Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Магнитогорский государственный технический университет им. Г. И. Носова»
Многопрофильный колледж

УТВЕРЖДАЮ
Директор
_____ / С.А.Махновский
«09» февраля 2021 г.

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ ПРАКТИЧЕСКИХ РАБОТ
по учебной дисциплине
ОПЦ.11 МОДЕЛИРОВАНИЕ КАРЬЕРЫ
для студентов специальности
23.02.04 Техническая эксплуатация подъемно-транспортных, строительных, дорожных машин и оборудования (по отраслям).

Магнитогорск, 2022

ОДОБРЕНО
Предметно-цикловой комиссией
«Строительных и транспортных машин»

Председатель Т.М.Менакова

Протокол № 5 от 19.01.2022 г.

Методической комиссией МпК

Протокол №4 от 09.02.2022 г.

Разработчик:
преподаватель ФГБОУ ВО «МГТУ им. Г.И. Носова» Многопрофильный колледж
Ирина Юрьевна Боровских

Методические указания по выполнению практических работ разработаны на основе рабочей программы учебной дисциплины «Моделирование карьеры».

Содержание практических работ ориентировано на подготовку обучающихся к освоению профессиональных модулей программы подготовки специалистов среднего звена по специальности 23.02.04 Техническое Техническая эксплуатация подъемно-транспортных, строительных, дорожных машин и оборудования (по отраслям) и овладению профессиональными компетенциями.

СОДЕРЖАНИЕ

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА 3

2 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ 5

Практическое занятие № 1 5

Практическое занятие № 2 10

Практическое занятие № 3 13

Практическое занятие № 4 17

Практическое занятие №5 20

Практическое занятие № 6 23

Практическое занятие № 7 26

Практическое занятие № 8 31

Практическое занятие № 9 34

Практическое занятие № 10 38

Практическое занятие № 11 40

Практическое занятие № 12 43

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Важную часть теоретической и профессиональной практической подготовки обучающихся составляют практические занятия.

Состав и содержание практических занятий направлены на реализацию Федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования.

Ведущей дидактической целью практических занятий является формирование профессиональных практических умений - умений выполнять определенные действия, необходимые в последующем в профессиональной деятельности.

В соответствии с рабочей программой учебной дисциплины «Основы предпринимательской деятельности» предусмотрено проведение практических занятий.

В результате их выполнения, обучающийся должен:

уметь:

- $У_1$ оценивать современную ситуацию на отраслевом и региональном рынке труда, и учитывать её при проектировании индивидуального плана карьерного развития;
- $У_2$ применять ресурсы национальной системы квалификаций для проектирования профессионального развития и самообразования;
- $У_3$ ранжировать и применять наиболее действенные способы поиска вакансий на рынке труда;
- $У_4$ применять механизмы национальной системы квалификаций для подтверждения уровня квалификации;
- $У_5$ применять методы планирования карьеры при разработке индивидуального плана карьерного развития;
- $У_6$ формировать портфолио карьерного продвижения, отслеживать свой «цифровой след»;

Содержание практических работ ориентировано на подготовку обучающихся к освоению профессиональных модулей программы подготовки специалистов среднего звена по специальности и овладению следующими ***профессиональными компетенциями***:

ПК 1.1 - Обеспечивать безопасность движения транспортных средств при производстве работ.

ПК 1.2 - Обеспечивать безопасное и качественное выполнение работ при использовании подъемно-транспортных, строительных, дорожных машин и механизмов.

ПК 1.3 - Выполнять требования нормативно-технической документации по организации эксплуатации машин при строительстве, содержании и ремонте дорог.

ПК 2.1 - Выполнять регламентные работы по техническому обслуживанию и ремонту подъемно-транспортных, строительных, дорожных машин и оборудования в соответствии с требованиями технологических процессов.

А также формированию ***общих компетенций***:

ОК 01 Выбирать способы решения задач профессиональной деятельности, применительно к различным контекстам.

ОК 02 Осуществлять поиск, анализ и интерпретацию информации, необходимой для выполнения задач профессиональной деятельности.

ОК 03 Планировать и реализовывать собственное профессиональное и личностное развитие.

ОК 04 Работать в коллективе и команде, эффективно взаимодействовать с коллегами, руководством, клиентами.

ОК 05 Осуществлять устную и письменную коммуникацию на государственном языке Российской Федерации с учетом особенностей социального и культурного контекста.

ОК 06 Проявлять гражданско-патриотическую позицию, демонстрировать осознанное поведение на основе традиционных общечеловеческих ценностей.

ОК 08 Использовать средства физической культуры для сохранения и укрепления здоровья в процессе профессиональной деятельности и поддержания необходимого уровня физической подготовленности.

Выполнение обучающихся практических работ по учебной дисциплине «Моделирование карьеры» направлено на:

- обобщение, систематизацию, углубление, закрепление, развитие и детализацию полученных теоретических знаний по конкретным темам учебной дисциплины;
- формирование умений применять полученные знания на практике, реализацию единства интеллектуальной и практической деятельности;
- формирование и развитие умений: наблюдать, сравнивать, сопоставлять, анализировать, делать выводы и обобщения, самостоятельно вести исследования, пользоваться различными приемами измерений, оформлять результаты в виде таблиц, схем, графиков;
- выработку при решении поставленных задач профессионально значимых качеств, таких как самостоятельность, ответственность, точность, творческая инициатива.

Практические занятия проводятся после соответствующей темы, которая обеспечивает наличие знаний, необходимых для ее выполнения.

2 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ

Тема 1.1 Профессиональный стандарт как инструмент формирования плана карьерного развития

Практическое занятие № 1

Изучение готовности к построению карьеры

Цель работы:

- выявление уровня осведомленности обучающихся о содержании и инструментах национальной системы квалификаций, ситуации на современном рынке труда, стратегиях и траекториях карьерного развития.

Выполнив работу, Вы будете:

уметь:

- $У_1$ оценивать современную ситуацию на отраслевом и региональном рынке труда, и учитывать её при проектировании индивидуального плана карьерного развития;

Материальное обеспечение:

Конспект лекций, пакет тестов для проведения самодиагностики, методические указания для практических занятий.

Порядок выполнения работы:

1. Ознакомьте с теоретическим материалом.
2. Пройдите анкетирование (табл.1).
3. Сделайте вывод по результатам анкетирования.

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. 15

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.

