МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ
«СВИРСКИЙ ЭЛЕКТРОМЕХАНИЧЕСКИЙ ТЕХНИКУМ»

УТВЕРЖДАЮ
Зам.директора ГБПОУ "СЭМТ"
_____А.В. Бадикова
« 20 » июня 2025 г

Методические рекомендации
по выполнению практических занятий

По дисциплине ОП.14 Конструктор карьеры
Для обучающих 2 курса

по программе подготовки специалистов среднего звена
по специальности
15.02.19 Сварочное производство

СВИРСК
2025

Рассмотрена и одобрена
на заседании
методического объединения
преподавателей спецдисциплин
Руководитель МО
_____/В. Г. Грицких/
Протокол № 10
от «18» июня 2025 г.

Методические рекомендации по выполнению практических занятий подготовлены на основе рабочей программы учебной дисциплины «Конструктор карьеры» в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом (Приказ Минпросвещения России от 30.11.2023 N 907) для специальности **15.02.19 Сварочное производство** (базовой подготовки)

Организация-разработчик: Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Иркутской области «Свирский электромеханический техникум»

Разработчик: Миронова Татьяна Николаевна, преподаватель Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Иркутской области «Свирский электромеханический техникум»

Рецензент: Бадикова Анна Владимировна заместитель директора Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Иркутской области «Свирский электромеханический техникум»

ОДОБРЕНО
на заседании
Методического совета
Протокол № 10
От «19» июня 2025 г.

МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ, В ТОМ ЧИСЛЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ФОРМИРОВАНИЮ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ «КАРЬЕРНОЕ МОДЕЛИРОВАНИЕ»

МАТЕРИАЛЫ ЗАНЯТИЙ, В ТОМ ЧИСЛЕ ЗАДАНИЯ И РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ИХ ВЫПОЛНЕНИЮ ДЛЯ ВЫБОРА ПРЕПОДАВАТЕЛЯМИ ПРИ ФОРМИРОВАНИИ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ «КАРЬЕРНОЕ МОДЕЛИРОВАНИЕ»

ОГЛАВЛЕНИЕ

ТЕМА 1. РЫНОК ТРУДА КАК СФЕРА ФОРМИРОВАНИЯ СПРОСА И ПРЕДЛОЖЕНИЯ 6

Практическое занятие № 1. «Общероссийский и региональный рынок труда: особенности спроса и предложения по профессии (специальности)» 12

Практическое занятие № 2. «Выявление и ранжирование способов поиска вакансий и трудоустройства» 14

Практическое занятие № 3. «Новые профессии на рынке труда: требования, функции, карьерные перспективы» 17

ТЕМА 2. ФУНДАМЕНТ КАРЬЕРЫ – ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ 19

Практическое занятие № 4. «Анализ федерального государственного образовательного стандарта: что я знаю и что умею?» 25

Практическое занятие № 5. «Самообразование – путь к успеху!» 28

ТЕМА 3. КОНСТРУКТИВНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ КАРЬЕРЫ 30

Практическое занятие № 6. «Анализ профессионального стандарта» 33

Практическое занятие №7. «Самооценка: анализ собственных возможностей, умений, навыков, уровня профессиональной квалификации с учетом актуальных требований рынка труда и оценочных средств независимой оценки квалификаций» 388

Практическое занятие №8 «Я беру тебя на работу!» (взаимная оценка резюме, собеседование с работодателем) 42

ТЕМА 4. СТРАТЕГИИ И АЛГОРИТМЫ КОНСТРУИРОВАНИЯ КАРЬЕРЫ 45

Практическое занятие № 9. «Формирование портфолио карьерного продвижения. Оценка цифрового следа» 455

Практическое занятие №10 «Построение индивидуального плана карьерного развития» 477

ВВЕДЕНИЕ

Пособие предназначено для педагогических работников, реализующих программу учебной дисциплины «Карьерное моделирование» и содержит описание учебных занятий, а также задания и рекомендации по их выполнению.

Содержание пособия поможет преподавателю сформировать комплект учебно–программной документации к учебной дисциплине, в том числе методические рекомендации для студентов по выполнению практических работ и методические рекомендации для выполнения самостоятельных работ.

Учебная дисциплина «Карьерное моделирование» может входить в состав основной профессиональной образовательной программы и реализовываться за счет часов, выделенных в ФГОС СПО по профессии/специальности на вариативную часть, формируемую участниками образовательных отношений. Программа учебной дисциплины может также использоваться для разработки и реализации дополнительной общеобразовательной (общеразвивающей) программы при наличии у образовательной организации соответствующей лицензии.

В процессе освоения программы учебной дисциплины за счет используемых форм и методов обучения, выполняемых заданий создаются условия для формирования общих компетенций:

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

ОК 02. Использовать современные средства поиска, анализа и интерпретации информации, и информационные технологии для выполнения задач профессиональной деятельности.

ОК 03. Планировать и реализовывать собственное профессиональное и личностное развитие, предпринимательскую деятельность в профессиональной сфере, использовать знания по финансовой грамотности в различных жизненных ситуациях.

В результате освоения программы студенты овладеют умениями:

– применять профессиональные стандарты для описания образа рабочего/специалиста соответствующей квалификации по осваиваемой профессии (специальности);

– анализировать современную ситуацию на отраслевом и региональном рынке труда, и учитывать её при проектировании индивидуального плана карьерного развития;

– применять ресурсы национальной системы квалификаций для проектирования траектории профессионального развития и самообразования;

– ранжировать и применять наиболее действенные способы поиска вакансий на рынке труда, в том числе с использованием сети Интернет;

– определять варианты образовательной и карьерной траектории; проектировать индивидуальный план карьерного развития; формировать портфолио карьерного продвижения, отслеживать свой «цифровой след».

Будут знать:

– термины и определения национальной системы квалификаций;

– содержание профессионального стандарта по соответствующей профессии/специальности;

– принципы и порядок проведения независимой оценки квалификации;

– классификацию рынков труда и перспективы развития отраслевого и регионального рынка труда;

– способы поиска работы, в том числе с использованием сети Интернет;

– функции, виды, модели, этапы, способы планирования профессиональной карьеры;

– возможные траектории профессионального развития и самообразования.

Объем примерной программы учебной дисциплины составляет 40 часов, в том числе:

теоретическое обучение	8 часов
практические занятия	22 часа
самостоятельная работа	8 часов
промежуточная аттестация в форме зачета	2 часа

Образовательная организация при разработке рабочей программы учебной дисциплины «Карьерное моделирование» вправе изменить объем часов предложенных в примерной программе, вводя дополнительные темы или увеличивая время на выполнение студентами практических заданий и самостоятельной работы. Предлагаемые в пособии задания выдержаны в определенной логике, позволяющей студентам от запоминания новых фактов и идей идти к решению проблем с помощью полученной информации. При внесении изменений в задания или их замене просим выдержать заданную последовательность учебных целей от запоминания и воспроизведения полученной информации до формулирования собственных целей карьерного развития и проектирования плана действий по достижению поставленных целей.

В примерной программе запланировано несколько занятий теоретического обучения. В зависимости от дидактических задач все они являются занятиями первичного ознакомления с учебным материалом, т.к. именно с них начинается изучение новой темы.

При проведении занятий теоретического обучения рекомендуем использовать словесный метод обучения – беседу. При ведении беседы необходимо строго выдерживать ее логический план. Чередование вопросов и ответов должно быть таким, чтобы учащиеся все время чувствовали последовательность развития темы. Беседу следует заканчивать подведением итогов: преподаватель дает точные определения по вопросам, обсуждаемым в процессе беседы. В целом, метод беседы имеет ряд преимуществ: активизирует обучающихся; развивает их память и речь, дает возможность высказывать свою точку зрения; имеет большую воспитательную силу и является хорошим диагностическим средством, позволяющим отслеживать степень погружения в тему, заинтересованность и мотивацию. Для организации занятий теоретического обучения рекомендуется первоначально ознакомиться со всеми материалами электронного пособия «Карьерное моделирование: от цели к реализации» https://new–acc–space–1353.ispring.ru/app/preview/2a2ceddc–7ca5–11ed–bbe6–5ee8c05e1ef0, в том числе с материалами, размещенными во вкладке РЕСУРСЫ. Данные материалы могут стать кейсами для самостоятельного изучения студентами и затем обсуждаться в ходе беседы.

В примерной программе запланировано 10 практических занятий. Общие цели, которые стоят перед практическими занятиями:

– научить студентов применять полученные знания и умения на практике;

– показать, как активно использовать в работе методы: сопоставлять, наблюдать, анализировать, делать выводы и проводить самостоятельные исследования;

– развить способность самостоятельно искать нужную информацию, работать с различными источниками и осваивать новый материал;

– развивать навыки поиска эффективных решений;

– заложить основы критического мышления;

– научить решать практические задачи;
– развить умение делать грамотные презентации и защищать творческие проекты;
– сформировать навыки индивидуальной и групповой работы.

Как правило, занятие строится по следующей схеме:

1. Актуализация знаний, повторение материала теоретического занятия по теме учебной дисциплины
2. Заявление темы, целей и задач практического занятия.
3. Подробное объяснение практических заданий.
4. Методические указания по их выполнению.
5. Ответы на вопросы.
6. Постановка контрольных вопросов по теме практического занятия.
7. Формирование команд, если это групповая форма работы.
8. Непосредственное выполнение заданий.
9. Сдача готовых работ или презентация результатов.
10. Подведение финальных итогов.
11. Рекомендации преподавателя и дополнительные задания по теме, если это необходимо.

Каждая тема учебной дисциплины отражена в электронном пособии «Карьерное моделирование: от цели к реализации». Для эффективной организации учебного процесса учебный кабинет должен быть оснащен персональными компьютерами на каждого обучающегося и иметь доступ в сеть интернет.

Условные обозначения, используемые в материалах:

Теоретические материалы по теме	*Практические задания по теме*	*Самостоятельная работа студентов*	*Дополнительные (вариативные) задания*	*Задания с использованием электронного пособия*

ТЕМА 1. РЫНОК ТРУДА КАК СФЕРА ФОРМИРОВАНИЯ СПРОСА И ПРЕДЛОЖЕНИЯ

Объем учебной нагрузки – 10 часов, в том числе:
- теоретическое обучение – 2 часа;
- практические занятия – 6 часов;
- самостоятельная работа – 2 часа.

Материалы для теоретического занятия.

На основе приведенных материалов рекомендуется подготовить:

– вопросы или задания для использования в начале занятия с целью мотивации студентов к изучению темы и актуализации их, как правило, бытовых знаний о рынке труда;

– рассказ (презентацию) или материалы для прочтения обучающимися для последующей беседы или беседы по ходу рассказа.

1. Общее представление о рынке труда как многомерной структуре[1]

Рынок труда – это составная часть структуры рыночной экономики, который функционирует в ней наряду с другими рынками: сырья, материалов, товаров народного потребления и услуг, жилья, ценных бумаг и др.

В самом общем виде *под рынком труда понимают систему общественных отношений, связанных с наймом и предложением рабочей силы, или с ее куплей и продажей.* Ценой рабочей силы является заработная плата. На рынке труда одна сторона (продавцы) представлена лицами, ищущими подходящую работу, другая (покупатели) – работодателями – предпринимателями или их представителями. Рынок труда реализуется через государственную, коммерческую службы занятости (биржи труда), а также непосредственно через кадровые службы предприятий и учреждений или напрямую между работником и работодателем. Результатом удовлетворения взаимного интереса работника и работодателя является договор найма, трудовой договор или контракт. Рынок труда находится в непрерывном движении. Происходящие на рынке труда процессы неразрывно связаны с демографической ситуацией в стране, динамикой различных половозрастных групп, уровнями рождаемости и смертности, количеством заключаемых браков и совершаемых разводов, составом семей, средним числом, детей в семье и другими показателями.

На рынке труда встречаются продавец и покупатель, как при любой сделке купли – продажи. Продавцы – это люди, предлагающие свою рабочую силу (способность к труду), а покупатели – это трудовые коллективы или отдельные предприниматели, которые могут самостоятельно решать, сколько и каких работников им требуется. На рынке труда действует закон спроса и предложения на рабочую силу, который влияет на заработную плату. Закон спроса и предложения на рабочую силу отражает несоответствие свободных рабочих мест составу приходящих на рынок труда работников по количественным и качественным параметрам. На рынке труда происходит жестокий, беспощадный отбор наиболее способных, предприимчивых. Слабых и неспособных рынок не щадит. Но вместе с тем он стимулирует высококвалифицированный труд, способствует созданию жесткой взаимосвязи между вкладом каждого и полученным конкретным результатом.

