

**Министерство образования Иркутской области
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Иркутской области
«Иркутский техникум транспорта и строительства»**

**МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ
для выполнения практических работ
по учебной дисциплине ОП.12«Конструктор карьеры»**

**специальность среднего профессионального образования
23.02.01 «Организация перевозок и управление на транспорте
(железнодорожном)»**

Квалификация:

техник

Форма обучения: очная

Нормативный срок обучения: 3 года 10 месяцев
на базе основного общего образования

Иркутск

Методические рекомендации для практических работ составлены на основании рабочей программы по дисциплине ОП.12 Конструктор карьеры

Разработчик: Францева О.В., преподаватель

Рассмотрено и одобрено на заседании

ДЦК

Протокол № 9 от 28.05.2024 г.

1. Пояснительная записка

Результаты освоения учебной дисциплины ОП.12 «Конструктор карьеры» подлежащие проверке:

Результаты обучения (умения, знания)	Формы и методы контроля и оценки результатов обучения	
	Текущий контроль	Промежуточная аттестация
Студенты должны уметь:		
применять профессиональные стандарты для описания образа рабочего/специалиста соответствующей квалификации по осваиваемой профессии (специальности);	Оценка за выполнения заданий практического занятия № 6.	Оценка «зачтено» выставляется обучающемуся, если он: - разработал план карьерного развития, используя информационные ресурсы НСК, учитывая требования профессионального стандарта;
анализировать современную ситуацию на отраслевом и региональном рынке труда, и учитывать её при проектировании индивидуального плана карьерного развития;	Оценка за выполнения заданий практического занятия № 1, 3.	- учитывая перспективы развития отраслевого и регионального рынка труда;
применять ресурсы национальной системы квалификаций для проектирования траектории профессионального развития и самообразования;	Оценка за выполнения заданий практического занятия № 5,6.	- определил и выстроил план карьерного развития на основе анализа собственных возможностей, умений, навыков, профессиональной квалификации с учетом актуальных требований рынка труда;
ранжировать и применять наиболее действенные способы поиска вакансий на рынке труда, в том числе с использованием сети Интернет;	Оценка за выполнения заданий практического занятия № 2,8.	- презентовал план карьерного развития четко, последовательно, логически выстроив с обоснованием каждого этапа;
определять варианты образовательной и карьерной траектории;	Оценка за выполнения заданий практического занятия № 4,5,6,7.	
проектировать индивидуальный план карьерного развития, карьерную карту; формировать портфолио карьерного продвижения, отслеживать свой «цифровой след».	Оценка за выполнения заданий практического занятия № 9,10,11.	
Студенты должны знать:		
термины и определения национальной системы квалификаций;	Оценка за выполнения заданий практического занятия № 6.	
содержание профессионального стандарта по соответствующей профессии/специальности;	Тестирование по теме 3.	

	Оценка за выполнения заданий практического занятия № 6.	- при защите плана карьерного развития и ответах на вопросы уверенно пользовался терминологией профессионального стандарта.
принципы и порядок проведения независимой оценки квалификации;	Тестирование по теме 3. Оценка за выполнения заданий практического занятия № 6,7	
классификацию рынков труда и перспективы развития отраслевого и регионального рынка труда;	Оценка за выполнения заданий практического занятия № 1, 3.	
способы поиска работы, в том числе с использованием сети Интернет;	Тестирование по теме 1. Оценка за выполнения заданий практического занятия № 2,8.	
функции, виды, модели, этапы, способы планирования профессиональной карьеры;	Оценка за выполнения заданий практического занятия № 9,10.	
возможные траектории профессионального развития и самообразования.	Тестирование по теме 2. Оценка за выполнения заданий практического занятия № 4,5,6,7.	

2. Перечень практических занятий

Наименование разделов и тем	№	Тема практических занятий	Кол-во часов
Тема 1. Рынок труда как сфера формирования спроса и предложения	1	Общероссийский и региональный рынок труда: особенности спроса и предложения по профессии (специальности).	2
	2	Выявление и ранжирование способов поиска вакансий и трудоустройства.	2
	3	Новые профессии на рынке труда: требования, функции, карьерные перспективы	2
Тема 2. Фундамент карьеры – профессиональное образование	4	Анализ федерального государственного образовательного стандарта: что я знаю и что умею.	2
	5	Самообразование – путь к успеху!.	2
Тема 3. Конструктивные элементы карьеры	6	Анализ профессионального стандарта	2
	7	Самооценка: анализ собственных возможностей, умений, навыков, уровня профессиональной квалификации с учетом актуальных требований рынка труда и оценочных средств независимой оценки квалификаций	2
	8	Я беру тебя на работу!» (взаимная оценка резюме, собеседование с работодателем).	2

Тема 4. Стратегии и алгоритмы конструирования карьеры	9	Формирование портфолио карьерного продвижения. Оценка цифрового следа	2
	10	Построение индивидуального плана карьерного развития	2
	11	Разработка карьерных карт	2
Итого	11		22

Практическое занятие №1

«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.