Таблица 1- Вопросы анкетирования

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 колледже (техникуме), которое проводит оценку освоения профессиональных модулей
	затрудняюсь ответить
6. Что такое независимая оценка квалификации?	процедура подтверждения соответствия квалификации соискателя положениям профессионального стандарта или иным квалификационным требованиям
	процедура государственной итоговой аттестации, в которой участвуют представители работодателей и образовательных организаций, не принимавшие 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 сможете, 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?	Административная работа, секретариат, АХО Безопасность, службы охраны Высший менеджмент Государственная служба, некоммерческие организации

	Добывающая промышленность Домашний персонал ЖКХ, эксплуатация Здравоохранение, спорт, красота, социальное обеспечение Информационные технологии, телекоммуникации, связь Искусство, культура и развлечения Кадровая служба, управление персоналом Консалтинг, стратегическое развитие, управление Легкая промышленность Лесная, деревообрабатывающая, целлюлозно-бумажная промышленность Маркетинг, реклама, PR Машиностроение Металлургия, металлообработка Образование, наука Пищевая промышленность Продажи, закупки, снабжение, торговля Производство Сельское хозяйство, экология, ветеринария Строительство, ремонт, стройматериалы, недвижимость Транспорт, автобизнес, логистика, склад, ВЭД Туризм, гостиницы, рестораны Услуги населению, сервисное обслуживание Финансы, кредит, страхование, пенсионное обеспечение Химическая, нефтехимическая, топливная промышленность Электроэнергетика Юриспруденция Хочу создать собственное дело
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 колледже?	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 реальная заработная плата, предусмотренная для начинающего рабочего/специалиста в Вашей сфере?	до 17 тыс. руб.
	18-30 тыс. руб.
	31-50 тыс. руб.
	51-100 тыс. руб.
	более 100 тыс. руб.
	затрудняюсь ответить
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
	из других источников (укажите, каких?)
16. Укажите, пожалуйста, в каком диапазоне находится заработная плата, предложенная	до 17 тыс. руб.
	18-30 тыс. руб.

работодателем, которая побудит Вас трудоустроиться на это место работы?	31-50 тыс. руб.
	51-100 тыс. руб.
	более 100 тыс. руб.
	затрудняюсь ответить

Общий вывод:_____
_____
_____
_____

Форма представления результата: отчет (выполненная работа**).**

1. Название работы.
2. Цель работы.
3. Выполненные задания.
4. Выводы.

Критерии оценки:

Оценка «5» выставляется обучающемуся, если:

– содержание работы соответствует заданной тематике, обучающийся показывает системные и полные знания и умения по данному вопросу;

– работа оформлена в соответствии с рекомендациями преподавателя;

– объем работы соответствует заданному;

– работа выполнена точно в срок, указанный преподавателем.

Оценка «4» выставляется обучающемуся, если:

– содержание работы соответствует заданной тематике;

– обучающийся допускает небольшие неточности или некоторые ошибки в данном вопросе;

– в оформлении работы допущены неточности;

– объем работы соответствует заданному или незначительно меньше.

Оценка «3» выставляется обучающемуся, если:

– содержание работы соответствует заданной тематике, но в работе отсутствуют значительные элементы по содержанию работы или материал по теме изложен нелогично, нечетко представлено основное содержание вопроса;

– работа оформлена с ошибками в оформлении;

– объем работы значительно меньше заданного.

Оценка «2» выставляется обучающемуся, если:

– не раскрыта основная тема работы;

– оформление работы не соответствует требования преподавателя;

– объем работы не соответствует заданному.

Тема 1.1 Профессиональный стандарт как инструмент формирования плана карьерного развития

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 специальности

Цель работы:

- обобщение и систематизация материала по теме;
- формирование умений и навыков анализировать нормативные документы;
- 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).

Выполнив работу, Вы будете:

уметь:

- $У_1$ оценивать современную ситуацию на отраслевом и региональном рынке труда, и учитывать её при проектировании индивидуального плана карьерного развития;
- $У_2$ применять ресурсы национальной системы квалификаций для проектирования профессионального развития и самообразования;

Материальное обеспечение:

Конспект лекций, методические указания для практических занятий.

Порядок выполнения работы:

1. Ознакомьтесь с теоретическим материалом.
2. Пройдите по рекомендуемым ссылкам на источники Программно-аппаратный комплекс «Профессиональные стандарты» http://profstandart.rosmintrud.ru
   Портал Федеральных государственных образовательных стандартов http://fgos.ru
3. Заполните таблицу 2.
4. Оформите отчет о работе.

Таблица 2

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

Теоретический материал

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

Федеральные государственные образовательные стандарты 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. 18

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.

Форма представления результата: отчет (выполненная работа**).**

1. Название работы**.**
2. Цель работы**.**
3. Выполненные задания.
4. Выводы.

Критерии оценки:

Оценка «5» выставляется обучающемуся, если:

– содержание работы соответствует заданной тематике, обучающийся показывает системные и полные знания и умения по данному вопросу;

– работа оформлена в соответствии с рекомендациями преподавателя;

– объем работы соответствует заданному;

– работа выполнена точно в срок, указанный преподавателем.

Оценка «4» выставляется обучающемуся, если:

– содержание работы соответствует заданной тематике;

– обучающийся допускает небольшие неточности или некоторые ошибки в данном вопросе;

– в оформлении работы допущены неточности;

– объем работы соответствует заданному или незначительно меньше.

Оценка «3» выставляется обучающемуся, если:

– содержание работы соответствует заданной тематике, но в работе отсутствуют значительные элементы по содержанию работы или материал по теме изложен нелогично, нечетко представлено основное содержание вопроса;

– работа оформлена с ошибками в оформлении;

– объем работы значительно меньше заданного.

Оценка «2» выставляется обучающемуся, если:

– не раскрыта основная тема работы;

– оформление работы не соответствует требования преподавателя;

– объем работы не соответствует заданному.

Тема 1.1 Профессиональный стандарт как инструмент формирования плана карьерного развития

Практическое занятие № 3

Построение модели специалиста на основе требований профессионального стандарта («Аватар профессионала»)

Цель работы:

- обобщение и систематизация материала по теме;

- формирование умений и навыков оформлять документацию для регистрации предпринимательской деятельности;

- 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).

Выполнив работу, Вы будете:

уметь:

- $У_1$ оценивать современную ситуацию на отраслевом и региональном рынке труда, и учитывать её при проектировании индивидуального плана карьерного развития;
- $У_2$ применять ресурсы национальной системы квалификаций для проектирования профессионального развития и самообразования;

Материальное обеспечение:

Конспект лекций, методические указания для практических занятий.