[1]Рынок труда : учебное пособие / С.Г. Ермолаева.– Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та, 2015.– 108 с. https://elar.urfu.ru/bitstream/10995/30847/1/978-5-7996-1393-8.pdf

Национальный рынок труда охватывает все общественное производство – через него каждая отрасль получает необходимые ей кадры не только заданного профессионально – квалификационного состава, но и определенных культурных и этико–трудовых достоинств, адекватных требованиям экономики.

На рынке труда реализуется возможность:

– свободного выбора профессии, отрасли и места деятельности, поощряемого приоритетными предложениями (уровень оплаты труда, возможности реализации творческих замыслов и т. д.);

– найма и увольнения при соблюдении норм трудового законодательства, защищающего интересы граждан в плане гарантий занятости, условий труда, его оплаты;

– независимой и вместе с тем экономически поощряемой миграции трудовых ресурсов между регионами, отраслями и профессионально–квалификационными группами, которой обычно сопутствует улучшение условий жизни и трудовой деятельности, чему способствует наличие высокоразвитых, повсеместно доступных населению рынков высококачественного жилья, потребительских товаров культурных и духовных ценностей;

– свободного движения заработной платы и других доходов при сохранении приоритета квалификации и образования, соблюдении установленного законом гарантированного минимума зарплаты, обеспечивающего прожиточный минимум, и регулировании верхнего предела доходов через налоговую систему, основанную на прогрессивной шкале.

В конкурентно-рыночных отношениях отражаются глубокие процессы, постоянно происходящие в обществе и определяющие его движение вперед.

Через рынок труда проходят, скрещиваясь в нём, три взаимосвязанных эволюционных потока:

– развитие экономики (материально – технических элементов и структур),

– развитие человека (общей и профессиональной культуры, творческих возможностей, нравственных качеств),

– развитие общественных отношений (государственных и классовых структур, отношений собственности, производственных связей).

Они образуют основу прогресса в обществе, его главное содержание. Рабочая сила представляет собой товар особого рода, производственные созидательные качества которого целиком определяют эффективность конкурентной экономики, ее возможности создания высокосортных товаров и комфортных услуг, масштабы и темпы научно–технических и организационных преобразований. Поэтому подготовка и выпуск на рынок труда образованной и творчески активной рабочей силы, обеспечение ее квалификационной и территориальной мобильности является одной из первооснов жизнедеятельности народного хозяйства. И чем выше общий уровень развития экономики, чем более сложные задачи ей приходится решать, тем значительнее потребность в рабочей силе высшей квалификации. Подобной рабочей силе в развитых странах мира в эпоху НТР абсолютное большинство работодателей и государственные органы стремятся создать наилучшие производственные и жизненные условия, гарантируя по возможности и социальную защищенность на рынке труда. Рабочая сила – товар особого рода еще и потому, что она сама в первую очередь является, как правило, наиболее заинтересованной стороной в развитии своих созидательных возможностей, реализуемых в народном хозяйстве и выражающих индивидуальные, особенно творческие, способности личности. Преобладающая общность интересов «товара» рабочей силы и ее потребителей – экономики и государства – является важнейшей социально–экономической чертой рыночной экономики, создающей прочную гуманистическую основу развития народного хозяйства и всего общества. Несомненно, что организованный, во многом управляемый

государством и поддерживаемый предприятиями товарной экономики, постоянно совершенствуемый по мере развития народного хозяйства рынок рабочей силы является одним из ключевых, жизненно важных звеньев социально–экономической системы любой страны.

Конечной целью рынка труда является;

во–первых, удовлетворение профессионально – трудовых и жизненных интересов экономически активного населения, включая социальную защиту, и обеспечение народного хозяйства нужными ему кадрами;

во–вторых, достижение максимально полной и минимально прерывной занятости, с учетом потребности в частичной рабочей неделе, скользящем графике рабочего дня и т.п.

Условия возникновения рынка труда:

– юридическая свобода и способность собственника рабочей силы по своему усмотрению распоряжаться своими способностями к труду;

– отсутствие у человека всего необходимого для ведения своего хозяйства как источника получения всех необходимых для жизни средств существования. При этом условии человек экономически вынужден продавать свою рабочую силу.

– появление на рынке труда покупателя – предпринимателя, который экономически вынужден выйти на рынок труда, чтобы купить предложенную для продажи способность к труду необходимых ему работников. В современных условиях уже не идёт речь об абсолютном отсутствии каких–либо средств или условий существования. Потребность в продаже своей рабочей силы возникает тогда, когда доход от других источников недостаточен для получения всех необходимых для жизни средств или когда индивидуум имеет другой, нематериальный, интерес к наёмному труду.

Эффективное функционирование рынка труда возможно при выполнении ряда условий:

– полная самостоятельность и независимость продавца и покупателя рабочей силы в соединении с их экономической ответственностью;

– отношение субъектов на рынке труда – это отношение договоров и соглашений между равноправными партнёрами, которым присущ высокий уровень потенциальной мобильности;

– функционирование рынка труда тем эффективнее, чем активнее конкуренция между собственниками рабочей силы за право занятия рабочего места и работодателя за привлечение квалифицированной рабочей силы;

– должен существовать баланс между рабочими местами, совокупным предложением рабочей силы и денежной массой заработной платы;

– наёмные работники и работодатели для защиты своих интересов могут объединяться;

– должны активно проявляться рыночные мотивации поведения экономических субъектов на рынке труда;

– обязательным является установление общей рыночной среды в экономике.

Основные компоненты рынка труда.

Рынок труда, как любая система, имеет свою структуру. Она имеет общие элементы в разных странах, но вместе с тем могут быть и некоторые отличия. В зависимости от целей анализа структурирование рынка можно осуществлять по разным критериям. Но, прежде всего, следует выявить структуру рынка труда, как такового, независимо от национальных и других особенностей.

Это можно сделать по важнейшим, необходимым для функционирования современного цивилизованного рынка труда, компонентам.

Ими являются:

а) субъекты рынка;
б) юридические нормы, экономические программы, трехсторонние соглашения и коллективные договоры;
в) рыночный механизм (спрос и предложение рабочей силы, цена труда, конкуренция);
г) инфраструктура рынка труда;
г) альтернативные виды деятельности.

Субъекты рынка труда. К субъектам рынка труда относятся *наемные работники* (и их союзы), *работодатели* (и их объединения) и *государство* (его органы).

Наемные работники – самая многочисленная часть субъектов рынка труда. К ним относятся люди, не имеющие средств производства, живущие за счет продажи своих способностей к труду – рабочей силы. Их благосостояние, воспроизводство зависит от того, насколько успешно они могут продать свою рабочую силу – заключить контракт, получить работу. В условиях экономического неравенства работника и работодателя более или менее достойной заработной платы наемные работники могут добиться, если сумеют объединиться в профессиональную организацию, которая будет отстаивать их интересы.

Работодатели. К ним относятся люди, работающие самостоятельно и постоянно нанимающие на работу одного и более человек. Их доля невелика, несколько превышает 10%, статистика пока не дает точной величины этого слоя занятых. К работодателям относятся как собственники средств производства, владельцы фирм, предприятий, так и наемные управляющие (директора) в крупных акционерных компаниях и на государственных предприятиях. Роль их в экономике велика. От их знаний, умения, предпринимательских способностей во многом зависит эффективность работы предприятий, экономическая жизнь в стране, стагнация или экономический рост, расширение воспроизводства на инновационной основе.

Государство и органы местного самоуправления, как субъекты рыночных отношений выполняют разнообразные функции.

В социально–трудовой сфере к ним можно отнести:

- функции создания условий для развития рыночных отношений,
- обеспечения полной занятости путем стимулирования сохранения и создания новых рабочих мест во всех секторах экономики, развития рабочей силы;
- разработку законов, юридических норм и правил и обеспечение правопорядка;
- защиту всех субъектов рынка труда;
- регулирование рынка труда;
- функцию работодателя на государственных и муниципальных предприятиях.

Второй компонент — ***юридические нормы и экономические программы***. Их разработка и совершенствование осуществляется всеми государствами с рыночной экономикой. Для макроэкономической стабилизации экономики России и перехода к экономическому росту, способному обеспечить полную занятость, необходима последовательная и настойчивая работа по принятию недостающих и совершенствованию имеющихся законов, а также других правовых норм и актов, которые создавали бы равные возможности для реализации способностей к труду всех участников рыночных отношений. Важное значение для функционирования рынка труда имеют федеральные и региональные программы содействия занятости населения и разработанные на их основе программы и по отдельным направлениям деятельности государственной службы занятости.

В 2021 году распоряжением Правительства РФ была утверждена Долгосрочная программа содействия занятости молодежи на период до 2030 г. (от 14 декабря 2021 г. № 3581–р) https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/403136100/ .

Актуальность принятия Долгосрочной программы обусловлена тем, что уровень безработицы в группе молодежи 15 – 19 лет продолжил расти в 2–21 году и составил 27,5 процента, в возрастных группах 25 – 29 лет и 30 – 34 года сохраняется пока выше значений указанного показателя 2019 года.

К основным проблемам трудоустройства Правительство РФ относит:

– ограниченное количество возможностей для совмещения молодыми людьми обучения и работы, что обусловливает сравнительно невысокий уровень молодежной занятости в возрастной группе 20 – 24 года;

– относительно высокий по экспертным оценкам уровень вовлеченности молодежи в возрасте от 15 до 24 лет в отношения в сфере труда без надлежащего оформления;

– отсутствие баланса между спросом и предложением в молодежном сегменте рынка труда;

– несоответствие количества резюме молодых соискателей и количества вакансий для первого рабочего места;

– наличие среди молодежи категории незанятых лиц, не имеющих профессионального образования или подготовки;

– низкая конкурентоспособность молодежи в сегменте квалифицированного труда;

– отсутствие опыта работы у части молодежи при выходе на рынок труда;

– неудовлетворенность качеством рабочей силы молодежи со стороны работодателей;

– несформированность профессиональных ориентаций для построения профессиональной и трудовой карьеры.

Целью Программы является создание условий для реализации профессионального, трудового и предпринимательского потенциала молодежи в условиях трансформационных процессов на рынке труда.

Основными задачами Программы являются:

– формирование карьерных стратегий молодежи в соответствии с личностно–профессиональными способностями и потребностью рынка труда;

– обеспечение соответствия получаемого образования молодыми людьми профессионально–квалификационным требованиям работодателей. Кроме того, предусматривается создание условий для освоения учащимися профессиональных образовательных организаций предпринимательских компетенций и организации практического обучения на базе индивидуальных предпринимателей;

– создание условий для профессионального развития молодых людей через совмещение получения образования и трудовой (предпринимательской) деятельности;

– создание дополнительных механизмов снижения рисков незанятости молодежи. Предусматриваются мероприятия по совершенствованию деятельности центров карьеры (содействия трудоустройству выпускников) образовательных организаций, содействие в переезде молодых граждан из трудоизбыточных регионов в трудодефицитные.

Кроме того, запланированы пилотная апробация комплексного подхода по карьерному сопровождению молодежи, а также обеспечение адресного сопровождения отдельных категорий молодежи в целях трудоустройства (занятости) органами службы занятости.

Третий компонент – *рыночный механизм.*

Конъюнктура рынка труда – это соотношение спроса и предложения в разрезе всех составляющих структуру рынка труда. Она складывается в зависимости от:

– состояния экономики (спад или подъём);

– отраслевой структуры хозяйства;

– уровня развития технического базиса;

– благосостояния населения;
– развития рынка товаров, услуг, жилья, ценных бумаг;
– состояния социальной и производственной конъюнктуры и др.

Кроме того, на неё оказывают влияние демографические, этносоциальные, политические, экологические и др. факторы. В зависимости от соотношения между спросом и предложением конъюнктура рынка труда может быть трёх типов: трудодефицитной, когда рынок труда испытывает недостаток предложения труда; трудоизбыточной, когда на рынке труда имеется избыток предложения труда; равновесной, когда спрос на труд соответствует его предложению.

Инфраструктура рынка труда – это государственные учреждения, негосударственные структуры содействия занятости, кадровые службы предприятий и фирм, общественные организации и фонды и др., обеспечивающие наиболее эффективное взаимодействие между спросом и предложением на рынке труда. Инфраструктура призвана регулировать отношения между работодателями и наёмными работниками по поводу цены рабочей силы, условий труда, подготовки и переподготовки работников, а также организовать и регулировать процессы защиты прав работодателей и наёмных работников на рынке труда.

2. Существует ещё один компонент рынка труда – альтернативные виды деятельности

К ним можно отнести общественные работы (оплачиваемые), надомный труд, работы по контракту на определенный срок (выполнение определенного заказа), трудоустройство несовершеннолетних граждан на временную работу и другие виды гибкой занятости. В отличие от традиционных систем организации труда, регулируемых коллективными договорами, гибкие виды занятости регулируются контрактами.