Теоретические материалы:

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/econreg/investproject>
4. Сайт «Инновации в России» Доступ: <http://innovation.gov.ru/map>.

В ходе занятия нужно анализировать 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)	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. Еще одним фактором являются особенности менталитета российского народа, проявляющиеся в привязанности к привычному месту проживания и привычной работе
Региональный	Рынок труда субъектов Российской Федерации (республиканских, областных, автономных округов, автономных областей, городов Москвы и Санкт-Петербурга). Специфика труда определяется особенностями социально-экономического развития тех или иных территориально-административных образований, их отраслевой структуры. Трудовая мобильность внутри региона более развита нежели мобильность по территории всей страны
Локальный	Образуется внутри региональных и муниципальных рынков. Тяготеет к крупным производственным, промышленным, строительным или аграрным комплексам. На таких рынках подвижность людей в поисках подходящей работы наибольшая

В ходе занятий обучающиеся должны проанализировать программы социальноэкономического 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.

Практическое занятие №2 «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.

Теоретические материалы:

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?

Задание. Провести 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:

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

Практическое занятие №3.

«Новые профессии на рынке труда: требования, функции, карьерные перспективы».

Цель практического занятия: формирование представления о тенденциях изменения рынка труда, их влиянии на изменение требований к работникам, трудовым функциям, орудиям труда, значимым надпрофессиональным навыкам, которые были отмечены работодателями как наиболее важные для работников будущего.

Порядок выполнения работы:

Задание 1. Познакомьтесь с разделом «Будущее рынка труда» сайта «Атлас новых профессий» <https://atlas100.ru/future/>. Сформулируйте тенденции изменения рынка труда.

Изменения в экономике будут одновременно происходить во множестве производственных и обслуживающих секторов экономики. Эти изменения требуют новых «надпрофессиональных» навыков, которые важны для специалистов самых разных отраслей. Овладение такими навыками позволяет работнику повысить эффективность профессиональной деятельности в своей отрасли, а также дает возможность переходить между отраслями, сохраняя свою востребованность.

Познакомьтесь с надпрофессиональными навыками, которые были отмечены работодателями как наиболее важные для работников будущего. Какими из перечисленных навыков вы обладаете? Готовы ли вы развивать их у себя?

В разделе «Каталог профессий» <https://atlas100.ru/catalog/> найдите профессии будущего по той же отраслевой принадлежности, к которой относится ваша профессия/специальность. Сформулируйте свои карьерные перспективы с ориентиром на профессию будущего.

	Осваиваемая профессия /специальность	Профессия будущего*
Название профессии		
Требования к специалисту		
Трудовые функции		
Надпрофессиональные навыки		
Дополнительные характеристики		

* используйте дополнительные источники сети интернет для более полного понимания сути профессии будущего.

Практическое занятие №4

«Анализ федерального государственного образовательного стандарта: что я знаю и что умею.»

Цель практического занятия: формирование умения анализировать федеральный государственный образовательный стандарт СПО, и учитывать его при проектировании образовательной траектории.

Теоретические материалы:

Варианты ваших дальнейших действий после завершения обучения в техникуме/колледже:

- трудоустройство по полученной в учреждении СПО профессии / специальности;
- получение высшего образования – бакалавриат или специалитет (более подробно о высшем образовании слайд 38 электронного пособия);
- освоение дополнительной профессиональной программы – программы профессиональной переподготовки и получение другой профессии/специальности (более подробно о дополнительном профессиональном образовании слайд 40 электронного пособия);
- самообразование (более подробно обсудим во втором задании);
- трудоустройство по иной профессии, не требующей профессионального образования;
- быстрое обучение профессиональным навыкам (например, обучение на производстве и сразу трудоустройство).

Задача любого специалиста быть конкурентоспособным на рынке труда. Чтобы «подороже» себя «продать», нужно знать свои возможности, объективно оценивать уровень владения общими и профессиональными компетенциями.

С чем сравнивать? Федеральный государственный образовательный стандарт – является основой объективной оценки соответствия установленным требованиям образовательной деятельности и подготовки обучающихся, освоивших образовательные программы соответствующего уровня.

Каждый стандарт включает в себя три группы требований:

1. Требования к структуре основных образовательных программ;
 2. Требования к условиям реализации основных образовательных программ, в том числе кадровым, финансовым, материально–техническим и иным условиям;
 3. Требования к результатам освоения основных образовательных программ.
- Результаты освоения образовательной программы выражены в общих и профессиональных компетенциях.

Общая компетенция – это способность успешно действовать на основе практического опыта, умений и знаний при решении задач, общих для многих видов профессиональной деятельности.

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

Задание 1.

