

Государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение Ростовской области «Донской
техникум кулинарного искусства и бизнеса»

ШКОЛА ПЕДАГОГИЧЕСКОГО МАСТЕРСТВА

Проектирование и реализация учебной дисциплины «Карьерное моделирование»

Методические рекомендации

Ростов – на – Дону

2022 год

ДонТКИиБ – 2022

Рассмотрено на заседании
методического совета
ГБПОУ РО «ДонТКИиБ»
Протокол № 1 от 29.08.2022 г

Организация – разработчик: ГБПОУ РО «ДонТКИиБ»

Разработчики: Т.И.Топчей – методист высшей квалификационной категории ГБПОУ РО «ДонТКИиБ»
О.В.Хохлачёва – преподаватель высшей квалификационной категории ГБПОУ РО «ДонТКИиБ»

Учебная дисциплина «Конструктор карьеры» реализуется за счет часов вариативной части ФГОС СПО и направлена на получение дополнительных компетенций, умений и знаний, необходимых для обеспечения конкурентоспособности выпускника в соответствии с запросами регионального рынка труда и возможностями продолжения образования.

1. ПРОЕКТИРОВАНИЕ ЗАНЯТИЙ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ «КАРЬЕРНОЕ МОДЕЛИРОВАНИЕ»

Содержание учебной дисциплины «Карьерное моделирование» должно способствовать формированию у студентов собственных карьерных устремлений, пониманием роли непрерывного профессионального образования в достижении целей профессионального развития. Кроме того, студенты должны иметь представление о тех базовых ориентирах, которые могут упрочить их положение на рынке труда после получения конкретной профессии/специальности. Данные ориентиры представлены в перечне рекомендуемых для изучения тем, понятий и терминов. Причем перечень рекомендуемых тем и понятийный аппарат, представленный в примерной программе учебной дисциплины, не является исчерпывающим. Он может быть расширен с целью учета специфики той или иной отрасли экономики.

При отборе содержания учебной дисциплины «Карьерное моделирование» следует учитывать *следующие принципы*:

- ориентация обучающихся в специфике профессии/специальности с учетом требований профессиональных стандартов и федеральных государственных образовательных стандартов (далее – ФГОС);
- ориентация в информационных ресурсах национальной системы квалификаций (далее - НОК);
- ориентация в социально-экономических процессах развития региона
- акцент на развитие знаний об эффективных способах поиска работы, в том числе с использованием ресурсов Интернет;
- направленность содержания на развитие самостоятельных навыков определения параметров и способа развития карьеры, в том числе построения индивидуального плана карьерного развития.

При проектировании содержания учебных занятий по дисциплине предлагается использовать следующий алгоритм действий:

1. Отбор профессиональных стандартов, с учетом которых реализуется подготовка в рамках профессии/специальности.

2. Заполнение раздела «Результаты освоения учебной дисциплины».

3. Корректировка структуры и содержания программы УД.

4. Разработка календарно-тематического плана реализации программы УД.

5. Аprobация и дальнейшая корректировка программы УД.

Кроме того, для студентов необходимо разработать рекомендации:

- по выполнению практических и самостоятельных работ;
- по подготовке к промежуточной аттестации по дисциплине;
- по работе с информационными ресурсами национальной системы квалификаций.

2. РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РЕАЛИЗАЦИИ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ «КАРЬЕРНОЕ МОДЕЛИРОВАНИЕ»

Раздел 1. Современный рынок труда. Востребованные профессии и квалификации

Тема 1.1. Профессиональный стандарт как инструмент формирования плана карьерного развития

Практическое занятие №1

«Анкетирование студентов: изучение готовности к построению карьеры»

Цель практического занятия: выявление уровня осведомленности обучающихся о содержании и инструментах НОК, ситуации на современном рынке труда, стратегиях и траекториях карьерного развития.

В результате практического занятия студент должен **знать:**

- суть и смысл понятий «национальная система квалификаций», «профессиональный стандарт», «профессия», «специальность», «квалификация»

Количество часов: 2 час.

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 анкетирования.
5. Прохождение студентами опроса.
6. Осмысление и систематизация полученных знаний и умений.
7. Подведение итогов работы.

Теоретические материалы по теме практического занятия:

Национальная система квалификаций является средством согласования спроса на квалификации работников со стороны работодателей на основе требований рынка труда и предложения квалификаций со стороны системы образования и обучения.

Ключевое понятие здесь — *квалификация*. Под квалификацией обычно понимается готовность работника к качественному выполнению работы в границах определённой трудовой деятельности, профессии.

В настоящее время компетенции работников во многом не удовлетворяют работодателей, а система профессионального образования только начинает переход на программы образования, основанные на требованиях рынка труда.

Национальная система квалификаций включает в себя набор взаимосвязанных, взаимодействующих и взаимодополняющих элементов, таких как:

- перечень областей профессиональной деятельности (видов экономической деятельности) с входящими в них профессиями/специальностями;
- профессиональные стандарты, основанные на видах экономической деятельности/областях профессиональной деятельности, которые позволяют уточнить и систематизировать как классификаторы занятий на рынке труда, так и направления подготовки в рамках системы образования и обучения;
- процедуры (правила и механизмы) признания (регистрации) профессиональных стандартов;
- национальная рамка квалификаций, основанная на квалификационных уровнях, определенных в ходе разработки профессиональных стандартов, и являющаяся основой для формирования требований к квалификациям.

- каталог квалификаций, ранжированных по уровням, по каждой области профессиональной деятельности (видам экономической деятельности) с указанием результатов необходимого образования и обучения (профессиональных компетенций) в форме каталога программ обучения;

- система обеспечения качества квалификаций (включающая в себя процедуры оценки и подтверждения, т.е. сертификации/валидации результатов формального образования, неформального обучения и трудового опыта).

Профессиональный стандарт - многофункциональный нормативный документ, определяющий в рамках конкретного вида экономической деятельности (области профессиональной деятельности) требования к содержанию и условиям труда, квалификации и компетенциям работников по различным квалификационным уровням:

- систематизирует представления о содержании профессиональной деятельности с опорой на основные бизнес-процессы;

- описывает именно функционал, при этом с учетом возможностей карьерного роста работника;

- осуществляет связь систем стандартизации и унификации сфер труда и подготовки кадров по видам экономической деятельности и областям профессиональной деятельности (установление и поддержание единых требований к содержанию и качеству профессиональной деятельности, согласование наименований должностей, упорядочивание видов трудовой деятельности и пр.);

- решает широкий круг задач в области управления персоналом (разработки стандартов предприятия, систем мотивации и стимулирования персонала, должностных инструкций; тарификации должностей; отбора, подбора и аттестации персонала, планирования карьеры).

Профессия - понятие более широкое, чем специальность, ее отличительными признаками: помимо профессиональной компетентности, являются также социально-профессиональная компетенция, профессиональная автономия, самоконтроль, групповые нормы и ценности. Профессия, как правило, объединяет группу родственных специальностей. Например, профессия - врач, специальности - терапевт, педиатр, окулист, уролог и др.; профессия - инженер, специальности - конструктор, технолог, металлург и др.; профессия - слесарь, специальности - сантехник, электрослесарь, слесарь-инструментальщик и др.

Специальность - это комплекс приобретенных путем профессионального образования, подготовки и в процессе работы специальных знаний, умений и навыков, необходимых для выполнения определенного вида деятельности в рамках той или иной профессии. Таким образом, специальность - один из видов профессиональной деятельности внутри профессии, направленный на достижение более частных или промежуточных результатов либо на достижение общих результатов специфическими средствами.

Вид профессиональной деятельности - составная часть области профессиональной деятельности, образованная целостным набором трудовых функций и необходимых для их выполнения компетенций. Совокупность обобщенных трудовых функций, имеющих близкий характер, результаты и условия труда.

Трудовая функция в профессиональном стандарте - система трудовых действий в рамках обобщенной трудовой функции, которая в свою очередь является совокупностью связанных между собой трудовых функций, сложившаяся в результате разделения труда в конкретном производственном или (бизнес) процессе.

Трудовое действие — процесс взаимодействия работника с предметом труда, в котором достигается определенная, заранее поставленная, цель.