Порядок выполнения работы:

1. Ознакомьтесь с теоретическим материалом.
2. Пройдите по рекомендуемым ссылкам на источники
   - Программно-аппаратный комплекс «Профессиональные стандарты» http://profstandart.rosmintrud.ru
   - Справочная информация: "Профессиональные стандарты" (Материал подготовлен специалистами КонсультантПлюс) http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_157436/
   - Национальная рамка квалификаций https://fgosvo.ru/uploadfiles/mo/20111124101042.pdf
   - Атлас новых профессий. Доступ: http://atlas100.ru/
3. **Выполнить 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.

4. Оформите отчет о работе.

Теоретический материал

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

Различают:

– модель специалиста (работающего, функционирующего);

– модель подготовки специалиста; считается, что модель подготовки строится для организации профессионального обучения и исходит из модели специалиста.

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

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

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

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

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

Таблица 3 - Дескрипторы НРК РФ

Уровни	Широта полномочий и ответственность (общая компетенция)	Сложность деятельности (характер умений)	Наукоемкость деятельности (характер знаний)
1 уровень	Действия под руководством. Индивидуальная ответственность	Выполнение стандартных практических заданий в известной ситуации.	Применение простейших фактологических знаний с опорой на обыденный опыт. Получение информации в процессе краткосрочного обучения (инструктажа) на рабочем месте или краткосрочных курсов
2 уровень	Деятельность под руководством с проявлением самостоятельности только при решении хорошо известных задач. Индивидуальная ответственность	Решение типовых практических задач. Выбор способа действий из известных по инструкции. Корректировка действий с учетом условий их выполнения	Применение фактологических знаний с опорой на практический опыт. Получение информации в процессе профессиональной подготовки
3 уровень	Деятельность под руководством с проявлением самостоятельности только при решении хорошо известных 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	Наставничество. Ответственность за решение поставленных задач	Выбор путей осуществления деятельности из известных. Текущий и итоговый контроль, оценка и коррекция деятельности	
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 подразделения	Деятельность, предполагающая решение практических задач на основе выбора способов решения в различных условиях рабочей ситуации. Текущий и итоговый контроль, оценка и коррекция деятельности	Применение профессиональных знаний, полученных в процессе профессионального образования и практического профессионального опыта. Самостоятельный поиск информации, необходимой для решения поставленных профессиональных задач
6 уровень	Самостоятельная профессиональная деятельность, предполагающая постановку целей собственной работы и/или подчиненных. Обеспечение взаимодействия сотрудников и смежных подразделений. Ответственность за результат выполнения работ на уровне подразделения или организации	Деятельность, направленная на решение задач технологического или методического характера, предполагающих выбор и многообразие способов решения. Разработка, внедрение, контроль, оценка и коррекция компонентов профессиональной деятельности	Синтез профессиональных знаний и опыта (в том числе, инновационных). Самостоятельный поиск, анализ и оценка профессиональной информации.
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

Уровни	Широта полномочий и ответственность (общая компетенция)	Сложность деятельности (характер умений)	Наукоемкость деятельности (характер знаний)
8 уровень	Определение стратегии, управление процессами и деятельностью (в том числе инновационной) с принятием решения и ответственности на уровне крупных институциональных структур	Деятельность, предполагающая решение проблем исследовательского и проектного характера, связанных с повышением эффективности управляемых процессов	Создание и синтез новых знаний междисциплинарного характера. Оценка и отбор информации, необходимой для развития деятельности.
9 уровень	Определение стратегии, управление сложными социальными, производственными, научными процессами. Ответственность за результат в масштабе отрасли, страны, на международном уровне	Деятельность, предполагающая решение проблем методологического, исследовательского и проектного характера, связанных с развитием и повышением эффективности сложных социальных, производственных, научных процессов.	Создание и синтез новых фундаментальных знаний междисциплинарного и межотраслевого характера. Оценка и отбор информации, необходимой для развития деятельности. Управление содержанием информационных потоков.

Форма представления результата: отчет (выполненная работа**).**

1. Название работы**.**
2. Цель работы**.**
3. Выполненные задания.
4. Выводы.

Критерии оценки:

Оценка «5» выставляется обучающемуся, если:

– содержание работы соответствует заданной тематике, обучающийся показывает системные и полные знания и умения по данному вопросу;

– работа оформлена в соответствии с рекомендациями преподавателя;

– объем работы соответствует заданному;

– работа выполнена точно в срок, указанный преподавателем.

Оценка «4» выставляется обучающемуся, если:

– содержание работы соответствует заданной тематике;

– обучающийся допускает небольшие неточности или некоторые ошибки в данном вопросе;

– в оформлении работы допущены неточности;

– объем работы соответствует заданному или незначительно меньше.

Оценка «3» выставляется обучающемуся, если:

– содержание работы соответствует заданной тематике, но в работе отсутствуют значительные элементы по содержанию работы или материал по теме изложен нелогично, нечетко представлено основное содержание вопроса;

– работа оформлена с ошибками в оформлении;

– объем работы значительно меньше заданного.

Оценка «2» выставляется обучающемуся, если:

– не раскрыта основная тема работы;

– оформление работы не соответствует требования преподавателя;

– объем работы не соответствует заданному.

Тема 1.2 Современное состояние и тенденции развития рынка труда

Практическое занятие № 4

Общероссийский и региональный рынок труда: особенности спроса и предложения по профессии (специальности)

Цель работы:

- обобщение и систематизация материала по теме;
- формирование умений и навыков анализировать общероссийский и региональный рынки труда;
- формирование представления об особенностях спроса и предложения на общероссийском и региональном рынке труда.

Выполнив работу, Вы будете:

уметь:

- $У_1$ оценивать современную ситуацию на отраслевом и региональном рынке труда, и учитывать её при проектировании индивидуального плана карьерного развития;

Материальное обеспечение:

Конспект лекций, методические указания для практических занятий.

Порядок выполнения работы:

1. Ознакомьтесь с теоретическим материалом.
2. Выполните задание 1. Заполните таблицу 4.
3. Выполните задание 2. Заполните таблицу 5.
4. Оформите отчет по работе.

Задание 1Заполните таблицу.

Таблица 4- Сводные данные о предлагаемых вакансиях в РФ

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

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

Уровень	Характеристика
Общегосударственный (федеральный)	Зависит от степени мобильности людей, их готовности и возможности к переселению в трудодефицитные районы. В настоящее время такая мобильность в России носит деформированный характер. Свободное перемещение людей затрудняется, во-первых, значительной протяженностью территории страны; во-вторых, большими различиями 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

Уровень	Характеристика
	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

Теоретический материал

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 конъюктуры 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.

Форма представления результата: отчет (выполненная работа**).**

1. Название работы.
2. Цель работы.

3. Выполненные задания.

4. Выводы.

