

Министерство образования и науки Челябинской области
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Челябинский государственный колледж индустрии питания и торговли»
Коркинский филиал

**Дополнительная общеобразовательная программа
интеграционного курса, реализуемого в сетевой форме
«АВАТАР МОЕЙ КАРЬЕРЫ»**

Балицкая Елена Евгеньевна,
Старова Ирина Сергеевна
преподаватели Коркинского
филиала ГБПОУ «Челябинский
государственный колледж индустрии
питания и торговли»

Данная программа может быть использована в процессе организации воспитательной работы классными руководителями, кураторами и тьюторами, социальными педагогами и психологами при проведении классных часов, а также преподавателями общеобразовательных дисциплин. Также, элементы данного курса могут быть адаптированы преподавателями для своих занятий в рамках всего цикла освоения профессии и специальности. Вариативность форм и методов работы, применяемых в интеграционном курсе «Аватар моей карьеры» позволяет модульно использовать отдельные занятия при организации взаимодействия колледжа с общеобразовательными учреждениями района, при выстраивании ранней профориентации.

Курс предназначен для повышения профессиональной мотивации и самоопределения, а также развитию навыков тактического и стратегического планирования у студентов. При разработке методических рекомендаций были использованы материалы ГАУ ДПО ИО «Региональный институт кадровой политики и непрерывного профессионального образования».

Содержание

Пояснительная записка.....	4
Условия реализации курса и методы работы.....	7
Перспективы реализации курса.....	8
Ожидаемые результаты реализации программы интеграционного курса ДПО «Аватар моей карьеры».....	9
Учебно-тематический план интеграционного курса дополнительной общеразвивающей программы «Аватар моей карьеры».....	10
Содержание программы интеграционного курса дополнительной общеразвивающей программы «Аватар моей карьеры».....	11
Система оценки интеграционного курса.....	39
Банк электронных ресурсов, используемых в реализации Программы.....	40
Список использованных источников.....	42
Приложение А Фотоальбом «Из опыта реализации интеграционного курса ДПО «Аватар моей карьеры».....	44
Приложение Б Социальные партнеры колледжа при реализации программы «Аватар моей карьеры».....	47

Пояснительная записка

Значительная степень неясности современной жизни, неопределенности будущих перспектив социального развития общества, материальные трудности ведут к тому, что многие студенты с большой тревогой и опасениями смотрят в завтрашний день, не хотят или не могут самостоятельно решить, чего они хотят от жизни. В этих условиях, задача психологической и социальной помощи, в развитии способности видеть перспективу своей будущей жизни, способности самому определять цели своей жизни, в освоении практически полезных навыков планирования, соотнесения ближней и дальней перспектив и т. п., становится еще более важной.

Деятельность ПОО считается успешной, если молодой специалист, завершив обучение, обладает не только компетенциями и способностью эффективно решать профессиональные задачи, но и таким важным компонентом как сформированным социально-профессиональным самоопределением, включающим в себя готовность к профессиональной самоидентификации и готовность к проектированию профессиональной карьеры.

Развитие социально-профессионального самоопределения студентов является важной социально-экономической и психолого-педагогической проблемой. Анализ педагогических исследований за последнее десятилетие дает основание говорить об отсутствии у студентов четких профессиональных намерений и представлений о будущей профессиональной деятельности. Следовательно, в период получения профессионального образования студенты учатся, но не задумываются, как, с кем им хотелось бы работать, на какую перспективу будет направлена их профессиональная деятельность, т. е. студенты не определяют свою роль и область в сфере профессиональной жизни, в которой будет реализовываться их профессиональный потенциал.

Студенты старших курсов плохо ориентируются на рынке труда в посткризисный период, не представляют, кем и как они будут работать. Студенты младших курсов слабо ориентируются в социальных ролях на рынке труда и всех аспектов своей будущей профессии. Все это приводит к тому, что по официальной статистике только примерно 30 % выпускников профессиональных образовательных организаций среднего и высшего уровня, работают по полученной специальности.

Одной из форм воспитательной работы, которая может помочь в решении данной задачи в перспективе является проведение интеграционного курса «Аватар моей карьеры». Данный курс должен проводиться на первом курсе обучения, так как большинство абитуриентов принимают решение о выборе профессии интуитивно, что в последствии приводит к значительному проценту отчислений и смене профессиональной стези. Поэтому проведение данного курса на первом курсе, поможет студентам осознать свою профессиональную пригодность к данной сфере деятельности и выстроить свою возможную карьерную траекторию.

Интеграционным курс назван по двум причинам:

Во – первых, курс позволяет первокурснику «интегрироваться» в свою будущую профессиональную деятельность, осуществить так называемое, «погружение в профессию»;

Во – вторых, данный курс включает приемы и технологии, которые легко могут интегрированы в воспитательную работу классного руководителя / куратора, а также в процесс преподавания профессиональных дисциплин.

Также особенностью курса является его проведение в форме сетевого взаимодействия с социальными партнерами колледжа. Почему был выбран именно такой формат? Сетевая форма реализации программ позволяет обеспечить их доступность для всех участников образовательного процесса. Также сетевая форма реализации программ дополнительного образования включено как один из ключевых показателей реализации ФП «Успех каждого

ребенка» и целевой модели развития региональных систем дополнительного образования.

Применение сетевой формы реализации ОП позволяет повысить качество образовательного процесса, максимально расширить доступ к современным технологиям и средствам обучения, помогает сформировать наиболее актуальные компетенции за счет изучения и освоения опыта предприятий реального сектора экономики, более эффективного использования имеющихся образовательных ресурсов.

Миссия: Реализация курса ведет к созданию условий, способствующих формированию социально-активной личности, ориентированной на осознанный жизненный выбор и карьерный рост.

Главная цель курса – содействие развитию свойств личности и индивидуальности, профессиональной направленности и самореализации, готовности к выбору профессионального или карьерного пути, умению ставить цели. Формирование у студентов представления о процессе планирования и продвижения карьеры. Задачи интеграционного курса ДОП «Аватар моей карьеры» представлены на рисунке 1.

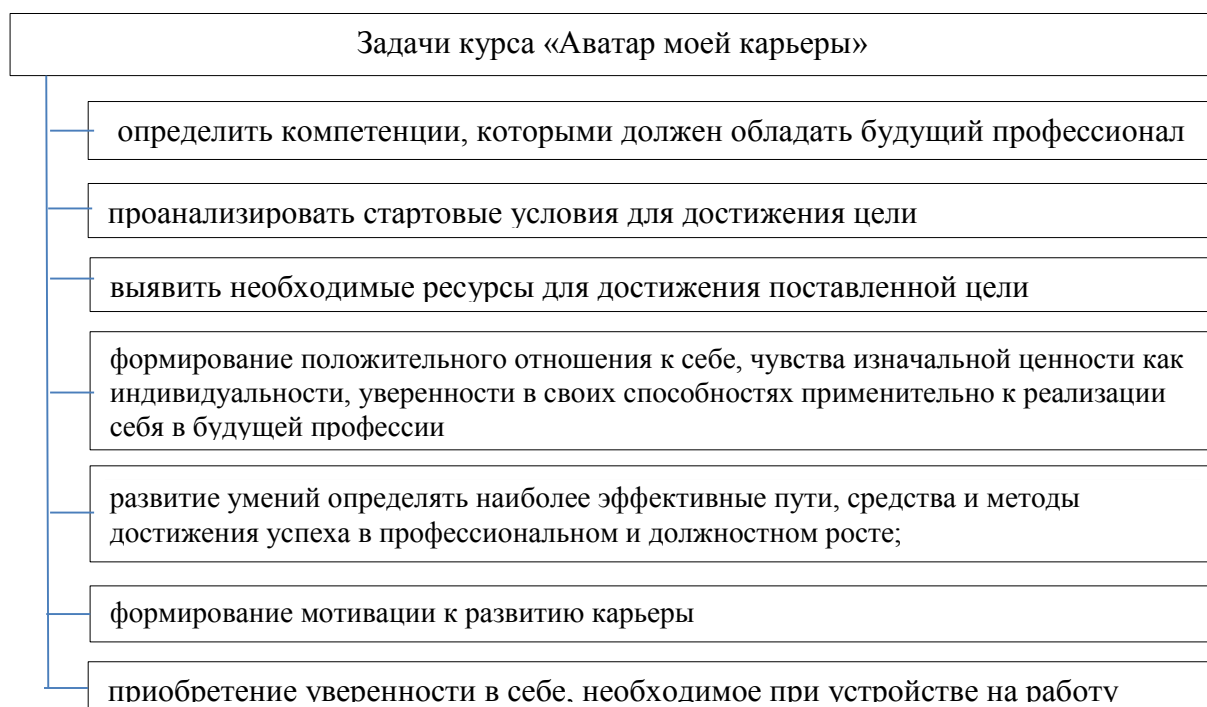


Рисунок 1 – Задачи реализации ИК ДОП «Аватар моей карьеры»

Реализация интеграционного курса ведет к созданию условий, способствующих формированию психологически здоровой личности, ориентированной на осознанный жизненный выбор и социальную активность, и продвижению ее на рынок труда.