Уровни квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов - совокупность требований к умениям, знаниям, уровню квалификации* в зависимости от полномочий и ответственности работника.

Квалификационный уровень - совокупность требований к компетенциям работников, дифференцируемых по параметрам сложности, нестандартности трудовых действий, ответственности и самостоятельности.

Практические задания (вопросы) для студентов

Задание. Пройдите опрос:

Вопрос	Вариант ответа
1. По какой профессии/специальности Вы обучаетесь (лись)?	
2. По завершении обучения какая квалификация / квалификации Вам будет присвоена(ы)?	
3. Какие основные функции Вы сможете выполнять на рабочем месте по завершении обучения?	
4. Что такое «профессиональный стандарт»?	нормативный документ, устанавливающий технические требования, которым должна удовлетворять продукция или услуги предприятия
	продукт или образец профессиональной деятельности, служащий в качестве эталона
	документ, раскрывающий цель вида профессиональной деятельности, выполняемые трудовые функции, требования к необходимому образованию, опыту практической работы, знаниям и умениям
	набор правил деятельности, передаваемый опытными наставниками молодым специалистам
	затрудняюсь ответить
5. Что такое «центр оценки квалификации»?	организация, проводящая оценку условий труда на рабочих местах
	организация, которая в соответствии с законодательством проводит независимые профессиональные экзамены
	подразделение на предприятии, которое проводит оценку и аттестацию своих работников
	подразделение в техникуме, которое проводит оценку освоения профессиональных модулей
	затрудняюсь ответить
6. Что такое независимая оценка квалификации (НОК)?	процедура подтверждения соответствия квалификации соискателя положениям профессионального стандарта или иным квалификационным требованиям
	процедура государственной итоговой аттестации, в которой участвуют представители работодателей и образовательных организаций,

	участия в обучении
	результат наблюдения руководителя за работой сотрудника
	демонстрационный экзамен
	затрудняюсь ответить
7. Из каких источников Вы получили информацию для ответа на вопросы 4-6? (кроме выбравших вариант «затрудняюсь ответить» хотя бы в одном из вопросов 4-6)	от преподавателей (мастеров ПО)
	от родителей
	проходил практику
	из профессионального стандарта (если помните название, напишите)
	нашел информацию в Интернете (если можете, уточните, где)
	из других источников (укажите, каких?)
8. Какие особые условия допуска к работе по Вашей профессии/специальности Вам известны (медицинские противопоказания, безопасность труда и т.д.)?	
9. На какую должность Вы сможете трудоустроиться с дипломом техникума/ колледжа?	
10. На предприятия / организации какой сферы деятельности могут трудоустроить специалиста по Вашей профессии / специальности?	
11. Из каких источников Вы получили информацию для ответов на вопросы 8-10?	от преподавателей (мастеров ПО)
	от родителей
	проходил практику
	из профессионального стандарта (если помните название, напишите)
	нашел информацию в Интернете (если можете, уточните, где)
	из других источников (укажите, каких?)
12. Каковы Ваши планы по завершении обучения в техникуме?	Трудоустройство по полученной профессии
	Трудоустройство по полученной профессии с одновременным обучением в ВУЗе
	Служба в армии
	Поступление в ВУЗ
	Освоение новой профессии / специальности
	Не определился, чем буду заниматься
13. В каком диапазоне находится реальна заработная плата, предусмотренная для начинающего рабочего / специалиста в Вашей сфере?	

14. Из каких источников Вы получили информацию, которая помогла Вам ответить на вопрос 13?	от преподавателей (мастеров ПО)
	от родителей
	от наставника на производстве во время прохождения практики
	от сотрудников центра занятости
	от работодателя
	на сайте вакансий в Интернете
	сам знаю
15. Укажите, пожалуйста, в каком диапазоне находится заработная плата, предложенная работодателем, которая побудит Вас трудоустроиться на это место работы?	из других источников (укажите, каких?)

Форма отчетности: анкеты студентов.

Практическое занятие №2.

«Сравнительно-сопоставительная характеристика требований к квалификации выпускника ФГОС СПО и требований к квалификации(ям) на рынке труда в соответствии с профессиональными стандартами (на примере осваиваемой профессии / специальности)»

Цель практического занятия: проведение анализа требований к квалификации(ям) выпускника во ФГОС СПО и требований к квалификации(ям) на рынке труда в соответствии с профессиональными стандартами (на примере осваиваемой профессии/специальности).

В результате практического занятия студент должен знать:

- суть и смысл понятий федерального государственного образовательного стандарта *«общая компетенция»*, *«профессиональная компетенция»*, *«компетенция»*;
- суть и смысл понятий профессионального стандарта *«обобщенная трудовая функция»*, *«трудовая функция»*;
- структуру профессионального стандарта и федерального государственного образовательного стандарта СПО.

В результате практического занятия студент должен уметь:

- ориентироваться в понятийных аппаратах профессионального стандарта и федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования;
- анализировать требования к квалификации(ям) выпускника во ФГОС СПО и требований к квалификации(ям) в профессиональных стандартах.

Количество часов: 2 часа.

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.

Теоретические материалы по теме практического занятия:

Федеральные государственные образовательные стандарты (ФГОС) - это совокупность требований, обязательных при реализации основных образовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего, начального профессионального, среднего профессионального, высшего профессионального образования образовательными организациями, имеющими государственную аккредитацию.

ФГОС *обеспечивают*:

- единство образовательного пространства Российской Федерации;
- преемственность основных образовательных программ начального общего, основного общего, среднего (полного) общего, начального профессионального, среднего профессионального и высшего профессионального образования.

Каждый стандарт включает 3 вида требований:

- требования к структуре основных образовательных программ, в том числе требования к соотношению частей основной образовательной программы и их объёму, а также к соотношению обязательной части основной образовательной программы и части, формируемой участниками образовательного процесса;
- требования к условиям реализации основных образовательных программ, в том числе кадровым, финансовым, материально-техническим и иным условиям;
- требования к результатам освоения основных образовательных программ.

Во ФГОС студенты должны обратить внимание на раздел, в котором представлена информация о требованиях к результатам освоения образовательной программы. В результате анализа студенты должны провести отбор профессиональных квалификаций и профессиональных стандартов, сопряженных с квалификациями по ФГОС СПО.

Термины федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования:

Компетенция - способность применять знания, умения и практический опыт для успешной трудовой деятельности.

Общая компетенция (ОК) - способность успешно действовать на основе практического опыта, умений и знаний при решении задач, общих для многих видов профессиональной деятельности.

Профессиональная компетенция (ПК) - способность успешно действовать на основе умений, знаний и практического опыта при выполнении задания, решении задачи профессиональной деятельности.

Термины профессионального стандарта

Сфера профессиональной деятельности - это совокупность разновидностей трудовой деятельности, которая имеет общую интеграционную основу и предполагает единый набор компетенций для их выполнения.

Обобщенная трудовая функция - совокупность трудовых функций, образованных в результате разделения труда в конкретном производственном процессе.

Трудовая функция - это система трудовых действий, которые осуществляются в рамках обобщенной трудовой функции, представляющая собой автономный и интегрированный набор трудовых действий, что определяются бизнес проектами и предполагают наличие определенных компетенций для их реализации.

Функциональная карта - это описание функций, которые выполняются работниками в конкретной сфере трудовой деятельности, выявленной в ходе функционального анализа.

Функциональный анализ - это методика постепенного описания иерархических уровней в сфере трудовой деятельности, которая используется при разработке профессиональных стандартов. Для выявления конкретных функций алгоритм проведения функционального анализа состоит в последовательном определении элементов разных уровней иерархии.

Практические задания для студентов (практикум):

Заполните таблицу:

ФГОС	Квалификация по ФГОС	Профессиональные компетенции	ПС	Квалификация по ПС	ОТФ	ТФ

Форма отчетности: представление заполненных студентами таблиц.

Рекомендуемые информационные источники:

1. Программно-аппаратный комплекс «Профессиональные стандарты»
<http://profstandart.rosmintrud.ru>
2. Портал Федеральных государственных образовательных стандартов <http://fgos.ru>

Практическое занятие №3.

«Построение модели рабочего/специалиста 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.

Количество часов: 2 часа.

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.

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 полной реализацией 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 неопределенности рабочей ситуации и непредсказуемости ее развития.