Проведите анализ федерального государственного образовательного стандарта и/или основной профессиональной образовательной программы по профессии/специальности, по которой вы обучаетесь. ФГОС и программа обучения размещены на сайте вашего техникума/колледжа во вкладке «Сведения об образовательной организации» в разделе «Образовательные стандарты и требования», «Образование».

Сведения, полученные в ходе анализа, внесите в таблицу.

Информация, полученная при анализе ФГОС	Мои данные
---	------------

Код и наименование ФГОС СПО:		
Вид программы: программа подготовки квалифицированного рабочего, служащего / программа подготовки специалиста среднего звена		
Наименование квалификации по ФГОС		
Срок обучения	на базе среднего общего образования –	
	на базе основного общего образования –	
Области профессиональной деятельности, в которых выпускники могут осуществлять профессиональную деятельность		
Виды деятельности, осваиваемые в соответствии с ФГОС		
Общие компетенции	ОК 01.	
	ОК ...	
	ОК ...	
Профессиональные компетенции	ПК 1.1.	
	ПК...	
	ПК...	

Оцените свои достижения по овладению той или иной компетенцией. Заполните столбец «Мои достижения», выставив себе баллы от 1 до 5. Дополните оценку, отметив письменно, в овладении какими компетенциями испытываете затруднения. С чем это связано по вашему мнению? Кто, где и как может вам помочь достичь более высоких результатов?

Практическое занятие №5 **«Самообразование – путь к успеху!»**

Теоретические материалы:

Цель практического занятия: анализ понятия «самообразование», формирование умения определять варианты образовательной траектории; проектировать индивидуальный план карьерного развития

Самообразование – это непрерывный процесс личностного развития. Занимаясь самообразованием, человек получает знания и навыки вне какого-либо учебного заведения. В отличие от традиционного, образование такого рода не ограничивается теми или иными сроками, и получать его можно всю жизнь, ведь как гласит народная мудрость: «Век живи, век учись».

Психологи утверждают, что самообразование является неотъемлемой частью саморазвития. Повышать уровень своих знаний можно различными способами, например: вы можете читать книги, посещать выставки, музеи и галереи, смотреть познавательные телепередачи, знакомиться с компьютерными программами, проводить различные опыты и эксперименты, самостоятельно изучать языки, получать дистанционное образование с помощью интернета, получать консультации специалистов и слушать различные лекции. Наконец, путешествия и простое общение с людьми тоже могут стать важной частью процесса самообразования.



Необходимость в самообразовании не зависит от возраста, стажа или опыта работы. Абсолютно любой человек может найти время на самосовершенствование. Не нужно делать для себя самого отговорки: «Нет времени», «Очень устал или занят». Это нужно делать прежде всего для вас самих. Используйте любую возможность для того, чтобы учиться. Дорога в школу на общественном транспорте занимает много времени? Отличный повод прочитать умную книжку. Долго гуляете с собакой? Проведите это время с пользой и послушайте интересные и полезные аудиокнижки.

Самообразовываться можно даже проводя время в социальных сетях. Ведь там можно найти новых друзей и пообщаться с теми людьми, которые изучают то же, что и вы, спросить у них совета или перенять их опыт. Ведь мы живём в мире, в котором с помощью социальных сетей можно связаться и задать вопросы практически любому человеку, так что используйте этот шанс с умом.

Человек, ориентированный на профессию и желающий совершенствоваться и обучаться обязательно достигнет хороших результатов и определенного мастерства. Для этого надо осознать и решить три основных задачи:

1. учитывать изменения в профессиональной среде, происходящие под влиянием процессов информатизации, социально-экономических реформ;
2. постоянно работать над повышением своего профессионального мастерства; обновлять знания и умения, обеспечивающие ему хорошую творческую форму, способность к активному усвоению современных достижений и экспериментальному поиску;
3. искать пути и активно использовать методы самообразования, саморазвития и самосовершенствования.

Задание 1.

Из предложенного перечня площадок с бесплатными онлайн-курсами <https://lifehacker.ru/besplatnyye-onlayn-kursy/> выберите несколько вариантов и проанализируйте тематику предлагаемых курсов. Какие темы вас заинтересовали? Готовы ли вы пройти обучение? Что для этого требуется? Заполните таблицу. Обсудите с одноклассниками, какие ресурсы вы бы посоветовали им для самообразования.

Сфера моих интересов	Хочу больше знать о...	Площадка онлайн-курсов	Предлагаемые курсы	Условия обучения
		Открытое образование https://openedu.ru/		
		Лекториум https://www.lektorium.tv/		

Практическое занятие №6 «Анализ профессионального стандарта»

Цель практического занятия: изучение терминов и определения национальной системы квалификаций, содержание профессионального стандарта по соответствующей профессии/специальности, применять профессиональные стандарты для описания образа рабочего/специалиста соответствующей квалификации по осваиваемой профессии (специальности).

