек, недавно окончивший учебное заведение, получивший специальность по профилю предприятия. Вам поручено ознакомить его с будущей работой, в том числе правилами общения с коллегами.

**Задание:** Составьте инструкцию для данного работника как легче адаптироваться на новом месте работы. Воспроизведите свою инструкцию в виде рассказа. Определите в группе лучший рассказ. Ответьте на вопросы.

**Вопросы:**

1. Как составить устное выступление с целью доходчиво и интересно рассказать о выполнении работы?
2. Какие личностные качества необходимы для успешной адаптации в новом трудовом коллективе**?**

**Задача 3.** . **Тема**: Ответы соискателя на «трудные вопросы» работодателя

Задание: Прочитайте реальную историю. Напишите возможный диалог соискательницы и «бабушки». Представьте его устно по ролям. Ответьте на вопросы.

**Ситуация:**

Приезжаю на собеседование, жду начальника- никого нет, кабинет закрыт. Через 5 минут ожидания приходит бабуська лет 60 с виду, спрашивает- а вы тоже в кафе работать устраиваетесь? а кем? отвечаю, что администратором. на что следует потрясающий вопрос- а почему не официантом? Бабуся, по ходу, подумала, что интернет-кафе- это просто кафе). Еле сдерживаюсь, чтоб не заржать в голос и терпеливо объясняю бабушке, что интернет-кафе- это не совсем то, о чем она подумала. В итоге слышу вопрос- ой, а как вы думаете, меня-то возьмут? Думаю, что бы ответить, чтобы не обидеть эту милую женщину. С момента нашего разговора прошло минут 20, начальника всё нет. Все это уже начинало напоминать какой-то абсурд, программу розыгрыш.

В итоге звоню потенциальному работодателю на мобильный и спрашиваю, когда же он соизволит подъехать? Слышу ответ, что стоит в пробке, но скоро будет. Ну ладно, пока можно и с бабушкой поговорить. Тем более что старушка скорее всего раньше работала в КГБ, проводила там допросы- с дотошностью следователя она расспросила у меня ВСЁ- где я раньше работала, почему уволилась, какую з/п получала, какой график у меня был и т.д. и т.п. Делать было всё равно нечего, поэтому на вопросы я отвечала подробно. Так прошло еще 40 минут. Начальника всё нет. Наконец появляется парень лет 20-ти, приглашает нас в кабинет. И тут меня начинают терзать какие-то еще неоформившиеся до конца подозрения- а)начальник нисколько не удивился разношерстности нашей компании б)пригласил нас в кабинет вдвоем, хотя мне кажется, что собеседование должно проводиться без присутствия другого кандидата.   
        Ну ладно, заходим, начинаются стандартные вопросы (первой опрашивают меня)- после окончания опроса прощаюсь, ухожу, начальник остаётся наедине с бабушкой. Занавес. И тут до меня доходит, что меня просто развели- бабушка (скорее всего родственница начальника) служит шпионом- начальник специально опоздал, чтобы она хорошенько меня прощупала (действительно, она очень подробно интересовалась мной), а теперь они обмениваются впечатлениями.

**Вопросы:**

1. Как вы думаете, была ли бабушка шпионом?
2. Какие вопросы на её месте вы бы задали соискательнице?
3. Стали ли бы вы работать в такой компании?
4. **Критерии оценки решения коммуникативных ситуационных задач**

Оценка **«отлично»** ставится, если обучающийся хорошо осуществил коммуникацию, чётко выполнил поставленную задачу, в процессе коммуникации добился поставленных целей, ответ на вопросы задачи дан правильно; дано объяснение хода её решения подробное, последовательное, грамотное, с теоретическими обоснованиями (в том числе из лекционного курса). Ответы на дополнительные вопросы верные, чёткие.

Оценка **«хорошо»** ставится, если обучающийся хорошо осуществил коммуникацию, выполнил поставленную задачу, но в процессе коммуникации не полностью добился поставленных целей, ответ на вопросы задачи дан правильно, объяснение хода её решения подробное, но недостаточно логичное, с единичными ошибками в деталях, некоторыми затруднениями в теоретическом обосновании); Ответы на дополнительные вопросы верные, но недостаточно чёткие.

Оценка **«удовлетворительно»** ставится, если поставленная для коммуникации цель была достигнута не в полном объёме, ответы на вопросы задачи даны правильно; объяснение хода решения задачи недостаточно полное, непоследовательное, с ошибками, слабым теоретическим обоснованием, в том числе лекционным материалом. Ответы на дополнительные вопросы недостаточно четкие, с ошибками в деталях.

Оценка **«неудовлетворительно»** ставится, если результаты коммуникации неудовлетворительные, цельнее достигнута, ответы на вопросы задачи даны неправильно. Объяснение хода её решения дано частичное, непоследовательное, с грубыми ошибками, без теоретического обоснования. Ответы на дополнительные вопросы не даны.

**Заключение**

В данном пособии рассматривались вопросы профессиональной социализации личности студентов техникума в процессе изучения дисциплины «Эффективное поведение на рынке труда». Основной целью создания данного пособия является поиск путей и средств формирования у студентов навыков грамотного и результативного поведения на рынке труда, как проявления профессиональной социализации личности. В пособии было дано теоретическое обоснование применению коммуникативных ситуационных задач в процессе преподавания дисциплины, рассмотрена методика проектирования данных задач, их содержание применительно к данной дисциплине, приведены примеры данных задач.

