

**АНО «НАЦИОНАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО РАЗВИТИЯ
КВАЛИФИКАЦИЙ»**

Программа повышения квалификации
**«Проектирование и реализация программы дисциплины
«Карьерное моделирование»**

ПОРТФОЛИО ВЫПОЛНЕННЫХ РАБОТ

Ф.И.О. слушателя	Тазетдинова Елена Николаевна
Профессиональная образовательная организация	СПБ ГБ ПОУ «Радиотехнический колледж»
Должность	Методист
Контактные данные:	
Телефон	+79501194223
Электронный адрес	e.tazetdinova@spb-rtk.ru

Ф.И.О. модератора-тьютора	Брюханова Мария Николаевна
Контактные данные:	
Телефон	89041177620
Электронный адрес	mari26_86@mail.ru
Резолюция	Содержание учебной дисциплины «Карьерное моделирование» соответствует целям проекта «Национальная система квалификаций – конструктор карьеры»

2021 год

РАЗДЕЛ 1. ПОСТРОЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ИНСТРУМЕНТОВ И ИНФОРМАЦИОННЫХ РЕСУРСОВ НСК

Тема 1.1. Профессиональные стандарты как инструменты подготовки кадров в соответствии с требованиями работодателей

Практическое занятие №1. Анализ информационных ресурсов НСК. Отбор профессиональных квалификаций, профессиональных стандартов, сопряженных с квалификациями по ФГОС СПО

Таблица № 1

№	ФГОС СПО по профессии/специальности по которым осуществляется подготовка в ПОО	Перечень профессиональных стандартов	Наименования возможных квалификаций в ПС
	ФГОС СПО 09.02.06 Сетевое и системное администрирование	<i>УТВЕРЖДЕН приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.09.2020 № 680н «Системный администратор информационно-коммуникационных систем»</i>	- (в ПООП: квалификация: сетевой и системный администратор (4 уровень), специалист по администрированию сети(5 уровень))

Таблица № 2

№	ФГОС СПО по профессии/специальности по которым осуществляется подготовка в ПОО	Квалификации	Оценочные средства	Центры оценки квалификаций (наименование, адрес и контактная информация)
	ФГОС СПО 09.02.06 Сетевое и системное администрирование	-	-	ООО «1С: Северо-запад» 196084, г. Санкт-Петербург, г Санкт-Петербург, ул Заозёрная, д 8 к 2 литер а +7 (812) 385-

				1595 info@itcok.ru
--	--	--	--	-----------------------

Таблица № 3.1

№	Наименование профессиональной образовательной программы	Код и наименование профессии/ специальности	Профессиональные стандарты, требования рынка труда, в соответствии с которыми проведена профессионально-общественная аккредитация	Аккредитующая организация, выдавшая свидетельство

Таблица № 3.1

№	Наименование профессиональной образовательной программы	Наименование профессионального стандарта	Аккредитующая организация
	09.02.06 Сетевое и системное администрирование	«Системный администратор информационно-коммуникационных систем» Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.09.2020 № 680н	«Агентство по профессионально-общественной аккредитации и независимой оценке квалификаций» (Профаккредагентство)

Практическое занятие №2. Анализ структуры и содержания профессионального стандарта. Проектирование траекторий карьерного развития на основе отраслевой рамки квалификаций

Таблица № 1

Наименование ПС	Уровень квалификации	Наименование квалификации/ий	Требования к образованию и обучению	Требования к опыту практической работы	Особые условия допуска к работе
УТВЕРЖДЕН приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации	4		Среднее профессиональное образование - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих	-	-

от 29.09.2020 № 680Н	5		Среднее профессиональное образование - программы подготовки специалистов среднего звена или Высшее образование - бакалавриат	Не менее трех месяцев работы в области технической поддержки, администрирования, программирования устройств инфокоммуникационных систем при среднем профессиональном образовании При наличии высшего образования - без предъявления требований	-
-------------------------	---	--	--	--	---

Практическое занятие №3. Построение «аватара» педагога – мастера ПО, преподавателя, методиста на основе требований профессионального стандарта



Тема 1.2. Профессиональный экзамен как форма независимой оценки квалификации

Практическое занятие №4. Сравнительный анализ процедур оценки результатов освоения образовательных программ СПО: демонстрационный экзамен как форма ГИА, квалификационный экзамен по программе профессионального обучения, профессиональный экзамен НОК. Возможность совмещения процедур.