Теоретические материалы:

Разработка и внедрение профессиональных стандартов (профстандартов) является важным условием качественного развития российской экономики и социальной сферы. Они призваны «задать» требования к квалификации каждого специалиста», перенастроить систему профессионального образования. Это достижимо при условии согласованной работы практикующего, научного, образовательного, управленческого сегментов профессионального сообщества над содержанием документа. Профстандарт рассматривается в качестве реальной основы согласования регламентов профессиональной деятельности, выстраивания преемственности между различными уровнями профессионального образования и налаживания связей с практической деятельностью.

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.

Профстандарт – это характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности. Ранее в законодательстве отсутствовало понятие профстандарта, и это затрудняло его реализацию на практике. Однако, на сегодняшний день в Трудовой кодекс Российской Федерации (ТК РФ).

Для работодателей профстандарт является основой для установления более конкретных требований при выполнении трудовой функции работника с учетом специфики деятельности организации. Для работника – перечень знаний, умений и навыков, которыми необходимо владеть, чтобы найти подходящую работу и успешно трудоустроиться.

При обучении по конкретной профессии/специальности вы имеете представление о значимости и востребованности профессии для предприятия (региона, отрасли), представляете себе, что делает человек на рабочем месте; какие требования предъявляются к образованию, знаниям и умениям; каковы условия труда, в т.ч. заработная плата; уже видите перспективы карьерного роста.

Профессиональная деятельность отличается не только содержанием и условиями труда, но и уровнем квалификации.

Квалификация (ст. 195.1 ТК РФ) – уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника, который необходим для реализации определённого вида профессиональной деятельности или определенной трудовой функции (п.1 ст. 195 ТК РФ).

Уровни квалификации – совокупность требований к умениям, знаниям, в зависимости от полномочий и ответственности работника. В зависимости от широты полномочий и ответственности, необходимых при осуществлении деятельности, характера применяемых умений и знаний в Российской Федерации установлены и описаны девять уровней квалификации (см. приказ Минтруда России от 12 апреля 2013 г. № 148н).

Пользуясь приведенными ниже в таблице описаниями, оцените уровень квалификации, которого вы достигнете по завершении обучения в учреждении СПО.

Уровни квалификации

	Показатели уровней квалификации		
	Полномочия и ответственность	Характер умений	Характер знаний
1 уровень	Деятельность под руководством Индивидуальная ответственность	Выполнение стандартных заданий (обычно физический труд)	Применение элементарных фактических знаний и (или) ограниченного круга специальных знаний
2 уровень	Деятельность под руководством с элементами самостоятельности при выполнении знакомых заданий Индивидуальная ответственность	Выполнение стандартных заданий Выбор способа действия по инструкции Корректировка действий с учетом условий их выполнения	Применение специальных знаний

3 уровень	Деятельность под руководством с проявлением самостоятельности при решении типовых практических задач Планирование собственной деятельности исходя из поставленной руководителем задачи Индивидуальная ответственность	Решение типовых практических задач Выбор способа действия на основе знаний и практического опыта Корректировка действий с учетом условий их выполнения	Понимание технологических или методических основ решения типовых практических задач Применение специальных знаний
4 уровень	Деятельность под руководством с проявлением самостоятельности при решении практических задач, требующих анализа ситуации и ее изменений Планирование собственной деятельности и/или деятельности группы работников исходя из поставленных задач Ответственность за решение поставленных задач или результат деятельности группы работников	Решение различных типов практических задач Выбор способа действия из известных на основе знаний и практического опыта Текущий и итоговый контроль, оценка и коррекция деятельности	Понимание научно-технических или методических основ решения практических задач Применение специальных знаний Самостоятельная работа с информацией
5 уровень	Самостоятельная деятельность по решению практических задач, требующих самостоятельного анализа ситуации и ее изменений Участие в управлении решением поставленных задач в рамках подразделения Ответственность за решение поставленных задач или результат деятельности группы работников или подразделения	Решение различных типов практических задач с элементами проектирования Выбор способов решения в изменяющихся (различных) условиях рабочей ситуации Текущий и итоговый контроль, оценка и коррекция деятельности	Применение профессиональных знаний технологического или методического характера Самостоятельный поиск информации, необходимой для решения поставленных профессиональных задач
6 уровень	Самостоятельная деятельность, предполагающая определение задач собственной работы и/или подчиненных по достижению цели Обеспечение взаимодействия сотрудников и смежных подразделений Ответственность за результат выполнения работ на уровне подразделения или организации	Разработка, внедрение, контроль, оценка и корректировка направлений профессиональной деятельности, технологических или методических решений	Применение профессиональных знаний технологического или методического характера, 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 организаций или подразделений Ответственность за результаты деятельности крупных организаций или подразделений	Решение задач развития области профессиональной деятельности и (или) организации с использованием разнообразных методов и технологий, в том числе, инновационных Разработка новых методов, технологий	Понимание методологических основ профессиональной деятельности Создание новых знаний прикладного характера в определенной области Определение источников и поиск информации, необходимой для развития области профессиональной деятельности и /или организации
8 уровень	Определение стратегии, управление процессами и деятельностью (в том числе, инновационной) с принятием решения на уровне крупных организаций Ответственность за результаты деятельности крупных организаций и (или) отрасли	Решение задач исследовательского и проектного характера, связанных с повышением эффективности процессов	Создание новых знаний междисциплинарного и межотраслевого характера Оценка и отбор информации, необходимой для развития области деятельности

