

ББК 68.9я73  
П53

*Рецензенты:*

доктор педагогических наук, доцент, профессор *Д. Е. Ермаков*  
(Новомосковский филиал АНО ВО «Университет российского  
инновационного образования»);  
доктор технических наук, профессор *К. А. Головин*  
(Институт горного дела и строительства Тульского государственного  
университета)

**Получение** практических навыков для безопасности жизнедея-  
П53 тельности, успешности трудоустройства и карьеры: Учеб.-метод. по-  
сobie / С. П. Будникова, С. А. Радченко, Н. В. Просперова, Л. В. Луки-  
енко, С. В. Пазухина, С. С. Радченко, Р. Г. Рябов, М. С. Петрова. –  
Тула: Изд-во Тул. гос. пед. ун-та им. Л. Н. Толстого, 2016. – 142 с.

ISBN 978-5-87954-997-3

Данное учебно-методическое пособие предназначено для обязательного изучения и использования студентами ТГПУ им. Л. Н. Толстого, изучающими курсы «Безопасность жизнедеятельности», «Психология», «Охрана труда», «Охрана труда в образовательных организациях», «Охрана труда на производстве» и другие, связанные с профориентацией и подготовкой к трудоустройству и будущей работе.

Пособие должно обеспечить возможность целенаправленно готовить студентов к успешному трудоустройству с учетом их интересов, способностей и планов. Это достигается в результате использования с первого семестра лучшего мирового опыта и нового метода обучения студентов по индивидуальным траекториям, получения ими знаний, навыков и опыта, важных для будущей деятельности.

В пособии описаны проблемы трудоустройства выпускников и приведены материалы, позволяющие разработать и реализовать индивидуальные целевые программы повышения их конкурентоспособности и безопасности при трудоустройстве и работе (образцы анкет для самооценки планов на будущее и эффективных резюме и т. д.).

Учебно-методическое пособие будет полезно студентам всех специальностей и преподавателям вузов.

**ББК 68.9я73**

ISBN 978-5-87954-997-3

© С. П. Будникова, С. А. Радченко, Н. В. Просперова,  
Л. В. Лукиенко, С. В. Пазухина, С. С. Радченко, Р. Г. Рябов,  
М. С. Петрова, 2016  
© ТГПУ им. Л. Н. Толстого, 2016

## ОГЛАВЛЕНИЕ

<b>ВВЕДЕНИЕ</b> .....	6
<b>ГЛАВА 1. ПРОБЛЕМЫ И НОВЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ОБУЧЕНИЯ МОЛОДЕЖИ</b> .....	9
1.1. Необходимость повышения качества обучения .....	9
1.2. Индивидуализация как способ повышения качества обучения .....	12
1.3. Лучший зарубежный опыт индивидуализации обучения и возможности его использования в России .....	13
1.3.1. Особенности профориентации, обучения и помощи молодежи в ведущих зарубежных странах .....	13
1.3.2. Зарубежный опыт помощи семей детям в подготовке к успешной карьере и его применимость в России .....	16
1.3.3. Методы оказания помощи студентам в ведущих зарубежных университетах для их целевого обучения, безопасности, трудоустройства и карьеры .....	19
1.3.4. Как в ведущих странах фирмы и семьи помогают молодежи начать профессиональную деятельность .....	23
1.3.5. Необходимость использования в России лучшего мирового опыта подготовки молодежи к успеху .....	24
1.4. Выводы по первой главе .....	26
<b>ГЛАВА 2. ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА И ОХРАНЫ ТРУДА ВЫПУСКНИКОВ, НОВЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ ДЛЯ ИХ ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ</b> .....	28
2.1. Проблемы при устройстве выпускников на работу .....	28
2.2. Проблемы трудоустройства и охраны труда женщин во внебюджетной сфере и возможности их решения .....	30
2.3. Как студентам очной формы обучения получить важные практические навыки, опыт и трудовой стаж? .....	36
2.4. Экономическая мотивация для получения полезных знаний, практических навыков и опыта работы .....	38
<b>ГЛАВА 3. ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ МЕТОД ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ОБУЧЕНИЯ, ПРОФОРИЕНТАЦИИ И ПОДГОТОВКИ К ТРУДОУСТРОЙСТВУ</b> .....	42
3.1. Необходимость комплексного повышения качества обучения, профориентации и подготовки к трудоустройству .....	42
3.1.1. Причины успешной подготовки студентов знаменитых зарубежных вузов к трудоустройству и карьере .....	42