Критерии оценки:

Оценка «5» выставляется обучающемуся, если:

– содержание работы соответствует заданной тематике, обучающийся показывает системные и полные знания и умения по данному вопросу;

– работа оформлена в соответствии с рекомендациями преподавателя;

– объем работы соответствует заданному;

– работа выполнена точно в срок, указанный преподавателем.

Оценка «4» выставляется обучающемуся, если:

– содержание работы соответствует заданной тематике;

– обучающийся допускает небольшие неточности или некоторые ошибки в данном вопросе;

– в оформлении работы допущены неточности;

– объем работы соответствует заданному или незначительно меньше.

Оценка «3» выставляется обучающемуся, если:

– содержание работы соответствует заданной тематике, но в работе отсутствуют значительные элементы по содержанию работы или материал по теме изложен нелогично, нечетко представлено основное содержание вопроса;

– работа оформлена с ошибками в оформлении;

– объем работы значительно меньше заданного.

Оценка «2» выставляется обучающемуся, если:

– не раскрыта основная тема работы;

– оформление работы не соответствует требования преподавателя;

– объем работы не соответствует заданному.

Тема 1.2 Современное состояние и тенденции развития рынка труда

Практическое занятие №5

Выявление и ранжирование способов поиска вакансий на рынке труда

Цель работы:

- обобщение и систематизация материала по теме;
- формирование у студентов умений поиска вакансий и навыков выявления и ранжирования способов поиска работы.

Выполнив работу, Вы будете:

уметь:

- $У_3$ ранжировать и применять наиболее действенные способы поиска вакансий на рынке труда;

Материальное обеспечение:

Конспект лекций, методические указания для практических занятий.

Порядок выполнения работы:

1. Ознакомьтесь с теоретическим материалом.
2. Выполните задание 1. Используя справочный материал (табл. 7), заполните таблицу 6.
3. Выполните задание 2. Заполните таблицу 8
4. Оформите отчет по работе.

Задание 1. 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.

Таблица 6- Способы поиска работы

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

Справочная информация

Таблица 7-Основные виды ресурсов по поиску вакансий

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	Аналоги бумажным вариантам газет с

(www.job-today.ru, www.vacansia.ru)	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
орпоративные 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.professionali.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-i-studentov-bez-opyta/irkutsk/)	Как правило, расположены на сайтах учебных заведений, иногда имеют отдельные сайты.

Задание 2. Познакомьтесь с с результатами исследований Р.Боллаза, который в своей работе «Какого цвета ваш парашют?». Заполните таблицу 8.

Таблица 8- Сравнительная характеристика способов поиска работу (по Р. Боллаз)

Процент использования метода	**Метод поиска**	**Процент успеха**

Теоретический материал

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.

Форма представления результата: отчет (выполненная работа).

1. Название работы.
2. Цель работы.
3. Выполненные задания.
4. Выводы.

Критерии оценки:

Оценка «5» выставляется обучающемуся, если:

– содержание работы соответствует заданной тематике, обучающийся показывает системные и полные знания и умения по данному вопросу;

– работа оформлена в соответствии с рекомендациями преподавателя;

– объем работы соответствует заданному;

– работа выполнена точно в срок, указанный преподавателем.

Оценка «4» выставляется обучающемуся, если:

– содержание работы соответствует заданной тематике;

– обучающийся допускает небольшие неточности или некоторые ошибки в данном вопросе;

– в оформлении работы допущены неточности;

– объем работы соответствует заданному или незначительно меньше.

Оценка «3» выставляется обучающемуся, если:

– содержание работы соответствует заданной тематике, но в работе отсутствуют значительные элементы по содержанию работы или материал по теме изложен нелогично, нечетко представлено основное содержание вопроса;

– работа оформлена с ошибками в оформлении;

– объем работы значительно меньше заданного.

Оценка «2» выставляется обучающемуся, если:

– не раскрыта основная тема работы;

– оформление работы не соответствует требования преподавателя;

– объем работы не соответствует заданному.

Тема 1.2 Современное состояние и тенденции развития рынка труда

Практическое занятие № 6

Выявление компетенций цифровой экономики по отрасли, определение требований к специалистам

Цель работы:

- обобщение и систематизация материала по теме;
- формирование представления о цифровой экономике, о компетенциях, востребованных цифровой экономикой;
- ознакомление с федеральным проектом «Кадры для цифровой экономики»,
- формирование представления о требованиях, которые предъявляются работодателями к специалистам в условиях цифровизации отрасли.

Выполнив работу, Вы будете:

уметь:

- $У_1$ оценивать современную ситуацию на отраслевом и региональном рынке труда, и учитывать её при проектировании индивидуального плана карьерного развития;

Материальное обеспечение:

Конспект лекций, методические указания для практических занятий.

Порядок выполнения работы:

1. Ознакомьтесь с теоретическим материалом. Изучить Федеральный проект «Кадры для цифровой экономики» (https://digital.ac.gov.ru/about/26/).
2. 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.
3. Выполните задание 1. Заполните таблицу 9.
4. Оформите отчет по работе.

Таблица 9- Компетенции цифровой экономики

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 технологиями		
	Участие в общественной жизни с использованием цифровых технологий		
	Сотрудничество с использованием цифровых технологий		
	Соблюдение сетевого этикета		
	Управление сетевыми идентификаторами		
Создание	Разработка цифрового контента		

Область компетенции	Конкретные компетенции	Характеристика компетенции	Целесообразность применения относительно вашей профессии/специальности
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		

Теоретический материал

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 представление о цифровой экономике, рекомендуем познакомить их с федеральным проектом «Кадры для цифровой экономики». https://digital.ac.gov.ru/about/26/

Форма представления результата: отчет (выполненная работа**).**

1. Название работы.
2. Цель работы.
3. Выполненные задания.
4. Выводы.

Критерии оценки:

Оценка «5» выставляется обучающемуся, если:

– содержание работы соответствует заданной тематике, обучающийся показывает системные и полные знания и умения по данному вопросу;

– работа оформлена в соответствии с рекомендациями преподавателя;

– объем работы соответствует заданному;

– работа выполнена точно в срок, указанный преподавателем.

Оценка «4» выставляется обучающемуся, если:

– содержание работы соответствует заданной тематике;

– обучающийся допускает небольшие неточности или некоторые ошибки в данном вопросе;

– в оформлении работы допущены неточности;

– объем работы соответствует заданному или незначительно меньше.

Оценка «3» выставляется обучающемуся, если:

– содержание работы соответствует заданной тематике, но в работе отсутствуют значительные элементы по содержанию работы или материал по теме изложен нелогично, нечетко представлено основное содержание вопроса;

– работа оформлена с ошибками в оформлении;

– объем работы значительно меньше заданного.