Условия реализации курса и методы работы

Изложенная в программе курса информация полезна для повышения мотивации студентов к успеху, для внедрения активных методов в традиционную систему обучения.

Программа курса предполагает использование как традиционных форм обучения (лекция, опрос), так и оригинальные формы групповой работы (тренинги, совместные проекты, видеотренинги и другие).

Формы и методы работы:

- мини-лекции;
- беседы;
- групповая дискуссия;
- поведенческие тренинги и упражнения тренингового характера;
- психологические игры;
- работа в малых (рабочих) группах;
- выполнение упражнений с фиксацией их на бумаге;
- видеотренинг;
- рефлексия опыта, полученного на занятиях.

Курс рассчитан на первый год обучения и предназначен для студентов очной формы получения образования. Так как курс является дополнительной образовательной программой, то периодичность проведения его занятий может варьироваться от 1 раза в неделю, до 1 раза в месяц, в зависимости от особенностей реализации воспитательной и образовательной программы колледжа. Продолжительность занятия два академических часа.

Перспективы реализации курса

Реализация интеграционного курса позволит спланировать дальнейшую профессиональную деятельность студентов на основе представлений о потенциальных возможностях личности, специфике осваиваемой профессии и требований работодателей и современного рынка труда. На рисунке 2 представлена схема, которая иллюстрирует алгоритм проведения занятий в рамках интеграционного курса «Аватар моей карьеры», а на рисунке 3 представлена схема проведения самого курса.



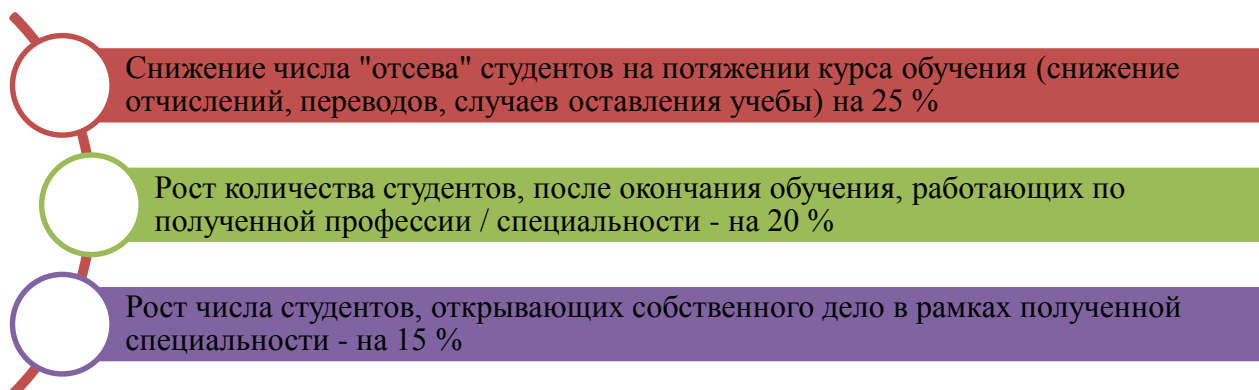
Рисунок 2 – Алгоритм проведения занятия в рамках курса



Рисунок 3 – Схема организации обучения по курсу «Аватар моей карьеры»

Ожидаемые результаты реализации программы интеграционного курса ДОП «Аватар моей карьеры»

Основные дескрипторы



Студенты должны знать:



Студенты должны уметь:



**Учебно-тематический план интеграционного курса дополнительной
общеразвивающей программы «Аватар моей карьеры»**

№п/п	Наименование темы	Кол-во часов	В т.ч. практич.
1	Введение. Знакомство. Игры на знакомство и установление психологического контакта	2	2
2	Особенности рынка труда страны и региона, в том числе в рамках выбранной профессиональной деятельности	2	
3	Экскурсия в Центр занятости населения. Посещение ярмарки вакансий	2	2
4	Анализ стартовых возможностей студента: с помощью диагностического инструментария определяется мотивация к выбору профессиональной деятельности, профессиональные склонности, составляется психологический портрет обучающегося. Тестирование	2	2
5	Характеристика профессиональной деятельности по специальности (профессии) с помощью профессионального стандарта	2	2
6	«Цифровой след» и его влияние на карьеру. Построение траектории цифрового следа	2	2
7	Составление «Аватара» по профессии на основе профессионального стандарта с публичной защитой работы	2	2
8	Технологии самопрезентации в профессиональной деятельности. Навыки публичного выступления	2	2
9	Планирование профессионального будущего – построение своей потенциальной «карьерной лестницы» в профессии. Работа с профессиональными стандартами	2	2
10	Занятие-экскурсия на предприятия реального сектора экономики	2	2
11	Портфолио - как форма организации деятельности студентов колледжа	2	2
12	Проектирование профессиональной карьеры / профессиональной лестницы с использованием техники коучинга	2	2
13	Цифровая экономика и ее потребности: лекция-беседа с приглашением представителей социальных партнеров	2	
14	Правила составления резюме	2	2
15	Составление и презентация «коллажа успеха», а также индивидуального плана профессионального развития. Контрольное тестирование	4	2
16	Представление и защита индивидуального карьерного плана и портфолио с возможным посещением школ района	4	2
			36

Содержание программы интеграционного курса дополнительной общеразвивающей программы «Аватар моей карьеры»

Занятие № 1 Введение. Знакомство. Игры на знакомство и установление психологического контакта

Знакомство. Цели и задачи курса. Содержание курса. Значение курса для подготовки специалистов.

Пример упражнений и тренингов, которые могут быть использованы на данном занятии:

1. «Качества, важные для межличностного общения»

Инструкция: Каждый участник оценивает по шкале от 0 до 6, в какой мере ему присущи отдельные качества, руководствуясь собственным представлением о себе (а не тем, что могли сказать ему другие люди). Если человеку кажется, что ему вообще не присуще данное качество, он ставит 0, если выражено очень слабо — ставит 1, если данное качество полностью, без сомнения, свойственно — ставит 6. Самооценка проводится в течение 10 минут.

Перечень качеств:

Эмпатия — умение видеть мир глазами других, понимать его так же, как они, воспринимать поступки с их же позиций.

Доброжелательность — способность не только чувствовать, но и показывать свое доброжелательное отношение, уважение, симпатию, умение принимать их даже тогда, когда не одобряешь их поступки, готовность поддерживать других.

Аутентичность — умение быть естественным в отношениях, не скрываться за масками или ролями, способность быть самим собой в контактах с окружающими.

Конкретность — отказ от общих рассуждений, многозначительных и непонятных высказываний и замечаний, умение говорить о своих конкретных

переживаниях, мнениях, действиях, готовность отвечать на вопросы однозначно.

Инициативность — склонность к деятельной позиции в отношениях с людьми, к тому, чтобы идти вперед, а не только реагировать на то, что делают другие, способность устанавливать контакты, не дожидаясь инициативы со стороны; готовность браться за какие-то дела в ситуации, требующей активного вмешательства, а не просто ждать, когда другие начнут что-то делать.

Непосредственность — умение говорить и действовать напрямую, открытая демонстрация своего отношения к проблемам, людям.

Открытость — готовность открыть другим свой внутренний мир и твердая убежденность, что открытость способствует установлению здоровых и прочных отношений с окружающими, искренность, которая не эквивалентна готовности обнародовать абсолютно все самые интимные секреты, поскольку людям интересен сам человек, а не его тайны.

Принятие чувства — отсутствие страха при непосредственном соприкосновении со своими чувствами или чувствами других людей, умение выражать и готовность принимать эмоциональную экспрессию со стороны других.

Конфронтация — умение общаться с другими людьми с глазу на глаз с полным осознанием своей ответственности; в случае несходства мнений — готовность пойти на конфронтацию, но не с целью испугать или покарать другого, а с надеждой на установление подлинных и искренних отношений.

Самопознание — исследовательское отношение к собственной жизни и поведению, стремление воспользоваться для этого помощью окружающих, готовность принять от них любую информацию о том, как они воспринимают тебя, но при этом быть автором своей самооценки; отношение к конфронтациям с другими людьми и новому опыту как к ценному материалу, важному для более глубокого самопознания.