9 уровень	<p>Определение стратегии, управление большими техническими системами, социальными и экономическими процессами</p> <p>Значительный вклад в определенную область деятельности</p> <p>Ответственность за результаты деятельности на национальном или международном уровнях</p>	<p>Решение задач методологического, исследовательского и проектного характера, связанных с развитием и повышением эффективности процессов</p>	<p>Создание новых фундаментальных знаний междисциплинарного и межотраслевого характера</p>
-----------	---	---	--

Задание 1. Ответить на вопросы:

К какому уровню квалификации вы стремитесь? Какие ваши карьерные устремления на будущее? Соответствует ли получаемое вами профессиональное образование тому уровню квалификации, к которому вы стремитесь?

Задание 2.

Познакомьтесь с «Уровнями квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов», утв. приказом Минтруда России от 12.04.2013 № 148н (<https://mintrud.gov.ru/docs/mintrud/orders/48>). Кроме показателей «Полномочия и ответственность», «Характер умений», «Характер знаний» в документе указаны «Основные пути достижения уровня квалификации». Соответствует ли ваше образование и опыт работы уровню квалификации, который вы выбрали ранее (см. п. 2.1)? Обсудите в группе возможные причины расхождений. Если необходимо, еще раз посмотрите видеоролик <https://www.youtube.com/watch?v=MhcZ7i7urBg> и страницы электронного пособия 61–62. Познакомьтесь с материалами брошюры «Рамка общих компетенций» <https://bc-nark.ru/upload/iblock/d40/5eygk5sbwxwvhrmb2n127szs0fx2uxpk/7.-Ramka-obshchikh-komp..pdf>.

Задание 3.

Выполнение задания начните с просмотра страниц электронного пособия 58–60.

На основании анализа структуры и содержания профессионального стандарта сформулируйте требования, предъявляемые профессией к работнику.

1.	Профессиональный стандарт/Обобщенная трудовая функция	
2.	Квалификация/уровень квалификации	
3.	Трудовые функции	
4.	Возможное наименование профессии/должности	
5.	Требования к образованию и обучению/ к опыту работы	
6.	Особые условия допуска к работе	

Исходя из результатов, выполненного вами задания 1.1. практического занятия 1. Дополните таблицу требованиями к работникам, которые предъявляют работодатели в описании вакансий. Актуализируйте описание должности (профессии) на основе информации профстандарта, в том числе информации об уровне квалификации, и с учетом выполненных заданий, а также полученной информации при презентации результатов достигнутых другими студентами.

Постройте модель рабочего/специалиста на основе требований профессионального стандарта («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.

При выполнении задания вы также можете воспользоваться открытыми аналитическими данными и информационно-справочными ресурсами (например: справочник профессий <https://spravochnik.rosmintrud.ru/professions>; исследования рынка труда hh.ru <https://chem.hh.ru/article/research>; доклад РСИП о состоянии делового климата в России).

Практическое занятие №7

«Самооценка: анализ собственных возможностей, умений, навыков, уровня профессиональной квалификации с учетом актуальных требований рынка труда и оценочных средств независимой оценки квалификаций»

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.

Теоретические материалы:

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 квалификации» 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://noknark.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 вкладке «Подтвердите свою квалификацию» можно пройти промозкзамен, 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://noknark.ru/>

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
	<p>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</p> <p style="text-align: right;">S</p>	<p>Что Вам трудно? В чём Вы недостаточно хорошо разбираетесь? Что вызывает у Вас дискомфорт? Чем злоупотребляют другие люди в отношении Вас? Что Вы не любите делать?</p> <p style="text-align: right;">W</p>	
Ваши внешние точки опоры			
	Ваши возможности	Что Вам пока недоступно	

делаем	<p>Чему Вы можете и хотите научиться? На сто у Вас есть силы, время, мотивация, средства? Что Вам доступно и зависит от Вас? Что может Вас усилить, если Вы этому уделите внимание?</p> <p style="text-align: center;">О</p>	<p>Что Вам следовало бы сделать, чему уделить больше времени, но Вы не можете это сделать? Что вызывает беспокойство и Вам неподконтрольно? В чём у Вас нет контроля?</p> <p style="text-align: center;">Т</p>	исследуем
--------	---	--	-----------

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.