3.1.2. Возможности комплексно улучшить профориентацию, обучение и подготовку к трудоустройству и карьере .....	43
3.2. Организационно-экономический метод повышения качества обучения, профориентации и подготовки к трудоустройству по индивидуальным траекториям .....	46
3.2.1. Многоцелевой тренинг как способ улучшения профориентации, обучения и подготовки студентов к трудоустройству и успешной карьере .....	49
3.2.2. Планирование мероприятий для получения знаний, навыков и опыта для трудоустройства .....	51
<b>ГЛАВА 4. КАК РАЗРАБОТАТЬ ЭФФЕКТИВНОЕ РЕЗЮМЕ И ИНДИВИДУАЛЬНУЮ ЦЕЛЕВУЮ ПРОГРАММУ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРИ ТРУДОУСТРОЙСТВЕ .....</b>	<b>52</b>
4.1. Особенности подготовки привлекательного резюме к окончанию университета .....	52
4.2. Получение опыта для подготовки эффективного резюме .....	53
4.3. Проблемы самопрезентации на собеседовании .....	54
4.4. Почему целевая подготовка к трудоустройству может повлиять на всю дальнейшую карьеру .....	55
4.5. Как привлечь к себе внимание работодателей и показать себя с лучшей стороны .....	56
4.6. Как наличие опыта работы повышает шансы при трудоустройстве на престижную должность .....	57
<b>ГЛАВА 5. ПОЛУЧЕНИЕ ПРАКТИЧЕСКИХ НАВЫКОВ ДЛЯ БЕЗОПАСНОСТИ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ТРУДОУСТРОЙСТВА И КАРЬЕРЫ .....</b>	<b>60</b>
5.1. Основные этапы и возможные варианты получения студентами важных практических навыков и опыта .....	60
5.2. Первый обязательный этап .....	60
5.3. Второй этап.....	63
5.3.1. Первый возможный способ повышения качества обучения и его результативность .....	64
5.3.2. Второй возможный способ повышения качества обучения и его результативность .....	65
<b>ГЛАВА 6. ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАНЯТИЯ ПО КУРСУ «БЕЗОПАСНОСТЬ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ» ДЛЯ УМЕНЬШЕНИЯ РИСКОВ ПРИ ТРУДОУСТРОЙСТВЕ И РАБОТЕ .....</b>	<b>68</b>
6.1. Важность практических занятий для повышения качества обучения, безопасности и трудоустройства .....	68

6.2. Методические рекомендации для преподавателей и студентов по проведению двух инновационных практических занятий .....	71
6.3. Использование документов, разработанных на практических занятиях по курсу «Безопасность жизнедеятельности», на практическом занятии «Охрана труда и социальная защита женщин» .....	73
<b>ГЛАВА 7. ОРГАНИЗАЦИЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ ПРИ ИЗУЧЕНИИ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ДИСЦИПЛИН ВО ВРЕМЯ ПОДГОТОВКИ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ТРУДОУСТРОЙСТВУ И ПОСТРОЕНИЮ УСПЕШНОЙ КАРЬЕРЫ .....</b>	<b>74</b>
7.1. Профессионально-личностное развитие будущих педагогов как важная задача самостоятельной работы по психолого-педагогическим дисциплинам .....	74
7.2. Развитие активности студентов при использовании различных форм организации самостоятельной работы .....	79
7.3. Формирование навыков самопрезентации в процессе организации самостоятельной работы студентов .....	85
<b>ПРИЛОЖЕНИЯ .....</b>	<b>94</b>
<b>Приложение 1. Примеры подготовленных резюме .....</b>	<b>94</b>
<b>Приложение 2. Практические занятия по курсу «Безопасность жизнедеятельности» для уменьшения рисков при трудоустройстве и работе .....</b>	<b>100</b>
<i>Практическое занятие № 1. Проблемы обеспечения безопасности при обучении, трудоустройстве и работе .....</i>	<i>100</i>
<i>Практическое занятие № 2. Разработка индивидуальной целевой программы повышения качества обучения, безопасности и конкурентоспособности при трудоустройстве и работе .....</i>	<i>104</i>
<b>Приложение 3. Учебно-тренировочная анкета .....</b>	<b>113</b>
<b>Приложение 4. Разработка индивидуальной целевой программы повышения качества обучения, безопасности и конкурентоспособности при трудоустройстве и работе .....</b>	<b>121</b>
<b>Приложение 5. Деловая профориентационная игра «Трудоустройство на работу» .....</b>	<b>124</b>
<b>ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....</b>	<b>133</b>
<b>ЛИТЕРАТУРА .....</b>	<b>134</b>