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

Таблица дескрипторов НРК РФ:

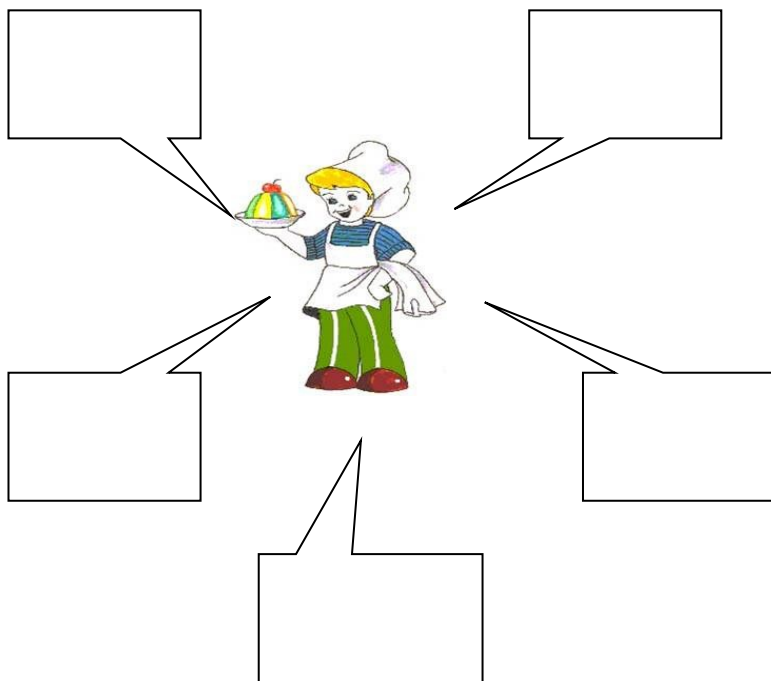
Уровни	Широта полномочий и ответственность (общая компетенция)	Сложность деятельности (характер умений)	Научеваемость деятельности (характер знаний)
1 уровень	Действия под руководством. Индивидуальная ответственность	Выполнение стандартных практических заданий в известной ситуации.	Применение простейших 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 задач или аналогичных им. Планирование собственной деятельности, исходя из поставленной руководителем задачи. Индивидуальная ответственность	Решение типовых практических задач. Выбор способов действий из известных на основе знаний и практического опыта. Корректировка действий с учетом условий их выполнения	Применение практикоориентированных профессиональных знаний с опорой на опыт. Получение информации в процессе 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.	Деятельность, предполагающая решение различных типов практических задач, требующих самостоятельного анализа рабочей ситуации и ее предсказуемых изменений.	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 выполнении поставленных задач в рамках подразделения. Ответственность за результат выполнения работ на уровне	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 подразделения или организации	Деятельность, направленная на решение задач технологического или методического характера, предполагающих выбор и многообразии 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.
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 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	<p>Определение стратегии, управление сложными социальными, производственными, научными процессами. Ответственность за результат в масштабе отрасли, страны, на международном уровне</p>	<p>Деятельность, предполагающая решение проблем методологического, исследовательского и проектного характера, связанных с развитием и повышением эффективности сложных социальных, производственных, научных процессов.</p>	<p>Создание и синтез новых фундаментальных знаний междисциплинарного и межотраслевого характера. Оценка и отбор информации, необходимой для развития деятельности. Управление содержанием информационных потоков.</p>
-----------	---	---	---

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.

Рекомендуемые информационные источники:

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: Атлас новых профессий. Доступ: <http://atlas100.ru/>

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

Тема 1.2. Современное состояние и тенденции развития рынка труда

Практическое занятие №4, №5

«Общероссийский и региональный рынок труда: особенности спроса и предложения рабочей силы по конкретной профессии (специальности)»

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

Количество часов: 4 часа.

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.

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 зарплаты.
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.

Рекомендуемые информационные источники:

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/minec/activity/sections/econre_g/investproject
4. Сайт «Инновации в России» Доступ: <http://innovation.gov.ru/map>.

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:

Общегосударственный (федеральный)	<p>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 природно-климатических 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.</p> <p>Еще одним фактором являются особенности менталитета российского народа, проявляющиеся в привязанности к привычному месту проживания и привычной работе</p>
Региональный	<p>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</p>
Локальный	<p>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</p>

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

Практическое занятие №6

«Выявление и ранжирование способов поиска вакансий на рынке труда»

Цель практического занятия: формирование у студентов умений поиска вакансий и навыков выявления и ранжирования способов поиска работы.

В результате практического занятия студент должен знать:

- способы поиска вакансий на рынке труда.

В результате практического занятия студент должен уметь:

- ранжировать и применять наиболее действенные способы поиска вакансий на рынке труда.

Количество часов: 2 часа.

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.

Теоретические материалы по теме практического занятия:

Поиск работы - активная душевная, умственная, информационно - поисковая, коммуникативная деятельность по подбору наиболее подходящего места работы. Удачный поиск работы заканчивается процедурой трудоустройства.

Вакансия - свободное рабочее место.

После того как студенты составят перечень собственных способов поиска работы, целесообразно познакомить их с результатами исследований Р.Боллаза, который в своей работе «Какого цвета ваш парашют?» приводит данные о распространённости и эффективности разных способов поиска работы, которые приведены в таблице.

Таблица: Сравнительная характеристика способов поиска работы

Процент использования метода	Метод поиска	Процент успеха
66,0	Непосредственное обращение к работодателю	47,7
50,8	Обращение к друзьям насчет работы с ними	22,1
41,8	Обращение к друзьям насчет другой работы	11,9
28,4	Обращение к родным насчет работы с ними	19,3
27,3	Обращение к родным насчет другой работы	7,4
45,9	По объявлениям в местной печати	23,9
11,7	По объявлениям в печати, но не местной	10,0
21,0	Через частные фирмы по найму	24,2
33,5	Через Государственную службу занятости	13,7
12,5	Через отделы по трудоустройству ВУЗов	21,4
15,3	С помощью тестирования для госслужбы	12,5
10,4	Обращение к учителям и преподавателям	12,1
1,6	Помещая объявления в местной печати	12,9
4,9	По объявлениям в профессиональных и коммерческих изданиях	7,3

Рекомендуемая литература:

- 1.Корягин А.М. Технология поиска работы и трудоустройства (3-е изд., стер.) учеб. пособие / [А.М. Корягин, Н.Ю. Бариева, И.В. Грибенюкова, А.И. Колпаков]. - М.: Академия, 2016 - 112с.
- 2.Перельгина, Е. А. Эффективное поведение на рынке труда [Текст]: рабочая тетрадь. / Е.А. Перельгина. - Самара: ЦПО, 2011. - 48 с.
- 3.Р.Боллаз. Какого цвета ваш парашют?

Практические задания для студентов (практикум):

Задание. Проведите работу по выявлению способов поиска вакансий, исходя из двух параметров: самостоятельный поиск и обращение к посредникам. При этом полученные данные необходимо проранжировать по степени эффективности того или иного способа (необходимо изучить материалы справочной информации).

Помимо информации, приведенной в таблице справочной информации, не следует пренебрегать традиционными способами поиска работы: прямое обращение к работодателю, обращение к родственникам и знакомым, поиск работы через печатные СМИ и т.д. В сети интернет присутствует большое количество статей, посвященных обзору возможных способов поиска работы.

