

*ПРИЛОЖЕНИЕ 2
к рабочей программе*

**МИНИСТЕРСТВО ОБЩЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ
«РОСТОВСКИЙ-НА-ДОНУ КОЛЛЕДЖ РАДИОЭЛЕКТРОНИКИ,
ИНФОРМАЦИОННЫХ И ПРОМЫШЛЕННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ»
(ГБПОУ РО «РКРИПТ»)**

**МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ
ПРАКТИЧЕСКИХ РАБОТ**

по дисциплине

ООД.14 КАРЬЕРНОЕ МОДЕЛИРОВАНИЕ

для специальности

15.02.16 Технология машиностроения

Квалификация выпускника:
техник – технолог

Составитель:
Шибеева Н.А.,
преподаватель
ГБПОУ РО «РКРИПТ»

2024, г. Ростов-на-Дону

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
Практическое занятие №1 Анкетирование студентов: изучение готовности к построению карьеры и профессиональному самоопределению.....	6
Практическое занятие №2 Общероссийский и региональный рынок труда: особенности спроса и предложения по профессии (специальности)	10
Практическое занятие №3 Выявление и ранжирование способов поиска вакансий на рынке труда.....	16
Практическое занятие №4 Выявление компетенций цифровой экономики по отрасли, определение требований к специалистам	29
Практическое занятие №5 Сравнительно-сопоставительная характеристика требований к квалификации выпускника ФГОС СПО и требований к квалификации(ям) на рынке труда в соответствии с профессиональными стандартами (на примере осваиваемой профессии (специальности)).....	35
Практическое занятие №6 Построение модели рабочего/специалиста на основе требований профессионального стандарта («Аватар профессионала»)	40
Практическое занятие №7 Самооценка: анализ собственных возможностей, умений, навыков, уровня профессиональной квалификации с учетом актуальных требований рынка труда и оценочных средств независимой оценки квалификаций	46
Практическое занятие №8 Определение параметров и способа развития карьеры. Определение целей профессионального развития	53
Практическое занятие №9 Построение индивидуального плана карьерного развития	60
Практическое занятие №10 Формирование портфолио карьерного продвижения. Оценка цифрового следа	64

ВВЕДЕНИЕ

Практические занятия по учебной дисциплине ООД.14 Карьерное моделирование составляют важную часть теоретической и профессиональной практической подготовки и направлены на подтверждение теоретических положений и формирование практических умений:

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

и практического опыта:

- применения профессиональных стандартов для описания образа рабочего/специалиста соответствующей квалификации по осваиваемой профессии (специальности);
- анализа и сопряжения, зафиксированных во ФГОС СПО требований к выпускнику и требований к квалификации(ям), зафиксированным в ПС (на примере осваиваемой профессии (специальности));
- планирования собственной карьеры в отрасли с учетом требований рынка труда.

Практические занятия относятся к основным видам учебных занятий.

Выполнение студентами практических работ направлено:

- на обобщение, систематизацию, углубление, закрепление полученных теоретических знаний по конкретным темам дисциплин;
- формирование умений применять полученные знания на практике;
- реализацию единства интеллектуальной и практической деятельности;
- развитие интеллектуальных умений (аналитических, проектировочных,

конструкторских и др.) у будущих специалистов;

–выработку при решении поставленных задач таких профессионально значимых качеств, как самостоятельность, ответственность, точность, творческая инициатива.

Ведущей дидактической целью практических занятий является формирование практических умений – профессиональных (выполнять определенные действия, операции, необходимые в последующем в профессиональной деятельности) или учебных (решать задачи по математике, физике, химии, информатике и др.), необходимых в последующей учебной деятельности.

Практическое занятие должно проводиться в учебных кабинетах или специально оборудованных помещениях (площадках). Продолжительность занятия – не менее 2-х академических часов. Необходимыми структурными элементами занятия, помимо самостоятельной деятельности студентов, являются инструктаж, проводимый преподавателем, а также организация обсуждения итогов выполнения работы.

Все студенты, связанные с работой в лаборатории, обязаны пройти инструктаж по безопасному выполнению работ, о чем расписываются в журнале инструктажа по технике безопасности.

Выполнению практических работ предшествует проверка знаний студентов, их теоретической готовности к выполнению задания.

Практические работы студенты выполняют под руководством преподавателя. При проведении практических занятий учебная группа может делиться на подгруппы численностью не менее 8 человек. Объем заданий для практических занятий спланирован с расчетом, чтобы за отведенное время они могли быть выполнены качественно большинством студентов.

Отчет по практической работе представляется в электронном виде в формате, предусмотренном шаблоном отчета по практической работе. Защита отчета проходит в форме доклада обучающегося по выполненной работе и ответов на вопросы преподавателя.

Оценки за выполнение лабораторных работ и практических занятий могут выставляться по пятибалльной системе или в форме зачета и учитываться как показатели текущей успеваемости студентов.

Критерии оценки лабораторных, практических работ.

Оценка «5» ставится, если учащийся выполняет работу в полном объеме с соблюдением необходимой последовательности проведения опытов и измерений; самостоятельно и рационально монтирует необходимое оборудование; все опыты проводит в условиях и режимах, обеспечивающих получение правильных результатов и выводов; соблюдает требования правил безопасности труда; в отчете правильно и аккуратно

выполняет все записи, таблицы, рисунки, чертежи, графики, вычисления; правильно выполняет анализ погрешностей.

Оценка «4» ставится, если выполнены требования к оценке «5», но было допущено два - три недочета, не более одной негрубой ошибки и одного недочёта.

Оценка «3» ставится, если работа выполнена не полностью, но объем выполненной части таков, позволяет получить правильные результаты и выводы: если в ходе проведения опыта и измерений были допущены ошибки.

Оценка «2» ставится, если работа выполнена не полностью и объем выполненной части работы не позволяет сделать правильных выводов: если опыты, измерения, вычисления, наблюдения производились неправильно.

Практическое занятие №1
Анкетирование студентов: изучение готовности к построению карьеры и профессиональному самоопределению

1. Цель работы: получить практический опыт определения цели профессионального развития.

2. Перечень технических средств обучения:

2.1 Персональный компьютер;

2.2 Microsoft Windows;

2.3 Текстовый процессор;

2.4 Браузер.

3. Теоретические сведения

Демонстрация видео «Характеристика специальности 09.02.07» и презентации к данному занятию.

4. Порядок выполнения работы

Задание 4.1 Карьера.

Используя материалы обобщите фактический или ассоциативный материал к слову «Карьера» с помощью выполнения задания Синквейн (*Синквейн — это прием, который представляет собой составление стихотворения, состоящего из 5 строк. При этом написание каждой из них подчинено определенным принципам, правилам. Таким образом, происходит краткое резюмирование*)

Синквей к слову:

КАРЬЕРА

Синквейн состоит из пяти строк и выстраивается следующим образом:	
строка 1	определяемое понятие
строка 2	два прилагательных к нему
строка 3	три глагола к нему
строка 4	фраза из четырех-пяти слов
строка 5	вывод (обобщенное понятие, синоним и т.п.)

Например синквей к слову:

ЛЕТО
Время года
Жаркое, веселое
Гулять, играть, отдыхать
Ждем с нетерпением его наступления
Каникулы!

Задание 4.2 Тестирование.

Ответить на вопросы тестирования:

1 Выявление психотипа и склонности к типу профессии

<https://onlinetestpad.com/ru/test/46497-vash-psikhotip-i-sklonnost-k-tipu-professii>

2 Выявление индивидуально-психологических черт личности по методике Айзенка (круг Айзенка) <https://onlinetestpad.com/ru/test/1085-metodika-ajzenka-epq>

3 Выявление профессиональных склонностей по методике Йовайши <https://proforientatsia.ru/test/opredelenie-professionalnyh-sklonnostej/>

4 Опросник профессиональных склонностей Л. Йовайши (в модификации Г. В. Резапкиной) <http://prevolio.com/TESTS.ASPX>

Задание 4.3 Инфорграфика.

Составить инфографику:

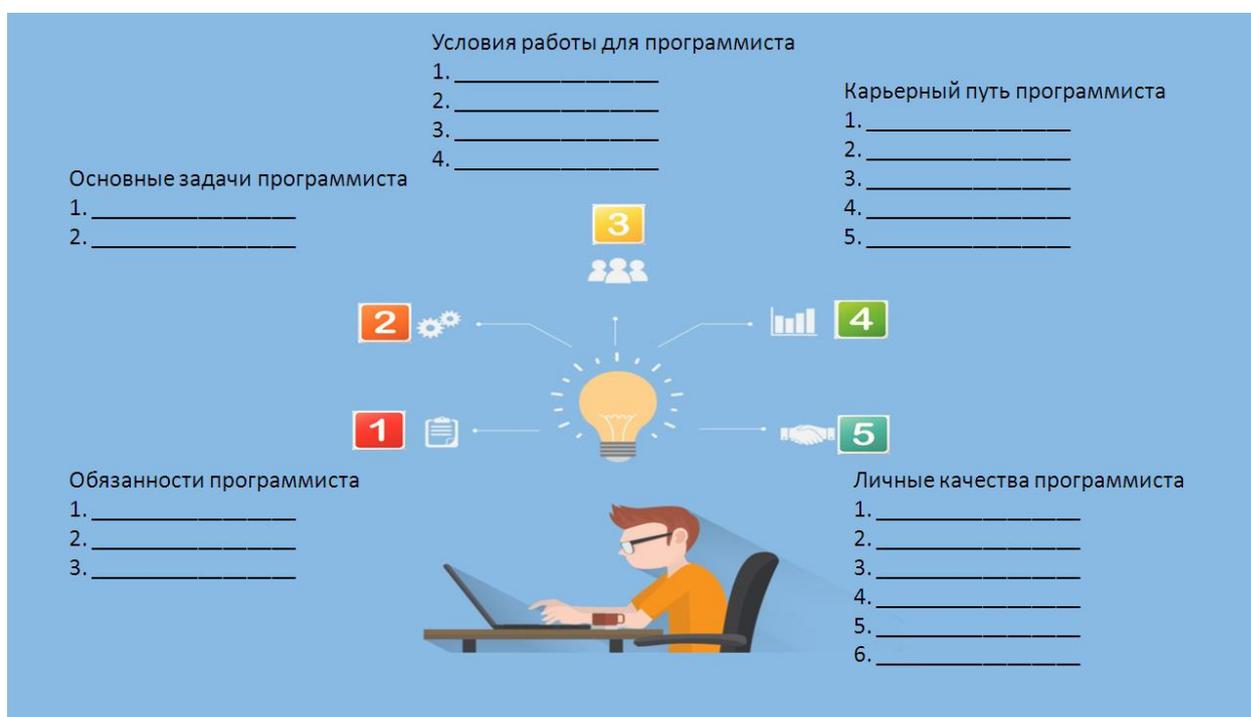
1. Обязанности программиста

2. Основные задачи программиста

3. Карьерный путь программиста

4. Личные качества программиста

5. Условия работы программиста

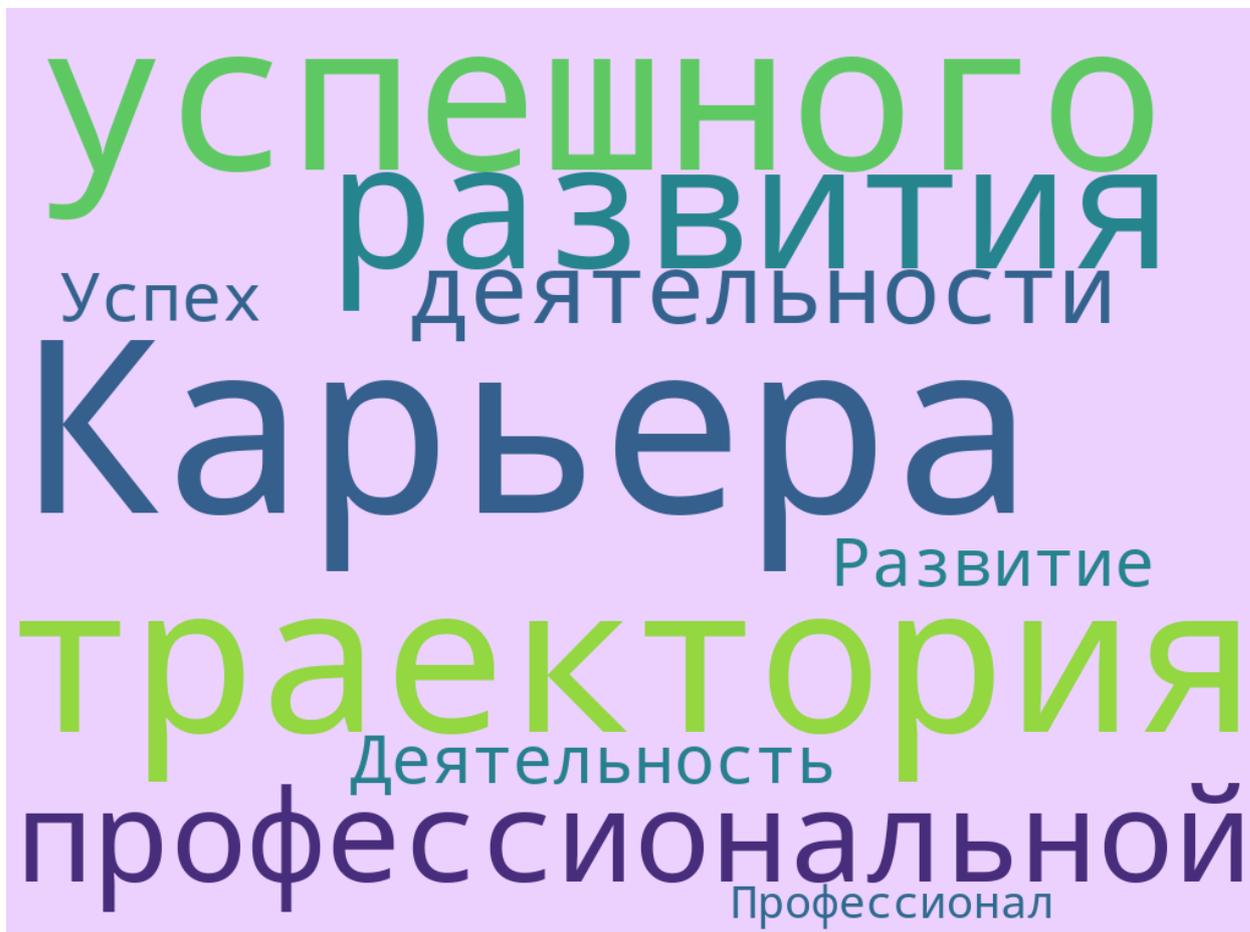


Задание 4.4 Эссе.

Используя материалы написать эссе на тему «Моя будущая профессия».
(ПРИЛОЖЕНИЕ А)

Задание 4.5 Облако тегов.

Используя облако тегов составьте фразу:



5. Содержание отчета

5.1 Название работы

5.2 Цель работы

5.3 Порядок выполнения работы

5.4 Ответы на контрольные вопросы

6. Контрольные вопросы

6.1 Почему вы выбрали данную специальность?

6.2 Что вы знаете о будущей специальности?

6.3 Кем вы себя видите после окончания обучения?