## ВВЕДЕНИЕ

---

Проблема повышения качества обучения студентов с получением ими знаний, практических навыков, умений и опыта работы, важных для успеха при трудоустройстве, работе и построении карьеры, сейчас очень актуальна, особенно для девушек [1–20, 22–63], так как:

- эффективность работы вузов оценивают по проценту выпускников очной формы обучения, обратившихся на биржу труда за первый год;

- применяя лишь традиционные методы обучения, трудно обеспечить студентам получение нужных работодателям практических навыков и умений, раннюю профориентацию и подготовку привлекательных резюме;

- отсутствие четких планов на будущее снижает мотивацию к учебе;

- наличие дискриминации по гендерному фактору при трудоустройстве во внебюджетной сфере требует целенаправленно готовить девушек к эффективному трудоустройству на привлекательные для них должности с использованием передового мирового опыта, потенциала вуза и их семей.

Поэтому в ТГПУ им. Л. Н. Толстого подготовлена инновационная система обеспечения комплексного решения этих проблем за счет целевого использования нескольких курсов, изучаемых всеми студентами, и сотрудничества с заинтересованными в этом семьями [1–2, 22–48].

Во-первых, изучая курс «Безопасность жизнедеятельности», студенты должны на практических занятиях «Изучение проблем обеспечения безопасности при обучении, трудоустройстве и работе» и «Разработка индивидуальной целевой программы повышения качества обучения, безопасности и конкурентоспособности при трудоустройстве и работе», используя методические рекомендации «Планирование и обеспечение успешной карьеры выпускника» [1] и данное учебно-методическое пособие:

- 1) познакомиться с возможными проблемами, рисками и опасностями при трудоустройстве и способами их предотвращения или уменьшения;

- 2) заполнить инновационную учебно-тренировочную анкету (приложение 3) для оценки реальности планов и выбора будущей сферы деятельности и желательной должности;

- 3) получить опыт подготовки резюме, используя образцы резюме, актуального сегодня и желательного к окончанию вуза;

4) разработать индивидуальную целевую программу повышения качества обучения, безопасности и конкурентоспособности при трудоустройстве и работе, используя многовариантный образец (приложение 4).

Особенно важно, чтобы студенты выполняли все указанные выше задания не только самостоятельно, но и советуясь с родителями, так как:

1) студенты, которых психологи относят к поколению «Y», не стремятся строить долгосрочные планы и жаждут признания, но не желают «напрягаться», почти не ставят профессиональные цели, имеют меньший уровень ответственности и сохраняют ряд черт подросткового возраста [1];

2) анкетирование первокурсников показало незрелость их отношения к своему профессиональному будущему и непонимание способностей, которые должны раскрыться в будущей работе, а также безвольное отношение к вопросам построения своей карьеры и жизни в целом [1];

3) анкетирование студентов III курса показало, что:

- родители редко контролируют их учебу и/или помогают им;
- большинство из них хотят получать важные для трудоустройства знания, навыки и опыт, но не хотят тратить на это дополнительное время.

Во-вторых, все заинтересованные студенты могут правильно использовать для подготовки к успешной жизни возможности Центра профориентации, довузовской подготовки и содействия трудоустройству выпускников ТГПУ им. Л. Н. Толстого, в том числе [1–2, 22–48]:

- пройти компьютерное тестирование и оценить свою готовность к различным видам деятельности;
- проходить выбранные тренинги различной продолжительности и получать практические навыки и опыт по выбранным направлениям, используя потенциал вуза начиная с любого курса;
- целенаправленно получить важные для каждого человека знания, практические навыки и опыт, позволяющие значительно повысить конкурентоспособность при трудоустройстве и свой будущий законный доход.