Практическое занятие №8

«Я беру тебя на работу!» (взаимная оценка резюме, собеседование с работодателем)

Цель игры: Создать условия для формирования навыков эффективного поведения при поиске работы средствами деловой игры.

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

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 приступить 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 ищете 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.

				О И Ф 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.

Объявление

Должность – повар 4 разряда

Организация – кафе «Ласточка», пр. Сельмаш, д.56/12. Тел: 8(863)-257-43-02; 8-(928)-10345-97

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

Практическое занятие №9

«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.

Теоретические материалы:

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

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

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

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

- профессионально составленное, отвечающее современным требованиям рынка труда резюме. Перед написанием резюме необходимо ознакомить студентов с предстоящей профессиональной деятельностью. Для этого нужно воспользоваться профессиональным стандартом, описанием квалификаций в нем содержащихся. Профессиональные стандарты размещены на сайте министерства труда и социальной защиты Российской Федерации во вкладке Программно-аппаратно-программный комплекс «Профессиональные стандарты» <http://profstandart.rosmintrud.ru>. Также необходимо изучить ситуацию на рынке труда;
- список освоенных программ профессионального обучения, дополнительных профессиональных программ по виду профессиональной деятельности, включая дополнительную специализацию, тренинги, специализированные семинары и мастер-классы;
- внеучебных мероприятий и проектов, где на практике применяются Soft skills и надпредметные навыки, в которых принял участие студент, а также конкурсы профессионального мастерства;
- описание карьерного потенциала и готовности к карьере. В данном разделе актуально разместить результаты проведенной самооценки. В случае, если студентом пройдена процедура независимой оценки квалификации нужно разместить копию свидетельства о квалификации;
- рекомендации преподавателей профессионального цикла, руководителей курсовых проектов, производственных практик, наставников от производства.

Основным предназначением портфолио является оценка готовности к профессиональной карьере.

По мере освоения учебных курсов портфолио отображает достижения студента в приобретении навыков и компетенций, необходимых для успешной и долгой карьеры.

Таким образом, карьерное портфолио является эффективным средством развития карьеры, которое содержит гораздо больше информации для понимания, чем стандартное резюме. Профессионально составленное портфолио может помочь выпускнику привлечь внимание работодателя и подчеркнуть его конкурентные преимущества по сравнению с другими претендентами с учетом актуальных особенностей рынка труда.

Портфолио должно фиксировать все достижения студента. Его следует регулярно обновлять по мере продвижения во время обучения по основному и сопутствующим направлениям профессиональной подготовки, а также

включать в него информацию, отражающую актуальные умения, навыки и наработку компетенций на каждом этапе профессионального обучения и развития.

Помимо портфолио в бумажном варианте целесообразно иметь и электронный вариант. Такой формат позволяет легко и эффективно общаться через Интернет с возможными работодателями. Подобное электронное портфолио может быть размещено как на персональном сайте, так и на сайте образовательного учреждения.

Рекомендуемый информационный источник:

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

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

Практическое занятие № 10 «Построение индивидуального плана карьерного развития»

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

Теоретические материалы:

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>

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
------	---------------------------------	--------------------	--------------------------------------	--	---	-------------------------	---	----------------

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

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

Личностные факторы	Профессиональнозначимые факторы	Социальные факторы	Условия

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

Практическое занятие №11 «Разработка карьерных карт»

Цель практического занятия: ознакомление студентов с алгоритмом разработки карьерных карт.

Теоретические материалы:

Карьерная карта - это специальный инструмент для разработки детального карьерного плана. Такая карта представляет собой визуализацию не только возможных карьерных изменений, но и профессиональных амбиций, например, желаемого уровня дохода, сотрудничества с определенной компанией, высокой должности и других важных для конкретно взятого человека перспектив.

Планирование карьеры помогает объективно оценивать свои возможности и уровень профессионального развития, грамотно расставлять приоритеты и оперативно достигать своих целей в рамках своих потребностей, интересов и желаний. Это, в свою очередь, упрощает профессиональную самореализацию и оптимизирует карьерный путь. Кроме того, процесс картирования позволяет определиться с профессиональным направлением и необходимым для этого набором навыков.

Фактически карта карьеры представляет собой четкий алгоритм перехода от одного карьерного пункта к другому. Грамотно и своевременно составленная карта подскажет, какие навыки стоит развивать, чтобы перейти на следующий этап, а также как избежать карьерной стагнации. Поэтому наиболее целесообразно использовать карьерную карту начинающим специалистам.

Несмотря на то, что каждая карта разрабатывается каждым сотрудником индивидуально и самостоятельно, уделять внимание карьерной roadmap своих сотрудников следует и руководству компании. Ведь мотивированный и осведомленный о своих перспективах и возможностях специалист работает гораздо эффективнее. Поэтому руководитель также может принимать участие в составлении такого плана и тем самым вместе с сотрудником определить его перспективы и обязательства в рамках конкретной организации для достижения тем желаемой позиции.