Оценка «2» выставляется обучающемуся, если:

– не раскрыта основная тема работы;

– оформление работы не соответствует требования преподавателя;

– объем работы не соответствует заданному.

Тема 2.1 Профессиональная карьера, методы планирования

Практическое занятие № 7

Проведение самооценки (анализ собственных возможностей, умений, навыков, уровня профессиональной квалификации с учетом актуальных требований рынка труда и оценочных средств независимой оценки квалификаций)

Цель работы:

- обобщение и систематизация материала по теме;
- формирование умений и навыков самоанализа;
- 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.

Выполнив работу, Вы будете:

уметь:

- $У_1$ оценивать современную ситуацию на отраслевом и региональном рынке труда, и учитывать её при проектировании индивидуального плана карьерного развития;
- $У_2$ применять ресурсы национальной системы квалификаций для проектирования профессионального развития и самообразования;
- $У_4$ применять механизмы национальной системы квалификаций для подтверждения уровня квалификации;

Материальное обеспечение:

Конспект лекций, методические указания для практических занятий.

Порядок выполнения работы:

1. Ознакомьтесь с теоретическим материалом. Изучите материалы по ссылке Реестр сведений о проведении независимой оценки квалификации https://nok-nark.ru/
2. Выполните задание 1.
3. Выполните задание 2. Заполните таблицу 10.
4. Выполните задание 3. Пойдите демо-тест.
5. Оформите отчет по работе.

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

Задание 2. Используя информацию, приведенную на сайте Реестр сведений о проведении независимой оценки квалификации (https://noknark.ru/), заполните таблицу 10.

Таблица 10-Проведение независимой оценки квалификации

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. Сделайте скриншот результатов и разместите в отчете.

Теоретический материал

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://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:

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

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 43

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.

Форма представления результата: отчет (выполненная работа).

1. Название работы.
2. Цель работы.
3. Выполненные задания.
4. Выводы.

Критерии оценки:

Оценка «5» выставляется обучающемуся, если:

– содержание работы соответствует заданной тематике, обучающийся показывает системные и полные знания и умения по данному вопросу;

– работа оформлена в соответствии с рекомендациями преподавателя;

– объем работы соответствует заданному;

– работа выполнена точно в срок, указанный преподавателем.

Оценка «4» выставляется обучающемуся, если:

– содержание работы соответствует заданной тематике;

– обучающийся допускает небольшие неточности или некоторые ошибки в данном вопросе;

– в оформлении работы допущены неточности;

– объем работы соответствует заданному или незначительно меньше.

Оценка «3» выставляется обучающемуся, если:

– содержание работы соответствует заданной тематике, но в работе отсутствуют значительные элементы по содержанию работы или материал по теме изложен нелогично, нечетко представлено основное содержание вопроса;

– работа оформлена с ошибками в оформлении;

– объем работы значительно меньше заданного.

Оценка «2» выставляется обучающемуся, если:

– не раскрыта основная тема работы;

– оформление работы не соответствует требования преподавателя;

– объем работы не соответствует заданному.

Тема 2.1 Профессиональная карьера, методы планирования

Практическое занятие № 8

Деловая игра «Модельный профессиональный экзамен: освоение алгоритма действий соискателя»

Цель работы:

- обобщение и систематизация материала по теме;
- формирование умений и навыков анализировать информационные ресурсы;
- формирование представления об особенностях проведения профессионального экзамена.

Выполнив работу, Вы будете:

уметь:

$У_4$ применять механизмы национальной системы квалификаций для подтверждения уровня квалификации;

Материальное обеспечение:

Конспект лекций, методические указания для практических занятий.

Порядок выполнения работы:

1. Ознакомьтесь с теоретическим материалом.
2. Пройдите по ссылке https://www.gociss.ru/nezavisimaja_ocenka_kvalifikacii#close
3. Выполните задание. Заполните таблицу 11.
4. Оформите отчет по работе.

Задание 1. На основании полученной информации с официального сайта Государственный центр испытаний, сертификаций и стандартизации заполните таблицу11.

Таблица 11

№	Наименование профессионального стандарта	Профессиональная квалификация	Направление (отрасль)
1	ПС № 447 "Специалист по организационному и документационному обеспечению управления организацией"	Секретарь-администратор, 3 уровень квалификации Делопроизводитель, 5 уровень квалификации Секретарь руководителя, 6 уровень квалификации Помощник руководителя, 6 уровень квалификации	**ЦОК офисных специалистов**

Теоретический материал

Независимая оценка квалификации проводится Центром оценки квалификации в соответствии с Федеральным законом «О независимой оценке квалификации» от 3 июля 2016 года N 238-ФЗ, который вступил в силу с 1 января 2017 года.

Независимая оценка квалификации: Основные понятия

Независимая оценка квалификации - процедура подтверждения соответствия квалификации соискателя положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации

Центр оценки квалификаций (далее ЦОК) - юридическое лицо, осуществляющее в соответствии с настоящим Федеральным законом деятельность по проведению независимой оценки квалификации

Соискатель - работник или претендующее на осуществление определенного вида трудовой деятельности лицо, обратившиеся, в том числе по направлению работодателя, в Центр оценки квалификаций для подтверждения своей квалификации в порядке, установленном настоящим Федеральным законом.

Профессиональный стандарт (далее профстандарт) - это документ, определяющий характеристику квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности.

Свидетельство о квалификации – документ государственного образца, подтверждающий успешное прохождение профессионального экзамена в рамках №238-ФЗ «О независимой оценке квалификации».

Процедура проведения оценки

Профессиональный экзамен

Независимая оценка квалификации проводится в форме профессионального экзамена, который выявляет, соответствует ли квалификация соискателя положениям профстандарта.

Для подтверждения квалификации соискателю надо обратиться в ЦОК, предоставив необходимый пакет документов и указав уровень квалификации для проведения профессионального экзамена.

ЦОК назначает экспертную комиссию, которая в согласованную с соискателем дату и время проводит оценку квалификации в форме профессионального экзамена.

Профессиональный экзамен включается в себя:

1. теоретическую часть - проходит в форме тестирования с вариантами ответов
2. практическая часть - представляет собой задания, состоящие из профессиональной задачи, решаемой «здесь и сейчас»

Свидетельство о квалификации

Соискателю, успешно сдавшему профессиональный экзамен, ЦОК выдает на руки свидетельство о квалификации государственного образца с QR-кодом, которое подтверждает соответствие заявленному уровню квалификации.

Выданное свидетельство вносится Национальным агентством развития квалификаций (НАРК) в общероссийский единый Реестр сведений о проведении независимой оценки квалификации, доступ к которому является открытым и бесплатным.