7. Перечень литературы

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

7.2 Портал Федеральных государственных образовательных стандартов <http://fgos.ru>

7.3 Программно-аппаратный комплекс «Профессиональные стандарты»
<http://profstandart.rosmintrud.ru>

7.4 Программно-методический комплекс «Оценка квалификаций»<http://kos-nark.ru/>

7.5 Профорientационные материалы Базового центра НАРК. Составлены по наиболее востребованным и перспективным профессиям и размещены в следующих форматах: видеоролик, презентация, текст <http://www.bcnark.ru/vocational-guidance-materials/>

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

7.7 Справочная информация: «Профессиональные стандарты» (Материал подготовлен специалистами КонсультантПлюс)
http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_157436/

7.8 Справочник профессий <http://spravochnik.rosmintrud.ru/professions>

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

Практическое занятие №2

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

1. Цель работы: изучить рынок труда, получить практические навыки создания модели конкурентноспособности профессии.

2. Перечень технических средств обучения:

- 2.1 Персональный компьютер;
- 2.2 Microsoft Windows;
- 2.3 Текстовый процессор;
- 2.4 Браузер.

3. Теоретические сведения

Рынок труда является одним из главнейших факторов производства. Он дает возможность наемным работникам продавать свое рабочее время и профессиональное мастерство работодателям и получать в обмен доходы в виде заработной платы, процента или ренты. Роль рынка труда в экономике каждой страны чрезвычайно велика. Продавая свой труд, люди получают доходы, от которых зависит потом и уровень их потребления.

Уровень получаемых от зарплаты доходов напрямую зависит от ситуации на рынке труда, который определяет стоимость рабочей силы, условия найма, условия труда, возможность профессионального обучения и другие факторы. Рынок труда отражает занятость населения, динамику безработицы и мобильность рабочей силы. Он также подчиняется законам спроса и предложения, но в то же время имеет ряд отличий от товарных рынков.

Рынок труда - это совокупность экономических механизмов и норм, позволяющий людям обменивать свои трудовые услуги на их вознаграждения. Таким образом, рынок труда соединяет людей, желающих продать свои трудовые услуги - **работники**, и организации, которые хотят эти услуги купить для осуществления своей деятельности - **работодатели**.

Региональный рынок труда - это специфический региональный рынок, охватывающий отношения между работодателями и наемными работниками в рамках отдельного региона по поводу трудового найма.

Важнейшим условием нормального функционирования рынков товаров и услуг является **мобильность трудовых ресурсов**. Иными словами, развитие событий на рынке труда тесно связано с тем, как ведет себя трудоспособное, экономически активное население.

Под **трудоспособным населением** называют людей трудоспособного возраста, которые могут и желают продать свои трудовые услуги. Мобильность рабочей силы бывает двух видов: профессиональная и территориальная.

Под **профессиональной мобильностью рабочей силы** понимается способность человека овладевать разными профессиями и переучиваться в течение жизни.

Территориальная мобильность рабочей силы - это способность и готовность людей менять место жительства ради получения работы.

На рынок труда оказывают влияние различные **демографические факторы**: уровень рождаемости, темпы роста трудоспособного населения, половозрастная структура общества, степень экономической активности различных групп трудоспособного населения, иммиграция рабочей силы из других стран.

Рынок труда имеет ряд существенных особенностей:

- спрос здесь предъявляется не на трудовые услуги вообще, а на услуги определённого типа и сложности (например, не на услуги водителей вообще, а на услуги водителей автобусов с определённым уровнем квалификации и опыта);

- наряду с общенациональным существуют местные рынки труда (например, рынок труда воронежской области и г. Москвы). Здесь соотношения спроса на трудовые услуги одного и того же типа, и их предложения существенно различаются;

- предложение трудовых услуг может варьироваться в силу того, что люди способны менять профессию, овладевая иной квалификацией.

Функции рынка труда определяются ролью труда в жизни общества. С экономической точки зрения труд - важнейший производственный ресурс. В соответствии с этим выделяют две главные **функции рынка труда**:

- Социальная функция - заключается в обеспечении нормального уровня доходов и благосостояния людей, нормального уровня воспроизводства производственных способностей работников.

- Экономическая функция - рынка труда заключается в рациональном вовлечении, распределении, регулировании и использовании труда.

Спрос на рабочую силу определяется потребностями работодателей в найме определенного количества работников необходимой квалификации для производства товаров и услуг. Спрос на рабочую силу находится в обратной зависимости от ставки реальной заработной платы, которая определяется как отношение номинальной зарплаты к уровню цен. На конкурентном рынке труда кривая спроса на труд имеет отрицательный угол наклона: с ростом общего уровня заработной платы спрос на труд падает.

Предложение труда определяется численностью населения, долей в нем трудоспособного населения, средним числом часов, отработанных рабочим за год, качеством труда и квалификацией рабочих. Предложение труда зависит от величины заработной платы. Кривая предложения труда имеет положительный угол наклона: с ростом общего уровня заработной платы предложение труда увеличивается.

Функционирование рынка труда основано на том, что население, для того чтобы вести нормальную жизнедеятельность, вынуждено продавать свой труд за вознаграждение, которое представлено в форме оплаты труда. Здесь специфическим товаром является **труд** - определенная совокупность интеллектуальных, духовных, физических способностей человека, которые, в общем, представляют собой индивидуальный трудовой потенциал.

Основным показателем рынка труда является **оплата труда**, которая определяется в том числе исходя из совокупной стоимости благ, необходимых для обеспечения нормальной жизнедеятельности человека.

Основными факторами, под влиянием которых формируется размер оплаты труда, относятся:

- возрастная и половая структура рынка труда. Большое влияние на рынок труда оказывает количество на нем людей различных возрастных и половых групп;
- уровень жизни населения;
- характер интенсивности общественного труда;
- производительность общественного труда;
- уровень социально-экономического развития национальной экономики;
- уровень научно-технического развития национальной экономики;
- географическое, природное и климатическое размещение трудовых ресурсов.

Спрос на рынке труда формируется под влиянием следующих факторов:

1. структуры общественного производства;
2. уровня развития и масштабов структуры общественного производства;
3. доминирующих форм общественного производства;
4. объемов общественного производства;
5. уровня научно-технического развития и оснащенности национальной экономики;
6. темпов роста и развития национальной экономики.

Предложение на рынке труда формируется под влиянием следующих основных факторов:

1. среднего уровня оплаты труда;
2. количества населения и в целом демографической ситуации;
3. профессиональной структуры рынка труда (заключается в переизбытке или недостатке определенных профессий);
4. мобильности населения;
5. этнических, религиозных, культурных, психологических особенностей населения.

4. Порядок выполнения работы

Задание 4.1 Анализ рынка труда.

Проведите анализ Общероссийской базы данных «Работа в России» для того, чтобы систематизировать информацию о количестве вакансий по профессии, по которой вы проходите подготовку в регионе, требованиях к кандидатам, предлагаемых условиях труда и размере заработной платы.

<https://rabota-v-rossii.ru/>

Заполните таблицу:

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

Задание 4.2 Составление перечня своих умений.

Создайте таблицу по образцу. Запишите все свои умения в первую колонку таблицы.

Озаглавьте вторую колонку «Умения в ОУ» и отметьте в ней знаком «у» умения, которые вы приобрели в образовательном учреждении. Допишите умения, которые вы приобретете до окончания обучения.

Определите, какие ваши умения могли бы заинтересовать потенциальных работодателей. Для этого составьте список возможных работодателей (не менее 3 -х), озаглавьте третью колонку таблицы «Работодатели» и в ней отметьте цифрой, какие из ваших умений могут заинтересовать конкретного работодателя.

1. _____
2. _____
3. _____

Мои умения	Умения в ОУ	Работодатели

Определите профессиональные знания, которые, как вам кажется, смогут помочь в будущей профессиональной деятельности (как уже полученные вами, так и те, которые вы планируете приобрести). Запишите их в правой части листа. В левой части листа запишите работодателей, определенных вами при выполнении задания. С помощью стрелок укажите, какие профессиональные знания могут иметь значение для каждого из работодателей. Знаком «v» отметьте те, которыми вы уже обладаете.

Работодатели

Профессиональные знания

Задание 4.3 Анализ востребованных профессий региона.

Под востребованными будут пониматься профессии, спрос на которые со стороны работодателей не только наибольший в текущий период анализа, но и обладает высокой скоростью роста в среднесрочной перспективе.

Проанализируйте программу социально-экономического развития региона. Выявите и проведите ранжирование востребованных профессий.

Познакомиться с программами и проектами развития регионов можно на сайте министерства экономического развития Российской Федерации.

<https://www.economy.gov.ru/>

Задание 4.4 Построение карты инновационной структуры региона.

Наличие инновационных проектов в регионе говорит о ряде значимых для выпускника факторов: уровень регионального потенциала, его финансовая обеспеченность, инновационная активность предприятий, уровень их промышленного развития.

Познакомьтесь с картой Инновационной инфраструктуры России, добавьте карту в отчет. Проанализируйте показатели региона «Ростовская область», заполните таблицу.

https://www.miiris.ru/inno_infra

Статистика по инновационной инфраструктуре Ростовской области

Коэффициент изобретательской активности	Объем инновационных товаров, работ, услуг	Количество организаций, выполняющих научные исследования и разработки (единиц)	Внутренние текущие затраты на научные исследования и разработки (миллионов рублей)	Затраты на технологические инновации (миллионов рублей)
Разработанные передовые производственные технологии по субъектам РФ (единиц)	Используемые передовые производственные технологии по субъектам РФ (единиц)	Ведущие образовательные учреждения	Научные центры	Выдано патентов на изобретения (единиц)

5. Содержание отчета

- 5.1 Название работы
- 5.2 Цель работы
- 5.3 Порядок выполнения работы
- 5.4 Ответы на контрольные вопросы

6. Контрольные вопросы

- 6.1 Что предлагается к продаже на рынке труда?
- 6.2 Привести примеры профессиональной и территориальной мобильности населения.
- 6.3 Какие факторы оказывают влияние на рынок труда?
- 6.4 Перечислить функции рынка труда.
- 6.5 Дать определение следующим понятиям: спрос, предложение, труд, оплата труда.
- 6.6 Какие факторы оказывают влияние на формирование спроса и предложения на рынке труда?

7. Перечень литературы

- 7.1 Атлас новых профессий <http://atlas100.ru/>
- 7.2 Портал Федеральных государственных образовательных стандартов <http://fgos.ru>
- 7.3 Программно-аппаратный комплекс «Профессиональные стандарты» <http://profstandart.rosmintrud.ru>
- 7.4 Программно-методический комплекс «Оценка квалификаций» <http://kos-nark.ru/>
- 7.5 Профорientационные материалы Базового центра НАРК. Составлены по наиболее востребованным и перспективным профессиям и размещены в следующих форматах: видеоролик, презентация, текст <http://www.bcnark.ru/vocational-guidance-materials/>
- 7.6 Реестр сведений о проведении независимой оценки квалификации <https://nok-nark.ru/>
- 7.7 Справочная информация: «Профессиональные стандарты» (Материал подготовлен специалистами КонсультантПлюс) http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_157436/
- 7.8 Справочник профессий <http://spravochnik.rosmintrud.ru/professions>
- 7.9 Энциклопедия «Карьера». <http://www.znanie.info/portal/ec-main.html>

Практическое занятие №3

Выявление и ранжирование способов поиска вакансий на рынке труда

1. Цель работы: научиться анализировать вакансии профессиональной направленности на рынке труда, получить практические навыки взаимодействия с сайтами, позволяющими осуществить поиск работы.

2. Перечень технических средств обучения:

2.1 Персональный компьютер;

2.2 Microsoft Windows;

2.3 Текстовый процессор;

2.4 Браузер.

3. Теоретические сведения

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.

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 и мини-ярмарки вакансий, пользоваться компьютерным банком вакансий, информационной, справочной литературой.

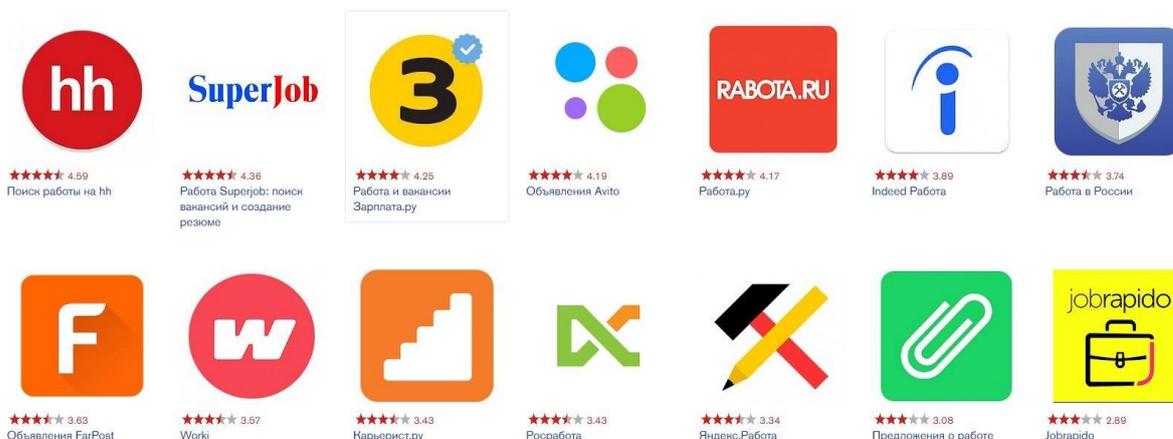
2. Поиск через знакомых и коллег

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 рабочих 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.

Приложения для поиска вакансий в России



Лучшие сайты для поиска работы



hh ru
HeadHunter

SuperJob

РАБОТА.RU

JOB.RU

РАБОТА@mail.ru

зарплата.ру

Free-lance.ru

Freelance ru

PROhq

jooble

GREAT GRADUATE
Поиск
Предназначения

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 включают 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.

Эффективность способов поиска работы

Р.Боллазв своей работе «Какого цвета ваш парашют?» приводит данные о распространённости и эффективности разных способов поиска работы.

Данные приведены в таблице:

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

4. Порядок выполнения работы

Задание 4.1 Поиск источников информации о работе.

Прочитайте информационный материал «Основные источники информации о работе» в теоретических сведениях. Заполните таблицу «Особенности источников информации о работе».

Особенности источников информации о работе:

Источники информации о работе	Информация предоставляется непосредственно работодателем	Для получения информации требуется заполнение бланков/форм	Для получения информации требуется заплатить деньги	Для получения информации требуются специальные навыки
ЦЗН				
СМИ				
Знакомые				
Расклеенные объявления				

Кадровые агентства				
--------------------	--	--	--	--

Запишите в таблице, какие плюсы и минусы вы видите в обращении в центр занятости и в агентство по трудоустройству, а также через интернет:

Источники информации о работе	+	-
Центр занятости		
Агентство по трудоустройству		
Интернет		

Задание 4.2 Определение добросовестности работодателей.

Прочитайте объявления о вакансиях. Определите критерии, по которым вы будете оценивать добросовестность работодателя на основании информации из объявления.

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____
6. _____

Отметьте те объявления, которые как вам кажется, даны добросовестными работодателями:

№ _____, № _____, № _____, № _____ и т.д.

И те, что даны недобросовестными работодателями:

№ _____, № _____, № _____, № _____ и т.д.

Объясните свое решение.

Объявления о вакансиях:

<p>1. Оператор ПК/корректор анкет тайных покупателей</p> <p>от 7 000 руб. на руки</p> <p>ООО Сервизория</p> <p>Ростов-на-Дону</p>
--

Требуемый опыт работы: не требуется

Полная занятость, удаленная работа

Обязанности:

- Проверка анкет Тайных покупателей на логику заполнения (обязательно не менее пяти анкет в день, максимум – на Ваше усмотрение);
- Проверка анкет на соответствие комментариев аудиозаписи;
- Исправление грамматических ошибок;
- Общение с клиентом в формате переписки;
- Общение с тайными покупателями для уточнения деталей анкеты.