На основе полученных результатов работы, заполните сравнительную таблицу разных источников поиска работы:

Способы поиска	Источник поиска	Ранг	Преимущества	Недостатки
Самостоятельный поиск				
Обращение к посредникам				

Справочная информация

В интернете существует множество сайтов для поиска работы, выделим основные виды ресурсов:

<i>Вид ресурса</i>	<i>Краткое описание</i>
<i>Специализированные работные сайты и интернет-агентства по подбору персонала (https://hh.ru/)</i>	<i>Качественный сервис, многофункциональность, много дополнительных услуг (например, подписка на рассылки вакансий); аудитория - руководители, специалисты</i>
<i>Электронные доски объявлений о поиске работы (www.rabota.ru)</i>	<i>Общедоступны, бесплатны, универсальны, как следствие - захламлены, большой поток ненужной информации; эффективны для линейного персонала, «синие воротнички»</i>
<i>Интернет-версии газет объявлений о работе (www.job-today.ru, www.vacansia.ru)</i>	<i>Аналоги бумажным вариантам газет с объявлениями о работе; массовый подбор, линейный персонал</i>
<i>Государственные порталы Минздравоохранения (www.trudvsem.ru, https://www.rostrud.ru/)</i>	<i>Поиск работы низкой квалификации «синие воротнички», поиск в регионах</i>
<i>Корпоративные сайты компаний (www.lukoil.ru, www.rusal.ru, www.rosneft.ru, www.lada.ru)</i>	<i>Удобны для поиска работы и получения информации о компании, публикуются наиболее часто востребованные (массовые) вакансии</i>
<i>Специализированные профессиональные сайты по отраслям (www.prohotel.ru)</i>	<i>Удобны целенаправленностью поиска в нужной профессиональной среде, по сути - это службы трудоустройства, встроенные в портал</i>
<i>Интернет-сообщества (www.professional.ru)</i>	<i>Поиск целесообразен в том случае, если вы состоите в сообществе</i>
<i>Социальные сети, нетворкинг (www.moikrug.ru, https://vk.com/club12320089, https://www.facebook.com/groups/rabotaRF/)</i>	<i>Поиск работы для специалистов среднего уровня и молодых специалистов</i>
<i>Услуги по трудоустройству для выпускников, студенческие форумы (https://hrtime.ru/uslugi/podbor-vypusknikov-i-studentov-bez-opyta/irkutsk/)</i>	<i>Как правило, расположены на сайтах учебных заведений, иногда имеют отдельные сайты.</i>

Форма отчетности: Представление студентами заполненной таблицы.

Практическое занятие №7

«Выявление компетенций цифровой экономики по отрасли, определение требований к специалистам»

Цель практического занятия: формирование у студентов представления о цифровой экономике, о компетенциях, востребованных цифровой экономикой; ознакомление студентов с федеральным проектом «Кадры для цифровой экономики», формирование у студентов представления о требованиях, которые предъявляются работодателями к специалистам в условиях цифровизации отрасли.

В результате практического занятия студент должен знать:

- суть и смысл понятия «цифровая экономика»;
- компетенции, которые необходимы работодателю в условиях цифровой экономики.

В результате практического занятия студент должен уметь:

- определять компетенции цифровой экономики по отрасли.

Количество часов: 2 часа.

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.

Теоретические материалы по теме практического занятия:

Цифровая экономика - это

- экономика нового технологического поколения (Послание Президента Российской Федерации Федеральному Собранию от 1 декабря 2016 г.);

- хозяйственная деятельность, в которой ключевым фактором производства являются данные в цифровом виде; обработка больших объемов этих данных и использование результатов их анализа по сравнению с традиционными формами хозяйствования позволяют существенно повысить эффективность различных видов производства, оборудования, хранения, продажи, доставки товаров и услуг (Стратегия развития информационного общества РФ на 2017-2030 годы).

Цифровая экономика — деятельность по созданию, распространению и использованию цифровых технологий и связанных с ними продуктов и услуг;

Цифровые технологии — технологии сбора, хранения, обработки, поиска, передачи и представления данных в электронном виде.

Компетенция - это круг знаний, в котором человек хорошо осведомлён. Базируется на приобретённых навыках, умениях и опыте, которые, в свою очередь, обеспечивают способность осуществлять определенную деятельность или выполнение поставленных задач.

Для того, чтобы сформировать у студентов представление о цифровой экономике, рекомендуем познакомить их с федеральным проектом «Кадры для цифровой экономики».

Рекомендуемые информационные источники:

- Федеральный проект «Кадры для цифровой экономики» Доступ: <https://digital.ac.gov.ru/about/26/>

Практические задания для студентов (практикум):

Изучите информацию о федеральном проекте «Кадры для цифровой экономики» и заполните таблицу с учетом специфики отрасли, к которой относится профессия/специальность, по которой вы обучаетесь. Кроме этого целесообразно найти информацию о проектах по цифровизации конкретных отраслей экономики РФ. Например, ведомственный проект «Цифровое сельское хозяйство», национальный проект «Цифровое строительство», проект «Цифровая железная дорога» и т.д.

Заполните таблицу:

Область компетенции	Конкретные компетенции	Характеристика компетенции	Целесообразность применения относительно вашей профессии/специальности
Компьютерная грамотность	Просмотр, поиск и фильтрация данных, информации и цифрового контента		
	Оценка, анализ данных, информации и цифрового контента		
	Управление данными, информацией и цифровым контентом		
Коммуникация и сотрудничество	Взаимодействие с использованием цифровых технологий		
	Обмен цифровыми		
	Участие в общественной жизни с использованием цифровых технологий		
	Сотрудничество с использованием цифровых технологий		
	Соблюдение сетевого этикета		
Создание цифрового контента	Управление сетевыми идентификаторами		
	Разработка цифрового контента		
	Интеграция и изменение цифрового контента		
	Авторские права и лицензии		
	Программирование		
Безопасность	Защитные устройства		

	Защита персональных данных		
	Защита здоровья		
	Защита окружающей среды		
Решение проблем	Решение технических проблем		
	Определение потребностей и возможных технологических ответов		
	Творческое использование цифровых технологий		
	Определение пробелов в цифровой грамотности		
Компетенции, связанные с карьерой	Знания и навыки, необходимые для работы со специализированным аппаратным и программным обеспечением для конкретной области		
	Управление специализированными цифровыми технологиями для конкретной области		
	Способность квалифицированно выбирать оборудование, технологии или интерфейсы для работы – без обязательного практического опыта использования		

Форма отчетности: представление студентами заполненной таблицы.

РАЗДЕЛ 2. ПРОЕКТИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ

Тема 3. Профессиональная карьера, методы планирования

Практическое занятие №8 «Самооценка»

Цель практического занятия: определение уровня профессиональной квалификации студентов, оценивание возможностей, способностей и соответствия требованиям выбранной профессии с учетом актуальных требований рынка труда и оценочных средств независимой оценки квалификаций.

В результате практического занятия студент должен знать:

- суть и смысл понятий «совет по профессиональным квалификациям», «центр оценки квалификации», «оценочные средства»;

- способы самооценки на соответствие требованиям рынка труда.

В результате практического занятия студент должен уметь:

- определять уровень собственной профессиональной квалификации;
- применять механизмы национальной системы квалификаций для подтверждения уровня квалификации.

Количество часов: 2 часа.

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.

Теоретические материалы по теме практического занятия:

Профессиональная квалификация (лат. - специальность) - это определенная ступень профессиональной подготовленности работника к выполнению того или иного вида труда определенного качества и сложности; это система конкретных знаний, навыков, умений, обеспечивающих выполнение профессиональной деятельности и отражающих годность специалиста к какому-либо виду труда.

Профессиональный стандарт - это характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности. Именно в профессиональном стандарте фиксируются актуальные требования к специалистам в той или иной отрасли экономики страны.

Независимая оценка квалификации работников или лиц, претендующих на осуществление определенного вида трудовой деятельности - процедура подтверждения соответствия квалификации соискателя положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, проведенная центром оценки квалификаций в соответствии с Федеральным законом «О независимой оценке квалификаций» от 3 июля 2016 года N 238-ФЗ.

Основаниями для оценки являются профессиональные стандарты и иные квалификационные требования, отражающие актуальные запросы рынка труда.

Реестр сведений о проведении независимой оценки квалификации (далее по тексту - реестр) - информационный ресурс, содержащий необходимые сведения для обеспечения проведения независимой оценки квалификации. На главной странице реестра (<https://nok.nark.ru/>) находятся баннеры (гиперссылки) на следующие страницы:

- Советы по профессиональным квалификациям
- Центры оценки квалификаций
- Сведения о квалификациях
- Подать апелляцию
- Найти экзаменационную площадку
- Проверить свидетельство

Совет по профессиональным квалификациям - орган управления, создаваемый на баз общероссийских и иных объединений работодателей, ассоциаций (союзов) и иных организаций, представляющих и (или) объединяющих профессиональные сообщества, в совокупности осуществляющих свою деятельность на территории более половины субъектов Российской Федерации и (или) представляющих более пятидесяти процентов работников, занятых определенным видом профессиональной деятельности, наделенный в соответствии с

Федеральным законом «О независимой оценке квалификации» от 3 июля 2016 года № 238-ФЗ полномочиями по организации проведения независимой оценки квалификации по определенному виду профессиональной деятельности.