Затем группа выполняет общее задание: в течение 30 минут нужно проранжировать эти качества в зависимости от их важности. Группа должна совместно решить, какое качество самое важное в межличностном общении. Решения группы записываются. Спорные проблемы следует обсуждать вплоть до достижения согласия. По истечении 80 минут работа группы прерывается независимо от того, какая часть задания будет выполнена.

Обсуждение: группа анализирует переживания участников после групповой дискуссии согласно перечню Правил совместных поисков, которые зачитываются. Каждый участник, руководствуясь этими правилами, в течение 1 — 2 минут говорит о том, что происходило между ним и другими людьми во время ранжирования качеств. Важно, чтобы в словах, говорящих затрагивались конкретные события, поступки, чувства участников, а не содержались соображения, продолжающие дискуссию о качествах. Через несколько минут ведущий прерывает говорящего и снова зачитывает Правила. Он предлагает группе решить, удалось ли выступавшим следовать этим правилам, и напоминает, что следующим нужно помнить о них.

Правила совместных поисков:

Говори о том, что происходит в группе «здесь и теперь», то есть о своих действиях и чувствах, о поступках и переживаниях других людей группы.

Учись доверять своим субъективным ощущениям, они более ценны, чем теоретические и общие рассуждения.

Старайся быть открытым, когда говоришь или слушаешь других. Результаты зависят от того, насколько каждый участник группы сможет говорить о своих чувствах по поводу всех остальных, насколько он будет заинтересован в информации о том, как его воспринимают, несмотря на все трудности и неприятности, связанные с этим.

Не избегай риска. Если будешь избегать риска, так и останешься в плену уже известного.

Не заставляй других делать то, на что они не могут решиться.

Упражнение 1

Участники садятся в круг.

Инструкция: Пусть кто-то из нас первым скажет своему соседу слева о его состоянии. Например: «Мне кажется, что ты сейчас спокоен и заинтересован происходящим» или: «Мне кажется, что ты утомлен» и т. д. Тот, кому это сказали, в свою очередь, скажет нам всем о своем состоянии в данный момент. Затем он выскажет свое предположение о состоянии соседа слева, и тот уточнит свое состояние и т. д.

После того как круг замкнется, тренер может задать группе общий вопрос: «Каким образом вы определили состояние своего соседа?» или более конкретный: «На какие признаки вы ориентировались, определяя состояние своего соседа?»

Занятие № 2 Особенности рынка труда страны и региона, в том числе в рамках выбранной профессиональной деятельности. Тестирование

Требования современного рынка труда. Востребованность и перспективы профессий. Профессионально-личностные требования к специалисту (рабочему). Психологические качества личности. Факторы влияющие на процесс становления молодого специалиста. Тестирование.

Вариативная часть: Проведение занятия с приглашением специалиста из Центра занятости населения

Занятие № 3 Экскурсия в Центр занятости населения. Посещение ярмарки вакансий

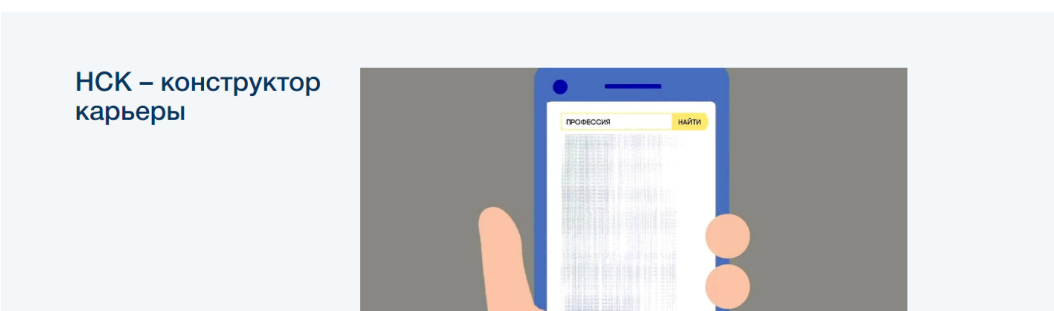
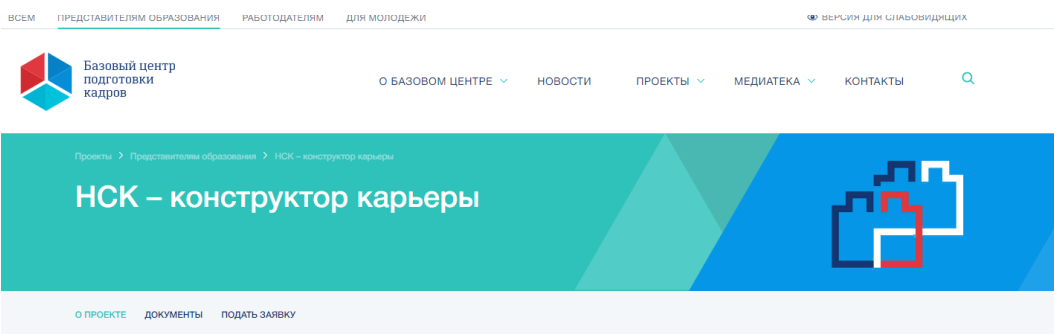
По согласованию со специалистами группа студентов посещает ЦЗН Коркинского муниципального района (вариативно: участие в ярмарке вакансий). В ходе занятия студенты знакомятся с принципами государственной политики в сфере занятости и безработицы, основами работы ЦЗН, особенностями рынка труда области и многие другие вопросы.

Занятие № 4 Анализ стартовых возможностей студента: с помощью диагностического инструментария определяется мотивация к выбору профессиональной деятельности, профессиональные склонности, составление психологический портрет обучающегося

Диагностика личностных качеств и возможностей студентов. Тестирование. Изучение самооценки и ценностных ориентаций. Исследование мотивов выбора профессии: Сферы профессиональной деятельности по Е.А Климову. Понятие профессионально важных качеств. Понятие профессионального самоопределения. Первый шаг к успешной карьере - объективная самооценка.

Тест «Мои слабые и сильные стороны», Тест «Самооценка личности», Тест «Профессия», «Мотивы выбора профессии» (Р.В.Овчарова), психометрический тест, методика «Якоря карьеры».

Также на занятии студенты знакомятся с сайтом НСК и проектом «Конструктор карьеры». Просмотр видеоролика «Конструктор карьеры».



Занятия № 5 Характеристика профессиональной деятельности по специальности (профессии) с помощью профессионального стандарта

Характеристика профессиональной деятельности по специальности (профессии). Значение компетентного подхода в обучении. Должностные обязанности и профессиональные компетенции, формируемые у студента. Формирование компетенций в процессе осуществления внеаудиторной деятельности. Представление выбранной специальности (профессии). Раскрытие перед студентами особенности их будущей профессии и перспективы. Сферы профессиональной деятельности. Помощь в осознании общественной значимости профессии и привитие любви к ней. Формирование положительного отношения к специальности (профессии).

Анализ профессии по схеме (цель деятельности, предмет, инструменты, результат и т.д.)

Данное занятие должно проводиться с использованием персонального компьютера, тетради, ручки.

По окончании занятия выполняется следующее задание:

Задание 1. Возьмите ФГОС специальности, по которой осуществляется подготовка (заполните соответствующий столбец в таблице).

Перейдите по ссылкам на информационные ресурсы по применению профессиональных стандартов и определите перечень профессиональных стандартов соответствующих профессиональной деятельности выпускников образовательной программы среднего профессионального образования по профессии/специальности. Изучите профстандарты и определите возможные наименования квалификаций. И заполните следующую таблицу.

№ п/п	ФГОС СПО по профессии/специальности по которым осуществляется подготовка в ПОО	Перечень профстандартов	Наименования возможных квалификаций в ПС
1			
2			
3			

На основании анализа структуры и содержания профессионального стандарта сделайте вывод о соответствии студентов, освоивших профессиональную образовательную программу, требованиям современного рынка труда.

При выполнении анализа заполните таблицу:

Наименование ПС	Уровень квалификации	Наименование квалификации/ий	Требования к образованию и обучению	Требования к опыту практической работы	Особые условия допуска к работе

Занятия № 6 «Цифровой след» и его влияние на карьеру. Построение траектории цифрового следа

Каждый раз при использовании интернета мы оставляем за собой информационный след, называемый цифровым следом. Он может быть:

– активным – создаваться пользователем, публикующим посты в блогах, комментарии, фотографии и заполняющим профили в соцсетях;

– пассивным – включать истории посещения различных сайтов и поиска, которые впоследствии сопоставляются системой с IP-адресом конкретного устройства.