В-третьих, во время изучения курса «Психология» студенты продолжают использовать разработанную учебно-тренировочную анкету (приложение 3) и индивидуальную целевую программу повышения качества обучения, безопасности и конкурентоспособности при трудоустройстве и работе (приложение 4).

В-четвертых, студенты могут выбирать соответствующие курсы и пройти описанный ниже многоцелевой тренинг, чтобы сделать свое резюме более привлекательным для работодателей.

В-пятых, студенты используют это учебно-методическое пособие и методические рекомендации [1], а также разработанные с их помощью 4 документа (учебно-тренировочную анкету, 2 варианта резюме и индивидуальную целевую программу) при изучении темы «Охрана труда и социальная защита женщин» в курсах «Охрана труда», «Охрана труда в образовательных организациях», «Охрана труда на производстве» и других по охране труда [49–50], а при отсутствии по любым причинам этих документов должны их разработать и использовать в соответствии с рекомендациями, описанными ниже в данном пособии.

Поэтому использование данного учебно-методического пособия дает возможность всем студентам и их семьям уже в первом семестре выбирать, а затем применять при дальнейшей учебе без изменения учебных планов один из трех вариантов обучения и подготовки к будущей работе:

1) учиться дальше традиционно, мало готовясь к трудоустройству;  
2) самостоятельно получить к окончанию вуза привлекательное для работодателей резюме, используя разработанную индивидуальную целевую программу повышения качества обучения, безопасности и конкурентоспособности при трудоустройстве и работе (приложение 4);

3) не только грезить о «работе мечты», надеясь на счастливый случай, но и готовиться получить ее, правильно используя потенциал вуза и семьи, мировой опыт подготовки детей к успеху и разработанный в ТГПУ им. Л. Н. Толстого метод повышения качества обучения и безопасности молодежи [1–2, 22–48]. Это значительно ускорит реальное получение выпускниками достойной работы и зарплаты за счет приобретения ряда нужных работодателям практических навыков и опыта к окончанию вуза. Реально обеспечить это поможет использование многоцелевого тренинга различной продолжительности, разработанного под руководством профессора, доктора технических наук, академика Международной академии лидерства в бизнесе и администрировании Сергея Анатольевича Радченко.

Многоцелевой тренинг будет полезен молодежи, так как:

– эффективно и своевременно научит всех заинтересованных студентов ставить реальные цели и достигать их, используя лучший мировой опыт целенаправленной помощи учащимся и их семьям в условиях рыночной экономики;

– на тренинге студенты могут получить навыки планирования и обеспечения подготовки к успеху (сначала своей, а затем – обучаемых и своих детей), которые полезны выпускникам педагогического вуза.

## Глава 1

# ПРОБЛЕМЫ И НОВЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ОБУЧЕНИЯ МОЛОДЕЖИ

---

### 1.1. Необходимость повышения качества обучения

Повышение качества обучения студентов за счет обеспечения целенаправленного получения ими комплекса необходимых для трудоустройства и работы знаний, практических навыков и умений, опыта и стажа работы особенно важно в условиях рыночной экономики, так как [1–63]:

- Министерство образования и науки Российской Федерации сделало итоги трудоустройства выпускников вузов в первый год после выпуска показателем эффективности работы вузов и поставило перед педагогическими вузами задачу улучшить их практическую подготовку без увеличения времени их обучения;

- часто выпускникам без опыта и стажа работы трудно найти хорошую официальную работу, особенно во внебюджетной сфере экономики;

- многие работодатели требуют от соискателей копии не только дипломов, но и приложений к ним (где указаны все предметы, темы курсовых и дипломных работ и баллы) для оценки их готовности к работе;

- часть выпускников очной формы обучения не имеет нужных работодателям практических навыков, опыта и стажа работы в выбранном направлении, а поэтому менее конкурентоспособна при трудоустройстве;

- многие студенты-очники, которые работают во время учебы, особенно не по своим будущим специальностям, лишь зарабатывают деньги без получения важных для будущего знаний, практических навыков, опыта и пропускают многие занятия, а поэтому и хуже учатся;

- лишь традиционными методами обучения студентов трудно обеспечить получение ими всех нужных работодателям практических навыков и умений;

- низкую мотивацию части студентов лучше учиться, пропуски занятий и другие проблемы вузов можно объяснить тем, что они не

знают, какие знания и навыки будут нужны им для успешного трудоустройства;

– на сайте ТГПУ им. Л. Н. Толстого в разделе «Выпускнику и работодателю» сказано: «На практике многие к интервью готовятся лишь частично или вообще не заботятся о подготовке (кроме внешнего вида), надеясь на себя, а, скорее, на традиционный “авось”. И получают вполне закономерный результат – отказ. А ведь все могло бы быть иначе».