Центр оценки квалификации - юридическое лицо, осуществляющее в соответствии с Федеральным законом «О независимой оценке квалификации» от 3 июля 2016 года № 238-ФЗ деятельность по проведению независимой оценки квалификации и наделенное советом по профессиональным квалификациям полномочиями по проведению независимой оценки квалификации.

Кроме того, во вкладе «Подтвердите свою квалификацию» можно пройти промо-экзамен, который поможет оценить профессиональные знания по интересующей квалификации онлайн и узнать уровень навыков. Во вкладке «Пройдите независимую оценку квалификации» можно познакомиться с демо-версией экзамена, которая является тестовой версией теоретического этапа профессионального экзамена.

Самооценка - это оценка личностью себя, своих возможностей, качеств и места среди других людей.

Она во многом определяет отношения с окружающими, критичность, требовательность к себе, отношение к успехам и неудачам. От самооценки зависит активность человека и стремление к самосовершенствованию. Она развивается путем постепенной инвентаризации внешних оценок, выражающих общие требования, в требования человека к самому себе.

Самооценка человека зависит от множества факторов. Психологи, однако, пользуются формулой:

$$\text{Самооценка} = \frac{\text{Успех}}{\text{Притязания}}$$

Существует множество различных приемов, методик и практик для самопознания. Личностный SWOT-анализ один из них. Его преимуществами являются универсальность и простота. Данный инструмент позволяет за достаточно короткий промежуток времени определить существующее положение вещей: наличие преимуществ, трудностей, возможностей и угроз. Студентам предлагается заполнить таблицу по заданному шаблону. При этом обязательно необходимо дать разъяснения, что следует учесть при формулировке содержания.

Инструкция для студентов.

Используем. Strengths (сильные стороны) — все, что вы используете прямо сейчас, на что опираетесь в простых и сложных ситуациях, принимая решения, в достижении целей. Все, что помогает вам достигать успеха, делать карьеру, выстраивать отношения, наполнять свою жизнь тем, что вы считаете ценным для себя. Это ваши качества, навыки, способности, которые являются вашим внутренним капиталом, наработанным, собранным за предыдущие годы, это весь опыт, успешный и ошибочный. Это то, что вы делаете «с закрытыми глазами», за что вы себя уважаете и чем можете гордиться. То, чем легко можете поделиться с другими и даже научить тому, что умеете/можете делать сами.

В этом квадрате базируется всё то, на что вы сами можете рассчитывать и влиять. Это ваши внутренние точки стабильности.

Развиваем. Weaknesses (слабые стороны) — пусть анализ данной части вас не огорчает. Это квадрат, по своей сути, ваш потенциал — то, чем вы можете стать, к чему возможно стремиться. Но пока по какой-то причине у вас не получается делать хорошо. Это то, что необходимо и следует вам развивать, чтобы добиться большего или удержать достигнутое. Этот квадрат — хорошая возможность заняться самоисследованием, самоосознанием, построить план личного развития, двигаясь по своему пути.

И сильные и слабые стороны — это ваши внутренние точки опоры. Это черты вашего характера, ваши личные наработки, которые посторонний человек «не пощупает», но хорошо вами чувствуются, как сила или слабость. Это то, что другими в вас оценивается зачастую интуитивно. Ваша сила тестируется другими людьми, а слабости могут быть против вас использованы, например, в переговорах, в управлении, в конфликтах, в продажах и пр.

Все, что вы напишите в этом квадрате, создаёт вашу внутреннюю нестабильность и требует вашего пристального внимания.

Делаем. Opportunities (возможности) — этот квадрат относится уже к внешним точкам опоры. Все, что нам предлагает внешний мир — курсы, школы, языки, хобби, путешествия, дипломы, сертификаты. Все то, что вы давно хотели постичь, чему хотели считали, что не плохо бы этому научиться, повысить квалификацию, но пока у вас до этого так и не дошли руки. Все то, что повышает вашу ценность в социуме. Все, что можно измерить и оценить, подтвердить чем-то внешним и осязаемым. К этому квадрату также можно отнести важные знакомства, расширение контактов, чье-то авторитетное мнение о вас, рекомендации, сотрудничество, выполненные проекты и осуществленные акции.

«Ноги» возможностей, перечисленных в этом квадрате, растут из ваших сильных сторон — из ваших внутренних точек стабильности. Или можно сказать так: квадрат возможностей — следствие сильных сторон. Все, что для вас возможно имеет причину — ваши сильные стороны. Используйте их!

Данный квадрат описывает ваши внешние точки стабильности. Внешнее всегда опирается на внутреннее. Внешнее проявляется только тогда, когда есть для этого внутренняя основа (опора). Так осуществляется принцип «изнутри наружу».

Исследуем. Threats (угрозы, риски) — эта та часть нашей жизни, которая нам самим бывает не до конца понятной. Что-то нас беспокоит, что-то мешает, что-то нами управляет... Это все, что находится «в тени» нашего понимания и сознания. Все, что требует нашего внимания, осмысления и исследования. У вас случаются повторяющиеся ситуации и нет ясности, почему это происходит? Вам встречаются похожие по своим мотивам, поступкам люди и это вам не нравится? Вы попадаете в ситуации, где вас подводят, предают, бросают в ответственный момент? Или вас не ценят? Вам кажется, что ничего в этой жизни не может зависеть от вас? У вас не получается принимать решения? Это все примеры того, что в вашей жизни есть что-то, что является следствием, следствием неуправляемым и беспокоящим вас. Эта часть жизни заставляет терять вас покой и силы.

Однозначно, слабые внешние точки опоры (ситуации, что заставляют вас терять силы) имеют свои корни в ваших слабых сторонах, которые необходимо развивать. Мы опять можем вспомнить принцип «изнутри наружу» и «все связано со всем, все на все влияет». Внутренняя слабость отражается в слабости внешне и наоборот. Внешняя слабость обнаруживает внутреннюю неуверенность и неустойчивость. В данном квадрате вы обозначите все внешние точки нестабильности, имеющие для вас значение на данном этапе жизни.

Рекомендуемый информационный источник:

Реестр сведений о проведении независимой оценки квалификации Доступ: <https://nok-nark.ru/>

Практические задания для студентов (практикум):

Задание 1. Используя методику SWOT-анализа, оцените свои собственные силы и возможности с учетом требований современного рынка труда к представителям вашей профессии/специальности:

Личностный SWOT-анализ

Ваши внутренние точки опоры			
используем	Ваши сильные стороны	Ваши слабые стороны	развиваем
	используем	Образование, опыт Деловые качества Отдельные умения, навыки, ценности, способности «Я умею, могу, способен...» В чем Вы уверены в себе? На что Вы опираетесь внутри себя в трудных ситуациях <div style="text-align: right; color: red; font-weight: bold; font-size: 1.2em;">S</div>	

Ваши внешние точки опоры			
делаем	Ваши возможности	Что Вам пока недоступно	исследуем
	делаем	Чему Вы можете и хотите научиться? На что у Вас есть силы, время, мотивация, средства? Что Вам доступно и зависит от Вас? Что может Вас усилить, если Вы этому уделите внимание? <div style="text-align: right; color: red; font-weight: bold; font-size: 1.2em;">O</div>	

Задание 2. Используя информацию, приведенную на сайте Реестр сведений о проведении независимой оценки квалификации (<https://nok-nark.ru/>), заполните таблицу:

ПС	Квалификация по ПС	СПК (ссылка)	ЦОК (ссылка)	Оценочные средства (ссылка)

Задание 3. Используя оценочные средства независимой оценки квалификаций, которые доступны на сайте Реестр сведений о проведении независимой оценки квалификации (<https://nok-nark.ru/>), пройдите демо-тест по интересующей квалификации и узнайте уровень своих навыков.

Форма отчетности: представление студентами личностного SWOT - анализа, заполненной таблицы задания 2, прохождения демо-теста на сайте Реестр сведений о проведении независимой оценки квалификации .