С 2019 года в России вступил в силу Закон о самозанятых (Федеральный закон № 422–ФЗ «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима "налог на профессиональный доход"»). Подробнее на сайте Banki.ru https://www.banki.ru/news/daytheme/?id=10976051 ;

Самозанятый — это человек, который работает сам на себя или продает товары собственного производства, не имея наемных работников с трудовыми договорами. Самозанятые занимаются профессиональной деятельностью, от которой получают доходы и платят государству налог с этих доходов. Самозанятым может стать только тот, чей годовой доход не превышает 2,4 млн. рублей. Лимитов по месячным доходам в этом налоговом режиме нет. Виды деятельности самозанятых: более подробно можно познакомиться на сайте https://самозанятые.рф/blog/vidy–deyatelnosti–samozanyatykh

Дополнительные материалы:

1. Каким будет рынок труда в 2025 году. *Как пандемия изменила структуру занятости и организацию труда.* https://www.vedomosti.ru/management/articles/2020/10/26/844639–rinok–truda
2. Рынок труда 2039. *Каким будет рабочий день через 20 лет? Какие профессии исчезнут, а какие – появятся?* https://www.vedomosti.ru/career/articles/2020/02/26/823875–rinok–truda–2039

3. Профессии будущего (Прогноз ВЭФ). https://mel.fm/blog/nataliia–ovchinnikova/35921–professii–budushchego–prognoz–vef
4. Рынок труда в России 2022: аналитика, прогнозы, тренды. https://www.audit–it.ru/articles/personnel/a111/1071206.html
5. HeadHunter: «Рейтинг работодателей России — 2022». https://plus.rbc.ru/news/63d8bf6d7a8aa95becf0149e
6. Рейтинг регионов по динамике рынка труда – 2023. Рейтинг регионов по зарплатам в различных отраслях – 2023. https://riarating.ru/infografika/20230417/630240675.html
7. Как проходить собеседование: лайфхаки от SuperJob. https://bc–nark.ru/media/video/48266/
8. Мастер–класс «Стратегия и тактика поиска работы» от HeadHunter. https://bc–nark.ru/media/video/48276/

Самостоятельная работа студентов

Задание с использованием электронного пособия

Перед выполнением заданий практических занятий 1–3 студентам рекомендуется самостоятельно изучить главу 1 электронного пособия «Карьерное моделирование: от цели к реализации» https://new–acc–space–1353.ispring.ru/app/preview/2a2ceddc–7ca5–11ed–bbe6–5ee8c05e1ef0

ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАНЯТИЯ ПО ТЕМЕ 1

Практическое занятие № 1. «Общероссийский и региональный рынок труда: особенности спроса и предложения по профессии (специальности)»

Цель практического занятия: *формирование умения анализировать современную ситуацию на отраслевом общероссийском и региональном рынке труда, и учитывать её при проектировании индивидуального плана карьерного развития.*

Количество часов: 2 часа.

Порядок выполнения работы:

Задание 1.1.

Используя Общероссийскую базу данных «Работа России» https://trudvsem.ru/ (сервис по поиску работы https://hh.ru/; https://superjob.ru/) раздел «Поиск работы» систематизируйте информацию о количестве вакансий на рынке труда по профессии, по которой вы проходите обучение, требованиях к кандидатам, предлагаемых условиях труда и размере заработной платы. Рассмотрите вакансии, как на общероссийском рынке труда, так и региональном.

Внесите в таблицу данные по наиболее предпочтительным для вас вакансиям, предлагаемым как на региональном рынке труда, так и в других регионах Российской Федерации.

Название профессии/ специальности	**Название организации, опубликовавшей**	**Требования к соискателям,**	**Предлагаемые условия труда** (наличие	**Размер заработной платы**

	вакансию, ее место нахождения (регион, населенный пункт)	в том числе выполняемые функции, образование, опыт работы, личностные характеристики, возможность трудоустройства без опыта работы	социального пакета и/или питания, и/или фитнес–зала и/или доставки транспортом компании, возможность обучения и/или карьерного роста и/или системы наставничества и т.д.)	

Подготовьте ответы на вопросы:

1. Является ли профессия/специальность, по которой вы обучаетесь востребованной в вашем регионе, в других регионах Российской Федерации?
2. Какая из вакансий наиболее приемлема для вас? Почему?
3. При каких условиях вы готовы трудоустроиться по осваиваемой профессии/специальности на предприятие (в организацию), расположенную в другом населенном пункте вашего региона или населенном пункте другого региона?
4. Каким требованиям работодателей, по вашему мнению, вы не сможете соответствовать? Почему? Возможно ли, за оставшееся время обучения освоить необходимые дополнительные компетенции?
5. Соответствует ли размер заработной платы, предлагаемый работодателями, вашим представлениям?

Задание 1.2.

Используя Общероссийскую базу данных «Работа России» https://trudvsem.ru/ (сервис по поиску работы https://superjob.ru/) раздел «Поиск работников» систематизируйте информацию о количестве резюме на рынке труда по профессии, по которой вы проходите обучение. Рассмотрите резюме, как на общероссийском рынке труда, так и региональном.

Оцените ожидания соискателей от социальной политики работодателя, наличие образования, опыта работы по профессии (специальности), наличие профессиональных знаний и умений, запрашиваемый размер заработной платы.

Название профессии/ специальности	**Наличие соответствующего образования, опыта работы по профессии (специальности)**	**Ожидания от социальной политики работодателя**	**Дополнительные сведения (достижения/ гибкие навыки, дополнительные квалификации)**	**Размер заработной платы**

Задание 1.3.

Соотнесите (можно в процентах) спрос и предложение на рынке труда. Сравните информацию, полученную из анализа раздела «Поиск работы» и «Поиск работника».

Подготовьте ответы на вопросы:

1. Сколько еще человек в вашем регионе ищет работу по данной профессии?

2. Сколько работодателей заявили в вакансиях что им нужны рабочие/специалисты по квалификации, которую вы осваиваете?

3. Имеется ли разница между ожидаемой заработной платой соискателей и заработной платой, которую предлагают работодатели для этой должности?

4. Совпадают ли требования к профессиональным компетенциям и опыту работы, которые предъявляют работодатели и профессиональные знания и навыки, опыт работы, которыми обладают кандидаты?

5. Каковы ваши шансы на трудоустройство? Что необходимо сделать сейчас, чтобы стать востребованным специалистом на рынке труда после окончания техникума/колледжа?

Форма отчетности: заполненные таблицы, ответы на вопросы.

Практическое занятие № 2. «Выявление и ранжирование способов поиска вакансий и трудоустройства»

Цель практического занятия*: формирование умения ранжировать и применять наиболее действенные способы поиска вакансий на рынке труда, в том числе с использованием сети Интернет.*

Количество часов: 2 часа.

Теоретические сведения по теме практического занятия

Основные источники информации о работе:

1. Государственный центр занятости населения. Центр (служба) занятости населения является важным источником информации о наличии свободных рабочих мест и основной государственной организацией, призванной оказывать содействие в трудоустройстве лиц, ищущих работу. Центр занятости населения предоставляет возможность посещать консультации, лекции, беседы, ярмарки вакансий, пользоваться компьютерным банком вакансий, информационной, справочной литературой.

2. Поиск через знакомых и коллег. Это один из самых надежных и традиционных способов поиска работы в России. Близкий человек с возможностями трудоустройства поможет вам быстрее, чем это сделают все другие способы вместе взятые. Знакомые и коллеги, которые продолжают работать, часто заранее знают о вакансиях, которые только собираются открывать в их компании. Если вы узнаете об открывающейся вакансии от коллег до того, как позиция окажется объявленной на работных сайтах, вы можете стать первым и единственным кандидатом.

3. Поиск работы в средствах массовой информации (СМИ). Средства массовой информации и их интернет–сайты также являются неплохим источником информации при поиске работы. Большинство из них имеет интернет–версии, где размещаются редакционные материалы по вопросам карьеры и свежие вакансии.

В специализированных газетах с большими тиражами «Из рук в руки», «Работа для Вас», «Работа и зарплата» основная часть предложений относится к сфере обслуживания, розничной торговле, административным и вспомогательным службам, индустрии отдыха и развлечений. Эти вакансии не требуют специальной подготовки от соискателей.

4. Прямое обращение к потенциальному работодателю. Прямое обращение к потенциальному работодателю – один из надежных источников информации о вакантных

профессиях и сравнительно эффективный путь к трудоустройству, так как часть незаявленных вакансий укомплектовывается по обращениям граждан, ищущих работу.

5. Кадровое агентство. Если друзья и найденные напрямую работодатели не смогли вам помочь, воспользуйтесь услугами профессионалов, то есть услугами кадровых агентств.

Они включат вас в свою базу и, если вы подойдете для какой–нибудь вакансии, их консультант бесплатно поможет составить хорошее резюме и понравиться работодателю, ибо заинтересован в том, чтобы закрыть позицию.

Однако вы можете и не дождаться своего часа и точно будете не единственным, кого агентство представит работодателю, ибо тут платит работодатель.

Порядок выполнения работы:

Задание 2.1

На сегодняшний день существует множество каналов, которые могут быть использованы для поиска работы. Они имеют свои положительные и отрицательные стороны, а также имеют совершенно разный уровень эффективности.

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.

Предварительно обратитесь к страницам электронного пособия 14-16, познакомьтесь с сервисами для поиска работы.

На основе полученной информации заполните сравнительную таблицу разных источников поиска работы:

	Источник информации*	**Ранг**	**Преимущества**	**Недостатки**
Самостоятельный поиск				
Обращение к посредникам				

*Возможные источники информации о вакансиях:

- Родственники, друзья, знакомые, которые могут помочь в трудоустройстве.
- Служба занятости.
- Средства массовой информации.
- Кадровые агентства.
- Отделы кадров конкретных предприятий и организаций.
- Телефонные и другие справочники.
- Объявления на улице и в транспорте.
- Ярмарки вакансий.
- Интернет-сайты и другое.

Задание 2.2. Выходя на рынок труда с предложением своих профессиональных возможностей, необходимо знать, какова там ситуация, чтобы поиск не был бесконечно долгим и безрезультативным. Чтобы поиск был успешным, вы должны поставить перед собой цель, соотнеся ее со своими возможностями. Рассмотрим разные варианты целей и поведения на рынке труда с учетом разных стартовых позиций, на которых вы можете находиться.

Позиция 1. Вы – выпускник техникума или вуза, не имеете опыта работы.

Цель 1.1 – получить любой опыт работы.

Цель 1.2 – получить первый опыт работы по освоенной специальности.

Цель 1.3 – получить работу по специальности у конкретного работодателя, который обеспечит продвижение по профессиональной и карьерной лестнице.

Позиция 2. Вы – выпускник техникума или вуза, имеете опыт работы по своей специальности 2 года.

Цель 2.1 – получить работу с более высокой заработной платой по той же должности.

Цель 2.2 – получить работу с более высокой должностью и более высокой заработной платой.

Цель 2.3 – получить работу по той же должности, но с другими условиями труда (меньше/больше ответственности, другой режим работы, рабочее место ближе к дому и т.д.).

Цель 2.4 – получить работу по другой специальности, т.к. в прежней вы разочаровались.

ШАГ 1. Определите цель с учетом своих стартовых возможностей

_____

ШАГ 2. Какова ваша стратегия поиска работы?

_____

ШАГ 3. Какие каналы поиска работы оптимальны для достижения вашей цели?

_____

ШАГ 4. Выпишите вакансии, удовлетворяющие вашему запросу. Заполните таблицу.

	Название должности	**Форма занятости**	**Информация о компании (сайт, электронный адрес)**	**Требования к соискателю**	**Трудовые функции**	**Условия работы и размер заработной платы**
Вакансия 1						
Вакансия 2						
Вакансия 3						

Для уточнения недостающей информации проанализируйте сайт предприятия, напишите/позвоните в отдел кадров компании, посетите предприятие, задайте интересующие вас вопросы. Найдите группу предприятия (https://ok.ru/, https://vk.com) в социальных сетях, вступите в группу или подпишитесь на новости. Узнайте, возможно ли пройти практику/стажировку на предприятии данной компании, заключить договор о целевом обучении. Имеются ли на предприятии дополнительные условия и преимущества для молодых специалистов.

Практическое занятие № 3. «Новые профессии на рынке труда: требования, функции, карьерные перспективы»

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

Количество часов: 2 часа.

Порядок выполнения работы:

Задание 3.1. Познакомьтесь с разделом «Будущее рынка труда» сайта «Атлас новых профессий https://atlas100.ru/future/ . Сформулируйте тенденции изменения рынка труда.