Форма представления результата: отчет (выполненная работа**).**

1. Название работы.
2. Цель работы.
3. Выполненные задания.
4. Выводы.

Критерии оценки:

Оценка «5» выставляется обучающемуся, если:

– содержание работы соответствует заданной тематике, обучающийся показывает системные и полные знания и умения по данному вопросу;

– работа оформлена в соответствии с рекомендациями преподавателя;

– объем работы соответствует заданному;

– работа выполнена точно в срок, указанный преподавателем.

Оценка «4» выставляется обучающемуся, если:

– содержание работы соответствует заданной тематике;

– обучающийся допускает небольшие неточности или некоторые ошибки в данном вопросе;

– в оформлении работы допущены неточности;

– объем работы соответствует заданному или незначительно меньше.

Оценка «3» выставляется обучающемуся, если:

– содержание работы соответствует заданной тематике, но в работе отсутствуют значительные элементы по содержанию работы или материал по теме изложен нелогично, нечетко представлено основное содержание вопроса;

– работа оформлена с ошибками в оформлении;

– объем работы значительно меньше заданного.

Оценка «2» выставляется обучающемуся, если:

– не раскрыта основная тема работы;

– оформление работы не соответствует требования преподавателя;

– объем работы не соответствует заданному.

Тема 2.1 Профессиональная карьера, методы планирования

Практическое занятие № 9

Определение параметров и способа развития карьеры. Определение целей профессионального развития

Цель работы:

- обобщение и систематизация материала по теме;
- формирование умений и навыков анализировать общероссийский и региональный рынки труда;
- формирование представления о параметрах и способах развития карьеры;
- формирование внутренней потребности к определению целей профессионального развития.

Выполнив работу, Вы будете:

уметь:

$У_5$ применять методы планирования карьеры при разработке индивидуального плана карьерного развития;

Материальное обеспечение:

Конспект лекций, методические указания для практических занятий.

Порядок выполнения работы:

5. Ознакомьтесь с теоретическим материалом. Пройдите по ссылке 1. Энциклопедия «Карьера»: http://www.znanie.info/portal/ec-main.html.
6. Выполните задание. Заполните таблицу 11.
7. Оформите отчет по работе.

Задание 1Заполните таблицу.

Таблица 11- Этапы карьеры

Этап карьеры	Возрастной период	Краткая характеристика	Возможные кризисные ситуации	Способ преодоления

Теоретический материал

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 чаше всего связывают само понятие деловой карьеры. Под вертикальной карьерой понимается подъем на более высокую ступень структурной иерархии (повышение в должности, которое сопровождается более высоким уровнем оплаты труда).

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

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

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

Цели профессионального развития состоят в том, чтобы:

1. Создать наилучшие возможности для удовлетворения индивидуальных образовательных потребностей в той или иной области профессиональной деятельности.

2. Постоянно обновлять знания, приобретать новые способы мышления, новые методы и технологии работы.

3. Создавать условия для обмена опытом и осуществлять сотрудничество с коллегами.

5.Осуществлять самореализацию специалиста в профессиональной деятельности: результативность собственного труда.

Этапы развития карьеры

Предварительный этап включает учебу в школе, среднее и высшее образование и длится до 25 лет. За этот период человек может сменить несколько различных работ в поисках вида деятельности, удовлетворяющего его потребности и отвечающего его

возможностям. Если он сразу находит такой вид деятельности, начинается процесс самоутверждения его как личности, он заботится о безопасности существования. Далее наступает этап становления, который длится примерно пять лет от 25 до 30. В этот период работник осваивает профессию, приобретает необходимые навыки, формируется его квалификация, происходит самоутверждение и появляется потребность к установлению независимости. Его продолжает беспокоить безопасность существования, забота о здоровье. Обычно в этом возрасте создаются и формируются семьи, поэтому появляется желание получать заработную плату, уровень которой выше прожиточного минимума.

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

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

1. Кризис профессиональных ожиданий (начало самостоятельной работы).

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

2. Кризис профессионального роста (23-25 лет). Потребность в дальнейшем повышении квалификации, неудовлетворенность занимаемой должностью, зависть к сверстникам и сокурсникам, создание семьи и связанные с этим финансовые трудности.

3. Кризис карьеры (30-33 года). Неудовлетворенность профессиональным положением, ощущение прекращения собственного развития, переосмысление себя

самого и своего места в мире («смысла жизни»), внезапное обнаружение новых мотивов и смыслов в привычном доселе труде.

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

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

6. Кризис психологической адекватности (65-70 лет). Больше свободного времени, меньше финансовых возможностей, психологическое старение, утрата привычных друзей и приятелей, отсутствие тепла и внимания со стороны прежде близких, чувство ненужности в большинстве жизненных сфер, резкое ухудшение здоровья.

Форма представления результата: отчет (выполненная работа**).**

1. Название работы**.**
2. Цель работы**.**
3. Выполненные задания.
4. Выводы.

Критерии оценки:

Оценка «5» выставляется обучающемуся, если:

– содержание работы соответствует заданной тематике, обучающийся показывает системные и полные знания и умения по данному вопросу;

– работа оформлена в соответствии с рекомендациями преподавателя;

– объем работы соответствует заданному;

– работа выполнена точно в срок, указанный преподавателем.

Оценка «4» выставляется обучающемуся, если:

– содержание работы соответствует заданной тематике;

– обучающийся допускает небольшие неточности или некоторые ошибки в данном вопросе;

– в оформлении работы допущены неточности;

– объем работы соответствует заданному или незначительно меньше.

Оценка «3» выставляется обучающемуся, если:

– содержание работы соответствует заданной тематике, но в работе отсутствуют значительные элементы по содержанию работы или материал по теме изложен нелогично, нечетко представлено основное содержание вопроса;

– работа оформлена с ошибками в оформлении;

– объем работы значительно меньше заданного.

Оценка «2» выставляется обучающемуся, если:

– не раскрыта основная тема работы;

– оформление работы не соответствует требования преподавателя;

– объем работы не соответствует заданному.

Тема 2.1 Профессиональная карьера, методы планирования

Практическое занятие № 10

Построение индивидуального плана карьерного развития

Цель работы:

- обобщение и систематизация материала по теме;
- формирование умений и навыков анализировать общероссийский и региональный рынки труда;
- ознакомление студентов с алгоритмом построения индивидуального плана карьерного развития.

Выполнив работу, Вы будете:

уметь:

− $У_5$ применять методы планирования карьеры при разработке индивидуального плана карьерного развития;

Материальное обеспечение:

Конспект лекций, методические указания для практических занятий.