Практическое занятие №9

(Деловая игра) «Освоение алгоритма действий соискателя»

Цель практического занятия: познакомить обучающихся с основными пунктами алгоритма подготовки к собеседованию с работодателем по выбранной профессии с учетом актуальных требований рынка труда.

В результате практического занятия студент должен знать:

- основные и дополнительные этапы подготовки к собеседованию;
- способы самооценки на соответствие требованиям рынка труда.

В результате практического занятия студент должен уметь:

- определять уровень собственной профессиональной квалификации;
- применять механизмы национальной системы квалификаций для подтверждения уровня квалификации.

Количество часов: 2 часа.

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.

Теоретические материалы по теме практического занятия:

В последнее время в большинстве организаций собеседование при устройстве на работу становится все более и более сложным: один интервьюер или комиссия, множественные интервью, демонстрация навыков/способностей, враждебное интервью, изучение личного дела, психологические тесты, ролевые игры, задания на сообразительность и так называемое "испытание улицей". Так как невозможно предугадать все, с чем вы можете столкнуться, наши советы помогут вам успешно пройти собеседование.

1. Приготовьтесь ко всему мыслимому и немыслимому	Почему к немыслимому? Ответ прост: спланируйте вашу стратегию, подготовив ответы на возможные вопросы, и тренируйтесь, тренируйтесь, тренируйтесь. Проведите ролевою игру и повторяйте свои ответы до тех пор, пока они не будут звучать естественно и спонтанно слетать с языка, что возможно только после многократных повторений.
2. Особенно четко формулируйте то, что вы знаете и чего хотите добиться	Большинство собеседований основаны на изучении резюме, поэтому укажите в нем ваши цели, соответствующий опыт, образование и т.п., крепко их запомните и прочувствуйте. Что же касается ваших целей в работе, ясно сформулируйте, чего вы хотите и не хотите. На рынке труда мало места для кандидатов, готовых делать что угодно, и в результате они ничего не получают.
3. Убедитесь, что ваши возможности совпадают с вашими целями	К примеру, если в университете вы написали курсовую работу, чтобы иметь право занять определенную должность, если у вас есть водительские права, если вы достигли особых

	<p>трудовых успехов или получили определенный сертификат, обязательно упомяните об этом в вашем рассказе или включите в свой файл. Например: "Когда я писал курсовую работу на тему государственного управления, я узнал следующее...".</p>
<p>4. Четко опишите свои сильные стороны</p>	<p>Вам без сомнения будут задавать вопросы, касающиеся ваших сильных и слабых сторон. Вам нужно знать свои сильные стороны и особо выделить те из них, которые непосредственно могут относиться к вашей будущей должности. Например, если вы претендуете на должность продавца, вы можете описать одну из ваших сильных сторон (если это правда) следующим образом: "Я изучал типы личностей и научился быстро определять потенциальных покупателей, находя к каждому из них индивидуальный подход". В этом случае будьте готовы подтвердить это утверждение, если интервьюер внезапно спросит: "А к какой категории вы отнесли бы меня?".</p>
<p>5. Подайте вашу слабость как сильную сторону</p>	<p>Это непростое, поэтому задумайтесь, почему задан вопрос. Возможно, интервьюер хочет узнать немного о вас лично, например, не высокомерны ли вы ("Не думаю, что у меня есть какие-нибудь слабости"), или знаете ли вы себя ("Ну, я об этом никогда не задумывался"), и, наконец, каким образом вы преодолеваете свои слабости. Есть два способа ответить на этот вопрос и произвести положительное впечатление на интервьюера: (а) Объясните, что пытаясь преодолеть слабость, вы чему-нибудь научились. Если, например, в вашей карьере был период, который не соответствует новой должности (например, когда у вас произошел перерыв в бухгалтерской карьере, вы занимались продажей автомобилей, и такое случается!); вы можете сказать интервьюеру: "Эта слабость, на преодоление которой мне потребовалось время, заключалась в том, что я не был уверен, хочу ли сделать карьеру бухгалтера. В итоге я понял, что в действительности я не хочу продавать товары и гораздо больший интерес для меня представляет возможность решать проблемы клиентов". (б) Выберите слабую сторону, которая в действительности является сильной. К примеру, если вы проходите интервью в организации, в которой, как вам известно, предъявляют высокие требования к работе и где нет снисхождения к середнячкам, вы можете сказать: "Одна из моих слабых сторон в том, что я раздражителен по отношению к тем, кто не готов выложиться на 110%". В этом случае ваша "слабость" может помочь вам получить работу.</p>
<p>6. Вы должны четко знать, где вы хотите работать.</p>	<p>Стандартный вопрос, имеющий множество вариаций, гласит: "Где вы хотите работать через пять лет, начиная с сегодняшнего дня?" и заметьте, только с сегодняшнего. Ответы могут быть разные. Если вы не планируете унаследовать компанию своего отца или матери Ваш ответ, возможно, будет более расплывчатым, чем десять лет назад. Почему? Потому что экономика изменяется настолько быстро, что делать какие-</p>

	<p>то прогнозы относительно отдаленного будущего чрезвычайно трудно. Таким образом, вместо ответа: "Я планирую занять должность старшего руководителя в этой компании," Вы могли бы сказать: "Я планирую получить квалификацию для каждой ступени иерархии в данной отрасли." Ваш точный ответ будет зависеть от того, как Вы ищете работу, но главный принцип заключается в том, что Вы должны быть конкретным и гибким одновременно, а это предполагает, что Вы осознаете все сложности бизнеса, в котором предполагаете работать.</p>
<p>7. Если вы были уволены, скажите об этом прямо</p>	<p>Многих людей увольняют и делают им замечания не по их собственной вине. Сегодня увольнение не является клеймом, если только оно не было по очень веской причине. Отвечайте прямо, но без "обвинения" в голосе. Выражение вашей обиды из-за того, что вам позволили уйти, говорит интервьюеру, что вы не можете принять реалии современной свободной инициативы и что сокращение производства и числа занятых часто является приемлемым и необходимым.</p>
<p>8. У вас должны быть ваши личные стандарты</p>	<p>Этот вопрос относится к другой теме, и он не имеет отношения к конкретному интервью. Однако множество организаций ищут людей, имеющих стандарты, касающиеся их личной или профессиональной жизни, людей, которые могут ясно и сжато их сформулировать и следовать им. И чем короче, тем лучше. "Я делегирую свои слабости", "Я не беру проекты, если не ручаюсь за них на 100%", "Я стремлюсь к обучению и профессиональному росту на протяжении всей жизни".</p>
<p>9. Задавайте вопросы интервьюеру</p>	<p>Компетентный интервьюер будет уважать ваши попытки оценить организацию и должность, чтобы определить действительно ли это отвечает вашим требованиям. От вас зависит заранее определиться, чего вы хотите в идеале и чем готовы заниматься для начала. Например, вы хотели бы начальную зарплату в 75 тысяч рублей, но согласитесь и на меньшую, если видите перспективу роста.</p>
<p>10. Не позволяйте вопросу о зарплате изводить себя</p>	<p>Даже сегодня вы еще можете услышать старое высказывание: "Наша политика - не платить зарплату новому служащему больше, чем X% от его нынешней зарплаты". Реальная и единственная проблема - готов ли ваш потенциальный работодатель платить сумму, которой вы достойны. А чего вы достойны зависит от самой работы, умения и готовности ее исполнять. В большинстве организаций существуют ясные параметры конкретной работы и уровня заработка в зависимости от состояния рынка и опыта претендента. В большинстве случаев, если вы не очень профессиональны, вы будете ограничены этими рамками. Но в пределах этих рамок стоимость вашего труда - вопрос взаимного согласования, основанный на вашей осведомленности о том, чего вы стоите и на вашей</p>

	способности убедить в этом интервьюера. Итак: узнайте уровень компенсации за работу, которую вы ищете, определите реалистичную стоимость вашего труда и будьте готовы отстаивать свою позицию.
--	--

Несколько дополнительных советов

1. Встаньте, когда человек, который будет проводить с вами собеседование, здоровается с вами. Стойте до тех пор, пока вам не предложат присесть.

2. Крепко пожмите руку интервьюера и стойте прямо напротив него - это скажет о вашей уверенности.

3. Будьте вежливы с секретарем в приемной, так как интервьюер обычно интересуется его мнением.