Прежде чем приступить непосредственно к составлению карьерной карты, необходимо определиться с ее типом:

1. Вертикальная карьерная карта (традиционная)

Этот тип карьерной карты направлен на продвижение специалиста вверх по иерархии в одной конкретной компании. То есть вертикальная карта включает в себя шаги, которые помогут работнику занять более высокую и ответственную должность внутри организации, в которой он уже благополучно работает.

2. Горизонтальная карьерная карта

Второй тип карьерной карты предполагает переход специалиста в другую отрасль или сферу деятельности без изменения уровня его должности и заработной платы. Горизонтальная карта позволит сотруднику расширить свой профессиональный кругозор и получить новые навыки, необходимые для другой, смежной или противоположной

области. Обычно подразумевается переход с одной должности на другую с сохранением того же уровня заработной платы, но с изменением рабочих задач.

3. Широкая карьерная карта

Эта разновидность карты рассматривает разные аспекты карьеры, включая профессиональное развитие, личные цели, жизненные и личные перспективы, ориентиры и т.д. Кроме того, она помогает человеку определить более узкие и точечные стратегии своего развития, например, выбор конкретных образовательных курсов или других важных действий на пути к промежуточной цели. Также такой тип карьерной карты позволяет сотруднику настроить индивидуальный график работы и уделять время своим интересам и хобби, не связанным напрямую с работой. То есть такие карты составляются еще и для того, чтобы достичь необходимого баланса между работой и личной жизнью.

Также под широкой карьерной картой понимают кардинальное изменение сферы деятельности. Например, если специалист работал в области маркетинга, а затем совершил переход и стал специалистом в управлении персоналом.

4. Международная карьерная карта

Эта разновидность карты предполагает грядущие переезды в другие страны или частые командировки, то есть работу в международной среде. Так как это значительный шаг и важное событие для любого, даже самого профессионального специалиста, следует отдельно составить международную карьерную карту, которая поможет не останавливаться на достигнутом.

Карьерный маршрут состоит как минимум из трех ключевых пунктов:

1. **Исходная точка маршрута.** Этот пункт подразумевает текущее положение человека в карьере, компетенции и навыки, которыми он уже обладает.
2. **Конечная точка маршрута,** то есть чего человек хочет достичь, какими навыками и возможностями желает обладать.
3. **Промежуточные пункты движения и карьерного роста** на пути к большой конечной цели. Невозможно разом пройти весь путь от рядового продавца до директора филиала. Чтобы облегчить себе путь и отслеживание прогресса, нужны промежуточные этапы, которые конкретизируют необходимые задачи и действия, такие как повышение квалификации, получение новых компетенций, подготовка к собеседованию и так далее.

Именно для того, чтобы наиболее наглядно и удобно отразить все эти пункты и последовательно двигаться от одного этапа к другому, следует визуализировать свою карьеру на карте. Для самой визуализации можно использовать различные инструменты, такие как онлайн-платформы и приложения, позволяющие систематизировать данные и выстраивать всевозможные графики, схемы и диаграммы. Например:

- MindMeister - программа для создания и редактирования множества типов карт, включая карты процессов, карьерные, ментальные и интеллект-карты.
- Coggle - бесплатное, простое и удобное в использовании приложение, позволяющее создавать, корректировать и обновлять различные карты, диаграммы и схемы для прослеживания связей между различными сферами деятельности.
- Lucidchart - ориентированная на бизнес платформа, позволяющая создавать карьерные карты, блокчейн-диаграммы и другие типы бизнес-графиков.
- Creately - специальный инструмент для создания различных схем, от потоковых и сетевых диаграмм до карьерных и интеллект-карт.
- SmartDraw - также предлагает создание и редактирование карьерных карт, диаграмм и любых других типов графических изображений.

Прежде чем приступать непосредственно к работе в специальных программах для составления карт, необходимо пройти несколько подготовительных этапов. Итак, процесс создания карьерной карты включает в себя:

Этап 1. Анализ текущей карьерной ситуации

Это подразумевает оценку отдельных аспектов профессиональной деятельности специалиста, таких как достижения, приобретенные умения и навыки, опыт и так далее. С помощью такого анализа можно выявить сильные и слабые стороны сотрудника, определить, какие аспекты работы приносят наибольшее удовлетворение и эффективность, а какие препятствуют развитию и карьерному продвижению.

Для грамотного анализа текущей карьеры лучше всего письменно ответить на вопросы:

- Какую должность я сейчас занимаю?
- Доволен ли я этим?
- Что именно меня не устраивает?
- Чему я научился, работая в этой компании и на этой должности?
- Чем я полезен компании на данный момент?
- Доволен ли я своей зарплатой?
- Полностью ли я реализую свой потенциал?
- Какие еще обязанности я мог бы взять на себя? - и так далее.