Почему важны цифровые следы?

Цифровые следы важны по следующим причинам:

– Они относительно постоянны. Как только информация становится общедоступной (полностью или частично), как, например, публикация в социальной сети, автор практически не может контролировать, как она будет использоваться другими людьми.

– Цифровой след может отражать цифровую репутацию человека, которая теперь считается такой же важной, как и репутация за пределами сети.

– Прежде чем принимать решения о найме, работодатели могут проверять цифровые следы своих потенциальных сотрудников, особенно их социальные сети. Колледжи и университеты могут проверять цифровые следы своих будущих студентов перед зачислением на учебу.

– Публикуемые в интернете сообщения и фотографии могут быть неверно истолкованы или изменены, что может привести к непреднамеренному оскорблению.

– Контент, предназначенный для узкой группы, может распространиться на более широкий круг и испортить отношения и дружбу.

– Киберпреступники могут использовать цифровой след в целях фишинга, для доступа к учетной записи или для создания ложных профилей на основе опубликованных данных.

Поэтому стоит задуматься о том, что цифровой след говорит о нас. Многие пытаются управлять своим цифровым следом, с осторожностью выполняя действия в сети и, в первую очередь, контролируя потенциально собираемые данные.

Пример формулировки задания

Осуществите поиск в Интернет-ресурсах цифрового следа одного-двух студентов, с которыми вы работаете в группе. Дайте краткую характеристику цифровому следу, оцените позитивные стороны и репутационные риски при трудоустройстве.

ФИО студента	Специальность	Позитивные стороны	Репутационные риски при трудоустройстве
Лазарева Валентина Сергеевна (выпускница)	38.02.01 Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям) Квалификация - бухгалтер	<ul style="list-style-type: none">✓ размещает смешные видео «Хороший бухгалтер»,✓ фото с рабочего места,✓ посты о дружном рабочем коллективе в отделе бухгалтерии на 8 марта,✓ помощь нашим солдатам,✓ семейные традиции (поздравляют дедушку с Днем пограничника каждый год),✓ участвует в Бессмертном полку (также ежегодно)	<ul style="list-style-type: none">✓ Фото личного характера (в том числе и посторонних людей)✓ Выставляет посты каждые 3-4 дня
Ярушина Юлия Владимировна (3 курс)	43.02.15 Поварское и кондитерское дело Квалификация – специалист по поварскому и кондитерскому делу	<ul style="list-style-type: none">✓ Изготовление кондитерских изделий «на дому» есть отдельная страница✓ Выкладывает не только готовые изделия, но и видео по изготовлению (мастер – классы)✓ Постоянная участница соревнований по волейболу	<ul style="list-style-type: none">✓ Фото личного характера (в том числе и посторонних людей)

Занятия № 7 Составление «Аватара» по профессии на основе профессионального стандарта с публичной защитой работы

На основании анализа сайтов по поиску работы, содержанию профессионального стандарта по профессии нарисовать «Аватар» – образ будущего профессионала / специалиста. Аватар должен содержать перечень личностных и профессиональных качеств специалиста, которые предъявляют к нему работодатели и сама сфера профессиональной деятельности. Рисунок Аватара станет частью будущего портфолио студента.

Занятие № 8 Технологии самопрезентации в профессиональной деятельности. Навыки публичного выступления

Лекционный материал о важности самопрезентации в профессиональной деятельности, разбор методик, технологий самопрезентации и форматах ее применения.

Вариативность: приглашение специалистов межпоселенческой центральной библиотеке с мастер-классом.

Занятие № 9 Планирование профессионального будущего – построение своей потенциальной «карьерной лестницы» в профессии. Работа с профессиональными стандартами

Использование методики «Декларация жизненных целей». Составление таблицы, отражающей этапы проектирования карьеры и их основное содержание. Разработка проекта профессионального и личностного самосовершенствования.

Пример: Методика «Декларация жизненных целей»

1. Написать свои жизненные цели (за две минуты).

Написать свои цели на ближайшие три года (за две минуты).

Написать свои цели на полгода, если вы знаете, что через полгода вас ударит молния (за две минуты).

Из каждого списка следует выбрать по три самых важных цели. Затем посмотреть- нет ли серьезных противоречий между этими тремя списками. (Бывает, например, что в третьем списке появляются цели, которых нет в первом. Это может значить, что человек не живет актуальным.) Если в третьем списке нет целей присутствующих в первом или во втором, то это может значить, что какие-то цели из этих списков на самом деле не так важны для человека.). Учащимся предлагается проанализировать, есть ли противоречия в их декларации жизненных целей и почему они возникли.

После того как учащиеся самостоятельно разобрались в противоречиях, присутствующих в их списках, они должны выбрать по три важных цели из каждого списка и написать их под заголовком «Самые важные цели моей жизни».

Выделяются по способу презентации внутренние и внешние цели. Внешние цели - это достижение определенного социального положения, статуса или служебного поста (например, стать директором предприятия, или зарабатывать много денег. Внутренняя цель - это ответ на вопрос почему или ради чего человек хочет получить конкретную работу, занять определенную ступеньку на должностной лестнице. Очень важно хорошо понимать не только внешнюю, но и внутреннюю причину возникновения цели, поскольку последняя имеет более глубокое содержание.

Примеры формулирования внутренней цели:

заниматься видом деятельности или иметь должность. Которые соответствуют самооценке и поэтому доставляют моральное удовлетворение;

получить работу или должность, соответствующие самооценке, в местности, природные условия которой благоприятно действуют на состояние здоровья и позволяют организовать хороший отдых;

иметь работу или должность, которые позволяющие заниматься воспитанием детей или домашним хозяйством.

Учащимся дается задание сформулировать важные цели их жизни как внешние и как внутренние. При этом в качестве основной, определяющей должна стоять внутренняя цель, а после - одна или несколько внешних целей, описывающих возможные варианты реализации цели внутренней. Ученики могут перевести каждую внутреннюю цель в две- три внешних.

Технология целеполагания.

Первоначальная стадия - разработка представлений о личных устремлениях, связанных с образом удовлетворенной жизни. Следующая стадия - переход от общих представлений о целях к их соотношению с реальными видами и способами деятельности. Третья стадия -

дифференциация целей, предполагающая их разделение по временным интервалам: долгосрочные, среднесрочные и краткосрочные. Завершающая стадия связана с инвентаризацией целей: определение приоритетов, целевое планирование и программирование.

Принципы постановки карьерных целей.

Привлекательность. Цель должна быть привлекательной, т.е. соответствовать личным интересам, ценностям, установкам, представлениям. Такой выбор цели помогает увлечься ею и, следовательно, легче преодолевать трудности «черновой» работы при движении к ней.

Реальность. Цели должны касаться профессионального продвижения и развития способностей к исполнению ближайшей профессиональной роли или функции.

Последовательная близость. Разбивка по этапам концентрирует усилия. Последовательная постановка задач приближает конечную цель.

Прогрессивность. Каждая из последующих подцелей должна предполагать наращивание способностей и возможностей.

Возможность корректировки цели. Мотивы в процессе движения к цели могут меняться, поэтому неразумно жестко ориентироваться на исходные мотивы.

Возможность оценки результативности. Цель должна быть формализована и предполагать критерии оценки ее достижения.

После выполнения заданий на целеполагание выполняется практическое задание по построению своей будущей профессиональной карьеры. По следующему алгоритму.

Проектирование траекторий карьерного развития на основе отраслевой рамки квалификаций.

- Проведите анализ национальной рамки квалификаций. На основе представленных путей достижения квалификации соответствующего уровня постройте вектор профессионального развития выпускника учреждения СПО по траектории повышения уровня квалификации.

Вектор профессионального развития должен быть представлен в виде схемы, на которой обязательно должны присутствовать уровни квалификаций и связанные с ними уровни образования.

При этом за начальную точку отсчета берется уровень квалификации, соответствующий уровню образования выпускника, полученному при освоении ОП СПО. Укажите на схеме ФГОС СПО и квалификацию по образованию.

Поразмышляйте над несколькими вариантами действий выпускника «пойду работать по профессии/специальности», «пойду учиться в учреждение ВО»,

При выборе «пойду работать» укажите в траектории должности и соответствующие им профессиональные стандарты. Обязательно загляните в соответствующие профессиональные стандарты и отметьте, какие требования к квалификации и опыту работы в них отражены. Какие уровни квалификации могут быть подтверждены работником без повышения уровня образования? Какие требуют получения более высокого уровня образования?