4. Мужчины, не отрывайте ноги от пола в течение всего собеседования, колени - на уровне талии, а руки положите на подлокотники кресла. Оденьте костюм консервативного цвета (темно-синий, коричневый, темно-серый, темно-зеленый, или черный) с белой рубашкой, черными либо просто темными туфлями и носками в тон вашему костюму.

5. Женщины, скрестите лодыжки или ноги, но ту ногу, которая внизу, держите прямо, а второй не качайте и не двигайте, локти держите на подлокотниках кресла. Выберите чулки нейтрального цвета без экстравагантных узоров, туфли должны быть под цвет вашего костюма или чуть темнее. Лучший выбор - туфли на среднем каблучке. Не надевайте босоножки или туфли с открытым носком. Убедитесь, что ваш макияж подходит для должности, на которую вы претендуете, а также постарайтесь, чтобы он был естественным.

6. Не стесняйтесь жестиковать - это прибавит вам уверенности. Не забывайте улыбаться!

7. Смотрите прямо в глаза интервьюеру. Это очень важно, так как придает вам больше искренности.

8. Никогда не говорите ничего неприятного о себе и о ваших нынешних либо бывших начальниках. Если вас попросят рассказать что-нибудь плохое, выберите эпизод из прошлого и, не задерживаясь на нем, сразу переходите к тому, чего хорошего вы ждете от новой работы.

9. Возьмите с собой папку из мягкой кожи - никаких больших портфелей или сумочек.

10. Не перестарайтесь с парфюмом: вы ведь не хотите умирить интервьюера слишком резким запахом!

11. Будьте внимательны ко всем деталям - начищенная обувь, прическа, аксессуары, аккуратный маникюр.

12. Если вы летите к месту собеседования на самолете - очень важно быть на месте за день до собеседования, чтобы хорошо отдохнуть ночью и прийти в форму.

13. Не демонстрируйте никаких символов религиозной или политической принадлежности.

14. Расходы на поиск работы, которые не облагаются налогом, включают: стоимость проезда, проживания, 50% расходов на питание, телефонные переговоры, печать и отправка резюме, оплата услуг агентств по трудоустройству, оплата услуг консультантов и преподавателей.

15. Узнайте о компании и интервьюере как можно больше.

16. Отправьте благодарность по факсу либо электронной почте сразу после собеседования, в тот же день.

Практическое занятие №10

«Определение параметров и способа развития карьеры. Определение целей профессионального развития»

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.

Количество часов: 2 часа.

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.

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.
4. 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 больший 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 и 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

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.

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.

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.

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).

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.

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.

Рекомендуемые информационные источники:

1. Энциклопедия «Карьера». Доступ: <http://www.znanie.info/portal/ec-main.html>
2. Профорientационные 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/>

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.

Практическое занятие № 11, 12, 13

«Построение индивидуального плана карьерного развития»

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.

Количество часов: 6 часов.

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.

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.

Рекомендуемые информационные источники:

- Энциклопедия «Карьера». Доступ: <http://www.znanie.info/portal/ec-main.html>

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
				<i>Уровень образования, наличие опыта и т.д.</i>	<i>Необходимые знания... Необходимые умения.</i>	<i>Дескрипторы национальной рамки квалификаций</i>	<i>Обучение в образовательных организациях СПО/ВО, прохождение курсов ПКЛП, стажировки и т.д. (указать в каких учебных заведениях и по какой программе планируется обучение)</i>	

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.

Практическое занятие №14

«Формирование портфолио карьерного продвижения. Оценка цифрового следа»

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».

Количество часов: 6 часов.

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.

Теоретические материалы по теме практического занятия:

Цифровой след — это тропы, 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.

Рекомендуемый информационный источник:

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

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: портфолио студента

Практическое занятие №15

«Собеседование с работодателем»

Цель игры:

Создать условия для формирования у студентов навыков эффективного поведения при поиске работы средствами деловой игры.

Задачи:

- ознакомить студентов с элементами процесса отбора персонала;
- освоить приемы и методы самопрезентации;
- обучить правилам написания резюме;
- дать представление о прохождении собеседования;
- показать необходимость четкого и точного описания работы для адекватного определения требуемых характеристик сотрудника;
 - научить проводить отборочное собеседование;
 - дать представление о необходимых этапах процесса приема на работу.

Количество часов: 2 часа.

План практического занятия:

1. Организационный момент
2. Ведущий рассказывает о целях и задачах игры и представляет участников
3. Основная часть. Деловая игра «Собеседование при профессиональном найме на работу»
4. Подведение итогов занятия.

Ход игры

1. Объявление (приложение Г).
2. Работодатель выступают перед соискателями с представлением имеющихся вакансий
3. Соискатели идут на собеседование
4. Кадровая комиссия проводит собеседование с каждым из пришедших соискателей лично.
5. Кадровая комиссия делает выбор в пользу того или иного соискателя и обосновывают свой выбор, выступая перед группой.
6. Эксперты оценивают работу кадровой комиссии отеля при собеседовании.

Описание игровой ситуации:

Игра представляет собой моделирование процессов, возникающих при приеме на работу. Участники игры исполняют роли сотрудников организации, принимающих на работу, и претендентов на вакантные должности.

В кафе «Ласточка» требуется повар 4 разряда.

На роль директора кафе выбирается наделенный лидерскими задатками студент. Он вместе с группой решает, какую фирму они будут открывать (важно, чтобы интересы совпадали). Он же выбирает себе двух помощников — секретаря и двух сотрудников фирмы (старшего администратора и менеджера по персоналу). Трое студентов играют роль соискателей на вакантную должность.

Заранее дома готовятся резюме, которые обсуждаются принимающей стороной. В резюме указываются реальные биографические данные, требования к оплате труда, пожелания, знания и умения. Каждый из участников должен пройти собеседование, в котором должно проявиться умение рекламировать себя как работника на рынке труда.

Представители организаций формируют требования к претендентам, составляют список вопросов для проведения собеседования, определяют лиц, проводящих собеседование.

Претенденты на вакантную должность разрабатывают свою профессиональную биографию и формируют стратегию поведения на собеседовании.

Цель каждого претендента – постараться поступить на работу в кафе «Ласточка», конкурируя друг с другом.

Цель работодателя – отобрать наиболее пригодного, на их взгляд, специалиста.

Открывает занятие "директор" короткой презентационной речью, в которой рассказывает о предприятии, о направлении ее деятельности, о перспективах, о кадровой политике.

Затем слово предоставляется менеджеру по персоналу, который рассказывает о требуемой вакансии.

Затем сидящие за одним столом директор, старший администратор и менеджер по персоналу приглашают желающих поступить на работу пройти собеседование. Во время собеседования на экране проектора показывается резюме соискателей (или зачитывается резюме). Принимающими оцениваются деловые и коммуникативные качества претендентов, их умение находить способы решения сложных проблем (приложение В). Вопросы к собеседованию тщательно продумываются (приложение Б) и заносятся в специальный бланк (приложение А).

После того как собеседования с претендентами закончены, они должны выйти из кабинета, чтобы не слышать обсуждения «членами коллектива» их кандидатур. Кадровая комиссия совещается (5-10 мин) и принимает решение о приеме на работу из числа прошедших собеседование. При этом фирма может не взять ни одного кандидата.

Когда «работодатели» сделали свой выбор, все претенденты приглашаются в кабинет, и представитель работодателя (директор) торжественно объявляет, кто из них принят на работу, поясняя причины этого выбора.

Примечание: обычно обсуждение по выбору самого достойного кандидата проходит довольно бурно, поступают предложения отметить нескольких понравившихся работодателю претендентов. Поэтому целесообразно кроме одного участника, принятого на работу, выбрать еще тех, кто «принят с испытательным сроком», «приглашен на стажировку с перспективой дальнейшего трудоустройства» и т.п.

Заключительный этап — подведение итогов. Комиссия объявляет список принятых, комментируя, чем мотивирован выбор.

Проводится анализ игры, рассматриваются вопросы, задаваемые на собеседовании. Ведущий предлагает участникам игры рассказать о трудностях, с которыми столкнулись, о личном опыте, который они приобрели. Финалисты конкурса рассказывают о своем личном опыте, чувствах и впечатлениях, игравшие роль «представителей работодателя» – о своих.