Требования:

- Высокая степень грамотности;
- Усидчивость и уверенность в своих силах;
- Быстрая обучаемость;
- Готовность работать удаленно, на дому за компьютером.

Условия:

- Вид занятости - удаленная работа, полный рабочий день.
- Стоимость одной анкеты: от 30 до 100 руб./анкета.
- Обучение на учебном портале, в любое удобное время.
- Выплаты осуществляются после 20 числа следующего месяца.

ОБЯЗАТЕЛЬНО ДОЛЖЕН БЫТЬ САМОЗАНЯТЫМ ГРАЖДАНИНОМ.

Если вакансия Вас заинтересовала, напишите нам, мы будем рады видеть Вас в нашей команде!!!

2. Стажер-разработчик Frontend

з/п не указана

Требуемый опыт работы: не требуется

Стажировка, полный день

Вместе с опытными разработчиками будете создавать продукты, которыми пользуются клиенты и сотрудники компании

От нас:

- Оплачиваемая программа для студентов и выпускников
- Опыт работы в настоящем бизнес-проекте
- От 20 часов в неделю

3. Веб-Программист Junior/Middle

з/п не указана

Требуемый опыт работы: 1–3 года

Полная занятость, полный день

SAGIROV.com

Ростов-на-Дону, Будёновский проспект, 2

Создаем проекты и получаем опыт в разработке и дизайне, классно проводим время вместе и любим свою работу. Занимаем топовые позиции и призовые места в Российских и международных конкурсах.

КАКОГО УРОВНЯ СПЕЦИАЛИСТОВ МЫ ИЩЕМ?

JUNIOR

Тот кто уже что-то умеет, но ему не хватает опыта и навыков. У нас много интересных проектов, в которых ты сможешь получить опыт

MIDDLE

Тот кто уже много знает и умеет соблюдать дедлайны

ОБЯЗАННОСТИ

- Разработка новых проектов
- Доработка и рефакторинг существующих проектов

БАЗОВЫЕ ТРЕБОВАНИЯ

Знание HTML5, CSS3, JavaScript

CSS-препроцессоры (SASS, LESS)

Верстка для Retina-дисплеев

Адаптивная верстка

Уверенная работа с CMS

React.js/Vue.JS

Опытразработки Single Page Application

Опыт работ от 1 года

Наличие портфолио

УСЛОВИЯ РАБОТЫ

График работы 5/2 с 10-19 часов

Работа в офисе (или у себя дома с защитой и самоизоляцией)

Оформление по ТК РФ

ЗАРПЛАТА

Зарплата по результатам собеседования и выполнения тестового задания.

4. ИТ-специалист

от 35 000 до 65 000 руб. на руки

Требуемый опыт работы: не требуется

Полная занятость, полный день

Приглашаем тебя на работу в сильную и сплоченную команду с полезным IT-продуктом для санаториев и опытными руководителями. За первый год работы у нас ты научишься работать в соответствии с ITIL, увеличишь свои технические навыки в работе с СУБД,

получишь экспертное представление о полном цикле разработки ПО икратно увеличишь свою з/п и стоимость на рынке труда.

Тебе идеально подойдет эта работа, если:

- Тебя увлекают задачи, в которых необходимо локализовать проблему и выявить оптимальное решение.
- Вдохновляют интересные задачи, где каждое решение может быть уникально в соответствии с обстоятельствами.
- Тебе нравится получать новые навыки и знания.
- Хочешь действительно помогать людям в работе и принимать непосредственное участие в развитии IT-продукта, за который клиенты будут пожизненно благодарны тебе.
- Постоянная возможность роста как личностного, так и карьерного.

Если ты узнал себя, то смелее откликайся!

5. РАБОТА, в офисе в сплоченном коллективе

Много вакансий. Предоставляется корпоративное обучение, карьерный рост, поощрения, большие возможности. Работа. Подработка. Совместительство. Возраст значения не имеет.

Условия: бесплатное обучение, доход 15000 руб.

Тел. 8- 912-808-56-47

6. Стажер-разработчик Java

Мы решаем масштабные финтех-задачи. Приглашаем в команду специалистов, которые хотят развивать продукты для 15 млн пользователей.

Проекты: Тинькофф Инвестиции, Платежные технологии и процессинг, BigData.

Мыиспользуем: Java/Kotlin, Spring (Data/Web/Boot/Security), Hibernate, PostgreSQL, Maven, Gradle, TeamCity, Git.

От нас:

- Оплачиваемая программа в том числе для студентов и выпускников
- Опыт работы в настоящем бизнес-проекте

7. Системный администратор

от 80 000 до 80 000 руб. на руки

Требуемый опыт работы: 3–6 лет

Полная занятость, полный день

ООО Р-Строй

Обязанности:

- Поддержка и обеспечение работоспособности офисного оборудования и ПО;

Требования:

- Высшее, среднее профессиональное образование;
- Знание Windows Server (AD,DFS,GPO), MsOffice, Nas, Сетевоеоборудование

Условия:

- Место работы: г. Ростов-на-Дону;
- График работы 5/2;
- Зарплата белая, трудоустройство официальное, согласно ТК РФ;
- Возможны командировки.

8. РАБОТА

срочно для работа в офисе требуются мужчины и женщины 25-60 лет, обучение на месте. Тел. 8-927-702-78-26.

9. СИСТЕМНЫЙ АДМИНИСТРАТОР

в офис срочно! Можно без опыта работы. Главное - общительность, целеустремленность, желание работать и зарабатывать. Тел. 8 - 927 - 210 - 37 - 82, Ирина Викторовна

Задание 4.3 Анализ важности источников для поиска работы.

Выстройте в порядке важности свои информационные источники для поиска работы:

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____
6. _____

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.

Постройте свою сеть контактов (кто, как и чем может помочь вам в поиске работы).
Сеть контактов при поиске работы. Заполните таблицу:

Кто	Как и когда	Чем

Задание 4.4 Сравнение способов поиска работы.

Познакомьтесь с результатами исследований Р.Боллаза, который в своей работе «Какого цвета ваш парашют?» приводит данные о распространённости и эффективности разных способов поиска работы, которые приведены в таблице (см. теоретические сведения). Изучите данные, заполните недостающие ячейки:

Сравнительная характеристика способов поиска работы:

Процент использования метода	Метод поиска	Процент успеха
	Непосредственное обращение к работодателю	

50,8		22,1
	Обращение к друзьям насчет другой работы	11,9
28,4		
27,3	Обращение к родным насчет другой работы	
	По объявлениям в местной печати	
	По объявлениям в печати, но не местной	
		24,2
33,5		
12,5		21,4
15,3	С помощью тестирования для госслужбы	
	Обращение к учителям и преподавателям	12,1
1,6		
		7,3

Задание 4.5 Поиск вакансий.

Шаг 1. Определите карьерную цель _____

Шаг 2. Обдумайте стратегию поиска работы (как искать, сроки поиска) _____

Шаг 3. Используйте каналы поиска работы _____

Шаг 4. Найдите вакансии, удовлетворяющие запросы. Заполните таблицу:

	Название	Форма занятости	Информация	Требования	Будущие обязанности	Условия работы и разм
--	----------	-----------------	------------	------------	---------------------	-----------------------

	должно сти		о компан ии	к соискат елю		ер зарпла ты
Ваканс ия 1						
Ваканс ия 2						
Ваканс ия 3						

5. Содержание отчета

5.1 Название работы

5.2 Цель работы

5.3 Порядок выполнения работы

5.4 Ответы на контрольные вопросы

6. Контрольные вопросы

6.1 Что такое вакансия?

6.2 Какие разделы должно включать в себя правильное объявление о вакансии?

6.3 Назвать основные источники информации о работе.

6.4. Перечислить приложения для поиска вакансий в России.

6.5 Как определить добросовестность работодателя?

7. Перечень литературы

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

7.2 Портал Федеральных государственных образовательных стандартов <http://fgos.ru>

7.3 Программно-аппаратный комплекс «Профессиональные стандарты» <http://profstandart.rosmintrud.ru>

7.4 Программно-методический комплекс «Оценка квалификаций» <http://kos-nark.ru/>

7.5 Профорientационные материалы Базового центра НАРК. Составлены по наиболее востребованным и перспективным профессиям и размещены в следующих форматах: видеоролик, презентация, текст <http://www.bcnark.ru/vocational-guidance-materials/>

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

7.7 Справочная информация: «Профессиональные стандарты» (Материал подготовлен специалистами КонсультантПлюс) http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_157436/

7.8 Справочник профессий <http://spravochnik.rosmintrud.ru/professions>

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

Практическое занятие №4

Выявление компетенций цифровой экономики по отрасли, определение требований к специалистам

1. Цель работы: сформировать представление о требованиях, которые предъявляются работодателями к специалистам в условиях цифровизации отрасли, получить практический опыт определения компетенций цифровой экономики по отрасли.

2. Перечень технических средств обучения:

- 2.1 Персональный компьютер;
- 2.2 Microsoft Windows;
- 2.3 Текстовый процессор;
- 2.4 Браузер.

3. Теоретические сведения

В утвержденной в России «Стратегии развития информационного общества РФ на 2017-2030 годы» дано следующее определение цифровой экономики:

«Цифровая экономика – это хозяйственная деятельность, в которой ключевым фактором производства являются данные в цифровом виде, обработка больших объемов и использование результатов анализа которых по сравнению с традиционными формами хозяйствования позволяют существенно повысить эффективность различных видов производства, технологий, оборудования, хранения, продажи, доставки товаров и услуг».

Другими словами, *цифровая экономика* – это деятельность, непосредственно связанная с развитием цифровых компьютерных технологий, в которую входят сервисы по предоставлению онлайн-услуг, электронные платежи, интернет-торговля, краудфандинг и прочее.

Обычно *главными элементами цифровой экономики* называют:

- электронную коммерцию,
- интернет-банкинг и электронные платежи,
- криптовалюту и блокчейн,
- интернет-рекламу и онлайн-игры.

Примером цифровой экономики служит любая экономическая деятельность, реализуемая через интернет. Цифровой можно назвать любую компанию, которая стремится полностью или частично перенести свою деятельность в онлайн.

Преимущества цифровой экономики

Цифровая экономика, а именно возникновение новых возможностей, безусловно, позитивным образом отражается на жизни человека.

Благодаря развитию цифровых технологий, потребитель может быстрее получать необходимые ему услуги, экономить, покупая продукты в интернет-магазинах по более низким ценам.

К другим плюсам развития цифровой экономики относят:

- рост производительности труда;
- повышение конкурентоспособности компаний;
- снижение издержек производства;
- создание новых рабочих мест;
- преодоление бедности и социального неравенства.

Недостатки цифровой экономики

Внедрение в жизнь «цифры» и электронной коммерции тем не менее несет для человечества и ряд минусов, среди которых:

- риск киберугроз, связанный с проблемой защиты персональных данных (частично проблема мошенничества может решаться внедрением так называемой цифровой грамотности);
- «цифровое рабство» (использование данных о миллионах людей для управления их поведением);
- рост безработицы на рынке труда, поскольку будет возрастать риск исчезновения некоторых профессий и даже отраслей (например, многие эксперты всерьез полагают, что банковская система в течение ближайших десяти лет исчезнет);
- «цифровой разрыв» (разрыв в цифровом образовании, в условиях доступа к цифровым услугам и продуктам, и, как следствие, разрыв в уровне благосостояния людей, находящихся в одной стране или в разных странах).

Технологии, формирующие цифровую экономику

Практически весь пласт современных информационно-коммуникационных технологий имеет некоторое отношение к цифровой экономике.

Технологические тренды, являющиеся строительными блоками Цифровой Экономики



6

4. Порядок выполнения работы

Задание 4.1 Изучение проекта «Кадры для цифровой экономики».

Изучите информацию о федеральном проекте «Кадры для цифровой экономики» и заполните таблицу с учетом специфики отрасли, к которой относится профессия/специальность, по которой вы обучаетесь.

<https://digitalskills.center/fp>

Кроме этого целесообразно найти информацию о проектах по цифровизации конкретных отраслей экономики РФ.

Например, ведомственный проект «Цифровое сельское хозяйство», национальный проект «Цифровое строительство», проект «Цифровая железная дорога» и т.д.

Область компетенции	Конкретные компетенции	Характеристики компетенции	Целесообразность применения относительно вашей профессии/специальности
Компьютерная грамотность	Просмотр, поиск и фильтрация данных, информации и цифрового контента		
	Оценка, анализ данных, информации и цифрового контента		
	Управление данными, информацией и цифровым контентом		
Коммуникация и сотрудничество	Взаимодействие с использованием цифровых технологий		
	Обмен цифровыми технологиями		
	Участие в общественной жизни с использованием цифровых технологий		

	Сотрудничество с использованием цифровых технологий		
	Соблюдение сетевого этикета		
	Управление сетевыми идентификаторами		
Создание цифрового контента	Разработка цифрового контента		
	Интеграция и изменение цифрового контента		
	Авторские права и лицензии		
	Программирование		
Безопасность	Защитные устройства		
	Защита персональных данных		
	Защита здоровья		
	Защита окружающей среды		
Решение проблем	Решение технических проблем		
	Определение потребностей и возможных технологических ответов		
	Творческое использование цифровых технологий		
	Определение пробелов в цифровой грамотности		

Компетенции, связанные с карьерой	Знания и навыки, необходимые для работы со специализированным аппаратным и программным обеспечением для конкретной области		
	Управление специализированным и цифровыми технологиями для конкретной области		
	Способность квалифицированно выбирать оборудование, технологии или интерфейсы для работы – без обязательного практического опыта использования		

Задание 4.2 Выявление компетенций цифровой экономики.

Создайте презентацию на тему «Профессиональные компетенции в сфере цифрового развития».

План презентации:

- Титульный слайд (шапка документа, название презентации, автор);
- Профессиональные компетенции (hardskills) в сфере цифрового развития (понятие, определение);
- Основы и концептуальные положения цифровой экономики;
- Цифровые платформы и их роль в современной экономике и развитии госуправления;
- Цифровая зрелость;
- Целевая модель цифрового развития организации;
- Цифровые технологии в бизнес-процессах систем;
- Общая характеристика ИТ-инфраструктуры организации;
- Заключение.

5. Содержание отчета

- 5.1 Название работы
- 5.2 Цель работы
- 5.3 Порядок выполнения работы
- 5.4 Ответы на контрольные вопросы

6. Контрольные вопросы

- 6.1 Перечислить профессиональные компетенции (hardskills) в сфере цифрового развития.
- 6.2 Что подразумевается под управлением цифровым развитием?
- 6.3 Дать определение понятию «цифровая экономика», «цифровая зрелость».
- 6.4. Что такое «искусственный интеллект»?
- 6.5 Перечислить технологии беспроводной связи.

7. Перечень литературы

- 7.1 Атлас новых профессий <http://atlas100.ru/>
- 7.2 Портал Федеральных государственных образовательных стандартов <http://fgos.ru>
- 7.3 Программно-аппаратный комплекс «Профессиональные стандарты» <http://profstandart.rosmintrud.ru>
- 7.4 Программно-методический комплекс «Оценка квалификаций» <http://kos-nark.ru/>
- 7.5 Профорientационные материалы Базового центра НАРК. Составлены по наиболее востребованным и перспективным профессиям и размещены в следующих форматах: видеоролик, презентация, текст <http://www.bcnark.ru/vocational-guidance-materials/>
- 7.6 Реестр сведений о проведении независимой оценки квалификации <https://nok-nark.ru/>
- 7.7 Справочная информация: «Профессиональные стандарты» (Материал подготовлен специалистами КонсультантПлюс) http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_157436/
- 7.8 Справочник профессий <http://spravochnik.rosmintrud.ru/professions>
- 7.9 Энциклопедия «Карьера». <http://www.znanie.info/portal/ec-main.html>

Практическое занятие №5
Сравнительно-сопоставительная характеристика требований к квалификации выпускника ФГОС СПО и требований к квалификации(ям) на рынке труда в соответствии с профессиональными стандартами (на примере осваиваемой профессии (специальности))

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

2. Перечень технических средств обучения:

- 2.1 Персональный компьютер;
- 2.2 Microsoft Windows;
- 2.3 Текстовый процессор;
- 2.4 Браузер.