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

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

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

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

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

ТЕМА 2. ФУНДАМЕНТ КАРЬЕРЫ – ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

Объем учебной нагрузки – 9 часов, в том числе:

- теоретическое обучение – 2 часа;
- практические занятия – 5 часов;
- самостоятельная работа – 2 час.

Материалы для теоретического занятия.

На основе приведенных материалов рекомендуется подготовить:

– вопросы или задания для использования в начале занятия с целью мотивации студентов к изучению темы и актуализации их, как правило, бытовых знаний о рынке труда;

– рассказ (презентацию) или материалы для прочтения обучающимися для последующей беседы или беседы по ходу рассказа.

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

В Российской Федерации установлены следующие уровни профессионального образования:

1) ***среднее профессиональное образование***[2]**.**

Среднее профессиональное образование направлено на решение задач интеллектуального, культурного и профессионального развития человека и имеет целью подготовку квалифицированных рабочих или служащих и специалистов среднего звена по всем основным направлениям общественно полезной деятельности в соответствии с потребностями общества и государства, а также удовлетворение потребностей личности в углублении и расширении образования. Подготовка по программам среднего профессионального образования реализуется по 161 профессии и по 229 специальностям.[3]

2) ***высшее образование – бакалавриат;***

3) ***высшее образование – специалитет, магистратура***;

4) ***высшее образование – подготовка кадров высшей квалификации.***

Высшее образование[4] имеет целью обеспечение подготовки высококвалифицированных кадров по всем основным направлениям общественно полезной деятельности в соответствии с потребностями общества и государства, удовлетворение потребностей личности в интеллектуальном, культурном и нравственном развитии, углублении и расширении образования, научно–педагогической квалификации. Подготовка по программам высшего образования – бакалавриат реализуется по 187 направлениям.[5]

Все профессии, специальности и направления подготовки объединены в укрупненные группы. Под укрупненной группой понимается совокупность родственных профессий, специальностей и направлений подготовки. Таких групп насчитывается 57:

---

[2] Статья 68. Среднее профессиональное образование. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/b5aa6861b80b655407fb9f2cb31bb368546dc741/

[3] Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 17.05.2022 № 336 "Об утверждении перечней профессий и специальностей среднего профессионального образования и установлении соответствия отдельных профессий и специальностей среднего профессионального образования, указанных в этих перечнях, профессиям и специальностям среднего профессионального образования, перечни которых утверждены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 29 октября 2013 г. № 1199 "Об утверждении перечней профессий и специальностей среднего профессионального образования" (Зарегистрирован 17.06.2022 № 68887) http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202206170015?index=3&rangeSize=1

[4] Статья 69. Среднее профессиональное образование. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/779e21e98202dcc3c9d0dd5994c7d061e7ab1f5f/

[5] Приказ Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 01.02.2022 № 89 "Об утверждении перечня специальностей и направлений подготовки высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, программам ординатуры и программам ассистентуры-стажировки" http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202203030033

Математические и естественные науки

01 Математика и механика

02 Компьютерные и информационные науки

03 Физика и астрономия

04 Химия

05 Науки о Земле

06 Биологические науки

Инженерное дело, технологии и технические науки

07 Архитектура

08 Техника и технологии строительства

09 Информатика и вычислительная техника

10 Информационная безопасность

11 Электроника, радиотехника и системы связи

12 Фотоника, приборостроение, оптические и биотехнические системы и технологии

13 Электро– и теплоэнергетика

14 Ядерная энергетика и технологии

15 Машиностроение

16 Физико–технические науки и технологии

17 Оружие и системы вооружения

18 Химические технологии

19 Промышленная экология и биотехнологии

20 Техносферная безопасность и природообустройство

21 Прикладная геология, горное дело, нефтегазовое дело и геодезия

22 Технологии материалов

23 Техника и технологии наземного транспорта

24 Авиационная и ракетно–космическая техника

25 Аэронавигация и эксплуатация авиационной и ракетно–космической техники

26 Техника и технологии кораблестроения и водного транспорта

27 Управление в технических системах

28 Нанотехнологии и наноматериалы

29 Технологии легкой промышленности

Здравоохранение и медицинские науки

30 Фундаментальная медицина

31 Клиническая медицина

32 Науки о здоровье и профилактическая медицина

33 Фармация

34 Сестринское дело

Сельское хозяйство и сельскохозяйственные науки

35 Сельское, лесное и рыбное хозяйство

36 Ветеринария и зоотехния

Науки об обществе

37 Психологические науки

38 Экономика и управление

39 Социология и социальная работа

40 Юриспруденция

41 Политические науки и регионоведение

42 Средства массовой информации и информационно–библиотечное дело

43 Сервис и туризм

Образование и педагогические науки

44 Образование и педагогические науки

Гуманитарные науки

45 Языкознание и литературоведение

46 История и археология

47 Философия, этика и религиоведение

48 Теология

49 Физическая культура и спорт

Искусство и культура

50 Искусствознание

51 Культуроведение и социокультурные проекты

52 Сценические искусства и литературное творчество

53 Музыкальное искусство

54 Изобразительное и прикладные виды искусств

55 Экранные искусства

Оборона и безопасность государства. Военные науки

56 Военное управление

57 Обеспечение государственной безопасности

Для обобщенной характеристики профессий, специальностей и направлений подготовки укрупненные группы объединяются в области образования (всего 9). Под областью образования понимается совокупность укрупненных групп, относящихся к определенной сфере деятельности.

Для примера рассмотрим состав укрупненной группы подготовки 35.00.00 Сельское, лесное и рыбное хозяйство. В состав укрупненной группы входит 16 профессий, 15 специальностей и 11 направлений подготовки – бакалавриат.

Перечень профессий			Перечень специальностей			Перечень направлений подготовки – бакалавриат		
Код	Наименование профессии	Квалификация	Код	Наименование специальности	Квалификация	Код	Наименование направления подготовки	Квалификация

35.01.01	Мастер по лесному хозяйству	Егерь Лесовод Тракторист Водитель автомобиля	35.02.01	Лесное и лесопарковое хозяйство	Специалист лесного и лесопаркового хозяйства	35.03.01	Лесное дело	Бакалавр
35.01.05	Контролер качества материалов и продукции деревообрабатывающего производства	Контролер	35.02.02	Технология лесозаготовок	Техник–технолог Старший техник–технолог	35.03.02	Технология лесозагото–вительных и деревопереработа–тывающих производств	Бакалавр
35.01.06	Оператор машин по производству бумаги и картона	Оператор бумаго–делательных, картоно–делательных машин	35.02.03	Технология деревообработки	Техник–технолог Старший техник–технолог	35.03.03	Агрохимия и агропочвоведение	Бакалавр
35.01.15	Мастер по ремонту и обслуживанию электрооборудования в сельском хозяйстве	Мастер	35.02.04	Технология комплексной переработки древесины	Техник–технолог Старший техник–технолог	35.03.04	Агрономия	Бакалавр
35.01.16	Мастер по водным биоресурсам и аквакультуре	Мастер	35.02.05	Агрономия	Агроном	35.03.05	Садоводство	Бакалавр
35.01.19	Мастер садово–паркового и ландшафтного строительства	Мастер садово–паркового и ландшафтного строительства	35.02.08	Электротехнические системы в агропромышленном комплексе (АПК)	Техник	35.03.06	Агроинженерия	Бакалавр
35.01.20	Пчеловод	Пчеловод Водитель автомобиля Тракторист	35.02.09	Водные биоресурсы и аквакультура	Техник	35.03.07	Технология производства и переработки сельскохозяйственной продукции	Бакалавр
35.01.21	Оленевод–механизатор	Оленевод Тракторист Водитель мототранспортных средств Водитель вездехода	35.02.10	Обработка водных биоресурсов	Техник–технолог	35.03.08	Водные биоресурсы и аквакультура	Бакалавр
35.01.23	Хозяйка(ин) усадьбы	Оператор машинного доения Плодоовощевод Повар Учетчик	35.02.11	Промышленное рыболовство	Техник	35.03.09	Промышленное рыболовство	Бакалавр
35.01.24	Управляющий сельской усадьбой	Агент по закупкам Учетчик Водитель автомобиля	35.02.12	Садово–парковое и ландшафтное строительство	Техник	35.03.10	Ландшафтная архитектура	Бакалавр
35.01.25	Оператор–станочник деревообрабатывающего оборудования	Оператор–станочник	35.02.13	Пчеловодство	Техник–пчеловод	35.03.11	Гидромелиорация	Бакалавр
35.01.26	Мастер растениеводства	Мастер растениеводства	35.02.14	Охотоведение и звероводство	Охотовед			
35.01.27	Мастер сельскохозяйственного производства	Мастер сельскохозяйственного производства	35.02.15	Кинология	Кинолог			
35.01.28	Мастер столярного и мебельного производства	Мастер	35.02.16	Эксплуатация и ремонт сельскохозяйственной техники	Техник–механик			

				нной техники и оборудования				
35.01.29	Слесарь по ремонту лесозаготовительного оборудования	Слесарь	35.02.17	Агромелиорация	Техник			
35.01.30	Машинист лесозаготовительных и трелевочных машин	Машинист						

Возможные образовательные траектории:

35.01.01	Мастер по лесному хозяйству	Егерь Лесовод Тракторист Водитель автомобиля	35.02.01	Лесное и лесопарковое хозяйство	Специалист лесного и лесопаркового хозяйства	35.03.01	Лесное дело	Бакалавр

35.01.30	Машинист лесозаготовительных и трелевочных машин	Машинист	35.02.02	Технология лесозаготовок	Техник–технолог Старший техник–технолог	35.03.02	Технология лесозаготовительных и деревопереработывающих производств	Бакалавр

35.01.19	Мастер садово–паркового и ландшафтного строительства	Мастер садово–паркового и ландшафтного строительства	35.02.12	Садово–парковое и ландшафтное строительство	Техник	35.03.10	Ландшафтная архитектура	Бакалавр

Дополнительное (вариативное) задание

Рекомендуем самостоятельно подготовить сводные данные по ФГОС, входящим в укрупненную группу профессий, специальностей, направлений подготовки. Это можно сделать, используя перечни, ссылки на которые даны в тексте, а можно воспользоваться сайтом «Общероссийские классификаторы» https://classifikators.ru/okso/I

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

Дополнительное образование включает в себя подвиды: ***дополнительное образование детей и взрослых; дополнительное профессиональное образование.*** Дополнительное профессиональное образование[6] направлено на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие человека, обеспечение соответствия его квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды. Дополнительное профессиональное образование осуществляется посредством реализации дополнительных профессиональных программ (программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки). К освоению дополнительных профессиональных программ допускаются:

[6] Статья 76. Дополнительное профессиональное образование. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/18ecc06c654c0f2e1ffdf7fa3f8c1ef137f01615/

1) лица, имеющие среднее профессиональное и (или) высшее образование; 2) лица, получающие среднее профессиональное и (или) высшее образование.

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ

Профессиональное обучение[7] направлено на приобретение лицами различного возраста профессиональной компетенции, в том числе для работы с конкретным оборудованием, технологиями, аппаратно–программными и иными профессиональными средствами, получение указанными лицами квалификации по профессии рабочего, должности служащего и присвоение им (при наличии) квалификационных разрядов, классов, категорий по профессии рабочего или должности служащего без изменения уровня образования. Под профессиональным обучением *по программам профессиональной подготовки* по профессиям рабочих и должностям служащих понимается профессиональное *обучение лиц, ранее не имевших профессии рабочего или должности служащего.*

Под профессиональным обучением *по программам переподготовки* рабочих и служащих понимается профессиональное *обучение лиц, уже имеющих профессию рабочего, профессии рабочих или должность служащего*, должности служащих, *в целях получения новой профессии рабочего или новой должности служащего* с учетом потребностей производства, вида профессиональной деятельности.

Под профессиональным обучением *по программам повышения квалификации* рабочих и служащих понимается профессиональное *обучение лиц, уже имеющих профессию рабочего, профессии рабочих или должность служащего*, должности служащих, *в целях последовательного совершенствования профессиональных знаний, умений и навыков* по имеющейся профессии рабочего или имеющейся должности служащего без повышения образовательного уровня.