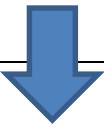



ПРИМЕР ВЫСТРОЕННОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ТРАЕКТОРИИ

Пекарь, кондитер 3 уровень квалификации	Помощник кондитера, помощник пекаря, помощник повара,	<ol style="list-style-type: none"> 1. Документ о профессиональном обучении - программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих, программы переподготовки рабочих, служащих. 2. Наличие медицинской книжки (прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований), а также внеочередных
---	---	--



	помощник шоколатье	<p>медицинских осмотров (обследований) в установленном законодательством порядке)</p> <p>3. При производстве кондитерской и шоколадной продукции с использованием алкоголя - возраст не меньше 18 лет</p> <p>4. Практический опыт не требуется</p>
--	--------------------	--

<p>Пекарь, кондитер 4 уровень квалификации</p>  	Кондитер Шоколатье	<p>1. Документ о профессиональном обучении - программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих, программы переподготовки рабочих, служащих.</p> <p>2. Документ о среднем профессиональном образовании - программы подготовки квалифицированных рабочих (служащих)</p> <p>3. Опыт работы: не менее одного года на третьем квалификационном уровне в кондитерском производстве организаций питания для сотрудников, имеющих профессиональное обучение (программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих, программы переподготовки рабочих, служащих); Не менее шести месяцев на третьем квалификационном уровне в кондитерском производстве организаций питания для сотрудников, имеющих среднее профессиональное образование.</p> <p>4. Наличие медицинской книжки (прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований), а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) в установленном законодательством порядке)</p> <p>5. При производстве кондитерской и шоколадной продукции с использованием алкоголя - возраст не меньше 18 лет</p>
--	--------------------	---

<p>Кондитер 5 уровень квалификации</p> 	<p>Старший кондитер Старший шоколатье Шеф-кондитер Шеф-шоколатье Бригадир кондитеров Бригадир шоколатье</p>	<p>1. Документ о среднем профессиональном образовании - программы подготовки квалифицированных рабочих (служащих)</p> <p>2. Дополнительные профессиональные программы по кондитерскому производству</p> <p>3. Опыт работы: не менее одного года на четвертом квалификационном уровне в кондитерском производстве организаций питания</p> <p>4. Наличие медицинской книжки (прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований), а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) в установленном законодательством порядке)</p>
--	---	--

<p>Кондитер 6 уровень квалификации</p>	<p>Заведующий кондитерским производством Управляющий кондитерским производством Начальник кондитерского цеха</p>	<p>1. Документ об образовательных программах среднего профессионального образования программы подготовки специалистов среднего звена.</p> <p>2. Образовательные программы высшего образования - программы бакалавриата</p> <p>3. Дополнительные профессиональные программы по кондитерскому</p>
--	--	---

Собственное дело

		<p>производству и управлению организациями питания</p> <p>4. Опыт работы: не менее трех лет на пятом квалификационном уровне в кондитерском производстве организаций питания - для специалистов, имеющих среднее профессиональное образование.</p> <p>5. Опыт работы: не менее двух лет на пятом квалификационном уровне в кондитерском производстве организаций питания - для специалистов, имеющих высшее образование</p> <p>6. Наличие медицинской книжки (прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований), а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) в установленном законодательством порядке)</p> <p>7. При производстве кондитерской и шоколадной продукции с использованием алкоголя - возраст не меньше 18 лет</p>
--	--	---



Инженер – технолог пищевого производства	Инженеры в промышленности и на производстве	<ol style="list-style-type: none"> 1. Документ о высшем образовании - магистратура 2. Опыт работы: Не менее трех лет работы на пищевом производстве в должности технолога. 3. Прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. 4. Прохождение инструктажей, обучения и проверки знаний по охране труда 5. Рекомендуется дополнительное профессиональное образование - программы повышения квалификации не реже не реже одного раза в пять лет.
--	---	--



Собственное дело

Выполненная студентом работа, становится частью его будущего профессионального портфолио.

Занятие № 10 Занятие-экскурсия на предприятия реального сектора экономики

Проведение занятий в формате экскурсии на предприятия, которые являются социальными партнерами, а также потенциальными работодателями для наших студентов. К таким предприятиям относятся ООО «Фабрика Южуралкартон SYBOX», ОАО «Южуралкондитер», ООО «КЭВРЗ», ООО «Губернская курочка» и другие. Во время экскурсии, студенты не только знакомятся с особенностями деятельности предприятий, но и могут задать все интересующие их вопросы, а также узнать мнение работодателей о вариантах развития профессиональной карьеры.

Занятие № 11 Портфолио - как форма организации деятельности студентов колледжа

Основные компоненты профессиональной карьеры. Критерии успешности профессиональной карьеры. Формирование профессиональных компетенций. Способы построения профессиональной карьеры. Перспективы карьерного роста. Роль портфолио в самопрезентации современного специалиста.

Понятие «Портфолио». Цель и задачи портфолио. Виды и формы портфолио. Участники работы над портфолио. Структура, содержание, оформление, ведение и хранение портфолио.

Занятие № 12 Проектирование профессиональной карьеры с использованием техники коучинга

Технологии коучинга и проектной деятельности при составлении проекта профессиональной карьеры являются взаимодополняющими. Так, коучинг, по мнению Тимоти Гэллвея, позволяет раскрыть потенциал человека с целью максимального повышения его эффективности. А в ходе составления проекта студент определяет направления развития уже осознаваемого

потенциала и задает цель своей деятельности. Сочетая коучинг и проектную деятельность, преподаватель помогает студенту осознать путь своего профессионального развития.

Посредством коучинга и проектной деятельности у студентов происходят внутриличностные изменения — формируется осознание направлений профессиональной деятельности, появляется определенность в понимании с кем и где предстоит работать, представление о перспективах своей трудовой деятельности, анализируются собственные возможности, особенности, которые соотносятся с требованиями будущей профессии, т. е. формируется социально-профессиональное самоопределение.

Создание проекта профессиональной карьеры со студентами должно происходить на добровольной основе со стороны студента, в ходе индивидуальной коуч-сессии и во внеучебное время. При проектировании можно придерживаться этапов, предложенных И. Н. Хабаху:

1. самооценка — анализ собственных возможностей, умений, навыков, профессиональной квалификации;
2. определение параметров и мотивации развития профессиональной карьеры — определение того вида деятельности, которым студент желает заниматься;
3. определение целей профессионального (служебного) развития — студент разделяет цели на краткосрочные и долгосрочные;
4. развитие плана служебного роста — студенты определяют, какие профессиональные характеристики необходимо иметь, чтобы претендовать на замещение желаемой должности, какими из них они обладают в полной мере, а какие надо приобрести и развить;
5. контроль — поставленные цели подвергаются пересмотру и анализу.

На этапе «самооценка» нами использовалась техника коучинга «Пирамида логических уровней Дилтса». На втором этапе «определение параметров и мотивации развития профессиональной (служебной) карьеры» применялась та же техника коучинга, но осуществлялся уже «спуск с пирамиды». На

третьем этапе проектирования карьеры «определение целей профессионального развития» использовалась техника «целеполагания» SMART. На четвертом этапе «развитие плана служебного роста» студент на основе уже пройденных этапов и имеющегося у него осознания своих актуальных и желаемых качествах, способностях письменно фиксировал, какие качества должны быть для его предполагаемой профессиональной карьеры, какие есть, а какие необходимо развивать. На пятом этапе контроль достигнутых целей проводился по мере их достижения студентом-спортсменом. Время контроля зависит от того, краткосрочные или долгосрочные цели были поставлены студентом. В нашей практике предполагается проверка и контроль целей в течение последующих лет обучения, так как, осваивая учебную программу, овладевая профессиональными компетенциями, проходя производственную практику, студент может осознаннее и конкретнее определить, чем ему хочется заниматься по завершению обучения в СПО и не ошибся ли он, наметив первоначальный путь.

Саму методику проведения занятия по проектированию профессиональной карьеры с использованием техники коучинга представим в таблице.

Таблица – Техники коучинга и вопросы коуч-сессии

Техники коучинга и вопросы коуч-сессии	Ответы студента
Этап самооценки	
Пирамида логических уровней Дилтса (от основания к вершине). Тренинг проходит в движении. Участник производит шаги, чтобы ощутить прохождение по уровням	
..... (имя), опиши, пожалуйста, свое окружение, в котором проходит твоя жизнь?	
Опиши те ощущения, которые вызывает у тебя среда. Какие чувства возникают, когда ты говоришь о этих людях?	
С кем из них связаны приятные ощущения, чувства? Сделай шаг вперед.	
..... (имя), что ты делаешь в своем окружении?	
Назови, пожалуйста, те действия, которые вызывают у тебя положительные эмоции, приносят тебе удовлетворение или за которые ты можешь себя похвалить. Сделай шаг вперед.	