3. Теоретические сведения

Федеральный государственный образовательный стандарт (ФГОС) — совокупность обязательных требований к образованию определенного уровня (или) к профессии и специальности и направлению подготовки, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

Задачи Федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального образования:

- 1 Нормативно-методическое обеспечение разработки и реализации основных профессиональных образовательных программ (требования к структуре, условиям и результатам).
- 2 Обеспечение единства требований к качеству образовательной деятельности при реализации Программ среднего профессионального образования.
- 3 Обеспечение расчетов нормативов затрат при реализации программ Среднего профессионального образования, включая определение норм обеспеченности образовательной деятельностью учебными изданиями в расчете на одного обучающегося по основной образовательной программе.

Характеристика квалификации по образованию – перечень общих и общепрофессиональных компетенций, умений и знаний в соответствии с видами программ СПО: программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих (ППКРС), программы подготовки специалистов среднего звена (ППССЗ) базовой, углубленной подготовки в рамках направления подготовки.

Основные термины и сокращения:

- ПОУ – профессиональное образовательное учреждение;
- СПО – среднее профессиональное образование;
- ГИА – государственная итоговая аттестация;
- ОК – общая компетенция (способность успешно действовать на основе практического опыта, умений и знаний при решении задач, общих для многих видов профессиональной деятельности);

ПК – профессиональная компетенция (способность успешно действовать на основе умений, знаний и практического опыта при выполнении задания, решении задачи профессиональной деятельности);

ПС – профессиональный стандарт;

ОТФ – обобщенная трудовая функция (совокупность трудовых функций, образованных в результате разделения труда в конкретном производственном процессе);

ТФ – трудовая функция (это система трудовых действий, которые осуществляются в рамках обобщенной трудовой функции, представляющая собой автономный и интегрированный набор трудовых действий, что определяются бизнес проектами и предполагают наличие определенных компетенций для их реализации);

ФГОС СПО – федеральные государственные образовательные стандарты среднего профессионального образования;

ППССЗ (ОПОП СПО) – программа подготовки специалистов среднего звена (основная профессиональная образовательная программа среднего профессионального образования);

ППКРС – программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих;

ПООП – примерная основная образовательная программа;

РПД – рабочая программа дисциплины

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

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

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

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

4. Порядок выполнения работы

Задание 4.1 Требования к квалификации.

Проведите анализ *ФГОС СПО* и *профессионального стандарта по вашей специальности* для того, чтобы систематизировать информацию о получаемой квалификации и трудовых функциях будущего выпускника СПО.

Заполните таблицу:

ФГОС СПО (наименование и реквизиты приказа) http://fgos.ru/	Квалификация по ФГОС	ПК (профессиональные компетенции)	ПС (профессиональный стандарт) https://profstandard.rosmintrud.ru/ ; http://spravochnik.rosmintrud.ru/professions	Квалификации по ПС (код, вид, уровень квалификации) https://nok-nark.ru/pk/list	О	Т	Ф

Ссылка на источник информации						

Пример заполненной таблицы по профессии Сварщик

ФГОС СПО (наименование и реквизиты приказа)	Квалификация по ФГОС	ПК (профессиональные компетенции)	ПС	Квалификация по ПС	ОТФ	ТФ
ФГОС СПО по профессии 15.01.05 Сварщик (ручной и частично механизированной сварки (наплавки)/приказ Минобрнауки России от 29.01.2016 г. N 50	Сварщик ручной дуговой сварки плавящимся электродом	<p>ПК 2.1. Выполнять ручную дуговую сварку различных деталей из углеродистых и конструкционных сталей во всех пространственных положениях сварного шва.</p> <p>ПК 2.2. Выполнять ручную дуговую сварку различных деталей из цветных металлов и сплавов во всех пространственных положениях сварного шва.</p> <p>ПК 2.3. Выполнять ручную дуговую наплавку покрытыми электродами различных деталей.</p> <p>ПК 2.4. Выполнять дуговую резку различных деталей.</p>	40.002 Сварщик (приказ Минтруда России от 28.11.2013 г. N 701н)	40.00200.01 Сварщик дуговой сварки плавящимся электродом (2 уровень квалификации)	ОТФ А. Подготовка, сборка, сварка и зачистка после сварки сварных швов элементов в конструкции (изделий, узлов, деталей)	ТФ А/03.2 Ручная дуговая сварка (наплавка, резка) плавящимся электродом (РД) простых деталей неответственных конструкций

Задание 4.2 Профессиональный экзамен как форма независимой оценки квалификации.

Проведите анализ наличия организационных условий для проведения НОК по реализуемым в ПОУ профессиям/квалификациям.

Заполните таблицу (укажите источник):

ФГОС СПО по профессии/специальности по которым осуществляется подготовка в ПОУ	Профессиональные квалификации https://nok-nark.ru/pk/list/	Оценочные средства https://nok-nark.ru/os/list/	Центры оценки квалификаций (наименование, адрес и контактная информация) https://nok-nark.ru/cok/list/	«Онлайн-экзамен» (возможность пройти теоретическую часть экзамена)	«Демо-тест» (возможность пройти демо-тест по интересующей квалификации)
Ссылка на источник информации					

Пример заполненной таблицы по профессии Сварщик

ФГОС СПО по профессии/специальности по которым осуществляется подготовка в ПОУ	Профессиональные квалификации https://nok-nark.ru/pk/list/	Оценочные средства https://nok-nark.ru/os/list/	Центры оценки квалификаций https://nok-nark.ru/cok/list/	«Онлайн-экзамен» https://ok.nark.ru/	«Демо-тест» https://demo.nark.ru/
ФГОС СПО по профессии 15.01.05 Сварщик (ручной и частично механизированной сварки (наплавки))/приказ Минобрнауки России от 29.01. 2016 г. N 50	40.00200.01 Сварщик дуговой сварки покрытым электродом (2 уровень квалификации)	-	ЦОК 61.002 ООО «Головной орган по сертификации сварочного производства Южного Региона»; Ростовская область, Аксайский район, хутор Камышеваха (863) 333-01-23 gac-ur@yandex.ru	-	-

5. Содержание отчета

5.1 Название работы

5.2 Цель работы

5.3 Порядок выполнения работы

5.4 Ответы на контрольные вопросы

6. Контрольные вопросы

- 6.1 Перечислите виды образования в РФ.
- 6.2 Что такое ПК и для чего они нужны?
- 6.3 Для чего нужен ФГОС СПО?
- 6.4 Для чего нужен ПС?
- 6.5 Что такое профессиональный экзамен и для чего он нужен?

7. Перечень литературы

- 7.1 Атлас новых профессий <http://atlas100.ru/>
- 7.2 Портал Федеральных государственных образовательных стандартов <http://fgos.ru>
- 7.3 Программно-аппаратный комплекс «Профессиональные стандарты» <http://profstandart.rosmintrud.ru>
- 7.4 Программно-методический комплекс «Оценка квалификаций» <http://kos-nark.ru/>
- 7.5 Профорientационные материалы Базового центра НАРК. Составлены по наиболее востребованным и перспективным профессиям и размещены в следующих форматах: видеоролик, презентация, текст <http://www.bcnark.ru/vocational-guidance-materials/>
- 7.6 Реестр сведений о проведении независимой оценки квалификации <https://nok-nark.ru/>
- 7.7 Справочная информация: «Профессиональные стандарты» (Материал подготовлен специалистами Консультант Плюс) http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_157436/
- 7.8 Справочник профессий <http://spravochnik.rosmintrud.ru/professions>
- 7.9 Энциклопедия «Карьера». <http://www.znanie.info/portal/ec-main.html>

Практическое занятие №6

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

1. Цель работы: формирование представления об образе специалиста (квалифицированного рабочего) по конкретной квалификации (уровню квалификации), который включает совокупность трудовых функций и действий, личностных качеств, обеспечивающих успешное выполнение задач, возникающих в производственной деятельности.

2. Перечень технических средств обучения:

- 2.1 Персональный компьютер;
- 2.2 Microsoft Windows;
- 2.3 Текстовый процессор;
- 2.4 Браузер.

3. Теоретические сведения

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

- модель специалиста (работающего, функционирующего);
- модель подготовки специалиста; считается, что модель подготовки строится для организации профессионального обучения и исходит из модели специалиста.

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

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

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

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

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

Таблица дескрипторов НРК РФ:

Уровни	Широта полномочий и ответственность (общая компетенция)	Сложность деятельности (характер умений)	Научеваемость деятельности (характер знаний)
1 уровень	Действия под руководством. Индивидуальная ответственность	Выполнение стандартных практических заданий в известной ситуации.	Применение простейших фактологических знаний с опорой на обыденный опыт. Получение информации в процессе краткосрочного обучения (инструктажа) на рабочем месте или краткосрочных курсов
2 уровень	Деятельность под руководством с проявлением самостоятельности только при решении хорошо известных задач. Индивидуальная ответственность	Решение типовых практических задач. Выбор способа действий из известных по инструкции. Корректировка действий с учетом условий их выполнения	Применение фактологических знаний с опорой на практический опыт. Получение информации в процессе профессиональной подготовки
3 уровень	Деятельность под руководством с проявлением самостоятельности только при решении хорошо известных задач или аналогичных им. Планирование собственной деятельности, исходя из поставленной руководителем задачи. Индивидуальная ответственность	Решение типовых практических задач. Выбор способов действий из известных на основе знаний и практического опыта. Корректировка действий с учетом условий их выполнения	Применение практико-ориентированных профессиональных знаний с опорой на опыт. Получение информации в процессе профессиональной подготовки
4 уровень	Деятельность под руководством, сочетающаяся с самостоятельностью при выборе путей ее осуществления из известных. Планирование собственной деятельности и / или деятельности других, исходя из поставленных задач. Наставничество. Ответственность за решение поставленных задач	Деятельность, предполагающая решение различных типов практических задач, требующих самостоятельного анализа рабочей ситуации и ее предсказуемых изменений. Выбор путей осуществления деятельности из известных. Текущий и итоговый контроль, оценка и коррекция деятельности	Применение профессиональных знаний и информации, их получение в процессе профессионального образования и практического профессионального опыта.
5 уровень	Самостоятельная деятельность. Постановка задач в рамках подразделения. Участие в управлении выполнением поставленных	Деятельность, предполагающая решение практических задач на основе выбора способов решения в различных	Применение профессиональных знаний, полученных в процессе профессионального образования и практического профессионального опыта.

Уровни	Широта полномочий и ответственность (общая компетенция)	Сложность деятельности (характер умений)	Наукоемкость деятельности (характер знаний)
	задач в рамках подразделения. Ответственность за результат выполнения работ на уровне подразделения	условиях рабочей ситуации. Текущий и итоговый контроль, оценка и коррекция деятельности	Самостоятельный поиск информации, необходимой для решения поставленных профессиональных задач.
6 уровень	Самостоятельная профессиональная деятельность, предполагающая постановку целей собственной работы и/или подчиненных. Обеспечение взаимодействия сотрудников и смежных подразделений. Ответственность за результат выполнения работ на уровне подразделения или организации	Деятельность, направленная на решение задач технологического или методического характера, предполагающих выбор и многообразие способов решения. Разработка, внедрение, контроль, оценка и коррекция компонентов профессиональной деятельности	Синтез профессиональных знаний и опыта (в том числе, инновационных). Самостоятельный поиск, анализ и оценка профессиональной информации.
7 уровень	Определение стратегии, управление процессами и деятельностью (в том числе инновационной) с принятием решения на уровне крупных институциональных структур и их подразделений	Деятельность, предполагающая решение задач развития, разработки новых подходов, использования разнообразных методов (в том числе, инновационных)	Синтез профессиональных знаний и опыта. Создание новых знаний прикладного характера в определенной области и/или на стыке областей. Определение источников и поиск информации, необходимой для развития деятельности
8 уровень	Определение стратегии, управление процессами и деятельностью (в том числе инновационной) с принятием решения и ответственности на уровне крупных институциональных структур	Деятельность, предполагающая решение проблем исследовательского и проектного характера, связанных с повышением эффективности управляемых процессов	Создание и синтез новых знаний междисциплинарного характера. Оценка и отбор информации, необходимой для развития деятельности.
9 уровень	Определение стратегии, управление сложными социальными, производственными, научными процессами. Ответственность за результат в масштабе отрасли, страны, на международном уровне	Деятельность, предполагающая решение проблем методологического, исследовательского и проектного характера, связанных с развитием и повышением эффективности сложных социальных, производственных, научных процессов.	Создание и синтез новых фундаментальных знаний междисциплинарного и межотраслевого характера. Оценка и отбор информации, необходимой для развития деятельности. Управление содержанием информационных потоков.

4. Порядок выполнения работы

Задание 4.1 Аватар профессионала

На основе требований соответствующего профессионального стандарта постройте «Аватар профессионала». «Аватар» может быть построен в произвольном виде с учетом пяти аспектов: личные качества, необходимые умения, необходимый уровень образования, наличие опыта работы и компетенции будущего, необходимые для успешного продвижения в профессиональной деятельности.



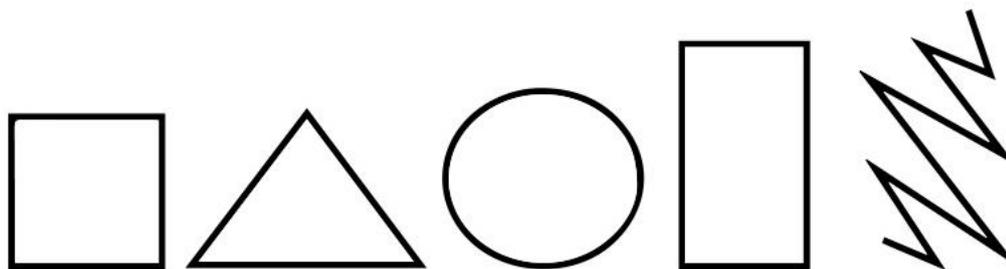
Необходимо определиться с конкретным *уровнем квалификации* профессионала. «Аватар» может быть построен в произвольном виде с учетом блоков информации:

профессионально значимые личные качества	национальная рамка квалификаций, анализ вакансий относительно характеристик личности; информационная статья - https://center-yf.ru/data/Kadroviku/lichnostnye-kachestva.php
трудовые функции, трудовые действия	формулируются исходя из текста соответствующего профессионального стандарта - https://profstandart.rosmintrud.ru/
уровень образования, опыт работы	зафиксированы в профессиональном стандарте
компетенции будущего (Futureskills)	необходимые для успешного продвижения в профессиональной деятельности (можно ознакомиться в Атласе новых профессий https://atlas100.ru/future/) Об основные трендах, определяющих образ рабочего места в XXI веке и компетенции будущего можно ознакомиться в докладе экспертов GlobalEducationFutures и WorldSkillsRussia о навыках, которые понадобятся человеку в будущем https://futuref.org/futureskills_ru

Задание 4.2 Личностные качества

Посмотрите на пять фигур: квадрат, треугольник, прямоугольник, круг, зигзаг. Выберите из них ту, которая первой привлекла Вас. Запишите ее название под №1. Теперь

проранжируйте оставшиеся четыре фигуры в порядке вашего предпочтения и запишите их названия под соответствующими номерами.