Этап 2. Постановка целей

Также заранее следует определить свои главные цели в карьере для улучшения производительности работы и увеличения шансов на повышение и достижение успеха. Подумайте, какую карьеру вы хотели бы иметь и какие шаги необходимо предпринять, чтобы достичь этого. Объективно оцените свои навыки и возможности, интересы, желания и потребности.

Этап 3. Определение компетенций и поиск возможностей для достижения целей

Необходимо рассмотреть все возможности, которые могут помочь вам построить желаемую карьеру именно в таком виде, в каком вы себе ее представляете. Для этого следует изучить рынок труда, имеющиеся вакансии, требования работодателей и условия. Рассмотрите также варианты развития карьеры внутри текущей компании.

Кроме того, нужно определить необходимые навыки и умения для достижения каждой цели. Возможно, для этого придется пройти курсы повышения квалификации или получить дополнительное образование. Однако помните о том, что необходимо развивать не только профессиональные компетенции, но еще и личностные качества и софт-скилы

Рекомендуемые информационные источники:

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

Задание. Используя презентацию по разработке карьерной карты, разработайте свою карьерную карту по конкретной профессии/специальности.

https://atsie.ru/wp-content/uploads/2024/06/Karyernaya_karta_prezentatsia_po_razrabotke.pdf

3. Критерии оценки выполнения практических занятий

Критерии оценки	Зачтено	Не зачтено
1. Разработал план карьерного развития, карьерную карту, используя информационные ресурсы НСК, учитывая перспективы развития отраслевого и регионального рынка труда	Проект карьерного плана содержит информацию (всю или частично) следующего характера: - элементы проведенного мониторинга рынка труда и рынка образовательных услуг, - сведения из профессионального стандарта или иных источников информации о квалификации (ЕТКС, ЕКС, Справочник профессий, иное).	Проект карьерного плана не содержит ни одного примера использования информационных ресурсов НСК
2. Определил и выстроил план карьерного развития на основе анализа	Проект карьерного плана содержит сведения персонального характера о	Проект карьерного плана не содержит сведения персонального характера о

<p>собственных возможностей, умений, навыков, профессиональной квалификации с учетом актуальных требований рынка труда</p>	<p>профессиональных ресурсах обучающегося: - образование и обучение, - результаты прохождения профессиональных экзаменов и конкурсов, - опыт работы, включая практики и стажировки. Заявленные возможности учащегося соответствуют актуальным требованиям рынка труда по профессиям (специальностям), планируемыми для карьерного развития</p>	<p>профессиональных ресурсах или такие сведения представлены в небольшой объеме (не все ресурсы учащийся учитывает). Заявленные возможности обучающегося соответствуют актуальным требованиям рынка труда по профессиям (специальностям), планируемыми для карьерного развития (например, планирует сделать карьеру в области юриспруденции, а в качестве возможностей заявляет победу в танцевальном конкурсе).</p>
<p>3. Презентовал план карьерного развития, карьерную карту четко, последовательно, логически выстроив с обоснованием каждого этапа</p>	<p>Презентация отвечает следующим параметрам: - выдержан регламент (заранее необходимо установить время), - устная речь грамотная, четкая, - презентация последовательно описывает пункты карьерного плана, - пункты карьерного логически связаны друг с другом, - карьерные цели находят отражение в плане в виде заявленных ресурсов и шагов достижения этих целей, - план имеет несколько (два и больше) вариантов развития карьеры, - карьерные цели носят реалистичный, достижимый характер (цель не является шуточной, например, стать императором галактики).</p>	<p>Презентация не отвечает более чем половине зачетных параметров.</p>
<p>ИТОГОВАЯ ОЦЕНКА</p>	<p>Оценка «зачтено» выставляется при условии зачета по всем критериям. Допускается в случае наличия у обучающегося особенностей развития и речи не учитывать критерий 3 в общем зачете.</p>	

4. Информационное обеспечение обучения

Интернет-ресурсы:

1. Электронное пособие «Карьерное моделирование: от цели к реализации» <https://new-acc-space-1353.ispring.ru/app/preview/2a2ceddc-7ca5-11ed-bbe6-5ee8c05e1ef0>
2. Энциклопедия «Карьера». <https://www.znanie.info/portal/ec-main.html>
3. Онлайн-митап «Построй свою карьеру» <https://bc-nark.ru/media/video/48284/>
4. конструктор «Карьерные траектории» https://ork.nark.ru/#/career_trajectory .
5. Атлас новых профессий <https://atlas100.ru/future/>
6. справочник профессий <https://spravochnik.rosmintrud.ru/professions>
7. 30 площадок с бесплатными онлайн-курсами. <https://lifehacker.ru/besplatnyye-onlayn-kursy/>
8. сайт «Общероссийские классификаторы» <https://classifikators.ru/okso/I>
9. Общероссийская база данных «Работа России» <https://trudvsem.ru/>