Скажи, какими способностями, качествами ты обладаешь?	
Как ты думаешь, какие твои качества и способности помогают тебе помогать друзьям и родным? Сделай шаг вперед.	
Какие ценности важны для тебя? Сделай шаг вперед.	
..... (имя), а как ты думаешь, какую роль ты выполняешь в своем окружении? Сделай шаг вперед.	
Во имя чего, кого ты исполняешь эту роль?	
Закрой глаза, почувствуй вокруг себя любовь, вдохни, наполнись. А теперь открой глаза, повернись к тому пути, который ты прошла и скажи, кем следует тебе быть во имя любви, защиты и помощи?	
А кем ты еще можешь быть, чтобы помогать людям и защищать их?	
<p>2 этап Определение параметров и мотивации развития профессиональной (служебной) карьеры</p> <p>Пирамида логических уровней Дилтса (от вершины к основанию)</p>	
Какие ценности хочется тебе реализовать, будучи кондитером или пекарем? Сделай шаг вперед	
Какие качества и способности тебе понадобятся для реализации названных ценностей? Сделай шаг вперед	
Что ты будешь делать в своем окружении, обладая этими качествами? Сделай шаг вперед	
С кем ты это будешь осуществлять? Сделай шаг вперед и в сторону.	
Посмотри, вот здесь был (имя) в начале, а здесь (имя) после тренинга. Что ты можешь посоветовать себе, которым был в начале?	
<p>2. Этап Определение целей профессионального (служебного) развития SMART</p>	
<p>Что ты хочешь? Какую цель ставишь перед собой?</p> <p>Соответствует ли она следующим характеристикам:</p> <p>Specific — конкретные,</p> <p>Measurable- измеримые,</p> <p>Achievable — достижимые,</p> <p>Realistic — реалистичные,</p> <p>Timed — определены во времени.</p> <p>Сомнения — риски, это неплохо. Они подсказывают тебе, на что необходимо обратить внимание. Где ты еще можешь обучаться после колледжа?</p>	
Какую цель тебе необходимо достичь?	
Это долгосрочная цель и ее можно разбить на несколько краткосрочных, которые приведут тебя к основной.	
Оцени от 1 до 10, в какой мере на данный момент ты приближена к своей цели?	
В какой мере от 1 до 10 выполнима данная цель для тебя?	
<p>3. Этап Развитие плана служебного роста</p>	

..... (имя), как ты думаешь, какими качествами и способностями должен обладать кондитер или пекарь-профессионал?	
А какими профессиональными компетенциями обладает кондитер?	
Какие качества необходимо тебе развивать для будущей профессии и как ты это будешь делать?	
4. Этап Контроль достигнутых целей	
Поменялась ли твоя профессиональная цель после поступления в колледж на данную специальность?	
В какой мере ты приблизилась к своей цели?	

Важнейшим результатом коуч-сессии по проектированию профессиональной карьеры, по нашему мнению, являются субъективные личностные изменения студента-спортсмена, осознающего путь своего дальнейшего профессионального развития и понимающего, как можно использовать потенциал образовательной программы училища для своего профессионального становления. При подобных изменениях в личности студента можно уже говорить о наличии готовности к проектированию профессиональной карьеры и его идентификации с выбранной профессией. Эти изменения достаточно трудно измерить, но проявляются они в активности студента, направленной на профессиональное самосовершенствование, которые мобилизуются посредством соотнесения студентом-спортсменом своего актуального настоящего и проектируемого профессионального будущего. Если студент-спортсмен не хочет работать по специальности, как оказалось в нашем случае, и не видит иного выхода, как вообще уйти из спорта, то педагогам училища необходимо оказать помощь студенту-спортсмену и показать те направления, в которых он может реализовать свои ценности, не покидая любимой спортивной сферы.

Пример карьерной лестницы по специальности Бухгалтер:

**38.02.01 ЭКОНОМИКА И БУХГАЛТЕРСКИЙ УЧЕТ
(ПО ОТРАСЛЯМ)
ПРИКАЗ от 5 февраля 2018 г. № 69**

08.00200.16

Бухгалтер

(5 уровень квалификации)



5 уровень	6 уровень	7 уровень	8 (D) уровень	8 (E) уровень
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Бухгалтер ✓ Бухгалтер II категории ✓ Бухгалтер I категории 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Главный бухгалтер ✓ Начальник (руководитель, директор) отдела (управления, службы, департамента) бухгалтерского учета 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Главный бухгалтер ✓ Начальник (руководитель, директор) отдела (управления, службы, департамента) бухгалтерского учета 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Главный бухгалтер ✓ Начальник (руководитель, директор) отдела (управления, службы, департамента) бухгалтерского учета ✓ Начальник (руководитель, директор) управления, (службы, департамента) консолидированной финансовой отчетности 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Директор операционному управлению ✓ Директор бухгалтерскому аутсорсингу ✓ Коммерческий директор ✓ Директор по развитию бизнеса

Уровень квалификации	Компетенции	Умения	Знания
5 уровень	Самостоятельная деятельность. Постановка задач в рамках подразделения. Участие в управлении выполнении поставленных задач в рамках подразделения. Ответственность за результат выполнения работ на уровне	Деятельность, предполагающая решение практических задач на основе выбора способов решения в различных условиях рабочей ситуации. Текущий и итоговый контроль, оценка и коррекция деятельности	Применение профессиональных знаний, полученных в процессе профессионального образования и практического профессионального опыта. Самостоятельный поиск информации, необходимой для решения поставленных профессиональных задач
6 уровень	Самостоятельная профессиональная деятельность, предполагающая постановку целей собственной работы и/или подчиненных. Обеспечение взаимодействия сотрудников и смежных подразделений. Ответственность за результат выполнения работ на уровне подразделения или организации	Деятельность, направленная на решение задач технологического или методического характера, предполагающих выбор и многообразие способов решения. Разработка, внедрение, контроль, оценка и коррекция компонентов профессиональной деятельности	Синтез профессиональных знаний и опыта (в том числе, инновационных). Самостоятельный поиск, анализ и оценка профессиональной информации.
7 уровень	Определение стратегии, управление процессами и деятельностью (в том числе инновационной) с принятием решения на уровне крупных институциональных	Деятельность, предполагающая решение задач развития, разработки новых подходов, использования разнообразных методов (в том числе, инновационных)	Синтез профессиональных знаний и опыта. Создание новых знаний прикладного характера в определенной области и/или на стыке областей. Определение источников и поиск информации, необходимой для развития деятельности

	структур и их подразделений		
8 уровень	Определение стратегии, управление процессами и деятельностью (в том числе инновационной) с принятием решения и ответственности на уровне крупных институциональных структур	Деятельность, предполагающая решение проблем исследовательского и проектного характера, связанных с повышением эффективности управляемых процессов	Создание и синтез новых знаний междисциплинарного характера. Оценка и отбор информации, необходимой для развития деятельности

Возраст	18 лет	<i>Пойти учиться в ВУЗ!</i>
Образование	СПО, квалификация бухгалтер (5 уровень квалификации)	<i>Пойти работать по специальности!</i>
Опыт работы	Период производственной и преддипломной практики	<i>Совмещать работу и обучение!!!</i>

Занятие № 13 Цифровая экономика и ее потребности: лекция-беседа с приглашением представителей социальных партнеров

На занятии рассматриваются понятие цифровой экономики, ее особенности, изменение на рынке труда в соответствии с потребностями цифровой экономики. На занятия приглашаются представители социальных партнеров колледжа (не только предприятий реального сектора экономики, но и общеобразовательных школ).

Занятие № 14 Цифровая экономика и ее потребности: лекция-беседа с приглашением представителей социальных партнеров

Правила составления резюме: понятие, виды, формы, содержание, правила составления.

На основе материалов третьей и четвертой глав учебника:

- составьте собственное резюме по любой должности (используйте любой шаблон, данный в приложении);
- проведите анализ вакансий по этой должности с помощью сайтов по поиску работы, а также изучите резюме других соискателей.

Вопросы для обсуждения:

Как можно улучшить собственное резюме после анализа вакансий и резюме других соискателей?

Занятие № 15 Составление и презентация «коллажа успеха», а также индивидуального плана профессионального развития

В начале занятия всем студентам выдаются ножницы, клей, фломастеры, карандаши и старые журналы и газеты, а также лист формата А3. На этом листе каждый студент должен создать свой «коллаж будущего профессионального успеха», визуализировать то каким успешным он видит себя в профессии, и то, что для него является профессиональным успехом. Время выполнения задания должно быть четко ограничено – не более 20 минут.