студент	квадрат	треугольник	круг	прямоугольник	зигзаг

Интерпретация в ПРИЛОЖЕНИИ Б

5. Содержание отчета

- 5.1 Название работы
- 5.2 Цель работы
- 5.3 Порядок выполнения работы
- 5.4 Ответы на контрольные вопросы

6. Контрольные вопросы

- 6.1 Что такое НРК?
- 6.2 Какими критериями оперировали при выборе уровня квалификации?
- 6.3 Исходя из компетенций будущего чем бы хотели заниматься после окончания колледжа?
- 6.4 Какими личностными качествами вы обладаете для данной специальности?

7. Перечень литературы

- 7.1 Атлас новых профессий <http://atlas100.ru/>
- 7.2 Национальная рамка квалификаций <https://fgosvo.ru/uploadfiles/mo/20111124101042.pdf>
- 7.3 Портал Федеральных государственных образовательных стандартов <http://fgos.ru>
- 7.4 Программно-аппаратный комплекс «Профессиональные стандарты» <http://profstandart.rosmintrud.ru>
- 7.5 Программно-методический комплекс «Оценка квалификаций» <http://kos-nark.ru/>
- 7.6 Профориентационные материалы Базового центра НАРК. Составлены по наиболее востребованным и перспективным профессиям и размещены в следующих форматах: видеоролик, презентация, текст <http://www.bcnark.ru/vocational-guidance-materials/>
- 7.7 Реестр сведений о проведении независимой оценки квалификации <https://nok-nark.ru/>

7.8 Справочная информация: «Профессиональные стандарты» (Материал подготовлен специалистами КонсультантПлюс)
http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_157436/

7.9 Справочник профессий <http://spravochnik.rosmintrud.ru/professions>

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

Практическое занятие №7

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

1. Цель работы: научиться оценивать возможности, способности и соответствовать требованиям выбранной профессии с учетом актуальных требований рынка труда и оценочных средств независимой оценки квалификаций, получить практический опыт определения уровня собственной профессиональной квалификации.

2. Перечень технических средств обучения:

2.1 Персональный компьютер;

2.2 Microsoft Windows;

2.3 Текстовый процессор;

2.4 Браузер.

3. Теоретические сведения

Самоанализ — это психологический прием, помогающий человеку понять самого себя, изучить собственный внутренний мир, осознать причины поступков и реакций на определенные события жизни. В самоанализе большую роль играет имеющийся опыт, система ценностей и переживаний человека. Но существуют и препятствия, мешающие провести качественный самоанализ — проекции, особенности личностного восприятия фактов, переживания.

Основной задачей самоанализа является получение информации о причинах психологических проблем. Знание о том, что спровоцировало трудности, дает возможность направить усилия в нужную сторону и добиться положительных изменений. Простыми словами, человек, уверенно владеющий искусством самоанализа, может разобраться в причинах трудностей, с которыми он сталкивается, найти собственный путь, раскрыть заложенный потенциал.

Самоанализ выполняет несколько задач, давая возможность:

- выразиться максимально честно, открыто, полно;
- выявить скрытые причины поступков, связи между совершенными действиями и их последствиями;
- определить негативные установки, поведенческие шаблоны, отказаться от их использования и заменить другими, более эффективными моделями мышления и поведения.

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).

Личностный SWOT-анализ

Ваши внутренние точки опоры

И с п о л ь з у е м	Ваши сильные стороны Образование, опыт Деловые качества Отдельные умения, навыки Ценности, способности «Я умею, могу, способен...» В чем Вы уверены в себе? На что Вы опираетесь внутри себя в трудных си- туациях? S	Р а з в и в а е м
--	--	--

Ваши внешние точки опоры

Д е л а е м	Ваши возможности Чему Вы можете и хотите научиться? На что у Вас есть силы, время, мотивация, средства? Что Вам доступно и зави- сит от Вас? Что может Вас усилить, если Вы этому уделите вни- мание? O	И с с л е д у е м
--	--	--

И с с л е д у е м	Что Вам пока недоступно Что Вам следовало бы сделать, чему уделить больше времени, но Вы не можете это сделать? Что вызывает беспокойство и Вам неподконтрольно? В чем у Вас нет контроля? T	Т
--	--	----------



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».

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

следствием неуправляемым и беспокоящим вас. Эта часть жизни заставляет терять вас покой и силы.

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

Профессиональная квалификация - это атрибуты и характеристики человека, позволяющего ему хорошо позиционироваться на рынке. Профессиональная квалификация - это подготовка к совершенствованию навыков и специализация в определенных областях для наилучшего выполнения заданий.

Профессиональная квалификация является основным условием успеха в глобализированном мире. Профессиональная квалификация работает таким образом, что дополняет обучение, будь то средний или более высокий уровень, означает поиск других типов знаний, помимо тех, которые уже изучены в классе.

Профессиональная квалификация может быть основана на теоретических, технических и эксплуатационных знаниях для компаний любого типа, таких как языковые или компьютерные курсы, или для конкретного сектора, такого как логистика, маркетинг и т. Д.

В России формируется национальная система профессиональных квалификаций. Теперь работники или соискатели могут пройти независимую оценку квалификации и подтвердить, что их уровень знаний и умений соответствует требованиям профстандарта. Работодатели, в свою очередь, могут получить объективную оценку уровня профподготовки своих сотрудников.

Независимая оценка квалификации – это процедура, во время которой проверяют, соответствует ли квалификация соискателя профессиональному стандарту или квалификационным требованиям, которые установлены законодательством. Соискатель – это работник или кандидат на определенный вид трудовой деятельности, который обратился в центр оценки квалификаций или экзаменационный центр для подтверждения своей квалификации. Обратиться соискатель может как лично, так и по направлению работодателя.

Центр оценки квалификации – это юридическое лицо, которое Совет по профессиональным квалификациям наделил полномочиями по проведению независимой оценки квалификации (приказ Минтруда РФ от 19.12.2016 № 759н). Такими полномочиями нельзя наделить юридическое лицо, которое является образовательной организацией или в состав учредителей которого входят образовательные организации, их союзы (ассоциации, объединения). Чтобы организация смогла проводить независимую оценку квалификации, она должна предоставить в Совет по профессиональным квалификациям заявление и пакет

документов. Подробная информация размещена в Реестре сведений об оценке и на сайте Минтруда.

4. Порядок выполнения работы

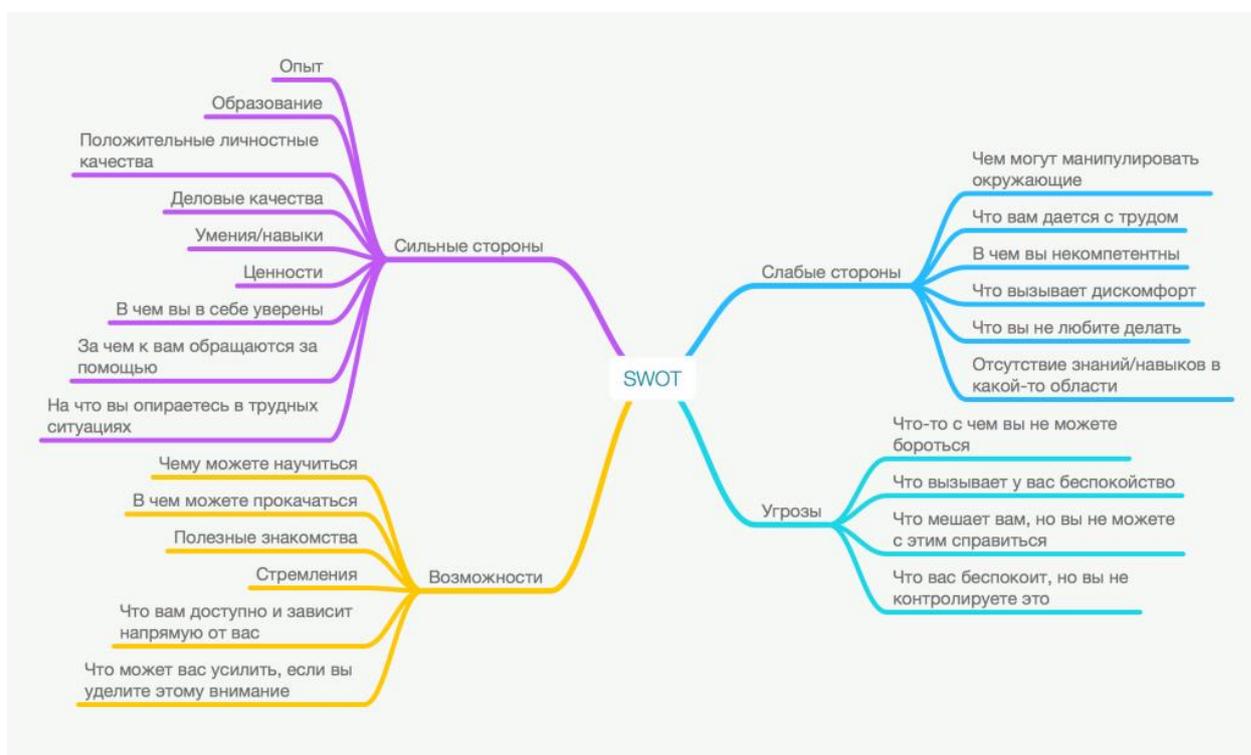
Задание 4.1 Личностный SWOT-анализ.

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

Сервисы, для создания личной карты:

<https://www.mindomo.com/ru/>

<https://www.mindmeister.com/ru>



Задание 4.2 Психологические тесты.

Выберите любой опросник для проверки интеллекта, уровня тревожности, степени конфликтности представленный на сайте. Пройдите тест, добавьте название теста и ваши результаты в отчет, сделайте и зафиксируйте выводы.

<https://yandex.ru/turbo/lifehacker.ru/s/psychological-quiz/>

1. Тест Равена на IQ
2. Тест СМИЛ
3. Тест Томаса — Килманна

4. Тест «Дом, дерево, человек»
5. Опросник межличностных отношений
6. Опросник стилей деятельности
7. Шкала тревожности Тейлора
8. Тест Бойко для диагностики выгорания
9. Тест смысложизненных ориентаций
10. Диагностика иррациональных установок

Задание 4.3 Независимая оценка квалификации.

Используя информацию, приведенную на сайте Реестр сведений о проведении независимой оценки квалификации, заполните таблицу:

<https://nok-nark.ru/>

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

Задание 4.4 Демо-тест по квалификации.

Используя оценочные средства независимой оценки квалификаций, которые доступны на сайте Реестр сведений о проведении независимой оценки квалификации, пройдите демо-тест по интересующей квалификации и узнайте уровень своих навыков. Результаты теста добавьте в отчет.

<https://nok-nark.ru/>

5. Содержание отчета

- 5.1 Название работы
- 5.2 Цель работы
- 5.3 Порядок выполнения работы
- 5.4 Ответы на контрольные вопросы

6. Контрольные вопросы

- 6.1 Что такое самоанализ?
- 6.2 Перечислить задачи самоанализа.
- 6.3 Какая методика самоанализа использовалась в данной практической работе? назовите ее основные компоненты.
- 6.4. Что такое профессиональная квалификация?

6.5 Что такое независимая оценка квалификации? Кто обязан пройти оценку? Где использовать результаты оценки?

7. Перечень литературы

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

7.2 Портал Федеральных государственных образовательных стандартов <http://fgos.ru>

7.3 Программно-аппаратный комплекс «Профессиональные стандарты» <http://profstandart.rosmintrud.ru>

7.4 Программно-методический комплекс «Оценка квалификаций» <http://kos-nark.ru/>

7.5 Профориентационные материалы Базового центра НАРК. Составлены по наиболее востребованным и перспективным профессиям и размещены в следующих форматах: видеоролик, презентация, текст <http://www.bcnark.ru/vocational-guidance-materials/>

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

7.7 Справочная информация: «Профессиональные стандарты» (Материал подготовлен специалистами КонсультантПлюс) http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_157436/

7.8 Справочник профессий <http://spravochnik.rosmintrud.ru/professions>

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

Практическое занятие №8

Определение параметров и способа развития карьеры. Определение целей профессионального развития

1. Цель работы: получить практический опыт определения цели профессионального развития.

2. Перечень технических средств обучения:

2.1 Персональный компьютер;

2.2 Microsoft Windows;

2.3 Текстовый процессор;

2.4 Браузер.

3. Теоретические сведения

Карьера (от французского профессия, поприще) - быстрое и успешное продвижение в служебной или другой деятельности; достижение известности, славы или материальной выгоды.

Карьера — результат осознанной позиции и поведения человека в трудовой деятельности, связанный с должностным или профессиональным ростом.

Должностной рост — изменение должностного статуса человека, его социальной роли, степени и пространства должностного авторитета.

Профессиональный рост — рост профессиональных знаний, умений и навыков, признание профессиональным сообществом результатов его труда, авторитета в конкретном виде профессиональной деятельности.

Деловая карьера — поступательное продвижение личности, связанное с ростом профессиональных навыков, статуса, социальной роли и размера вознаграждения.

Виды карьеры:

- Внутриорганизационная карьера предполагает прохождение всех ступеней карьерного роста (обучение, поступление на работу, профессиональный рост, поддержка и развитие индивидуальных профессиональных способностей, уход на пенсию) в рамках одной организации. Эта карьера может быть специализированной и неспециализированной.

- Межорганизационная карьера предполагает, что работник проходит все ступени карьерного роста в разных организациях. Она может быть специализированной и неспециализированной.

- Специализированная карьера отличается тем, что работник различные этапы своей профессиональной деятельности проходит в рамках одной профессии. При этом организация может оставаться одной и той же или меняться.

- Неспециализированная карьера предполагает, что разные этапы своего профессионального пути работник проходит в качестве специалиста, владеющего разными профессиями, специальностями. Организация при этом может как меняться, так оставаться той же.

Типы карьеры:

- Карьера вертикальная — вид карьеры, с которым чаще всего связывают само понятие деловой карьеры. Под вертикальной карьерой понимается подъем на более высокую ступень структурной иерархии (повышение в должности, которое сопровождается более высоким уровнем оплаты труда).

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

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

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

Цели профессионального развития состоят в том, чтобы:

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

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

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

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

Этапы развития карьеры:

Предварительный этап включает учебу в школе, среднее и высшее образование и длится до 25 лет. За этот период человек может сменить несколько различных работ в поисках вида деятельности, удовлетворяющего его потребности и отвечающего его возможностям. Если он сразу находит такой вид деятельности, начинается процесс самоутверждения его как личности, он заботится о безопасности существования.

Далее наступает этап становления, который длится примерно пять лет от 25 до 30. В этот период работник осваивает профессию, приобретает необходимые навыки, формируется его квалификация, происходит самоутверждение и появляется потребность к установлению независимости. Его продолжает беспокоить безопасность существования, забота о здоровье. Обычно в этом возрасте создаются и формируются семьи, поэтому

появляется желание получать заработную плату, уровень которой выше прожиточного минимума.

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

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

Этап завершения длится от 60 до 65 лет. Здесь человек начинает всерьез задумываться о пенсии, готовится к уходу. В этот период идут активные поиски достойной замены и обучение кандидата на освобождающуюся должность. Хотя этот период характеризуется кризисом карьеры и такие люди все меньше получают удовлетворение от работы и испытывают состояние психологического и физиологического дискомфорта, самовыражение и уважение к себе и другим подобным людям у них достигает наивысшей точки за весь период карьеры. Они заинтересованы в сохранении уровня оплаты труда, но стремятся увеличить другие источники дохода, которые заменили бы им заработную плату данной организации при уходе на пенсию и были бы хорошей добавкой к пенсионному пособию.