Порядок выполнения работы:

1. Ознакомьтесь с теоретическим материалом.
2. Выполните задание 1. Заполните таблицу 12.
3. Выполните задание 2. Заполните таблицу 13.
4. Задание 3.
5. Оформите отчет по работе.

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

Таблица 12- План карьерного роста _____ФИО

Цель	Сфера желаемого трудоустройства	Желаемая должность	Планируемый срок замещения должности	Общие квалификационные требования к должности в соответствии с профессиональным стандартом	Система квалификационных требований к должности	Уровень ответственности	Методы профессионального развития	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.

Таблица 13-Факторы и условия для успешной карьеры

Личностные факторы	**Профессионально-значимые кадры**	**Социальные факторы**	**Условия**

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

Теоретический материал

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.

Форма представления результата: отчет (выполненная работа**).**

1. Название работы**.**
2. Цель работы**.**
3. Выполненные задания.
4. Выводы.

Критерии оценки:

Оценка «5» выставляется обучающемуся, если:

– содержание работы соответствует заданной тематике, обучающийся показывает системные и полные знания и умения по данному вопросу;

– работа оформлена в соответствии с рекомендациями преподавателя;

– объем работы соответствует заданному;

– работа выполнена точно в срок, указанный преподавателем.

Оценка «4» выставляется обучающемуся, если:

– содержание работы соответствует заданной тематике;

– обучающийся допускает небольшие неточности или некоторые ошибки в данном вопросе;

– в оформлении работы допущены неточности;

– объем работы соответствует заданному или незначительно меньше.

Оценка «3» выставляется обучающемуся, если:

– содержание работы соответствует заданной тематике, но в работе отсутствуют значительные элементы по содержанию работы или материал по теме изложен нелогично, нечетко представлено основное содержание вопроса;

– работа оформлена с ошибками в оформлении;

– объем работы значительно меньше заданного.

Оценка «2» выставляется обучающемуся, если:

– не раскрыта основная тема работы;

– оформление работы не соответствует требования преподавателя;

– объем работы не соответствует заданному.

Тема 2.1 Профессиональная карьера, методы планирования

Практическое занятие № 11

Формирование портфолио карьерного продвижения. Оценка цифрового следа

Цель работы:

- обобщение и систематизация материала по теме;
- ознакомление студентов с понятиями «портфолио карьерного продвижения» и «цифровой след»;
- формирование у студентов умения создавать портфолио карьерного продвижения

.Выполнив работу, Вы будете:

уметь:

- $У_6$ формировать портфолио карьерного продвижения, отслеживать свой «цифровой след»;

Материальное обеспечение:

Конспект лекций, методические указания для практических занятий.

Порядок выполнения работы:

1. Ознакомьтесь с теоретическим материалом.
2. Выполните задание 1. Заполните таблицу 4.
3. Выполните задание 2. Заполните таблицу 5.
4. Оформите отчет по работе.

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:

Теоретический материал

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.

Форма представления результата: отчет (выполненная работа**).**

1. Портфолио.

Критерии оценки:

Оценка «5» выставляется обучающемуся, если:

– содержание работы соответствует заданной тематике, обучающийся показывает системные и полные знания и умения по данному вопросу;

– работа оформлена в соответствии с рекомендациями преподавателя;

– объем работы соответствует заданному;

– работа выполнена точно в срок, указанный преподавателем.

Оценка «4» выставляется обучающемуся, если:

– содержание работы соответствует заданной тематике;

– обучающийся допускает небольшие неточности или некоторые ошибки в данном вопросе;

– в оформлении работы допущены неточности;

– объем работы соответствует заданному или незначительно меньше.

Оценка «3» выставляется обучающемуся, если:

– содержание работы соответствует заданной тематике, но в работе отсутствуют значительные элементы по содержанию работы или материал по теме изложен нелогично, нечетко представлено основное содержание вопроса;

– работа оформлена с ошибками в оформлении;

– объем работы значительно меньше заданного.

Оценка «2» выставляется обучающемуся, если:

– не раскрыта основная тема работы;

– оформление работы не соответствует требования преподавателя;

– объем работы не соответствует заданному.

Тема 2.1 Профессиональная карьера, методы планирования

Практическое занятие № 12

Деловая игра «Собеседование с работодателем»

Цель работы:

- знакомство и тренинг с различными стилями общения на «научном» уровне, анализ обобщения при собеседовании

- Придерживаться заданной структуры собеседования, быть готовым к стрессовому интервью

.Выполнив работу, Вы будете:

уметь:

$У_{03.4}$ применять современную научную профессиональную терминологию;

$У_{06.3}$ описывать значимость своей специальности для развития экономики и среды жизнедеятельности граждан российского государства;

$У_{06.5}$ соблюдать стандарты антикоррупционного поведения;

Ход игры

В процессе игры использованы сущность и основные разновидности собеседования.

Практика показала, что данная ролевая игра вызывает у студентов интерес в силу своей тематики. В современных условиях рыночной отношений в обществе, большое внимание уделяется отбору персонала, который проводиться во всех компаниях, где неотъемлемой частью является собеседование с претендентом. По этому, ребята с первого момента представления темы игры проявляют не поддельный интерес, понимая, что это отличная возможность проверить свои силы перед вступлением в профессиональную жизнь. Интерес зависит от общей направленности группы:

-в случае направленности на достижения успеха, успех – это чисто прагматический интерес, вызванный неизбежностью прохождения подобной процедуры и возможностью подготовиться к подобной ситуации,

- в случае с возможностью поэкспериментировать с различными стилями общения на «научном» уровне анализа и обобщения, повысить свою коммуникативную компетентность применительно к предлагаемой ситуации, перенести полученный опыт на другие, совершенно не связанные с собеседованием ситуации, лучше разобраться в других людях и себе, научиться видеть и слышать партнера, вести диалог.

1. Вступительная речь.

Ведущий настраивает всех участников на серьезное отношение к тому, что будет происходить:

на собеседовании будет оцениваться не только ваши знания по выполнению конкретной работы, но ваши личностные качества и особенности, насколько вы, как человек, обладающий определенным характером, стилем поведения и общения подходите для данной профессии, сможете ли влиться в уже существующий коллектив.

Конечно, качества, которые вы должны демонстрировать на собеседовании зависят от профессии и должности, на которую вы претендуете.

Надеюсь, что опыт, который вы получите при выполнении этого задания, пригодиться вам в дальнейшем, в вашей профессиональной деятельности.

Но то, насколько будет продуктивным и полезным для вас это занятие, в большей степени зависит только от вас, от вашей активности и собранности.

Если вы готовы к участию в этом задании, то давайте приступим, готовы?

Вот и отлично!

2.Разминка (ставим всех в круг)

а) представление.