Таким образом, при рыночной экономике возникла и требует скорейшего устранения следующая парадоксальная ситуация: многим выпускникам даже ведущих вузов трудно устроиться на хорошие должности, хотя многим компаниям и фирмам ряда отраслей постоянно требуются опытные специалисты, имеющие стаж успешной работы.

По утверждению О. В. Виштакова [5], восприятие обучаемым знаний зависит не только от качества материала, уровня подготовки учителей школ, профессорско-преподавательских кадров вузов и от развития технологий, но и от его личной мотивации на обучение, а также способностей к восприятию материала. Так, успехи учебной деятельности студентов примерно на 70 % обусловлены именно мотивацией, а на долю способностей психологи оставляют всего 30 % [5]. Поэтому один из действенных способов повышения качества обучения студентов – усиление их мотивации учиться и создание необходимых для этого условий как можно раньше.

Анкетирование студентов III курса [1–2, 12, 47] показало следующее.

1. Многие заполнившие анкеты студенты даже на III курсе:

– весьма абстрактно представляют свои должностные обязанности на будущей работе и какие знания и практические навыки будут им особенно нужны для получения привлекательных должностей и зарплат;

– плохо представляют требования работодателей к соискателям во внебюджетной сфере, не знают о разных видах собеседований и тестирований при поиске работы и как к ним необходимо готовиться;

– не могут без помощи семей повысить свою конкурентоспособность при трудоустройстве, даже если хотят, а многие и не стремятся к этому, так как мало знают о реалиях рыночной экономики и типичных рисках при поиске хорошей работы.

2. Некоторые студенты рассказывают о своем неудачном опыте поисков работы, включая и случаи их обмана.

3. Самый малозатратный и доступный способ быстрого повышения качества обучения и трудоустройства молодежи – это обеспечение максимально раннего конкретного выбора будущих сфер деятельности и привлекательных должностей в целях:

- повышения мотивации выбрать и углубленно изучать прежде всего наиболее нужные им в будущем предметы и получить в результате этого важные для успеха практические навыки и умения;

- создания условий для разработки и использования индивидуальных траекторий обучения студентов с участием ведущих преподавателей университета.

4. Привлечение родителей к своевременной целенаправленной профессиональной ориентации детей с учетом их интересов, способностей и желаний – это самый эффективный и малозатратный метод повышения качества обучения, воспитания и помощи молодежи для ее защиты от возможных в будущем проблем и рисков, если правильно обеспечить сотрудничество семьи, школы и вуза. Ведь даже сами студенты указывают: «... На сегодняшнем сложном и подчас запутанном рынке труда без помощи старших, без участия учебного заведения самим молодым специалистам разобраться очень трудно».

Сейчас одной из главных проблем при устройстве на работу выпускника вуза является отсутствие опыта, который ему негде получить. Многими руководителями отмечено, что бывшие студенты получили достаточно глубокую теоретическую базу, но не могут ее применить на практике. Данная проблема является общей и не относится к какой-то конкретной специальности или вузу. Но кроме профессиональных знаний огромную роль играют индивидуальные качества. Студент должен уметь себя презентовать, грамотно составить резюме и занимать активную позицию на рынке труда, что существенно влияет на результаты собеседований.

Студенты также пишут: «В настоящее время одна из основных проблем при трудоустройстве после вуза – это отсутствие опыта работы. Но наработать этот опыт не всегда представляется возможным, так как студентам после окончания вуза предлагают только низкооплачиваемые вакансии продавца-консультанта, уборщицы».

Опрос показал что более 50 % руководителей считают уровень подготовки студентов различных российских вузов приблизительно одинаковым, а отсутствие у них практики и опыта – главным недостатком [59].

Поэтому важно, чтобы при обучении студенты видели перспективу их профессионального будущего, овладели навыками проектирования траектории карьерного роста.