На последнем - пенсионном этапе карьера в данной организации (виде деятельности) завершена. Появляется возможность для самовыражения в других видах деятельности, которые были невозможны в период работы в организации или выступали в виде хобби (живопись, садоводство, работа в общественных организациях и др.). Стабилизируется уважение к себе и таким же собратям по пенсии. Но финансовое положение и состояние здоровья в эти годы могут сделать постоянной заботу о других источниках дохода и о здоровье.

Профессиональные кризисы

1. Кризис профессиональных ожиданий (начало самостоятельной работы). Трудности в отношении с коллегами разного возраста и разного опыта, в самом овладении профессией и сомнения в целесообразности ее выбора, несовпадение юношеских ожиданий и реальности.

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

3. Кризис карьеры (30-33 года). Неудовлетворенность профессиональным положением, ощущение прекращения собственного развития, переосмысление себя самого и своего места в мире («смысла жизни»), внезапное обнаружение новых мотивов и смыслов в привычном доселе труде.

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

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

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

В зависимости от специфики предприятия и предварительных оценок компетенций сотрудников, специалисты, занимающиеся управлением персонала, могут использовать один из четырех основных способов планировать карьерный рост каждого из них.

Типы построения карьеры в этом случае можно охарактеризовать, как:

- «Трамплин»;
- «Лестница»;
- «Спираль»;
- «Перекресток».

1. Планирование карьеры по способу «Трамплин» Этот способ планирования карьеры предполагает постепенное достижение сотрудником самой высшей должности, на которую он может рассчитывать с учетом его профессиональных и личных качеств, а также способности к обучению. Заняв эту должность, он может оставаться в данной должности довольно долгое время, после чего следует «прыжок с трамплина» - увольнение в связи с уходом на пенсию. Такая карьера вполне устроит тех сотрудников, кто не отличается особой целеустремленностью и честолюбием, не претендует на лидерские позиции, кого устраивает сложившийся статус и коллектив, кто не «хватает звезд с неба». Достигнутый определенный уровень сам по себе является для таких людей хорошей мотивацией, но в этом случае в качестве дополнения можно использовать другие виды нематериальной мотивации: признание заслуг, дополнительные льготы, отдельный кабинет и пр.

2. Развитие карьеры способом «Лестница» При планировании карьеры этим способом рост сотрудника является непрерывным, его повышение происходит регулярно, на каждой должности он не «задерживается» более пяти лет. Этого времени вполне

достаточно, чтобы должность была стимулом для саморазвития, и чтобы сотрудник не потерял интереса к своей работе. Когда его квалификация повысится и он приобретет новый производственный опыт, проявит себя готовым к дальнейшему росту карьеры – он поднимается на следующую ступеньку лестницы профессионального роста. Условием такого подъема является приобретение новых компетенций и навыков, развитие тех, которые были признаны недостаточными при предыдущих оценках. Подъем на самую верхнюю ступеньку при правильном планировании должен совпасть с достижением сотрудником своего потенциального максимума развития. Если квалификационный и личностный рост прекратился, последует постепенный и планомерный спуск по карьерной лестнице, выполнение работ, носящих менее ответственный и интенсивный характер. Чтобы поддерживать мотивированность таких сотрудников на должном уровне, также следует использовать такие способы поощрения, как включение их в какие-либо производственные советы в качестве консультантов, привлекать к работе совета директоров.

3. Планирование и развитие персонала по способу «Спираль» Этот способ планирования предполагает непродолжительные этапы горизонтального развития сотрудника с периодическим его повышением на новую, более высокую должность. Такой способ хорош тем, что у человека появляется возможность лучше узнать смежные производственные процессы, получить более полное представление об особенностях управленческой деятельности в различных условиях. Такая модель планирования не подразумевает, что сотрудник досконально углубится в специфику производства, нет - она предполагает его рост и развитие его компетенций именно как менеджера, как руководителя и администратора. Основным условием, при котором эта модель будет иметь высокую степень мотивации, является постоянная ротация кадров.

4. Планирование карьеры сотрудника способом «Перекресток» Основанием для карьерного продвижения сотрудников по этой модели роста и развития является периодическая аттестация и оценка имеющихся навыков и компетенций. Служба по персоналу постоянно проводит такие оценки и отслеживает их результаты. Анализ того, как происходит развитие, как сотрудник приобретает новые компетенции и улучшает имеющиеся, становится основанием для повышения или ротации работника.

4. Порядок выполнения работы

Задание 4.1 Этапы развития карьеры.

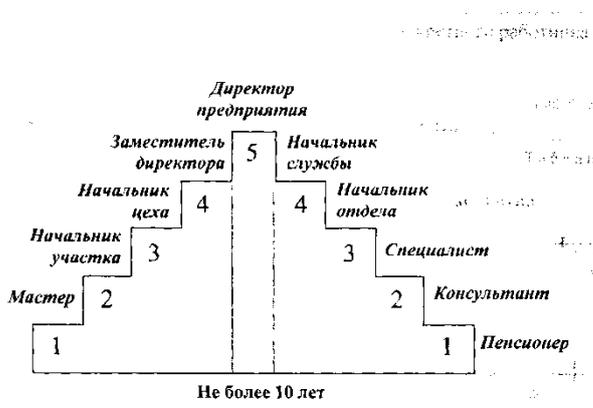
Используя материалы из раздела «Теоретические сведения», заполните таблицу. Представьте результат проделанной работы.

Этап карьеры	Возрастной период	Краткая характеристика	Возможные кризисные ситуации	Способ преодоления

Задание 4.2 Построение модели карьерных процессов.

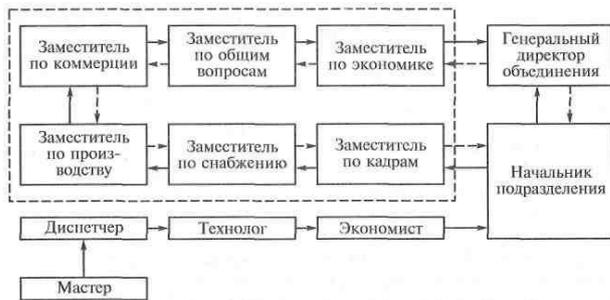
Определите, к какому типу построения карьеры относятся представленные на рисунках карьерные процессы.

Выберите специальность, по которой вы обучаетесь (либо профессию, которая вам нравится) и проанализируйте возможные перспективы развития карьеры в данной области. Постройте 4 модели карьерного роста для выбранной профессии/специальности.



Тип построения карьеры: _____

Тип построения карьеры: _____



Тип построения карьеры: _____

Тип построения карьеры: _____

5. Содержание отчета

- 5.1 Названиеработы
- 5.2 Цельработы
- 5.3 Порядоквыполненияработы
- 5.4 Ответынаконтрольныевопросы

6. Контрольные вопросы

- 6.1 Что такое карьера?
- 6.2 Перечислить и описать виды карьеры.
- 6.3 Что подразумевается под целью профессионального развития?
- 6.4. Охарактеризовать основные этапы развития карьеры.
- 6.5 Перечислить типы построения карьеры.

7. Перечень литературы

- 7.1 Атлас новых профессий<http://atlas100.ru/>
- 7.2 Портал Федеральных государственных образовательных стандартов <http://fgos.ru>
- 7.3 Программно-аппаратный комплекс «Профессиональные стандарты»
<http://profstandart.rosmintrud.ru>
- 7.4 Программно-методический комплекс «Оценка квалификаций»<http://kos-nark.ru/>
- 7.5 Профорientационные материалы Базового центра НАРК. Составлены по наиболее востребованным и перспективным профессиям и размещены в следующих форматах: видеоролик, презентация, текст <http://www.bcnark.ru/vocational-guidance-materials/>
- 7.6 Реестр сведений о проведении независимой оценки квалификации<https://nok-nark.ru/>
- 7.7 Справочная информация: «Профессиональные стандарты» (Материал подготовлен специалистами КонсультантПлюс)
http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_157436/
- 7.8 Справочник профессий <http://spravochnik.rosmintrud.ru/professions>
- 7.9 Энциклопедия «Карьера». <http://www.znanie.info/portal/ec-main.html>

Практическое занятие №9

Построение индивидуального плана карьерного развития

1. Цель работы: формирование внутренней потребности к определению целей профессионального развития, построение алгоритма индивидуального плана карьерного развития.

2. Перечень технических средств обучения:

2.1 Персональный компьютер;

2.2 Microsoft Windows;

2.3 Текстовый процессор;

2.4 Браузер.

3. Теоретические сведения

Планирование профессиональной карьеры - непрерывный процесс, длящийся на протяжении всей профессиональной жизни.

Шаги, которые необходимо осуществить для построения карьеры:

Первый шаг – это осознанный и самостоятельный выбор профессии, что требует от Вас непрерывного трудового напряжения, творческого поиска самого себя, знания своих индивидуальных возможностей, своего призвания и своих пределов.

Второй шаг - продумывание и составление (самостоятельно или с помощью специалистов) личного профессионального и жизненного плана с учетом Ваших способностей и возможных препятствий и с проработкой запасных вариантов на случай неудачи.

Третий шаг – получение Вами профессионального образования, что оказывает большое влияние на успешность самореализации, успешность карьеры, получение общественного признания, развития своих способностей, в достижении материального благополучия и тому подобное. Кроме того, в современном мире профессиональные знания и умения устаревают крайне быстро. Все настойчивее звучит сегодня требование готовности и способности к переобучению, повышению квалификации. Без этого условия невозможно не только продвинуться, но иногда и просто удержаться на своем месте.

Четвертый шаг – это умение найти и получить желаемую работу.

Среда выступает фоном, стимулирующим или сдерживающим самопроявление и развитие чего-либо в процессе профессиональной деятельности работника. Она позволяет наиболее полно реализоваться всем тем проявлениям, которые характерны, хотя бы в зачаточном состоянии, специалисту.



Факторы влияющие на построение карьеры

К личностным, или персональным, факторам относят индивидуальные особенности человека, которые влияют на его здоровье. Это гендерные, возрастные, расовые особенности, уровень образования человека, его жизненный опыт, особенности личности.

Исходя из своих предпочтений, желаний, привычек, возраста, гендера, образования, социального происхождения, опыта, самооценки, ощущения сил и возможности выполнить те или иные действия:

- Человек выбирает активности и способ выполнения различных видов деятельности.
- Человек выбирает жизненные ситуации, в которые включается, а также степень включенности в них.
- Человек реорганизует среду, в которой он функционирует, — взаимодействует с различными элементами среды, формирует среду (предметную, социальную, природную), влияет на мнения и attitudes окружающих людей.
- Человек выбирает образ жизни, который в свою очередь влияет на возникновение, прогрессирование, стабилизацию или уменьшение нарушений структуры и функции организма.

Социальный фактор – это процесс или явление, которое впоследствии станет причиной возникновения изменений в социальной среде и способно влиять на разнообразные сферы деятельности. Некоторые социальные факторы в зависимости от времени создают большее влияние на общество страны, а также на взаимоотношение отраслей или экономики с общественностью.

Основные социальные факторы:

- Уровень доходов населения.
- Уровень заработной платы.
- Соотношение в обществе различных групп (слои бедных, средних и богатых).
- Социальная защита и гарантии.

4. Порядок выполнения работы

Задание 4.1 Разработка плана карьерного развития по конкретной профессии/специальности

Разработайте план своего карьерного развития по конкретной профессии/специальности.

Заполните таблицу:

Цель	
Сфера желаемого трудоустройства	
Желаемая должность	
Планируемый срок замещения должности	
Общие квалификационные требования к должности в соответствии с соответствующим профессиональным стандартом (<i>Уровень образования, наличие опыта и т.д.</i>)	
Система квалификационных требований к должности (<i>Необходимые знания... Необходимые умения...</i>)	
Уровень ответственности (<i>Дескрипторы национальной рамки квалификаций</i>)	
Методы профессионального развития. Как «получить должность»? (<i>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)</i>)	
Сроки обучения	

Задание 4.2 Выделение факторов и условий успешной профессиональной карьеры

Сформулируйте факторы и условия, способствующие успешной профессиональной карьере.

Заполните таблицу:

Личностные факторы	Профессионально-значимые факторы	Социальные факторы	Условия

Задание 4.3 Напишите эссе на тему «План моего карьерного развития».

5. Содержание отчета

5.1 Название работы

5.2 Цель работы

5.3 Порядок выполнения работы

5.4 Ответы на контрольные вопросы

6. Контрольные вопросы

- 6.1 Для чего нужно планировать карьеру?
- 6.2 Какие специалисты оказывают помощь в построении профессионального плана развития?
- 6.3 Какие факторы повлияли на выбор вашей специальности?

7. Перечень литературы

- 7.1 Атлас новых профессий <http://atlas100.ru/>
- 7.2 Портал Федеральных государственных образовательных стандартов <http://fgos.ru>
- 7.3 Программно-аппаратный комплекс «Профессиональные стандарты» <http://profstandart.rosmintrud.ru>
- 7.4 Программно-методический комплекс «Оценка квалификаций» <http://kos-nark.ru/>
- 7.5 Профорientационные материалы Базового центра НАРК. Составлены по наиболее востребованным и перспективным профессиям и размещены в следующих форматах: видеоролик, презентация, текст <http://www.bcnark.ru/vocational-guidance-materials/>
- 7.6 Реестр сведений о проведении независимой оценки квалификации <https://nok-nark.ru/>
- 7.7 Справочная информация: «Профессиональные стандарты» (Материал подготовлен специалистами КонсультантПлюс) http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_157436/
- 7.8 Справочник профессий <http://spravochnik.rosmintrud.ru/professions>
- 7.9 Энциклопедия «Карьера». <http://www.znanie.info/portal/ec-main.html>

Практическое занятие №10 Формирование портфолио карьерного продвижения. Оценка цифрового следа

1. Цель работы: ознакомление с понятиями «портфолио карьерного продвижения» и «цифровой след»; формирование умения создавать портфолио карьерного продвижения.

2. Перечень технических средств обучения:

- 2.1 Персональный компьютер;
- 2.2 Microsoft Windows;
- 2.3 Текстовый процессор;
- 2.4 Браузер.

3. Теоретические сведения

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

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

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

Каков Ваш цифровой след?



Портфолио карьерного продвижения - это пакет документов в бумажном и/или электронном варианте, который отражает все достижения студента.

Портфолио составляется в таком ключе, чтобы обеспечить эффективное взаимодействие с руководителями практик, преподавателями и кураторами в период обучения, а также с потенциальными работодателями после окончания учебного заведения.

Портфолио в минимизированном варианте должно включать следующие пункты:

- профессионально составленное, отвечающее современным требованиям рынка труда резюме. Перед написанием резюме необходимо ознакомить студентов с предстоящей профессиональной деятельностью. Для этого нужно воспользоваться профессиональным стандартом, описанием квалификаций в нем содержащихся. Профессиональные стандарты размещены на сайте министерства труда и социальной защиты Российской Федерации во вкладке Программно-аппаратно-программный комплекс «Профессиональные стандарты» <http://profstandart.rosmintrud.ru>. Также необходимо изучить ситуацию на рынке труда;

- список освоенных программ профессионального обучения, дополнительных профессиональных программ по виду профессиональной деятельности, включая дополнительную специализацию, тренинги, специализированные семинары и мастер-классы;

- внеучебных мероприятий и проектов, где на практике применяются Softskills и надпредметные навыки, в которых принял участие студент, а также конкурсы профессионального мастерства;

- описание карьерного потенциала и готовности к карьере. В данном разделе актуально разместить результаты проведенной самооценки. В случае, если студентом пройдена процедура независимой оценки квалификации нужно разместить копию свидетельства о квалификации;

- рекомендации преподавателей профессионального цикла, руководителей курсовых проектов, производственных практик, наставников от производства.