Дополнительные материалы:

1. Колледж и техникум: в чем разница? https://postupi.online/journal–spo/postuplenie–v–kolledzh/kolledj–i–tehnikum–v–chem–raznitsa/?utm_source=new–acc–space–1353.ispring.ru&utm_medium=referral&utm_campaign=new–acc–space–1353.ispring.ru&utm_referrer=new–acc–space–1353.ispring.ru.
2. Университеты выходят из моды? Почему выпускники школ всё чаще выбирают колледжи. https://skillbox.ru/media/education/pochemu–vypuskniki–shkol–vsye–chashche–vybirayut–kolledzhi/ .
3. Самообразование. https://4brain.ru/samoobrazovanie/.
4. Сайты по самообразованию. https://4brain.ru/blog/%D1%81%D0%B0%D0%B9%D1%82%D1%8B–%D0%BF%D0%BE–%D1%81%D0%B0%D0%BC%D0%BE%D1%80%D0%B0%D0%B7%D0%B2%D0%B8%D1%82%D0%B8%D1%8E/ .
5. Век живи — век учись. Самообразование: возьми себя в руки. https://habr.com/ru/companies/ruvds/articles/471036/

[7] Статья 73. Дополнительное профессиональное образование. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/4f1f2f3bfc7e7beb9fc34020761a329009edc60a/

6. 30 площадок с бесплатными онлайн–курсами. https://lifehacker.ru/besplatnyye–onlayn–kursy/
7. Vuzopedia. https://vuzopedia.ru/

ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАНЯТИЯ ПО ТЕМЕ 2

Практическое занятие № 4. «Анализ федерального государственного образовательного стандарта: что я знаю и что умею?»

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

Количество часов: 3 часа.

Порядок выполнения работы:

Теоретические сведения к заданию 4.1

Задание с использованием электронного пособия

Рассмотрим варианты ваших дальнейших действий после завершения обучения в техникуме/колледже:

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

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

С чем сравнивать? Федеральный государственный образовательный стандарт – является основой объективной оценки соответствия установленным требованиям образовательной деятельности и подготовки обучающихся, освоивших образовательные программы соответствующего уровня[8].

Каждый стандарт включает в себя три группы требований:

1. Требования к структуре основных образовательных программ;

[8] Статья 11. Федеральные государственные образовательные стандарты и федеральные государственные требования. Образовательные стандарты и самостоятельно устанавливаемые требования. Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 N 273-ФЗ. https://base.garant.ru/70291362/9d78f2e21a0e8d6e5a75ac4e4a939832/

2. Требования к условиям реализации основных образовательных программ, в том числе кадровым, финансовым, материально–техническим и иным условиям;
3. Требования к результатам освоения основных образовательных программ.

Результаты освоения образовательной программы выражены в общих и профессиональных компетенциях.

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

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

Задание 4.1.

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

Сведения, полученные в ходе анализа, внесите в таблицу.

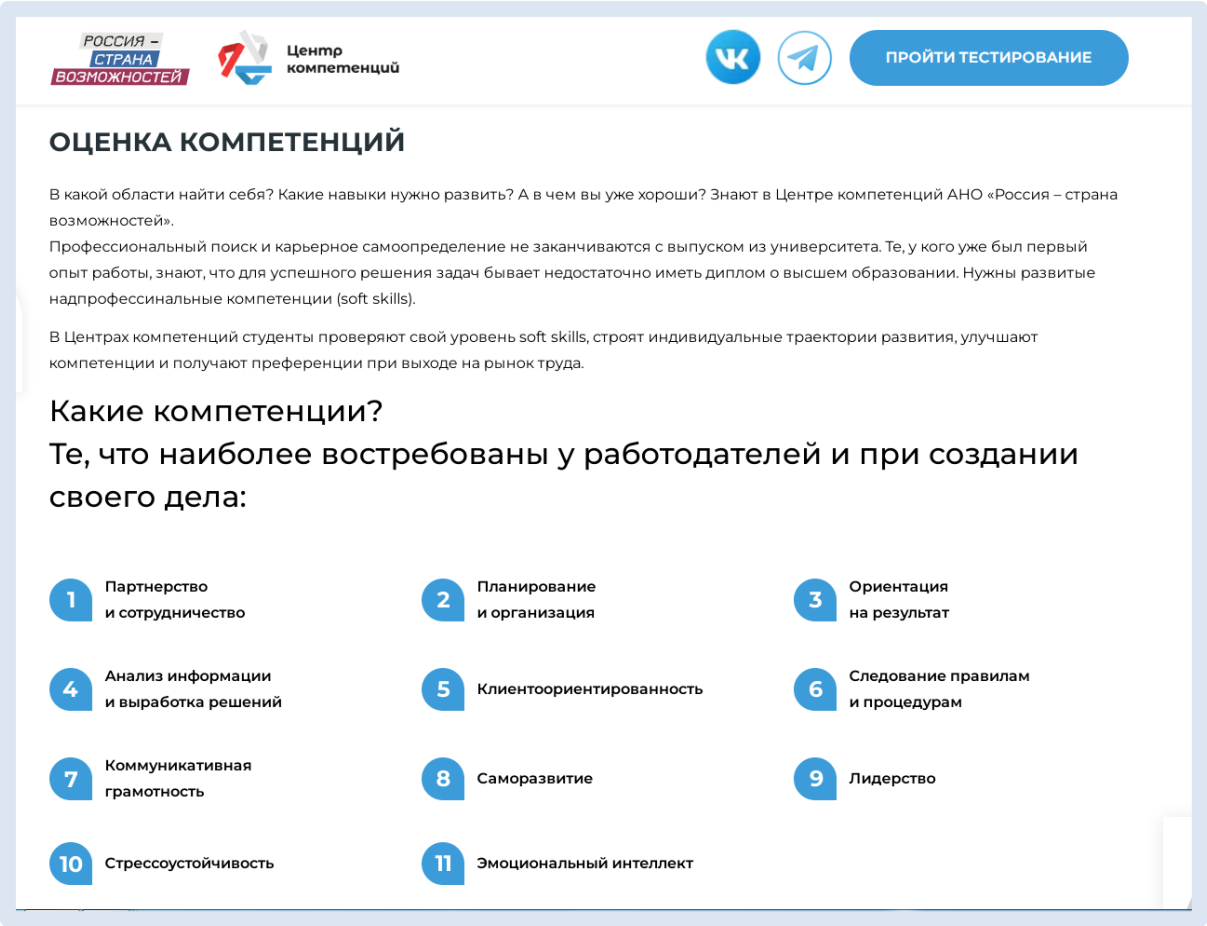
Информация, полученная при анализе ФГОС		**Мои данные**
Код и наименование ФГОС СПО:		
Вид программы: программа подготовки квалифицированного рабочего, служащего / программа подготовки специалиста среднего звена		
Наименование квалификация по ФГОС		
Срок обучения	на базе среднего общего образования –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

Оцените свои достижения по овладению той или иной компетенцией. Заполните столбец «Мои достижения», выставив себе баллы от 1 до 5. Дополните оценку, отметив

письменно, в овладении какими компетенциями испытываете затруднения. С чем это связано по вашему мнению? Кто, где и как может вам помочь достичь более высоких результатов?

Дополнительное (вариативное) задание

Дополнительно можно рекомендовать студентам зарегистрироваться на сайте Россия – страна возможностей в разделе «Узнай и прокачай свой уровень SOFT SKILLS» HTTPS://SOFTSKILLS.RSV.RU/. В освоении материала поможет брошюра «Стань успешным. Прокачай Soft Skills» https://bc–nark.ru/upload/iblock/912/nnrozw5el8dhkkjoislcntky4e48k8b8/6.–OK–dlya–molodezhi.pdf.



Дополнительное (вариативное) задание

Дополнительно можно рекомендовать студентам сделать анализ ФГОС высшего образования по программе бакалавриата, отнесенного к той же укрупненной группе, что и ФГОС СПО, по которому обучается группа. Задание будет полезно тем студентам, которые планируют после окончания обучения по программе СПО, поступать в вуз.

Код и наименование ФГОС	**ФГОС СПО**	**ФГОС ВО**

Вид программы:	программа подготовки квалифицированного рабочего, служащего / программа подготовки специалиста среднего звена	
Наименование квалификация по ФГОС		
Срок обучения	на базе среднего общего образования –	
	на базе основного общего образования –	
Области профессиональной деятельности, в которых выпускники могут осуществлять профессиональную деятельность		
Виды деятельности, осваиваемые в соответствии с ФГОС		
Общие/универсальные компетенции	ОК 01.	
	ОК …	
	ОК …	
Профессиональные компетенции	ПК 1.1.	
	ПК…	
	ПК…	
Возможные места трудоустройства		
Образовательные организации высшего образования, в которых можно продолжить обучение		

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

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

Количество часов: 2 часа.

Порядок выполнения работы:

Теоретические сведения к заданию 5.2

Задание с использованием электронного пособия

Самообразование – это самостоятельное мотивированное обучение, в ходе которого вы сосредоточены на получении тех знаний, которые вам больше всего нужны в данный момент.

Определения «самообразования» могут быть и другие, но важны основные моменты:

– вы САМИ определяете, ЧЕМУ УЧИТЬСЯ,

– вы САМИ определяете, КАК УЧИТЬСЯ (режим, график, источники информации),
– вы сами определяете, ЗАЧЕМ вы этому УЧИТЕСЬ

Прежде чем принять решение о самообразовании, проанализируйте свои внутренние мотивы и свои ощущения от этого решения. Чувствуете ли вы подъем, энергию и желание поскорее начать? Что вами движет? Каких целей вы достигнете, благодаря самообразованию?

Если ответы на эти вопросы позитивны, если вы действуете под влиянием важных для вас целей – дерзайте! Но в случаях, когда желание чему–то научиться самостоятельно не было искренне, все, как правило, так и остается на этапе намерений.

Знаем одного человека, который чуть ли не каждый год начинает самостоятельно заниматься английским языком: скачивает прекрасные приложения, пишет карточки со словами, ищет фильмы с субтитрами на языке... Угадайте, каковы его успехи? Правильно: успехов нет. А все почему? А потому что он сам не знает, зачем ему этот английский.

Более подробно по теме информация дана в электронном пособии, слайд 41–43.

Задание 5.2.

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

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

Самостоятельная работа студентов

Задание с использованием электронного пособия

После выполнения заданий практических занятий 4–5 студентам рекомендуется самостоятельно изучить материал электронного пособия «Карьерное моделирование: от цели к реализации» https://new–acc–space–1353.ispring.ru/app/preview/2a2ceddc–7ca5–11ed–bbe6–5ee8c05e1ef0 слайды 44–50 и пройти тестирование по теме «Фундамент карьеры – профессиональное образование».

ТЕМА 3. КОНСТРУКТИВНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ КАРЬЕРЫ

Объем учебной нагрузки – 11 часов, в том числе:
теоретическое обучение – 2 часа;
практические занятия – 7 часов;
самостоятельная работа – 2 часа;

Материалы для теоретического занятия.
На основе приведенных материалов рекомендуется подготовить:

– вопросы или задания для использования в начале занятия с целью мотивации студентов к изучению темы и актуализации их, как правило, бытовых знаний о рынке труда;

– рассказ (презентацию) или материалы для прочтения обучающимися для последующей беседы или беседы по ходу рассказа.

Национальная система квалификаций как средство согласования спроса и предложения на квалификации работников

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.

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 результатов формального образования, неформального обучения и трудового опыта).

Ценность НСК состоит в том, что она предоставляет:

– работодателям – надежные индикаторы для понимания уровня умений у кандидатов на рабочие места и работников; ясные ориентиры при сопоставлении квалификаций; средства выявления недостатка в умениях и потребностей в обучении (формальном и неформальном, включая обучение на рабочем месте); индикаторы качества квалификаций и их значимости на национальном уровне;

– работникам – возможность обоснованного планировать обучение и карьеру; являясь средством определения востребованных квалификаций и траекторий получения

искомой квалификации; повышает мотивацию к обучению; предоставляет индикаторы качества квалификаций и их востребованности; обеспечивает признание и использование умений работников; повышает возможность трудоустройства, карьерного роста и справедливой оплаты труда;

– специалистам по экономическому планированию – ориентир качества знаний и умений и инструмент сравнения квалификаций (по уровню и объему);

– лицам, отвечающим за разработку политики в сфере образования и обучения – данные для формирования направлений дальнейшего развития системы непрерывного профессионального образования и обучения;

– органам по обеспечению качества – способы и методы точного определения требований к свидетельствам и дипломам; создания и признания минимальных стандартов, отвечающих потребностям сферы труда; средства мониторинга системы квалификаций;

– обучающим структурам – источник информации об официальных квалификациях, механизмах обеспечения качества; способах взаимодействия и коммуникации с работодателями, на основании которой они могут четко формулировать цели программ обучения и методы оценки;

– обучающимся – понимание перспектив трудоустройства и карьерного роста; средства определения востребованных квалификаций; средства коммуникации со службами занятости, что повышает мотивацию их к обучению.

Центральным элементом, или ядром, национальной системы квалификаций является национальная рамка квалификаций.