Актуальность описанных проблем подтверждается тем, что по результатам анкетирования выпускников не все понимают свои трудовые перспективы, почти 30 % сомневаются в своих профессиональных качествах, лишь 20,5 % работают, а 64 % не имеют никакого опыта работы [1].

### 3. Методические рекомендации по проведению деловой профориентационной игры

#### *Этапы проведения деловой профориентационной игры*

##### ***Вступительная беседа***

Деловая игра «Трудоустройство на работу» предполагает имитацию практической ситуации трудоустройства, когда выпускник или практикант проходит собеседование. И от того, как он сумеет подать себя, порой зависит его будущая карьера, а возможно, и успех. Но чтобы добиться этого, необходимо хорошо знать основные требования работодателя и характер предполагаемой работы.

***Первый этап:*** составление профессиограммы (задание № 1) позволит более конкретно представить себе возможные функции будущей деятельности, основные требования, предъявляемые к той или иной должности. Задача каждого участника – примерить на себя тот или иной вариант, чтобы с одной стороны реально оценить собственные способности и возможности, с другой – проанализировать и свои слабые стороны, определив основные направления для самосовершенствования.

Безусловно, это всего лишь игра, но цель ее – психологическая подготовка к реальным жизненным ситуациям, формирование в себе адаптивных качеств, для чего рекомендуется использовать методические рекомендации «Планирование и обеспечение успешной карьеры выпускника» [1] и данное учебно-методическое пособие.

Чаще всего выпускник еще не имеет профессионального опыта работы, это его минус. Но есть у него и плюс: молодость, энергичность, «свежие» знания, хорошо развитая познавательная активность и осознанное желание работать по своей специальности – все это значимо для работодателя. И от умения подать себя, раскрыть свой внутренний потенциал (задание № 4) зависит результат: примут или нет на работу. Навыки самопрезентации весьма востребованы и овладеть ими непросто.

***Второй этап:*** самопрезентация при трудоустройстве, смоделированная в форме собеседования, поможет проявить гибкость мышления, навыки управления эмоциями, умения найти оптимальный вариант поведения и содержания ответа, т. е. это своеобразная проверка своих способностей и знаний.

***Ролевое распределение:*** руководитель фирмы или начальник отдела кадров, два претендента на вакантную должность. Конечный

предполагаемый результат – рейтинговая оценка, определяющим фактором победы будет являться прием членов команды на работу, это принесет каждой команде весомый вклад (до 70 баллов). Успех команды будет зависеть и от коллективной формы работы, применения навыков взаимодействия, тактики «мозгового штурма», активности в подготовке и проведении игры, культуры поведения и общения.

На последнем этапе необходимо проанализировать работу команды и ее участников.

**Инструкция для команд, организация и ход игры:** группа делится на 4 команды, избираются капитаны. Каждая команда – это трудовой коллектив или отдел фирмы, занимающийся отбором персонала. Проводится жеребьевка для выступления на ярмарке вакансий.

Если участники испытывают затруднения при выборе профиля и названия фирмы, то им можно предложить следующие варианты.

Фирма «Интеллектуал» – ключевое направление: интеллектуальная деятельность, связанная с разработкой новых идей для развития различных сфер жизнедеятельности.

Фирма «Для человека». Социальная деятельность в сфере коммуникаций, педагогические, психологические практики.

Фирма «Предприниматель». Предпринимательская деятельность: производство и продвижение на рынке новых образовательных услуг, продуктов.

Фирма «Художник». Создание творческих продуктов, арт-дизайн объединяет творчески мыслящих людей.

Фирма «Алладин». Туристическая компания, организующая социальные туры по Уралу, по России и за рубежом.

Фирма «Холидей». Организация детских праздников: создание сценариев, музыкальное сопровождение, оформление праздников шарами, фейерверки.

### **Описание заданий**

#### **Задание № 1. «Профессиограмма».**

Необходимо определить вакантную должность в соответствии с профессиональной направленностью обучения. Составить профессиограмму (см. методические рекомендации) и на основе ее содержания подготовить выступающего – представителя фирмы.

#### **Задание № 2. «Претенденты».**

Внимательно выслушиваются характеристики вакантных мест, учитываются требования и функции деятельности специалистов. Выбираются два человека, которые будут проходить собеседование в команде оппонентов. Эти претенденты составляют резюме, готовятся к собеседованию. Члены команды консультируют, помогают в подготовке.