Основным предназначением портфолио является оценка готовности к профессиональной карьере.

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

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

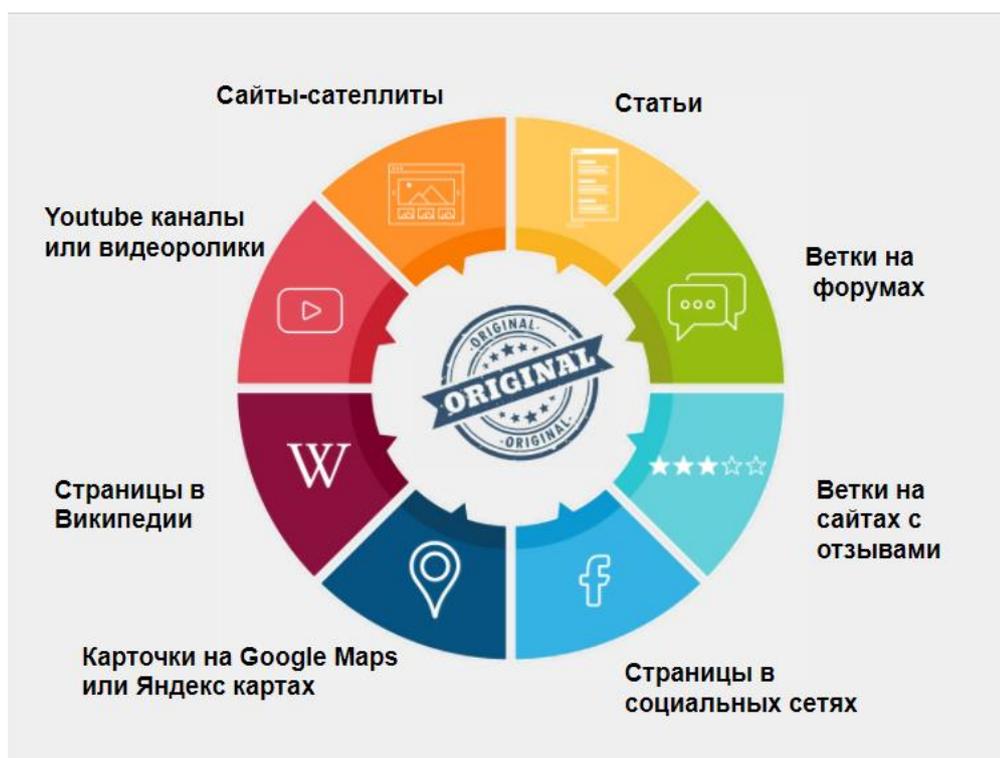
Портфолио должно фиксировать все достижения студента. Его следует регулярно обновлять по мере продвижения во время обучения по основному и сопутствующим направлениям профессиональной подготовки, а также включать в него информацию, отражающую актуальные умения, навыки и наработку компетенций на каждом этапе профессионального обучения и развития.

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

4. Порядок выполнения работы

Задание 4.1 Оценка цифрового следа

Проанализируйте свой цифровой след, который вы оставляете посредством социальных сетей и цифрового контента. Сделайте выводы о том, какой вывод о вас сможет сделать работодатель на основе данных полученных в результате анализа вашего цифрового следа. Сформулируйте рекомендации, которые помогут вам оптимизировать цифровой след в соответствии с ожиданиями потенциальных работодателей (в случае необходимости).



Задание 4.2 Портфолио карьерного продвижения

Оформите портфолио карьерного развития, подготовьте следующие данные:

- Титульный лист;
- Резюме;
- Рабочий опыт, включая добровольческий;
- Образование и тренинги;
- Карта карьерного роста, личностного развития;
- Самооценка;
- Творческие результаты, интересы, предпочтения;
- Копилка достижений (грамоты, благодарности и т.д.);
- Рекомендации ведущих преподавателей, руководителей курсовых проектов, дипломных работ, производственных практик.

5.Содержание отчета

- 5.1 Название работы
- 5.2 Цель работы
- 5.3 Порядок выполнения работы
- 5.4 Ответы на контрольные вопросы

6. Контрольные вопросы

- 6.1 Что такое цифровой след?
- 6.2 Считаете ли вы, что цифровой след оказывает существенное влияние на жизнь современного человека? Обоснуйте ответ.
- 6.3 Что такое портфолио? И для чего его формируют?
- 6.4 Что включает в себя портфолио?

7. Перечень литературы

- 7.1 Атлас новых профессий <http://atlas100.ru/>
- 7.2 Портал Федеральных государственных образовательных стандартов <http://fgos.ru>
- 7.3 Программно-аппаратный комплекс «Профессиональные стандарты» <http://profstandart.rosmintrud.ru>
- 7.4 Программно-методический комплекс «Оценка квалификаций» <http://kos-nark.ru/>
- 7.5 Профорientационные материалы Базового центра НАРК. Составлены по наиболее востребованным и перспективным профессиям и размещены в следующих форматах: видеоролик, презентация, текст <http://www.bcnark.ru/vocational-guidance-materials/>
- 7.6 Реестр сведений о проведении независимой оценки квалификации <https://nok-nark.ru/>
- 7.7 Справочная информация: «Профессиональные стандарты» (Материал подготовлен специалистами КонсультантПлюс) http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_157436/
- 7.8 Справочник профессий <http://spravochnik.rosmintrud.ru/professions>
- 7.9 Энциклопедия «Карьера». <http://www.znanie.info/portal/ec-main.html>

ПРИЛОЖЕНИЕ А
Практическая работа № 1 (задание 4.4)

Инструкция по написанию эссе

Эссе - это прозаическое сочинение небольшого объема и свободной композиции, выражающее индивидуальные впечатления и соображения по конкретному поводу или вопросу и заведомо не претендующее на определяющую или исчерпывающую трактовку предмета.

Вступление – сущность и обоснование выбора темы. На этом этапе очень важно правильно сформулировать вопрос, на который вы собираетесь найти ответ.

Во введении вы можете написать общую фразу для отражения или интерпретации основного термина темы или использовать второстепенную фразу (основную мысль высказывания), например: «для меня эта фраза является ключом к пониманию»

Основная часть - ответ на поставленный вопрос. Один абзац содержит: тезис, доказательство, иллюстрации, заключение, которое частично является ответом на вопрос. В основной части необходимо высказать свою точку зрения и аргументировать ее.

Высказывайте своё мнение, рассуждайте, анализируйте, не подменяйте оценку пересказом теоретических источников.

Заключение, в котором резюмируются главные идеи основной части, подводящие к предполагаемому ответу на вопрос или заявленной точке зрения, делаются выводы.

Вступление	Основная часть	Заключение
<ul style="list-style-type: none">• Для меня эта фраза является ключом к пониманию...	<ul style="list-style-type: none">• Во-первых,... Во-вторых,... В-третьих,...	<ul style="list-style-type: none">• Таким образом,...
<ul style="list-style-type: none">• Выбор данной темы продиктован следующими соображениями...	<ul style="list-style-type: none">• Рассмотрим несколько подходов... Например, ...	<ul style="list-style-type: none">• Подведем общий итог рассуждениям
<ul style="list-style-type: none">• Поразительный простор для мысли открывает это короткое высказывание...	<ul style="list-style-type: none">• Проиллюстрируем это положение следующим примером...	<ul style="list-style-type: none">• Итак, ...
<ul style="list-style-type: none">• Никогда не думал, что меня заденет за живое идея о том, что...	<ul style="list-style-type: none">• С одной стороны, ... С другой стороны, ...	<ul style="list-style-type: none">• Именно поэтому я не могу согласиться с автором высказывания...

ПРИМЕР ЭССЕ

«Моя будущая профессия»

Кем стать? Перед каждым человеком рано или поздно встает вопрос о выборе профессии.

Я очень долго думал, кем мне стать. Ведь в мире существует много важных профессий. Мы живём в то время, когда новейшие технологии окружают нас повсюду. Каждый человек учится в течение всей своей жизни и осваивает новое и неизвестное.

Профессия – это род трудовой деятельности человека, владеющего определёнными общими знаниями и навыками.

Я давно увлекаюсь компьютерами и по окончании школы поступил в колледж на специальность «Информационные системы и программирование». Программист – это очень интересная и занимательная профессия, используемая практически в любой отрасли, а также и в сельском хозяйстве. Хороший программист обязан быть предельно внимательным и вдумчивым, склонным к анализу и скрупулезному труду. Он должен быть человеком практичного характера. Программист должен сочетать в себе как гуманитарный, так и технический склад ума. При всём при этом, эти люди должны обладать фантазией и творческим мышлением.

Век компьютерных технологий – это актуальная профессия для нашего времени. Так как роботизация охватывает всё новые и новые сферы жизнедеятельности, я хочу принимать активное участие в их создании.

Также, профессия программиста становится одной из самых востребованных и высокооплачиваемых специальностей в мире. Несложно понять принцип работы машины, ведь все они функционируют на основе одних и тех же алгоритмов. Изучив компьютерную науку, можно стать создателем «нового мира». Мир, который привлечет миллионы и миллионы пользователей.

Я считаю, что в работе самое главное – квалификация и умения, потому что опыт приходит с годами, а знания необходимы с первых дней работы по специальности. Каждый человек должен заниматься одним делом всю свою жизнь, чтобы стать настоящим профессионалом и быть полезным своей стране и своему народу.

От выбора профессии зависит будущее человека. Я надеюсь, что сделал правильный выбор. Ведь это – моя жизнь, мой выбор, мой мир, в котором мне предстоит жить.

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

Практическая работа № 6 (задание 4.2)

Психометрический тест С.Деллингер (адаптация А.А. Алексеева, Л.А. Громовой)

Точность диагностики с помощью психометрического метода достигает 85%! Предлагаемый тест позволяет мгновенно определить форму или тип личности, дать подробную характеристику личных качеств и особенностей поведения любого человека на быденном, понятном каждому языке, составить сценарий поведения для каждой формы личности в типичных ситуациях.

Какую бы фигуру Вы не поместили на первое место, это Ваша основная фигура или субъективная форма. Она дает возможность определить Ваши главные, доминирующие черты характера и особенности поведения. Остальные четыре фигуры – это своеобразные модуляторы, которые могут окрашивать ведущую мелодию Вашего поведения. Сила их влияния убывает с увеличением порядкового номера. Однако может оказаться, что ни одна фигура Вам полностью не подходит. Тогда Вас можно описать комбинацией из двух или даже трех форм. Важно также значение последней фигуры - она указывает на форму человека, взаимодействие с которым будет представлять для вас наибольшие трудности.

Квадрат

Квадрат – неутомимый труженик! Трудолюбие, усердие, позволяющее добиваться завершения работы, - вот чем, прежде всего, знамениты истинные Квадраты. Выносливость, терпение и методичность обычно делают Квадрата высококлассным специалистом в своей области. Этому способствует и неутолимая потребность в информации.

Квадраты – коллекционеры всевозможных данных. Все сведения систематизированы, разложены по полочкам. Поэтому Квадраты заслуженно слывут эрудитами, по крайней мере, в своей области. Мыслительный анализ – сильная сторона Квадрата. Если вы твердо выбрали для себя Квадрат – фигуру линейную, то, вероятнее всего, вы относитесь к "левополушарным" мыслителям, т.е. к тем, кто перерабатывает данные, говоря языком информатики, в последовательном формате: а-б-в-г и т.д.

Квадраты скорее "вычисляют" результат, чем догадываются о нем. Квадраты чрезвычайно внимательны к деталям, подробностям. Квадраты любят раз и навсегда заведенный порядок. Идеал Квадрата – распланированная, предсказуемая жизнь, и ему не по душе "сюрпризы" и изменения привычного хода событий. Он постоянно "упорядочивает", организует людей и вещи вокруг себя. Все эти качества способствуют тому, что Квадраты могут стать (и становятся!) отличными администраторами, исполнителями, но... увы, редко бывают хорошими распорядителями, менеджерами.

Чрезмерное пристрастие к деталям, потребность в дополнительной, уточняющей информации для принятия решения лишает Квадрата оперативности. Аккуратность, порядок, соблюдение правил и приличий могут развиваться до парализующей крайности. И когда приходит время принимать решение, особенно связанное с риском, с возможной потерей статус-кво, Квадраты вольно или невольно затягивают его принятие. Кроме того, рациональность, эмоциональная сухость и холодность мешают Квадратам быстро устанавливать контакты с разными лицами. Квадрат неэффективно действует в аморфной ситуации.

Жизненные ценности: традиции, стабильность, безопасность, надежность, прошлое.

Роли: Консерватор. Надёжа и опора. Педант. Хранитель традиций. Исполнитель.

«Сильные» качества: организованность, дисциплинированность, исполнительность, пунктуальность, аккуратность, чистоплотность, законопослушность, трудолюбие, терпеливость, упорство, настойчивость, верность слову, честность, осторожность, благоразумие, рациональность, бережливость, практичность.

«Слабые» качества: косность, негибкость, инерционность, педантизм, сухость, односторонность, нерешительность, упрямство, консерватизм, сопротивление новому, боязнь риска, бедная фантазия, замкнутость, скупость, мелочность, склонность к бюрократизму.

Внешний вид: опрятный, строгий, неяркий, сдержанный, консервативный, «как положено».

Рабочее место: каждая вещь на своём месте, все «параллельно и перпендикулярно».

Речь: медленная, монотонная, логичная, много опор на авторитеты и на то, «как принято».

Телесные проявления: Позы напряжённые, как правило симметричные. Походка медленная, тяжеловесная, "солидная". Жестикуляция "небогатая", но точная. Мимика практически отсутствует - квадрат скуп на проявления чувств.

Подходящие профессии: Бухгалтер, аналитик, заместитель директора по общим или хозяйственным вопросам, участковый инспектор милиции, руководитель в бюрократической организации, «жесткий» секретарь.

Как общаться с квадратом. Выслушивать квадрата до конца, ни в коем случае не перебивать, если вы не его начальник. Быть в глазах квадрата более компетентным, более статусным, чем он. Знать все инструкции, законы, прецеденты. Аргументировать свою позицию, лучше всего фактами и цифрами; очень хорошо использовать таблицы. Делать комплименты – достаточно откровенные, чтобы квадрат их понял (он немного тугодум), но аккуратные, без панибратства и рискованных пассажей. Нововведения предлагать маленькими порциями. Воздерживаться от эмоциональных проявлений.

Треугольник

Это форма символизирует лидерство, и многие Треугольники ощущают в этом свое предназначение. Самая характерная особенность истинного Треугольника – способность концентрироваться на главной цели. Треугольники – энергичные, неустойчивые, сильные личности, которые ставят ясные цели и, как правило, достигают их!

Они, как родственники – Квадраты, относятся к линейным формам и в тенденции также являются "левополушарными" мыслителями, способными глубоко и быстро анализировать ситуацию. Однако в противоположность Квадратам, ориентированным на детали, Треугольники сосредотачиваются на главном, на сути проблемы. Их сильная прагматическая ориентация направляет мыслительный анализ и ограничивает его поиском эффективного (и часто эффектного) в данных условиях решения проблемы.