НРК позволяет соотнести квалификации различных уровней и типов на основании набора общих и согласованных дескрипторов/описаний, что обеспечит прозрачность квалификаций и позволит создать новые траектории перехода от образования к трудовой деятельности и устранит препятствия к обучению за счет внедрения новых систем оценки.

В настоящее время национальная рамка квалификаций утверждена Минтрудом России в виде документа «Уровни квалификаций в целях разработки проектов профессиональных стандартов». Уровень квалификации определяет требования к образованию, обучению, практическому опыту работников.

Порядок оценки квалификации работников определен вступившим в силу с 01 января 2017 года Федеральным Законом от 03 июля 2016 года № 238–ФЗ «О независимой оценке квалификации». Предусмотренная законом *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.

Основным элементом национальной системы профессиональных квалификаций являются профессиональные стандарты, в которых отражены актуальные квалификационные требования.

Дополнительные материалы.

Видеоролики

1. Общая характеристика национальной системы квалификаций. https://www.youtube.com/watch?v=5J47Hp4ThYY
2. Национальная система квалификаций – ключ к карьере (видеоролик о НСК, НРК). https://www.youtube.com/watch?v=MhcZ7i7urBg&t=20s

3. Профстандарты, квалификации, НСК: устройство и применение для построения карьеры. https://www.youtube.com/watch?v=e5eSvKMPQRM
4. Профессиональный экзамен как форма независимой оценки квалификации. https://www.youtube.com/watch?v=AJNsmrhKzKc
5. Профессиональный экзамен для студентов. https://www.youtube.com/watch?v=QplXn–Pu5jo&t=13s
6. Квалифицирован? Успех гарантирован. https://www.youtube.com/watch?v=bpISAYbW2Vo&t=3s

Печатные материалы

7. Современные инструменты управления карьерой для начинающих. https://bc–nark.ru/upload/iblock/3cb/rad1b5d4pdie77u1cqrzxnczikr1r553/nsk_molodezh_veb.pdf
8. Информационные ресурсы национальной системы квалификаций. https://www.youtube.com/watch?v=Ay5vOiisma0&list=PL3njtykOvHphInHOKDvHyf5kEG0ytUz20&index=9
9. Компетенции XXI века. https://bc–nark.ru/upload/iblock/9db/4vv01d40kkuyjqllgrblbea94sd45j3f/Broshyura–OK.pdf
10. Профессиональный стандарт: от чтения к применению. https://www.kcp24.ru/razvitie–kvalifikatsiy/biblioteka/prezentatsionnye–materialy/Методичка%20ПС%202019.pdf
11. Национальная система профессиональных квалификаций Российской Федерации. Презентация ВНИИ Труда. https://profstandart.rosmintrud.ru/obshchiy–informatsionnyy–blok/spravochno–informatsionnyy–blok/informatsionnye–i–prezentatsionnye–materialy/
12. Рекомендации по размещению материалов о Национальной системе квалификаций, рынке труда, профессиональном развитии и построении карьеры на сайтах профессиональных образовательных организаций. https://bc–nark.ru/upload/iblock/697/yw94zvuhnxopf8fzbpuitjw4vz1pgjhf/Rekomendatsii_sayt–OO.pdf

Интернет–ресурсы

13. Реестр профессиональных стандартов. https://profstandart.rosmintrud.ru/obshchiy–informatsionnyy–blok/natsionalnyy–reestr–professionalnykh–standartov/reestr–professionalnykh–standartov/

Дополнительное (вариативное) задание

Задание с использованием электронного пособия

Рекомендуем в теоретическом занятии использовать видеоролики, подготовленные специалистами Национального агентства развития квалификаций (ссылки даны в перечне дополнительных материалов п. 1–4). После просмотра каждого видеоролика следует обсудить со студентами ключевые вопросы темы:

1. Элементы национальной системы квалификаций, их характеристика.
2. Национальная рамка квалификаций. Понятие «уровни квалификаций».
3. Структурные элементы ПС, требования к образованию и обучению, опыту практической работы, особые условия допуска к работе.
4. Принципы и порядок проведения независимой оценки квалификации.

Завершить теоретическое занятие рекомендуем знакомством с материалами третьей

главы электронного пособия (слайды 54–57). Обсудить со студентами их долгосрочные и краткосрочные цели. В качестве раздаточного материала для обсуждения можно использовать брошюры:

«А ты готов сдать профессиональный экзамен?» https://bc–nark.ru/upload/iblock/324/Infogr_Profexam_youth.pdf

«Национальная система квалификаций – конструктор карьеры (ответы студентам и молодым специалистам на вопросы по планированию профессионального развития и карьеры» https://bc–nark.ru/upload/iblock/999/NSK_KK.pdf

ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАНЯТИЯ ПО ТЕМЕ 3

Практическое занятие № 6. «Анализ профессионального стандарта»

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

Количество часов: 3 часа.

Порядок выполнения работы:

Задание 6.1.

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

Профессиональная деятельность отличается не только содержанием и условиями труда, но и уровнем квалификации. В зависимости от широты полномочий и ответственности, необходимых при осуществлении деятельности, характера применяемых умений и знаний в Российской Федерации установлены и описаны девять уровней квалификации (см. приказ Минтруда России от 12 апреля 2013 г. № 148н).

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

Уровни квалификации

	Показатели уровней квалификации		
	Полномочия и ответственность	**Характер умений**	**Характер знаний**
1 уровень	Деятельность под руководством Индивидуальная ответственность	Выполнение стандартных заданий (обычно физический труд)	Применение элементарных фактических знаний и (или) ограниченного круга специальных знаний

2 уровень	Деятельность под руководством **с элементами самостоятельности при выполнении знакомых заданий** Индивидуальная ответственность	Выполнение стандартных заданий **Выбор способа действия по инструкции** **Корректировка действий с учетом условий их выполнения**	Применение **специальных** знаний
3 уровень	Деятельность под руководством с **проявлением самостоятельности при решении типовых практических задач** Планирование собственной деятельности исходя из поставленной руководителем задачи Индивидуальная ответственность	Решение **типовых практических задач** Выбор способа действия **на основе знаний и практического опыта** Корректировка действий с учетом условий их выполнения	**Понимание технологических или методических основ** решения типовых практических задач Применение специальных знаний
4 уровень	Деятельность под руководством **с проявлением самостоятельности при решении практических задач, требующих анализа ситуации и ее изменений** Планирование собственной деятельности **и/или деятельности группы работников** исходя из поставленных задач **Ответственность за решение поставленных задач или результат деятельности группы работников**	Решение **различных типов практических задач** Выбор способа действия из известных на основе знаний и практического опыта **Текущий и итоговый контроль, оценка и коррекция деятельности**	**Понимание научно–технических** или методических основ решения практических задач Применение специальных знаний **Самостоятельная работа с информацией**

5 уровень	**Самостоятельная деятельность** по решению практических задач, требующих самостоятельного анализа ситуации и ее изменений **Участие в управлении** решением поставленных задач **в рамках подразделения** Ответственность за решение поставленных задач или результат деятельности группы работников или подразделения	Решение различных типов практических задач **с элементами проектирования** Выбор способов решения **в изменяющихся (различных) условиях рабочей ситуации** Текущий и итоговый контроль, оценка и коррекция деятельности	**Применение** профессиональных знаний технологического или методического характера **Самостоятельный поиск** информации, необходимой для решения поставленных профессиональных задач
6 уровень	Самостоятельная деятельность, предполагающая **определение задач собственной работы и/или подчиненных по достижению цели** **Обеспечение взаимодействия сотрудников и смежных подразделений** Ответственность за результат выполнения работ на уровне подразделения **или организации**	**Разработка, внедрение, контроль, оценка и корректировка направлений профессиональной деятельности, технологических или методических решений**	Применение профессиональных знаний технологического или методического характера, **в том числе, инновационных** Самостоятельный поиск, анализ и **оценка** профессиональной информации
7 уровень	**Определение стратегии**, управление процессами и деятельностью, в том числе, инновационной, **с принятием решения на уровне крупных организаций или подразделений** Ответственность за результаты деятельности **крупных организаций или подразделений**	**Решение задач развития области профессиональной деятельности и (или) организации** с использованием разнообразных методов и технологий, в том числе, инновационных Разработка **новых методов, технологий**	Понимание **методологических** основ профессиональной деятельности **Создание новых знаний прикладного характера** в определенной области Определение источников и поиск информации, необходимой для развития области профессиональной деятельности и /или организации

8 уровень	Определение стратегии, управление процессами и деятельностью (в том числе, инновационной) с принятием решения **на уровне крупных организа-ций** Ответственность за результаты деятельности крупных организаций **и (или) отрасли**	Решение задач **исследовательского и проектного характера**, связанных с повышением эффективности процессов	Создание **новых знаний междисциплинарного и межотраслевого характера** **Оценка и отбор информации**, необходимой для развития области деятельности
9 уровень	Определение стратегии, управление **большими техническими системами, социальными и экономическими процессами** **Значительный вклад в определенную область деятельности** Ответственность за результаты деятельности **на национальном или международном уровнях**	Решение задач **методологического, исследовательского и проектного характера**, связанных с развитием и повышением эффективности процессов	Создание новых **фундаментальных знаний междисциплинарного и межотраслевого характера**

Подготовьте ответы на вопросы:

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

Задание 6.2

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

Задание 6.3

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

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

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

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

Постройте модель рабочего/специалиста на основе требований профессионального стандарта («Аватар профессионала»). «Аватар» может быть построен в произвольном виде с учетом пяти аспектов: личностные качества, необходимые умения, необходимый уровень образования, наличие опыта работы и компетенции будущего, необходимые для успешного продвижения в профессиональной деятельности.

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

Дополнительное (вариативное) задание

Рекомендуем преподавателям заранее подготовить для студентов ссылки на профессиональный стандарт, дополнительные материалы для работы, а также раздаточный материал по теме «личностные качества».

Структурные компоненты «аватара»	**Источники информации**
профессионально значимые личностные качества	национальная рамка квалификаций, анализ вакансий относительно характеристик личности; информационная статья – https://centeryf.ru/data/Kadroviku/lichnostnye–kachestva.php и другие источники сети интернет
трудовые функции, трудовые действия	формулируются исходя из текста соответствующего профессионального стандарта – https://profstandart.rosmintrud.ru/

уровень образования, опыт работы	зафиксированы в профессиональном стандарте
общие компетенции, необходимые для успешного продвижения в профессиональной деятельности	можно использовать – Атлас новых профессий https://atlas100.ru/future/). – Компетенции XXI века. https://bc–nark.ru/upload/iblock/9db/4vv01d40kkuyjqllgrblbea94sd45j3f/Broshyura–OK.pdf – Стань успешным. Прокачай soft skills. https://bc–nark.ru/upload/iblock/912/nnrozw5el8dhkkjoislcntky4e48k8b8/6.–OK–dlya–molodezhi.pdf Об основные трендах, определяющих образ рабочего места в XXI веке и компетенции будущего, можно узнать из доклада экспертов GlobalEducationFutures https://futuref.org/futureskills_ru

Практическое занятие №7. «Самооценка: анализ собственных возможностей, умений, навыков, уровня профессиональной квалификации с учетом актуальных требований рынка труда и оценочных средств независимой оценки квалификаций»

Цель практического занятия: *студенты должны знать свои сильные и слабые стороны, возможности и способности и стремиться соответствовать требованиям, предъявляемым профессией к человеку с учетом актуальных запросов рынка труда, выраженных, в том числе в оценочных средствах независимой оценки квалификаций.* **Количество часов:** 2 часа.