Вводное слово ведущего. Вы решили принять участие в собеседовании на интересующую вас вакансию. У вас подготовлено резюме, внешний вид соответствует вашим представлениям о деловом стиле. Теперь необходимо подтвердить свои профессиональные притязания непосредственно при собеседовании с работодателем.

Собеседование — это интервью с заданными, типовыми вопросами, ответы на которые требуют точной и профессиональной оценки. В ходе интервью на собеседовании надо постараться убить двух зайцев - выяснить профессиональную компетентность кандидата и понять, насколько кандидат подходит вашей компании как личность. Задача не из простых и требует особой подготовки. Прежде всего, надо понять, что вы будете оценивать, а затем уже решить как. Что вы от него ожидаете как от профессионала, какие обязанности он будет выполнять. Как можно проверить компетентность кандидата, кто и как это сделает?

Рефлексия

После завершения игры со всеми участниками проводится разбор ошибок, допущенных при оформлении документов и прохождении собеседования. Также отмечаются студентами наиболее успешно справившиеся с каждым заданием.

- Сегодня мне понравилось...
- Больше всего мне запомнилось...
- Я бы хотел (а) отметить...
- Я хочу пожелать учебному заведению...
- Подобные встречи...
- Сегодняшние студенты, как будущие специалисты...

Приложение А (обязательное)

Бланк собеседования

Бланк собеседования с кандидатом на должность _____
Ф.И.О. _____ Дата _____

Вопросы	Ответы
Опишите Вашу трудовую деятельность до настоящего времени	
Опишите Вашу настоящую работу	
Какие задания Вы считаете Вашими наибольшими достижениями и неудачами? Почему?	
Каковы наилучшие и наихудшие стороны Вашей настоящей работы?	
Какие задания Вы считаете легкими и трудными в работе, которую Вы выполняете?	
Каковы Ваши сильные и слабые стороны?	
Какие у Вас отношения с начальником на старой работе?	
Какие качества, по-вашему, должен иметь идеальный начальник?	
Что Вы ищите в новой работе?	
Какая сторона новой работы наиболее важна для Вас?	
Каким Вы видите себя через пять-десять лет?	
Что привлекает Вас в новой работе?	

Члены комиссии:

Директор кафе _____	_____
ФИО	Подпись
Менеджер по кадрам _____	_____
ФИО	Подпись
Старший администратор _____	_____
ФИО	Подпись
Секретарь _____	_____
ФИО	Подпись

Приложение Б

Вопросы, которые могут быть заданы во время собеседования при приеме на работу

1. Почему Вы хотите работать у нас?

2. Каким опытом, который был бы Вам полезен на этой работе, Вы обладаете?
3. Что Вам нравится / не нравится на Вашем последнем месте работы?
4. Какие наиболее полезные уроки Вы вынесли с предыдущих мест работы?
5. Как Вы оцениваете свой профессиональный рост?
6. Как долго Вы планируете работать у нас?
7. Как быстро Вы можете войти в курс наших дел и активно преступить к выполнению своих обязанностей?
8. Что Вы планируете делать через пять лет?
9. Что стало Вашим самым крупным достижением?
10. Можете ли Вы работать в экстренной и напряженной производственной ситуации?
11. Что является Вашими лучшими чертами?
12. Почему мы должны нанять именно Вас?
13. Расскажите, как Вы поступаете в проблематичной ситуации?
14. Какую последнюю книгу Вы прочитали?
15. Как долго Вы ищите работу?
16. Почему Вы считаете, что можете претендовать на более высокую должность чем у Вас когда-либо была?
17. Есть ли у Вас вопросы?
18. Приходилось ли Вам обманывать?
19. Хотели бы Вы занять место Вашего руководителя?
20. Что Вы думаете о своем руководителе?
21. Опишите ситуацию, когда Вы или Ваша работа были подвергнуты критике.
22. Расскажите мне о себе.
23. Оцените себя по шкале от одного до десяти?
24. Вы предпочитаете работать в коллективе или в одиночку?
25. Это замечательный ответ, а теперь чтобы я мог быть более объективен, дайте мне пример ситуации, где Вы были не столь успешны.
26. Что является Вашей слабостью?
27. Когда принятие решения для Вас проблематично?
28. Можете ли Вы принять рискованное решение?
29. Видите в моих руках блокнот? Продайте мне его.
30. Почему Вы так мало зарабатывали?
31. Что плохого Вы знаете о нашей компании?
32. Что Вы можете ответить людям негативно относящимся к Вашей профессии?
33. Почему Вы решили сменить место работы?
34. С какими людьми Вы любите работать, а с какими нет? Можете ли Вы успешно работать с разными людьми?
35. Я не совсем уверен, что Вы подходите для этой работы.

				Ф.И.О. Критерии
				Внешний вид (умение следить за своей внешностью)
				Грамотная речь
				Компетентность (знания, умения, навыки)
				Устойчивая психика
				Пунктуальность
				Организаторские способности
				Добросовестность в работе
				Работоспособность
				Чувство ответственности за порученное дело
				Отношение к критике
				Целеустремленность
				Чуткость и внимательное отношение к людям (их просьбам, пожеланиям)
				Опыт работы
				Состояние здоровья
				Отсутствие вредных привычек (алкоголь)

1. Профессиональные качества:

- высокий уровень квалификации по своей специальности;

- владение в достаточной степени другими смежными профессиями, специальностями, что позволит выполнять целый комплекс работ;
- хорошее здоровье и физическая подготовка, позволяющие выполнять работу на высоком уровне;
- собранность, аккуратность, организованность, умение организовать свое рабочее место, профессионально выполнять свои функции.

2. Личные качества специалиста:

- находчивость, умение найти выход из любой неблагоприятной ситуации;
- терпеливость, способность выполнять монотонную работу в течение определенного времени;
- коммуникабельность, склонность к работе в коллективе;
- опрятность, чистоплотность;
- уравновешенность;
- деликатность;
- упорство в достижении цели, активность, ориентированная на получение желаемого результата;
- готовность помочь коллегам по работе;
- вежливость;
- преданность своим обязанностям, умение доводить дело до конкретного результата.

Приложение Г

Объявление

Должность – повар 4 разряда

Организация – кафе «Ласточка», пр. Сельмаш, д.56/12. Тел: 8(863)-257-43-02; 8-(928)-103-45-97

Обязанности:

- производить приготовление блюд
- отбор сырья и его переработка
- составление меню
- порционирование, оформление и отпуск продукции

Требования:

Обязательные – специальное образование, профессиональный разряд, универсальность при приготовлении блюд и изделий

Желательные – опыт работы

Условия труда:

2 через 2 (с 7-00 до 19-00), полный соцпакет

Заработная плата обсуждается индивидуально

РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ОСУЩЕСТВЛЕНИЮ КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Для развития самостоятельности студентов важно, чтобы они осознали необходимость систематической работы. Для этого рекомендуется разделить учебный процесс на ряд этапов контроля, на каждом из которых учитываются результаты текущей успеваемости студентов и промежуточной аттестации по итогам освоения каждого раздела. Это позволит в комплексе оценить знания, умения и уровень приобретенных компетенций в процессе освоения учебной дисциплины. Для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации преподавателем должен быть разработан Фонд оценочных средств (далее - ФОС). ФОС разрабатывается как отдельный документ и является приложением к Рабочей программе дисциплины. На основе изучаемого в рамках учебной дисциплины материала преподавателем могут быть созданы тестовые задания по каждой из тем для проведения процедуры текущего контроля. Кроме того, возможно ведение своеобразного рейтинга или копилки достижений студентов, где будут зафиксированы результаты каждого из выполненных заданий.

В процессе обучения студентов предусматривается применение интерактивных и иных форм учебных занятий, развивающих у обучающихся навыки командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерские качества (включая проведение интерактивных лекций, групповых дискуссий, деловых игр, тренингов, анализ ситуаций и имитационных моделей). Реализация компетентного подхода предусматривает широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий (компьютерных симуляций, деловых и ролевых игр, разбор конкретных ситуаций, дискуссии) в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся. Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах, определяется главной целью программы, особенностью контингента обучающихся и содержанием дисциплины.