В ходе занятия, всем студентам предлагается составить свой личный, собственный план профессионального развития, на основе информации полученной на предыдущих занятиях.

ИППР — это инструмент, помогающий планомерно и целенаправленно развивать у себя необходимые навыки и качества. ИПР представляет собой документ, описывающий цели развития и конкретные действия, позволяющие достичь поставленных целей. ИПР составляется на определенный временной промежуток.

Каждому студенту выдается шаблон плана, который он должен заполнить, и который станет частью его портфолио. План строится по примерному алгоритму:

- Индивидуальные персональные данные;
- Характеристика учебной деятельности в колледже;
- Сведения об имеющемся опыте трудовой деятельности;
- Пожелания по трудоустройству;
- План достижения поставленных целей;

Составление карты развивающих действий

- Проекты в которых студент планирует принять участие (по интересам)

- Обязательные программы построения карьеры (дополнительное образование).
- Места прохождения практики (по годам обучения).
- Самообучение.
- Тренинги, семинары, организованные ЦСТВ (способствующие профессиональному росту)
- Победы и достижения профессионального роста.
- выводы по результатам мониторинга достижения выпускником поставленных целей.

Шаблон плана представлен в таблице.

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

1. Персональные данные				
Фамилия:				
Имя:				
Отчество:				
Дата рождения:				
Гражданство				
Творческая активность, общественная деятельность:				
Специальность обучения				
Желаемые места практики				
Укажите сферу желаемого трудоустройства:				
Укажите должность:				
Примерная заработная плата:				
Ваши планы на будущее. Кем вы видите себя через 5 лет:				
2. Карта развивающих действий				
	1 курс	2 курс	3 курс	4 курс
Проекты в которых студент участвует по интересам (внеклассные мероприятия): старостат, спортивный сектор, научный сектор, сектор информатики, сектор профориентации				
Обязательные программы построения карьеры (дополнительное образование)				
Самообучение Указываются программы, курсы, тренинги, пройденные обучающимся самостоятельно (пример: изучение иностранного языка, получение водительского удостоверения, курсы массажа, курсы живописи и т.д.)				
Победы и достижения профессионального роста				

Участник/победитель/лауреат конкурса Проф мастерства (шаг в профессию, Чемпионат «Молодые профессионалы», Оtelier, все что связано с профессией)				
Общественная деятельность, в которой хотел бы принять участие				
Методы развития профессиональных компетенций, которые планируешь применять				

Пример методов развития:

Развитие на рабочем месте — конкретные задания из ежедневной работы, которые способствуют развитию выбранного умения/навыка.

Обратная связь — обсуждение с коллегами, подчиненными, руководителем, коучем своей работы с точки зрения прогресса в развитии умения/навыка.

Обучение на опыте других — наблюдение за коллегой/руководителем, у которого данный навык/умение развит высоко; совместное обсуждение опыта с коллегой/руководителем.

Изучение литературы — анализ прошлого опыта, самостоятельный поиск более эффективных форм работы, чтение специальной литературы

Тренинги и семинары — краткосрочное интенсивное обучение по выбранному для развития умению/навыку (в т.ч. дистанционное обучение)

Развивающие проекты — участие в проекте или временное назначение на должность, требующие более высокого уровня развития выбранного умения/навыка.

Метод развития	Приоритет при планировании индивидуального развития*
1. Развитие на рабочем месте	} 70 %
2. Обратная связь	
3. Обучение на опыте других	
4. Изучение литературы	} 20 %
5. Тренинги и семинары	
6. Развивающие проекты	} 10 %

Какие возможности дает качественный ИППР:

- Детально проанализировать свои сильные стороны и области развития.
- Сформировать пошаговый план собственного развития.
- Сосредоточить усилия на развитии конкретных управленческих и/или узкопрофессиональных навыков, тем самым ускорив темп развития.
- Перевести общие идеи по саморазвитию на уровень конкретных целей и действий.
- Оптимально использовать имеющиеся ресурсы для развития навыков.
- Оценивать прогресс в развитии выбранных навыков.

Памятка студенту, составившего ИППР

Правила, которые помогают выполнить ИППР, несмотря на возникающие препятствия:

- Вы принимаете на себя ответственность за собственное развитие.
- Вы храните составленный план развития в ближайшем доступе (бумажный вариант ИПР).
- Вам известно, что и когда должно быть сделано (для этого на главной странице личного кабинета на портале Корпоративного университета Вы можете посмотреть список запланированных Вами дел в разделе «Необходимо сделать»).
- Вы точно знаете, как оценить результат.
- Вы регулярно выделяете время для промежуточного контроля (не реже 1 раза в

Оценка качества ИППР.

После того, как Вы составили план действий по реализации каждой цели развития, еще раз проверьте его качество. Критерии оценки эффективности ИПР:

№	Критерий проверки качества	Да /+/	Нет /-/
1.	Развивающие действия работают на достижение целей развития		
2.	Вы мотивированы выполнять развивающие действия, перечисленные в плане (действительно будете их выполнять)		
3.	Развивающие действия в совокупности представляют собой связанную программу, а не разрозненный набор шагов. Из хронологии плана понятно, каковы этапы развития навыка / приобретения опыта		
4.	Цели и мероприятия сформулированы конкретно, четко, имеют критерии достижения		
5.	Для каждого развивающего действия указаны критические сроки		
6.	Перечисленные развивающие действия реалистично выполнить в указанные сроки		
7.	Развивающие мероприятия разнообразны (используется как минимум четыре метода развития для одной цели)		

Пример формулировки задания:

Используя профессиональный стандарт (при наличии), разработайте план карьерного развития для обучающихся по конкретной профессии/специальности.

Цели карьеры	<i>Занятие должности бухгалтер</i>
Должность	08.00200.16 Бухгалтер (5 уровень квалификации)
Планируемый срок замещения должности	5 лет
Общие квалификационные требования к должности в соответствии с соответствующим профессиональным стандартом	<i>Уровень образования, наличие опыта и т.д.</i> Среднее профессиональное образование - программы подготовки специалистов среднего звена или Среднее профессиональное образование (непрофильное) - программы подготовки специалистов среднего звена и дополнительное профессиональное образование - программы профессиональной переподготовки Для должностей с категорией - опыт работы в должности с более низкой (предшествующей) категорией не менее одного года
Система квалификационных требований к должности	<i>Необходимые знания...</i> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Законодательство Российской Федерации о бухгалтерском учете, архивном деле ✓ Практика применения законодательства Российской Федерации по вопросам оформления первичных учетных документов ✓ Внутренние организационно-распорядительные документы экономического субъекта, регламентирующие порядок составления, хранения и передачи в архив первичных учетных документов ✓ Порядок составления сводных учетных документов в целях осуществления контроля и упорядочения обработки данных о фактах хозяйственной жизни ✓ Компьютерные программы для ведения бухгалтерского учета <i>Необходимые умения...</i> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Составлять (оформлять) первичные учетные документы, в том числе электронные документы ✓ Осуществлять комплексную проверку первичных учетных документов ✓ Пользоваться компьютерными программами для ведения бухгалтерского учета, информационными и справочно-правовыми системами, оргтехникой

	✓ Обеспечивать сохранность первичных учетных документов до передачи их в архив
Методы профессионального развития (как «получить должность»?)	<i>Обучение в ОО ВО по специальности «Финансы и кредит» по квалификации «Экономист» прохождение курсов 1С: Бухгалтерия 8.3</i>
Сроки реализации	

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

Личностные факторы	Профессионально-значимые факторы	Социальные факторы	Условия
Трудолюбие Дисциплинированность Ответственность	Материальная оснащенность рабочего места Соблюдение санитарно-гигиенических требований организации рабочего места	Взаимодействие с коллективом Сплоченность коллектива	Наличие соцпакета Организация питания Оплата расходов на сотовую связь и др.

Занятие № 16 Представление и защита индивидуального карьерного плана и портфолио

В ходе занятия проводится итоговое тестирование (для анализа результативности курса – сравнении данных вводного тестирования с итоговым). После тестирования каждый участник курса презентует свое портфолио, наработанное за период прохождения интеграционного курса «Аватар моей карьеры», а также презентует ИППР.

Вариативность занятия: на защиту приглашаются абитуриенты школ района.