Порядок выполнения работы:

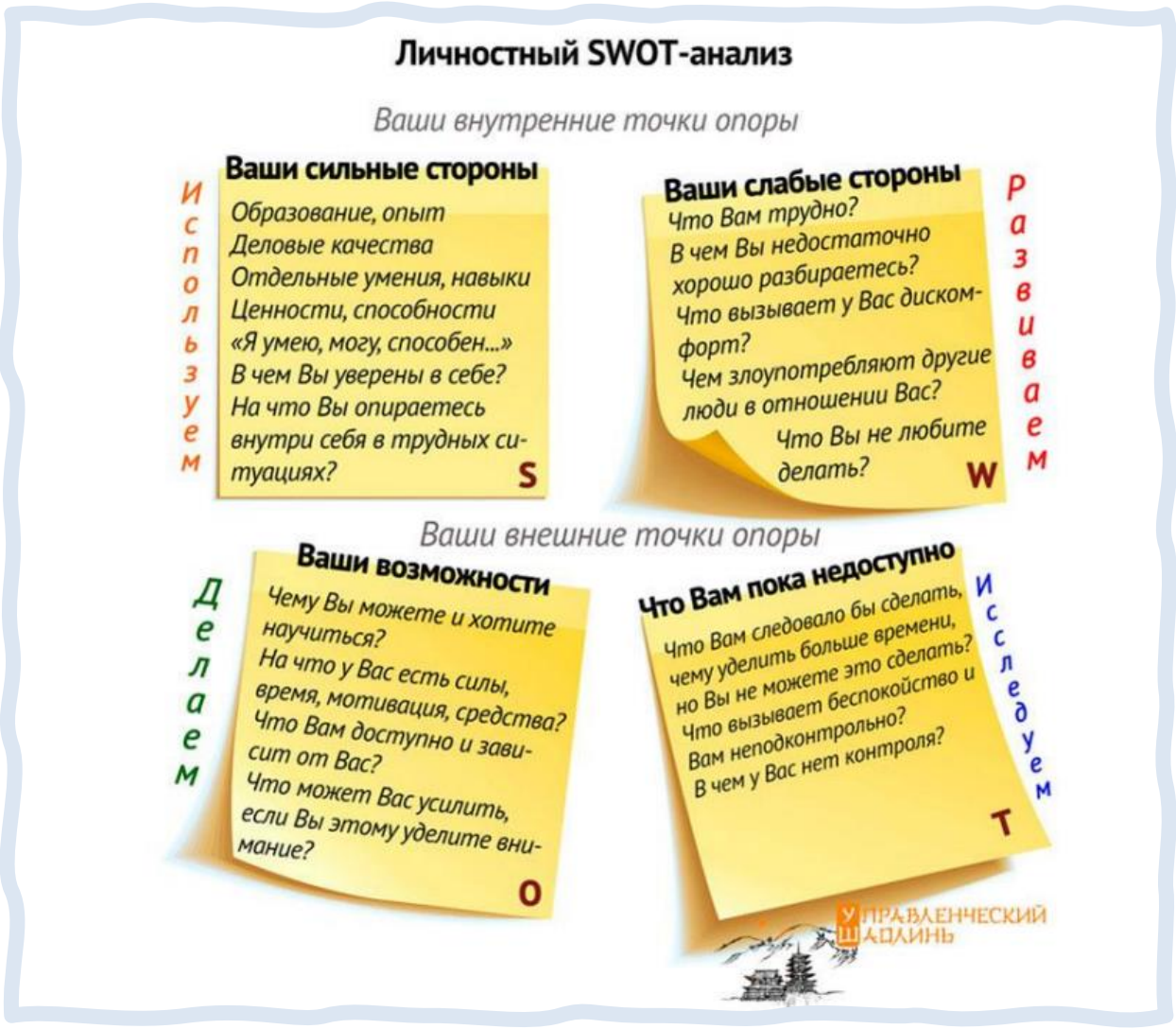
Теоретические материалы к заданию 7.1

Эпиграфом к этому занятию возьмем слова Бенедикта Спинозы «Чем яснее вы понимаете себя и свои эмоции, тем больше вы любите то, что есть».

Мы все хотим быть счастливыми и успешными. Каждый по–своему. Чем лучше мы себя знаем, тем больше у нас возможностей себя совершенствовать, собой управлять.

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. SWOT–анализ — метод стратегического планирования, для оценки внутренних и внешних факторов, которые влияют на развитие.

S – Strengths (сильные стороны)
W – Weaknesses (слабые стороны)
O – Opportunities (возможности)
T – Threats (угрозы).



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

Развиваем. Weaknesses (слабые стороны) — пусть анализ данной части вас не огорчает. Это квадрат, по своей сути, ваш потенциал — то, чем вы можете стать, к чему возможно стремиться. Но пока по какой–то причине у вас не получается делать хорошо. Это то, что необходимо и следует вам развивать, чтобы добиться большего или удержать достигнутое. Этот квадрат — хорошая возможность заняться самоисследованием, самоосознанием, построить план личного развития, двигаясь по своему пути. И сильные и слабые стороны — это ваши внутренние точки опоры. Это черты вашего характера, ваши личные наработки, которые посторонний человек «не пощупает», но хорошо вами чувствуются, как сила или слабость. Это то, что другими в вас оценивается зачастую интуитивно. Ваша сила тестируется другими людьми, а слабости могут быть против вас использованы, например, в переговорах, в управлении, в конфликтах, в продажах и пр. Все,

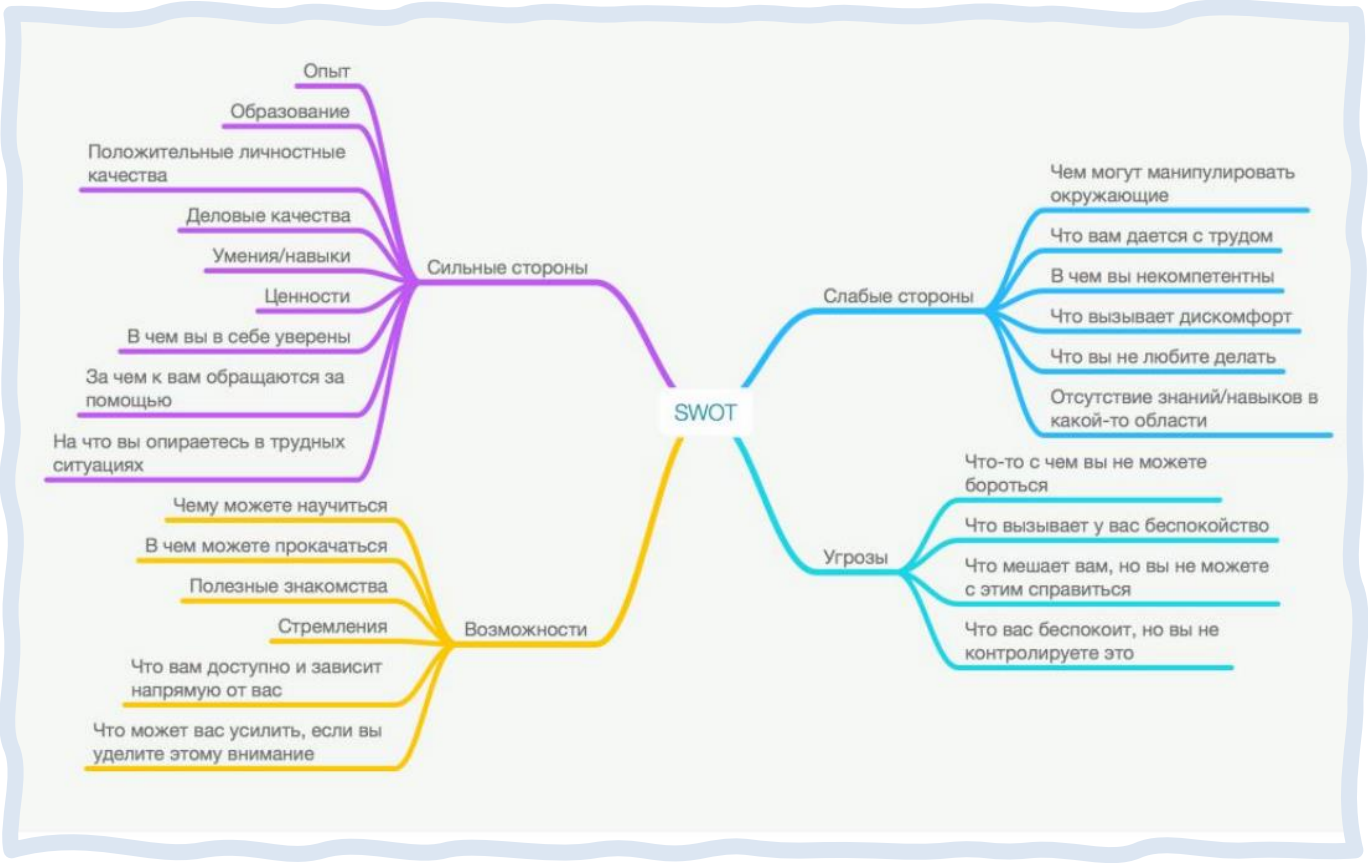
что вы напишите в этом квадрате, создаёт вашу внутреннюю нестабильность и требует вашего пристального внимания.

Делаем. Opportunities (возможности) — этот квадрат относится уже к внешним точкам опоры. Все, что нам предлагает внешний мир — курсы, школы, языки, хобби, путешествия, дипломы, сертификаты. Все то, что вы давно хотели постичь, чему хотели считали, что не плохо бы этому научиться, повысить квалификацию, но пока у вас до этого так и не дошли руки. Все то, что повышает вашу ценность в социуме. Все, что можно измерить и оценить, подтвердить чем–то внешним и осязаемым. К этому квадрату также можно отнести важные знакомства, расширение контактов, чье–то авторитетное мнение о вас, рекомендации, сотрудничество, выполненные проекты и осуществленные акции. «Ноги» возможностей, перечисленных в этом квадрате, растут из ваших сильных сторон — из ваших внутренних точек стабильности. Или можно сказать так: квадрат возможностей — следствие сильных сторон. Все,что для вас возможно имеет причину — ваши сильные стороны. Используйте их! Данный квадрат описывает ваши внешние точки стабильности. Внешнее всегда опирается на внутреннее. Внешнее проявляется только тогда, когда есть для этого внутренняя основа (опора). Так осуществляется принцип «изнутринаружу».

Исследуем. Threats (угрозы, риски) — эта та часть нашей жизни, которая нам самим бывает не до конца понятной. Что–то нас беспокоит, чтото 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.

Задание 7.1.

Используя методику SWOT–анализа, оцените свои собственные силы и возможности с учетом требований современного рынка труда к представителям вашей профессии/специальности. Сервисы, для создания личностной карты: https://www.mindmeister.com/ru



Рекомендуем преподавателям подготовить и провести это занятие совместно с психологом образовательной организации. Определитесь сами, какие тесты, опросники вы порекомендуете пройти студентам для проверки интеллекта, уровня тревожности, степени конфликтности и других качеств личности.

Дополнительные источники информации:

1. 10 психологических тестов, которые помогут лучше узнать себя. https://yandex.ru/turbo/lifehacker.ru/s/psychological–quiz/
2. Личностный SWOT–анализ. Управленческий Шаолинь. https://adv.jofo.me/661865.html

Задание 7.2

Перед выполнением задание еще раз вспомните, что такое «независимая оценка квалификации» (страница 68 электронного пособия).

Используя оценочные средства независимой оценки квалификаций, которые доступны на сайте Реестр сведений о проведении независимой оценки квалификации, пройдите демо–тест https://demo.nark.ru/?utm_referrer=nok–nark.ru&utm_source=noknark&utm_medium=banner по интересующей квалификации и узнайте уровень своих навыков. Результаты теста добавьте в отчет.

Дополнительное (вариативное) задание

Рекомендуем преподавателям заранее проанализировать предлагаемые квалификации для прохождения демо–теста (https://demo.nark.ru/?utm_referrer=nok–nark.ru&utm_source=noknark&utm_medium=banner). Если, для квалификации по которой студенты проходят подготовку, вы не найдете вариант демо–теста, то следует обратиться к оценочным средствам независимой оценки квалификации (https://nok–nark.ru/os/list/). Самостоятельно подготовьте короткие тесты, учитывая какие дисциплины и модули освоены обучающимися к моменту выполнения данного задания.

Практическое занятие №8 «Я беру тебя на работу!» (взаимная оценка резюме, собеседование с работодателем)

Цель практического занятия: *сформировать представление о том, что на разные вакансии могут быть разные резюме, научить отражать в резюме ожидания работодателя, презентовать себя в рамках резюме, использовать достоверную информацию о себе с наибольшей эффективностью.*

Количество часов: 2 часа.

Порядок выполнения работы:

Теоретические материалы к заданию 8.1

Давайте вспомним, что такое вакансия.

Вакансия — это свободное рабочее место, на которое отбирают кандидатов. Другое значение слова «вакансия» — объявление о поиске кадров.

В хорошей вакансии семь разделов:

– название должности,
– форма занятости,
– информация о компании,
– требования к соискателю,
– его будущие обязанности,
– условия работы и размер зарплаты. Не все разделы обязательны, работодатель сам решает, что важно указать.

Название должности. Название должности указывают всегда. Оно показывает, что и где придется делать соискателю.

Форма занятости. В вакансии указывают нагрузку и форму работы. Нагрузка может быть полной — 40 часов в неделю и неполной — 15—20 часов.

Форма работы бывает обычной, когда сотрудник работает в помещении работодателя, а бывает удаленной.