Треугольник – это очень уверенный человек, который хочет быть правым во всем! Сильная потребность быть правым и управлять положением дел, решать не только за себя, но и, по возможности, за других делает Треугольника личностью, постоянно соперничающей, конкурирующей с другими. Доминирующая установка в любом деле – это установка на победу, выигрыш, успех! Он часто рискует, бывает нетерпеливым и нетерпимым к тем, кто колеблется в принятии решений.

Треугольники очень не любят оказываться неправыми и с большим трудом признают свои ошибки, можно сказать, что они видят то, что хотят видеть, поэтому не любят менять свои решения, часто бывают, категоричны, не признают возражений и в большинстве случаев поступают по-своему. Однако они весьма успешно учатся тому, что соответствует их прагматической ориентации, способствует достижению главных целей, и впитывают, как губка, полезную информацию.

Треугольники – честолюбивы. Если делом чести для Квадрата является достижение высшего качества выполняемой работы, то Треугольник стремится достичь высокого положения, приобрести высокий статус, иначе говоря – сделать карьеру. Прежде чем взяться за дело или принять решение, Треугольник сознательно или бессознательно ставит перед собой вопрос: "А что я буду с этого иметь?". Из Треугольников получаются

великолепные менеджеры на самом "высоком" уровне управления. Они прекрасно умеют представить высшему руководству значимость собственной работы и работы своих подчиненных, за версту чувствуют выгодное дело и в борьбе за него могут "столкнуть лбами" своих противников.

Главное отрицательное качество "треугольной" формы: сильный эгоцентризм, направленность на себя. Треугольники на пути к вершинам власти не проявляют особой щепетильности в отношении моральных норм и могут идти к своей цели по головам других. Это характерно для "завравшихся" Треугольников, которых никто вовремя не остановил. Треугольники заставляют все и всех вращаться вокруг себя, без них жизнь потеряла бы остроту.

Жизненные ценности: власть, лидерство, карьера, статус, победа, будущее.

Роли: Лидер. Пробивной. Воин. Пророк. Герой.

«Сильные» качества: рациональность, эффективность, лидерские качества, энергичность, харизматичность, высокая работоспособность, инициативность, смелость, решительность, независимость суждений.

«Слабые» качества: властность, самоуверенность, эгоизм, категоричность, резкость, язвительность, нетерпимость к инакомыслию, безапелляционность («или по моему, или никак»), бесчеловечность («пройдет по трупам»).

Внешний вид: в зависимости от обстоятельств: если нужно для дела, то одет броско и «статусно», если нет, то склонен одеваться удобно.

Рабочее место: все в высшей мере функционально, много оргтехники - если позволяют средства, то дорогой, но при этом надежной и удобной.

Речь: быстрая, ясная, четкая, лаконичная, все только «по делу», зачастую «на повышенных тонах» и с использованием сленга и другой «неформальной» лексики.

Телесные проявления: Свободные «широкие» позы. Быстрая, энергичная походка. Уверенные жесты, зачастую похожие на удары. Мимика выразительная, но небогатая.

Подходящие профессии. Руководители в иерархических организациях, в том числе, и высшие, лидеры проектов, врачи-хирурги, психотерапевты «звездного» типа, в особенности гипнотизеры.

Как общаться с треугольником. Говорить только по делу, четко, уверенно, но без «наездов». Договариваться, при этом договора записывать, помнить о том, что все спорные моменты треугольник трактует в свою пользу. Мотивировать выгодой. Можно показать свою власть, но при этом следует быть готовым к «проверке на прочность». Быть готовым со стороны треугольника к шантажу, к обману «ради интересов дела», к присваиванию общих результатов.

Прямоугольник

Символизирует состояние перехода и изменения. Это временная форма личности, которую могут "носить" остальные четыре сравнительно устойчивые фигуры в определенных периоды жизни. Это – люди, не удовлетворенные тем образом жизни, которые они ведут сейчас, и поэтому заняты поиском лучшего положения.

Причины прямоугольного состояния могут быть самыми различными, но объединяет их одно – значимость изменений для определенного человека. Основным психическим состоянием Прямоугольника является более или менее осознаваемое состояние замешательства, запутанности в проблемах и неопределенности в отношении себя на данный момент времени. Наиболее характерные черты Прямоугольников – непоследовательность и непредсказуемость поступков в течение переходного периода. Прямоугольники могут сильно меняться изо дня в день и даже в пределах одного дня! Они имеют, как правило, низкую самооценку, стремятся стать лучше в чем-то, ищут новые методы работы, стиля жизни. Если внимательно присмотреться к поведению

Прямоугольника, то можно заметить, что он применяет в течение всего периода одежду других форм: "треугольную", "круглую" и т. д.

Молниеносные, крутые и непредсказуемые изменения в поведении. Прямоугольники обычно смущают и настораживают других людей, и они могут сознательно уклоняться от контактов с "человеком без стержня". Прямоугольникам общение с другими людьми просто необходимо, и в этом заключается еще одна сложность переходного периода.

Тем не менее, как и у всех людей, у Прямоугольников обнаруживаются позитивные качества, привлекающие к ним окружающих. Это, прежде всего, - любознательность, пытливость, живой интерес ко всему происходящему и ... смелость! Прямоугольники пытаются делать то, что никогда раньше не делали; задают вопросы, на что прежде у них не хватало духу. В данный период они открыты для новых идей. Ценностей, способов мышления и жизни, легко усваивают все новое. Правда, оборотной стороной этого является чрезмерная доверчивость, внушаемость, наивность. Поэтому Прямоугольниками легко манипулировать. "Прямоугольность" - всего лишь стадия. Она пройдет!

Жизненные ценности: в зависимости от внешних обстоятельств.

Роли: Размазня. Нерешительный. Козел отпущения. Неудачник. Растяпа.

«Сильные» качества: доверчивость, открытость, чувствительность, любознательность, готовность к изменениям, высокая обучаемость, «детскость», неамбициозность.

«Слабые» качества: наивность, бесхребетность, неуверенность, нерешительность, ненадежность, психическая неустойчивость, «проблемность».

Внешний вид: зачастую неадекватный ситуации, но при этом не экстравагантный, как у зигзага, а в большой степени зависимый от того «что нашлось в гардеробе».

Рабочее место: смесь порядка и беспорядка.

Речь: неуверенная, неясная, сбивчивая, с большими паузами, внезапные непонятные колебания громкости, скорости и высоты тона, «эканье» и «мэканье», ответы вопросом на вопрос.

Телесные проявления: странные, зажатые позы, неуклюжие, резкие движения, неуверенные жесты, дерганная или шаркающая походка, бегающий или стеклянный взгляд.

Подходящие профессии. Поскольку прямоугольник – переходная, зачастую «кризисная» фигура, то лучше всего отправить его на какое-то время в отпуск или на учебу. Идеальное занятие для прямоугольника – это учиться или отдыхать. Прямоугольник может быть хорошим экспертом или консультантом, но только в тех вопросах, где он признанный авторитет.

Как общаться с прямоугольником. Понять, в каком амплуа он сейчас выступает. Переключить его в удобное для вас состояние. Постоянно поддерживать и направлять своим вниманием и влиянием.

Круг

Это мифологический символ гармонии. Тот, кто уверенно выбирает его, искренне заинтересован в хороших межличностных отношениях. Высшая ценность для Круга – люди, их благополучие. Круг – самый доброжелательный из пяти форм. Он чаще всего служит тем "клеем", который скрепляет и рабочий коллектив, и семью, т. е. стабилизирует группу.

Круги – самые лучшие коммуникаторы среди пяти форм, прежде всего потому, что они лучшие слушатели, они обладают высокой чувствительностью, развитой эмпатией – способностью сопереживать, сочувствовать, эмоционально отзываться на переживание другого человека. Круг ощущает чужую радость и чувствует чужую боль как свою собственную. Круги "болеют" за свой коллектив и высокопопулярны среди коллег по работе. Однако они, как правило, слабые менеджеры и руководители в сфере бизнеса.

Во-первых, Круги, в силу их направленности, скорее на людей, чем на дело, слишком уж стараются угодить каждому. Они пытаются сохранить мир и ради этого иногда избегают занимать "твердую" позицию и принимать непопулярные решения. Для Круга нет ничего более тяжелого, чем вступать в межличностный конфликт. Круг счастлив тогда, когда все ладят друг с другом. Поэтому, когда у Круга возникает с кем-то конфликт, наиболее вероятно, что Круг уступит первым.

Во-вторых, Круги не отличаются решимостью, слабы в "политических играх" и часто не могут подать себя и свою "команду" должным образом. Все это ведет к тому, что над Кругами часто берут верх! Более сильные личности, например, Треугольники. Однако в одном Круги проявляют завидную твердость. Если дело касается вопросов морали или нарушения справедливости.

Круг – это нелинейная форма, и те, кто уверенно идентифицирует себя с Кругом, скорее относятся к "правополушарным" мыслителям. Правополушарное мышление – более образное, интуитивное, скорее интегративное, чем анализирующее. Поэтому переработка информации у Кругов осуществляется не в последовательном формате, а скорее мозаично, прорывами, с пропуском отдельных звеньев. Это не означает, что Круги не в ладах с логикой, просто формализмы у них не получают приоритета в решении жизненных проблем. Главные черты их стиля мышления – ориентация на субъективные факторы проблемы (ценности, оценки, чувства и т. д.) и стремление найти общее даже в противоположных точках зрения. Можно сказать, что Круг – прирожденный психолог. Однако, чтобы стать во главе серьезного, крупного бизнеса, Кругу не хватает "левополушарных" организационных навыков своих "линейных братьев" - Треугольника и Квадрата.

Жизненные ценности: общение, комфорт, общее благополучие, помощь людям.

Роли: Миротворец. Душка. Хранитель уюта. Домосед.

«Сильные» качества: доброжелательность, мягкость, деликатность, бесконфликтность, терпимость, коммуникабельность, доброта.

«Слабые» качества: пассивность, конформизм, подверженность влияниям, склонность к компромиссам, неаккуратность, неорганизованность, непунктуальность, нерешительность, зависимость от мнения окружающих.

Внешний вид: зачастую небрежный, немодный, мешковатый, главное, чтобы было комфортно; в одежде преобладают мягкие ткани и фасоны.

Рабочее место: уютный беспорядок, сладкие пирожки вперемешку с деловыми бумагами, много старых вещей, которые «жалко выбросить».

Речь: неспешная, миролюбивая, зачастую непоследовательная или «не по делу», довольно эмоциональная, сплошь и рядом используются комплименты и восторженные оценки.

Телесные проявления: расслабленная поза, улыбка, кивки головой в знак согласия, «поддакивания», мягкая походка, мимика довольно богатая, но в основном - миролюбивая.

Подходящие профессии. «Мягкий» секретарь, HR-менеджер, педагог, врач-терапевт, семейный психолог, священник.

Как общаться с кругом. Мягко, но настойчиво возвращать к сути дела, при этом ни в коем случае не кричать, не ругаться. Быть готовым к тому, что круг пообещает, но не сделает (ему легче согласиться с вами, а потом «как-нибудь все обойдется»).

Зигзаг

Эта фигура символизирует креативность, творчество, хотя бы потому, что она самая уникальная из пяти фигур и единственная разомкнутая фигура. Если Вы твердо выбрали Зигзаг в качестве основной формы, то Вы, скорее всего истинный "правополушарный" мыслитель, инакомыслящий, поскольку линейные формы превосходят Вас численностью.

Итак, как и вашему ближайшему родственнику – Кругу, только еще в большей степени, Вам свойственна образованность, интуитивность, интегративность, мозаичность. Строгая последовательная дедукция – это не Ваш стиль. Мысль Зигзага делает отчаянные прыжки: от а... к... я! Поэтому многим линейным, "левополушарным" трудно понять Зигзагов. "Правополушарное" мышление не фиксируется на деталях, поэтому оно, упрощая в чем-то картину мира, позволяет строить целостные, гармоничные концепции и образы, видеть красоту.

Зигзаги обычно имеют развитое эстетическое чувство. Доминирующим стилем мышления Зигзага чаще всего является синтетический стиль. Комбинирование абсолютно различных, несходных идей и создание на этой основе чего-то нового, оригинального – вот что нравится Зигзагам. В отличие от Кругов, Зигзаги вовсе не заинтересованы в консенсусе и добиваются синтеза не путем уступок, а наоборот – заострением конфликта идей и построения новой концепции, в которой этот конфликт получает свое разрешение, "снимается". Причем, используя свое природное остроумие, они могут быть весьма язвительными, "открывая глаза другим" на возможность нового решения.

Зигзаги склонны видеть мир постоянно меняющимся. По этой причине нет ничего более скучного для них, чем никогда не изменяющиеся вещи, рутина, шаблон, правила и инструкции, статус-кво или люди, всегда соглашающиеся или делающие вид, что соглашаются. Зигзаги просто не могут продуктивно трудиться в хорошо структурированных ситуациях. Их раздражают четкие вертикальные и горизонтальные связи, строго фиксированные обязанности и постоянные способы работы. Им необходимо иметь большое разнообразие и высокий уровень стимуляции на рабочем месте.

Они также хотят быть независимыми от других в своей работе. Тогда Зигзаг оживает и начинает выполнять свое основное назначение – генерировать новые идеи и методу работы. Зигзаги никогда не довольствуются способами, при помощи которых вещи делаются в данный момент или делались в прошлом. Зигзаги устремлены в будущее и больше интересуются возможностью, чем действительностью. Мир идей для них так реален, как мир вещей для основных.

Немалую часть жизни они проводят в этом идеальном мире, отсюда и берут начало такие черты, как непрактичность, нереалистичность и наивность. Зигзаг – самый восторженный, самый возбудимый из всех пяти фигур. Когда у него появляется новая и интересная мысль, он готов поведать ее всему миру! Зигзаги – неутомимые проповедники своих идей и способны мотивировать всех вокруг себя. Однако им не хватает политичности: они несдержанны, очень экспрессивны ("режут правду в глаза"), что наряду с их эксцентричностью, часто мешает им проводить свои идеи в жизнь. К тому же, они сильны в проработке конкретных деталей (без чего материализация идеи невозможна) и не слишком настойчивы в доведении дела до конца (так как с утратой новизны теряется и интерес к идее).

Жизненные ценности: творчество, новизна, риск, скорость, самовыражение.

Роли: Любитель эпатажа. Артист. Экстремал. Экстремист. Ветреный тип. Сердцеед.

«Сильные» качества: спонтанность, креативность, напор, остроумие, легкость на подъем.

«Слабые» качества: неуправляемость, непостоянство, непредсказуемость, несдержанность, эксцентричность, возбудимость, индивидуализм, ненадежность, бесшабашность и безбашенность.

Внешний вид: экстравагантный, демонстративный, модный, зачастую неряшливый, склонность к эклектике, к сочетанию «несочетаемого».

Рабочее место: фантастический беспорядок в комплексе с кричаще-декоративным оформлением.

Речь: яркая, быстрая, скачущая, образная, ассоциативная, зажигательная, много шуток и острот.

Телесные проявления: часто меняющиеся позы, разнообразные движения, оживлённая жестикуляция, стремительная, иногда разболтанная походка, богатая живая мимика, манерность.

Подходящие профессии. Креативщик, артист, свободный художник, страховой агент или продавец «на проценте».

Как общаться с зигзагом. Девиз: «Твердость, доброжелательность, бесконечное терпение». Повлиять на зигзага практически невозможно. Иногда срабатывает прием «от противного» - предложить что-нибудь зигзагу, чтобы он захотел сделать наоборот. Главное в этом случае быстро с ним согласиться. Можно привлечь зигзага на свою сторону, восхищаясь его идеями, но это все равно не надолго. Всегда следует быть готовым к резким сменам решений и тем разговора.