Система оценки интеграционного курса

Результаты и способы оценки результативности

В результате изучения курса студенты должны знать:

- теоретические тайм-менеджмента, конструирования профессиональной карьеры;
- готовность к профессиональной деятельности;
- психологическая готовность к активному, мобильному реагированию на изменения, происходящие в социально-профессиональной среде;
- осознание собственной определяющей роли в достижении жизненных целей;
- готовность к реализации своего личностного и профессионального потенциала - структуру составления портфолио и самопрезентации.

Студенты должны уметь:

- видеть и понимать ценность образования, быть мотивированным к его продолжению в тех или иных формах, независимо от конкретных особенностей выбираемого им дальнейшего жизненного пути;
- обладать соответствующими компетентностями на определенном уровне их реализации; - осознанно ориентироваться в окружающем мире;
- делать осознанный выбор, по крайней мере на уровне той информации и того опыта, которые у него имеются, и нести ответственность за этот выбор

Формы контроля:

Каждое занятие курса завершает выполнение различных заданий, позволяющих оценить умения применять теоретические знания на практических упражнениях и заданиях. Кроме того, задания предполагают раскрепощенную обстановку, реализацию всех возможностей, и позволяет применить лично-ориентированный подход к учащимся. Текущий контроль предполагает выполнение практических работ в рамках программы.

Система оценки знаний, приобретаемых учащимися в ходе курса программы: оценивается в форме «зачет/ незачет».

Банк электронных ресурсов, используемых в реализации Программы

1	Трудовой Кодекс РФ	https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=468819
2	Федеральная служба по труду и занятости	https://rostrud.gov.ru/rostrud/dokumenty/npa/
3	ФЗ «О занятости населения в РФ»	https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_464093/
4	Программно-аппаратный комплекс «Профессиональные стандарты»	http://profstandart.rosmintrud.ru
5	Портал Федеральных государственных образовательных стандартов	http://fgos.ru
6	ФГОС СПО 38.02.01 Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)	https://fgos.ru/fgos/fgos-38-02-01-ekonomika-i-buhgalterskiy-uchet-po-otraslyam-69/
7	ПС бухгалтер	http://www.fa.ru/org/spo/mfc/uch/OBRAZOVANIE/PROF_STANDART/190221_103n.pdf
8	Национальная рамка квалификаций	http://atlas100.ru/
9	Справочник профессий	http://spravochnik.rosmintrud.ru/professions
10	Общероссийская база данных «Работа в России»	www.trudvsem.ru
11	Специализированные сайты и интернет-агентства по подбору персонала	https://hh.ru/
12	Электронные доски объявлений о поиске работы	http://www.rabota.ru/
13	Интернет-версии газет объявлений о работе	http://www.job-today.ru/
14	Федеральный проект «Кадры для цифровой экономики»	https://digital.ac.gov.ru/about/26/
15	Реестр сведений о проведении независимой оценки квалификации	https://nok-nark.ru/
16	Оценочные средства	https://nok-nark.ru/pk/detail/08.00200.16
17	Энциклопедия «Карьера»	http://www.znanie.info/portal/ec-main.html
18	Тест «Мои сильные и слабые стороны»	https://psychiatry-test.ru/test/test-na-silnye-i-slabye-storony-lichnosti/
19	Тест «Самооценка личности»	https://psychologyjournal.ru/testirovanie/test-na-samootsenku/
20	Тест «Ваша будущая профессия» (по Климову)	https://onlinetestpad.com/ru/test/12319-vasha-budushhaya-professiya
21	Тест Мотивы выбора профессии (Овчарова)	https://psytests.org/work/mvproo-run.html
22	Тест «Якоря карьеры» методика диагностики ценностных ориентаций в карьере (Э.Шейн, перевод и адаптация В.А.Чикер, В.Э.Винокурова)	https://psytests.org/work/anchors-run.html
23	Сайт «Работа России»	https://trudvsem.ru/vacancy/search?_title=бухгалтер
24	Сайт «hh Челябинск»	https://chelyabinsk.hh.ru/vacancies/bukhgalter

25	Сервис по поиску работы	https://chelyabinskaya-oblast.superjob.ru/resume/buhgalter.html
26	Электронные доски объявлений о поиске работы	https://chelyabinsk.rabota.ru
27	ЦЗН Коркино	https://knoszn.gov74.ru/
28	ЦЗН Челябинск	https://chelszn.gov74.ru/

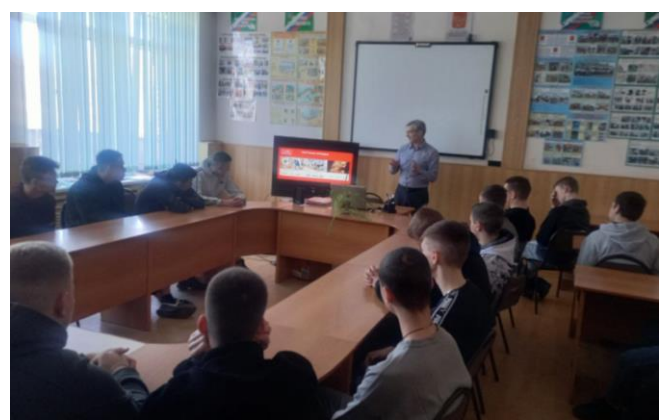
Список использованных источников

1. Аникеева, Л. В. Рынок труда: сегодня и завтра / Л. В. Аникеева, А. Е. Митрофанова // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. - 2020. - № 3. - С. 56-59.
2. Астахов, Ю.В. Планирование деловой карьеры персонала как эффективная кадровая технология // Изв. Саратовского ун-та. Новая Сер. Сер.: Социология, Политология. – 2023. – Т.13, № 2. – С. 14-17
3. Бичева, И.Б., Шальнова, О.А. Профессиональная мобильность личности как фактор успеха построения карьеры // Современные научные исследования и инновации. 2022. № 9 [Электронный ресурс]. URL: <http://web.snauka.ru/issues/2015/09/57821>
4. Иванов, И. Б. Психологическое консультирование как средство помощи спортсменам, завершающим и завершившим спортивную карьеру: дис....канд.псих.наук — СПб. — 2021—196с.
5. Казакова, Н.Е. Полипрофессионализм как фактор повышения качества рабочей силы в условиях становления национальной системы профессиональных квалификаций // Век качества. 2022. №4. С. 114-124
6. Каравай, И. Современная характеристика молодежного рынка труда в России с позиции поколенческого подхода / И. Каравай, Е. Севостьянова, В. Тропникова // Проблемы теории и практики управления. - 2020. - № 1. - С. 126-133.
7. Каштанова, Е.В., Кибанов, А.Я. Управление деловой карьерой, служебно-профессиональным продвижением и кадровым резервом. – М.: Проспект, 2014.
8. Кислый О. А. Современные подходы к анализу занятости населения / О. А. Кислый // Экономика образования. - 2022. - № 1. - С. 92-99.
9. Клавдиенко, В. П. Трансформация структуры занятости населения в условиях цифровизации экономики: глобальные тренды и Россия / В. П. Клавдиенко // Инновации. - 2021. - № 10. - С. 81-87.

10. Лихолетов, В.В., Кузьменко Ю.А. Карьера и проблемы реализации творческого потенциала личности // Гуманитарные научные исследования. 2023. № 2 [Электронный ресурс]. URL: <http://human.snauka.ru/2015/02/9128>
11. Ситева, С.С. Управление и планирование карьеры в вузе. //Вестник Челябинского государственного университета. 2020. № 24 (353). Философия. Социология. Культурология. Вып. 34. С. 85–87.
12. Сотникова, С.И. Детерминанты деловой карьеры или профессионалами не рождаются // Менеджмент в России и за рубежом. – 2020. - № 5. – С.105-114.
13. Уитмор, Дж. Коучинг высокой эффективности. /Пер. с англ. — М.: Международная академия корпоративного управления и бизнеса, 2023. — С. 168.
14. Факторович А. Национальная система квалификаций: время ставит амбициозные задачи / А. Факторович // Стандарты и качество. - 2022. - № 6. - С. 68-71.
15. Хохлова О. А. Разработка алгоритма анализа вакансий на рынке труда по данным из открытых источников / О. А. Хохлова, А. Н. Хохлова, А. Ц. Чойжалсанова // Вопросы статистики. - 2022. - № 4. - С. 33-41.
16. Материалы курса «Конструктор карьеры» // Иркутский региональный институт повышения квалификации
17. Материалы сайта <http://www.proforientator.ru/>
18. Материалы сайта НСК

Приложение А Фотоальбом «Из опыта реализации интеграционного курса ДПО «Аватар моей карьеры»







Приложение Б Социальные партнеры колледжа при реализации программы «Аватар моей карьеры»