Информация о компании. В этом разделе компании пишут свою историю, чтобы убедить соискателей в своей надежности, и указывают основные направления работы, чтобы можно было понять специфику. Иногда в вакансию включают конкурентные преимущества работодателя, рассказывают о достижениях команды и делятся идеологией бренда. Это нужно, чтобы найти близких по взглядам работников.

Требования к соискателю. В вакансии можно указать необходимый опыт работы и профессиональные качества — важные умения и навыки, — которым компания не сможет обучить нового сотрудника.

Обязанности. В вакансии описывают задачи, с которыми работнику придется сталкиваться ежедневно. Это нужно, чтобы соискатель понял, чего от него ждут, и оценил свои возможности.

Условия работы. В объявлениях указывают условия, в которых придется работать новому сотруднику. Например, часы работы, испытательный срок и трудовые отношения: трудовой договор, договор ГПХ или аутсорсинг.

Зарплата. Работодатель может указать точный размер зарплаты или ее диапазон.

Задание 8.1.

Вам предложено описание одной вакансии (на пару обучающихся одно описание), на которую вам нужно составить резюме. Работа выполняется каждым самостоятельно, но по завершении работы обменяйтесь резюме, внимательно прочитайте и подготовьтесь выступить в роли работодателя. Выскажитесь, возьмете или не возьмете напарника на работу по данной вакансии. Обратная связь должна быть аргументирована.

Ниже приведен перечень вопросов, которые помогут вам разработать свое резюме и оценить качество резюме вашего напарника по заданию. Вы можете также воспользоваться электронными формами (шаблонами) резюме и после заполнения распечатать их на принтере. **Шаблоны резюме представлены в приложениях 1-10.**

1. Резюме содержит полные ФИО и дату (год) рождения.
2. Резюме содержит желаемую должность (профессию, специальность) и эта должность одна. ВАЖНО! На разные должности пишутся разные резюме.
3. Резюме отражает (при наличии) наличие образования и обучения (период обучения, образовательную организацию, полученную квалификацию) в соответствии с желаемой должностью.
4. Резюме содержит (при наличии) опыт работы (период, организацию, должность) в соответствии с желаемой должностью.
5. Резюме содержит перечень дополнительных знаний, умений, личностно–деловых характеристик в соответствии с требованиями к должности. (Например, нет необходимости писать о знании английского языка на начальном уровне при поиске работы токарем на заводе в России).
6. Резюме содержит иную важную по данной вакансии информацию (готовность к переезду, готовность работать в режиме ненормированного рабочего дня или в ночные смены и т.д. с учетом сведений по вакансии).

Задание 8.2.

Деловая игра «Собеседование с работодателем».

По возможности деловая игра проводится с привлечением представителя работодателя (специалиста отдела кадров, службы персонала, который занимается подбором, руководителя структурного подразделения и т.д.) В деловой игре может быть использовано резюме, подготовленное при выполнении задания 8.1. Собеседование должно проходить на конкретную вакансию с указанием требований к кандидату и условий труда.

Дополнительное (вариативное) задание

Рекомендация преподавателям: если возможно, парой для обучающихся может быть представитель работодателя (специалист отдела кадров, отдела персонала), который будет давать квалифицированную обратную связь.

Самостоятельная работа студентов

Задание с использованием электронного пособия

Самостоятельно повторить материалы третьей главы электронного пособия «Карьерное моделирование: от цели к реализации» https://new–acc–space–1353.ispring.ru/app/preview/2a2ceddc–7ca5–11ed–bbe6–5ee8c05e1ef0 .

Пройдите промежуточное тестирование.

Итак, мы почти готовы приступить к карьерному планированию.

У нас есть цель (кстати, вы можете ее скорректировать!).

У нас есть матрица квалификаций и квалификационных требований во всем объеме квалификаций и профессиональных стандартов.

У нас есть специальные инструменты оценки своих профессиональных возможностей, а также оценки образовательных организаций и работодателей.

Значит, вы готовы планировать карьеру, например, на ближайшие 5 лет (можно выбрать период поменьше).

Много это или мало?

Сейчас кажется, что много. Когда эти 5 лет пройдут, окажется, что это очень мало…

Возьмите еще раз лист со своей карьерной целью и представьте, что между точкой постановки этой цели и точкой ее реализации какой–то период времени.

Каким будет путь между этими точками?

Самый короткий и прямой как отрезок?

Ломанный и с зигзагами: «шаг вперед – два шага назад»?

Ветвистый и вариативный, когда хочется узнать, что припасено в разных вариантах?

Выбор за вами. И даже если этот выбор не гарантирует успех, он, несомненно, гарантирует получение опыта.

Задание: анализируя профессиональный стандарт и информацию со страниц пособия 63–65, сформулируйте для себя цели карьерного развития. Помочь в этом вам может конструктор «Карьерные траектории» https://ork.nark.ru/#/career_trajectory .

ТЕМА 4. СТРАТЕГИИ И АЛГОРИТМЫ КОНСТРУИРОВАНИЯ КАРЬЕРЫ

Объем учебной нагрузки – 8 часов, в том числе:
теоретическое обучение – 2 часа;
практические занятия – 4 часов;
самостоятельная работа – 2 часа.

Задание с использованием электронного пособия

Для проведения теоретического занятия, используйте материалы электронного пособия (страницы 77–89).

Дополнительные материалы:

1. Своим путем: какой тип карьеры вам подходит? https://irkutsk.hh.ru/article/23946
2. Энциклопедия «Карьера». https://www.znanie.info/portal/ec–main.html
3. Онлайн–митап «Построй свою карьеру» https://bc–nark.ru/media/video/48284/

ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАНЯТИЯ ПО ТЕМЕ 4.

Практическое занятие № 9. «Формирование портфолио карьерного продвижения. Оценка цифрового следа»

Цель практического занятия: развитие умения формировать портфолио карьерного продвижения, отслеживать свой «цифровой след».

Количество часов: 2 часа.

Порядок выполнения работы:

Теоретические сведения к заданию 9.1.

В качестве следующего практического задания мы предлагаем вам поработать над портфолио. Как правило, портфолио создают, когда собирают материалы своих достижений.

Здесь же мы ставим задачу по сбору материалов, которые вам пригодятся для карьерного планирования и достижения вашей цели. Если вы будете заниматься карьерным планированием в течение всей профессиональной деятельности, такое портфолио будет не только иллюстрацией ваших достижений, но и методикой вашего персонального карьерного моделирования.

Такая папка может быть в бумажном или электронном виде, как вам привычнее.

Шаг 1. Цель.

Конечно, мы начинаем с цели.

На титульном листе вашего пакета документов (можно для удобства продолжать называть его портфолио) будет ваша цель.

Вы всегда будете ее видеть, а значит, сознание будет работать постоянно над вариантами ее реализации и подкидывать все новые идеи.

Шаг 2. Рынок труда.

В этой части портфолио Вы можете собрать всю интересную вам информацию о ситуации на рынке труда по тем параметрам, которые вам важны. Это могут быть аналитические материалы, ваш собственный мониторинг, объявления о вакансиях, информация о новых профессиях. Не забывайте, что требования рынка труда отражаются в профессиональных стандартах и ОРК.

Мы помним, что выходить на рынок труда надо с понимаем его конъюнктуры.

Шаг 3. Знания и умения.

Здесь было бы полезно собрать информацию о разных вариантах получения профессиональных знаний и умений: в образовательной организации, самостоятельно. Среди важной информации могут быть образовательные программы, отзывы выпускников учебных заведений, сведения о наличии или отсутствии профессионально–общественной аккредитации.

Тут же могут быть сведения о ваших достижениях в получении профессиональных знаний и умений: дипломы, удостоверения о повышении квалификации. Не забывайте о процедуре НОК. Свидетельство о квалификации послужит весомым доказательством вашего профессионализма.

Шаг 4. Ваша личность.

Наверняка, у вас была возможность проходить разного рода личностные тесты. Соберите их все в этом разделе портфолио, чтобы опираться на них, в том числе, при определении профессионального вектора.

Кроме того, соберите все подтверждения вашего таланта (в любом направлении). Возможно, хобби или случайный интерес даст вам новый импульс в целеполагании.

Шаг 5. Опыт работы.

Если вы были когда–то трудоустроены или выполняли работы по гражданско–правому договору, у вас собралось достаточно документационных доказательств профессионального опыта.

Но если таких документов нет. вы можете собрать информацию о практиках, стажировках, выполнении работ в качестве помощника.

И это не обязательно должны быть документы. Достаточно фото или просто записи в произвольной форме.

Мы же помним, что цель этого портфолио – НЕ демонстрация работодателю, а помощь в карьерном планировании. Представьте себе, что вдруг вы вспомнили о теплых чувствах к бабушкиным коровам, когда гостили у нее в деревне. Как вам нравилось за ними ухаживать, заботиться о них.

Вдруг это воспоминание натолкнет вас на мысль о карьере ветеринара?

Шаг 6. Резюме.

Если вы когда–то оформляли резюме, соберите их все – они пригодятся для формулировок ваших возможностей.

Если опыта написания резюме у вас нет, дадим небольшой совет.

Резюме должно быть несколько, на разные случаи и на разные вакансии. Не думайте, что составив одно резюме, вы будете просто добавлять в него новые этапы карьеры. В этом документе (а вы его работодателю будете отправлять) должны быть отражены ваши профессиональные возможности в отношении конкретной квалификации. Например, если вы претендуете на должность программиста, то кулинарные навыки и занятия йогой вряд ли будут интересны работодателю.

Шаг 7. Анализ материалов.

В заключительном разделе хорошо бы периодически проводить анализ и сверку требований работодателей и ваших возможностей по каждой промежуточной карьерной цели. Это позволит вам оперативно отслеживать ваше продвижение в желаемом направлении.

Заключение.

Если вы возьмете за правило собирать такую информацию постоянно, это не только поможет вам в карьерных устремлениях, но и существенно облегчит жизнь.

Задание 9.1.

Оформите портфолио карьерного продвижения, выполняя пошаговые действия, описанные выше.

Задание 9.2.

Проанализируйте свой цифровой след, который вы оставляете посредством социальных сетей и цифрового контента. Сделайте выводы о том, какое мнение о вас сможет сложиться у работодателя 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).

Практическое занятие №10 «Построение индивидуального плана карьерного развития»

Цель практического занятия: *формирование умения проектировать индивидуальный план карьерного развития.*

Количество часов: 2 часа.

Порядок выполнения работы:

Задание 10.1

Традиционно планы оформляют в табличной форме. Иногда их называют «дорожная карта» – это более образное название, которое отражает суть планирования – последовательность действий, которая обозначает путь к достижению цели.

Таблицы карьерного плана могут быть разными. Как вариант мы предлагаем такой или тот, что во вкладке РЕСУРСЫ электронного пособия. Но если вам удобна иная форма, вы можете использовать ее.

Вы можете выбирать любой вариант из тех, что предлагают в открытом доступе или составить собственный с учетом цели, стратегии и ресурсов.

Очень важно, чтобы карьерный план вы делали с позитивным настроем, с желанием, с предвкушением успеха.

Каждый раз, когда будете ловить себя на мысли, что вам это не нравится, остановитесь, подумайте – что вас беспокоит? Какой пункт плана вызывает сомнения?

Лучше сделать паузу, все обдумать тщательно, а уже потом продолжать.

Конечно, в любом плане возможные и компромиссные решения, но они должны быть осознанными и с понятными целями.

Предлагаем начать с простого варианта, используя профессиональный стандарт (при наличии), разработайте план своего карьерного развития по конкретной профессии/специальности в виде таблицы.

Цель	
Сфера желаемого трудоустройства	
Желаемая должность	
Планируемый срок замещения должности	

Общие квалификационные требования к должности в соответствии с соответствующим профессиональным стандартом	*Уровень образования, наличие опыта и т.д.*
Система квалификационных требований к должности	*Необходимые знания…* *Необходимые умения…*
Уровень ответственности	*Дескрипторы национальной рамки квалификаций*
Методы профессионального развития (как «получить должность»?)	*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)*
Сроки обучения	

Задание 10.2. Сформулируйте факторы и условия, способствующие вашей успешной профессиональной карьере. Заполните таблицу:

Личностные факторы	Профессионально–значимые факторы	Социальные факторы	Условия

Задание 10.3. Напишите эссе на тему «План моего карьерного развития».

Самостоятельная работа студентов

Задание с использованием электронного пособия

Самостоятельно повторите материалы четвертой и пятой главы электронного пособия «Карьерное моделирование: от цели к реализации» https://new–acc–space–1353.ispring.ru/app/preview/2a2ceddc–7ca5–11ed–bbe6–5ee8c05e1ef0 .

Подготовьтесь к прохождению промежуточной аттестации по учебной дисциплине, завершив работу над планом карьерного развития.