В ситуации собеседования, важным моментом является, то как человек представляется своим собеседникам. Это как раз то с чего начинается строиться первое впечатление о нем. При чем, часто мы не только произносим свое имя, но и сопровождаем его и жестом. Я предлагаю вам сейчас всем представиться, а делать мы это будем так, каждый из вас произнесет свое имя и при этом сделает какой-либо жест. После чего все остальные повторят его имя и жест. Понятно? Тогда начнем.

Б) приветствие (стоим в парах)

Обмен приветствием – это обмен человеческим теплом. Встречая человека мы, прежде всего, встречаем его взглядом и выражаем в той или иной форме, насколько мы рады его появлению. Конечно, так происходит только тогда, когда мы искренни в выражении своих чувств, если мы подлинны в своем поведении, т.е. конгруэнтны. Давайте попробуем разные формы приветствия и определим наиболее эффективное для вас. Для этого предлагаю группе разбиться на 2 подгруппы и встать друг напротив друга на расстоянии в несколько шагов в шеренги. Пожалуйста.

А теперь по моему сигналу партнеры приблизятся друг другу и разнообразными приветствиями. Это может быть все что угодно, рукопожатие, объятия, реверансы, различного рода восклицания или тихие многоговорящие взгляды.

Отлично, можете поменяться партнерами.

А теперь у меня к вам предложение, – что если нам устроить конкурс на самое оригинальное приветствие.

Подведение итогов – удалось кому-нибудь найти для себя новую форму приветствия? Когда с вами здоровались по необычно, что с вами происходило.

Основная часть «Собеседование».

Для проведения этой игры нужно три человека, которые выступят в качестве экспертов, т.е. того кто будет проводить собеседование. Есть желающие? Отлично!

А остальные, пожалуйста, разбейтесь на «четверки».

Представьте, что в газете вы прочли объявление –

«Компания XYZ приглашает на работу активных, инициативных и общительных молодых людей в качестве рекламных агентов. Конкурсный отбор претендентов проводится в форме собеседования».

Вас заинтересовало это предложение, и вы решили попробовать свои силы.

Просьба к нашим экспертам перейти в другую комнату для получения инструкций.

Инструкция экспертам:

Перед вами предстанут 4 претендента (кол-во претендентов на усмотрение ведущего) на должность рекламного агента. Вам необходимо выбрать того человека, который на ваш взгляд проявит высокую культуру общения. Для того, что бы участники собеседования были поставлены в равные условия, вы предлагаете им ответить на одинаковые вопросы. Ваша основная задача оценить поведение и ответы претендентов, ведя с ними диалог, после того, когда вы сделаете свой выбор, вы должны быть готовым обосновать его.

Вот список вопросов:

В какой сфере вы предпочли бы работать: наладка оборудования, ремонт электроустройств, реклама электротоваров, монтажные работы на производстве, энергоаудит объектов, электрослесарь?

Какой работой вы бы хотели заниматься у нас?

В какой сфере работают ваши родители?

Как ваши родители отнеслись к тому, что захотели работать у нас?

В какое время вы бы предпочли работать – в утреннюю смену или в вечернюю.

Вы предпочитаете подчиняться руководителю или принимать самостоятельные решения?

Как вы относитесь к монотонной работе?

Любители вы риск?

Планируете ли вы продолжить обучение?

10. Владеете ли вы иностранным языком? Каким? Насколько свободно?

Ведущий проводит инструктаж претендентов. Сейчас эксперты зададут вам некоторые вопросы. Отвечать на них можно как угодно, но я предлагаю вам провести не большой эксперимент. Согласны?

При ответе на вопросы каждый из вас будет играть определенную роль:

Один будет отвечать на вопросы односложно (да, нет, умею, тд.)

Второй отвечает вопросом на вопрос, после чего либо отвечает на него, либо просто молчит, но при этом ведет себя открыто и доброжелательно.

Третий отвечает очень распространенно и ни за что не смотрит на собеседника, смотрит то в пол, то на потолок, по сторонам и т. д.

Четвертый отвечает очень подробно, даже слишком, очень много говорит, развивает какие-то свои темы.

После этого мы посмотрим, кого же из вас выберут наши эксперты.

Основная часть игры

Уважаемые эксперты за вами выбор. Спасибо. Скажите, почему именно этого человека вы выбрали?

После этого экспертам сообщается об условиях эксперимента.

Затем подведение итогов игры в общем, кругу, делается общий вывод – «выбрали, того кто…»

3 Второе собеседование

Ситуация 1 Предлагаем одному из участников выйти за дверь, продумать свой стиль поведения при собеседовании, записать его кратко в тетрадь.

Готовим аудиторию

На стол перед соискателем ставим цветы, раскладываем бумаги, так, чтобы соискателю было неудобно.

Предлагаем группе проследить: как соискатель выйдет из этого положения? Как поступили бы вы? Какую цель, на ваш взгляд, преследовали рекруты?

Проводим анализ собеседования:

Как соискатель выполнил свои задачи, как рекруты справились со своими задачами? Что чувствовали? Предложения наблюдателей.

Ситуация 2Предлагаем одному из участников выйти за дверь, продумать свой стиль поведения при собеседовании, записать его кратко в тетрадь.

Готовим аудиторию

Ставим столы рекрутов полукругом, так, чтобы соискателю пришлось сидеть спиной к входной двери.

Два студента выходят за дверь. Их задача во время собеседования открыть резко раза два дверь, войти в помещение к рекрутам с любым вопросом (можно очень тихо задать вопрос, можно громко, на повышенных тонах)

Проводим анализ собеседования:

Как соискатель выполнил свои задачи, как рекруты справились со своими задачами? Что чувствовали? Предложения наблюдателей.

Ситуация 3 Предлагаем одному из участников выйти за дверь, продумать свой стиль поведения при собеседовании, записать его кратко в тетрадь.

Готовим аудиторию

Забываем поставить стул для соискателя.

Проводим анализ собеседования:

Как соискатель выполнил свои задачи, как рекруты справились со своими задачами? Что чувствовали? Предложения наблюдателей.

Ситуация 4 Предлагаем одному из участников выйти за дверь, продумать свой стиль поведения при собеседовании, записать его кратко в тетрадь.

Готовим идеальные условия для соискателя.

Но рекруты заняты своими делами, соискателя не слушают, шепчутся, вопросы задают после длительных пауз формально, быстро заканчивают диалог.

Проводим анализ собеседования:

Как соискатель выполнил свои задачи, как рекруты справились со своими задачами? Что чувствовали? Предложения наблюдателей.

4. Заключительная часть. Обмен мнениями. Выводы.