Использование коммуникативных ситуационных задач способствовало обогащению содержания дисциплины, освоению коммуникативной составляющей профессиональных компетенций, профессиональной социализации личности выпускника. Такое обучение способствовало возникновению у студентов «ситуативной адекватности», предполагающей свободное владение вербальными и невербальными средствами социального поведения на рынке труда и в процессе трудоустройства. Проведённое в рамках изучения дисциплины анкетирование показало возрастание интереса к изучению дисциплины при использовании коммуникативных ситуационных задач у 67% студентов. 62% опрошенных студентов отметили возрастание уверенности в вопросах коммуникаций с субъектами рынка труда.

**Список используемых источников:**

**Нормативные документы:**

1. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273 ФЗ (действующая редакция 2022 года). Режим доступа: https://www.zakonrf.info/zakon-ob-obrazovanii-v-rf/
2. Национальная доктрина образования в Российской Федерации – Режим доступа :<https://rg.ru/2000/10/11/doktrina-dok.html>
3. Указ Президента РФ от 7 мая 2018 г. № 204 "О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года” Режим доступа:  http://www.garant.ru /products/ipo/prime/doc/71837200/#ixzz5cQZkyevB
4. Федеральные проект «Молодые профессионалы» (повышение конкурентоспособности профессионального образования)/ Режим доступа: <https://futurerussia.gov.ru/molodye-professionaly-povysenie-konkurentosposobnosti-professionalnogo-obrazovaniya>.

**Научные статьи и монографии**

1. Берденникова, Н.Г. Организационное и методическое обеспечение учебного процесса в вузе: учебно-методическое пособие /Н.Г. Берденникова, В.И. Меденцев, Н.И. Панов. -СПб: Д.А.Р.К., 2006. -208 с.
2. Даутова, О.Б. Современные педагогические технологии в профильном обучении: учеб.-метод. пособие для учителей / О.Б. Даутова, О. Н. Крылова, под ред. А. П. Тряпицыной. – СПб.:КАРО, 2006. – 176 с/
3. Задоркина С.В. Роль средств массовой информации и коммуникаций в профессиональной социализации учащейся молодёжи/Власть. – 2014. - №10. – С. 39-45.
4. Закотнова, Д.В. Перспективы системы среднего профессионального образования в ходе модернизации социально-экономической системы современной России / Д.В. Закотнова // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 5: экономика. – 2014. – №1 – С.228-233.
5. Залкина Н.П., Сергеева М.Г. Построение профессиональной карьеры в контексте компетентностного подхода: Монография. — Курск: Региональный финансово-экономический институт, 2013. — 246с.
6. Залкина Н.Л. Профессиональная социализация в колледже/ [Профессиональное образование и рынок труда](https://cyberleninka.ru/journal/n/professionalnoe-obrazovanie-i-rynok-truda)»2015. - № 8. – С. 22-23.
7. Карпук, С.Ю. Организация образовательной коммуникации старшеклассников средствами метафорического проектирования: автореф.дис. … канд. пед. наук: 13.00.01/ Карпук Светлана Юрьевна. -СПб., 2014. – 25с.
8. Корецкая, С.В. Концепция развития среднего профессионального образования в рамках социально-экономических тенденций России / С.В. Корецкая // Cборник конференций НИЦ «Социосфера». – 2012. – №25. – С.78-82.
9. Маткаримова, Д.Ш. Технология конструирования ситуационных задач в содержании практического обучения /Д.Ш. Маткаримова //Молодой ученый*. -*  2012. - №4. – С. 434-437.
10. Микушина Т.И. Метод коммуникативных ситуационных задач в формировании коммуникативной культуры будущих специалистов среднего звена сервисного профиля / Т.И. Микушина, Е.Ю. Игнатьева // Мир науки, культуры, образования. – 2017. – №3 (64). – С. 56-57
11. Новые педагогические практики: конструирование и применение ситуационных задач: учебно-методическое пособие / сост.: Слобожанинов Ю. В. – Киров, 2012. – 72 с.
12. Осадченко, И.И. Классификация ситуационных заданий в контексте изучения курса «Основы педагогического мастерства»/ И.И. Осадченко, Е.Ю. Коновалова, С.Д. Сыротюк //Вектор науки Тольятинского государственного университета. – 2013. - №3. – С.446-450.
13. Панфилова, А.П. Инновационные педагогические технологии: Активное обучение: учебное пособие для студентов высших учебных заведений / А.П. Панфилова. – М.: Академия, 2009. – 192 с.
14. Пробст Л.Е. Социализация и профессиональная ориентация молодых людей в условиях рынка труда/Интеграция образования. 2002. - №2-3. – С. 171-174.
15. Санько, А.М. Тенденции развития среднего профессионального образования в современном мире / А.М. Санько, М.Л. Мухлынин //: Роль ВУЗов в социально-экономическом развитии региона: сборник научных трудов Международной научно-методической конференции. ответственный редактор Т.И. Руднева. – 2014. – С.395-397.
16. Сурмин, Ю. П. Ситуационный анализ, или Анатомия кейс-метода. / Ю.П. Сурмин. – Киев: Центр инноваций и развития, 2002. –286 с.