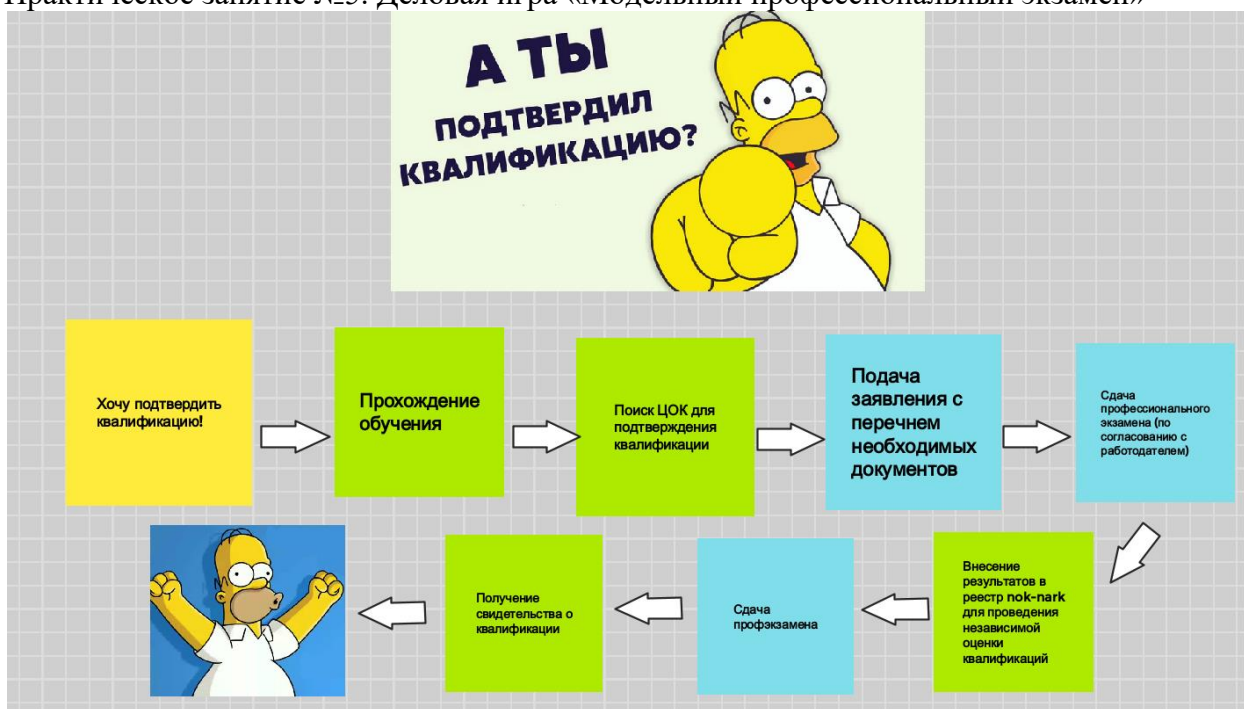
Таблица № 1

Параметры для сравнения	Демонстрационный экзамен ГИА	Демонстрационный экзамен WSR	Квалификационный экзамен	Профессиональный экзамен
<p>Дайте определение понятия. Сделайте ссылку на источник.</p>	<p>Вид аттестационного испытания, который предусматривает моделирование реальных производственных условий для решения выпускниками практических задач профессиональной деятельности</p> <p>https://base.garant.ru/70500084/</p>	<p>Проводится с целью определения у студентов и выпускников уровня знаний, умений, навыков, позволяющих вести профессиональную деятельность в определенной сфере и (или) выполнять работу по конкретным профессии или специальности в соответствии со стандартами Ворлдскидс России.</p> <p>https://worldskills.ru/nashi-proekty/demonstracionnyj-ekzamen/obshhaya-informacziya.html</p>	<p>экзамен, позволяющий объективно определить достаточность теоретической и практической подготовки, опыта и компетентности (профессиональных знаний и мастерства специалистов) и оценить их соответствие требованиям, предъявляемым к экспертам (экспертам высшей квалификации).</p> <p>https://normative-reference-dictionary.academic.ru/25601/%D0%9A%D0%B2%D0%B0%D0%B%D0%B8%D1%84%D0%B8%D0%BA%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%BE%D0%BD%D0%BD%D1%8B%D0%B9-%D1%8D%D0%BA%D0%B7%D0%B0%D0%BC%D0%B5%D0%BD</p>	<p>Совмещение аттестации студентов с независимой оценкой квалификации (НОК)</p> <p>https://bc-nark.ru/upload/iblock/5e8/Info-gr_Profexam.pdf</p>
<p>Какие нормативно-правовые акты регламентируют порядок проведения экзамена?</p>	<p>Приказ Министерства образования и науки РФ от 16 августа 2013 г. N 968 "Об утверждении Порядка проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего профессионального образования"</p>	<p>Федеральный закон от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Распоряжение Правительства Российской Федерации от 3 марта 2015 года №349-р «Об утверждении комплекса мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования, на 2015-2020 годы», Паспорт приоритетного проекта «Образование» по направлению «Подготовка высококвалифицированных специалистов и рабочих кадров с учетом 4 современных</p>	<p>Постановление Правительства РФ от 16 ноября 2016 г. № 1204 «Об утверждении Правил проведения центром оценки квалификаций независимой оценки квалификации в форме профессионального экзамена»</p> <p>Федеральный закон от 03.07.2016 N 238-ФЗ "О независимой оценке квалификации"</p> <p>Приказ Министерства образования и науки РФ от 14 июня 2013 г. N 464 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по</p>	<p><i>Постановление Правительства РФ от 16 ноября 2016 года №1204 «Об утверждении Правил проведения центром оценки квалификаций независимой оценки квалификации в форме профессионального экзамена»</i></p>

		<p>стандартов и передовых технологий» («Рабочие кадры для передовых технологий»), утвержденный протоколом заседания Президиума Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и приоритетным проектам от 25 октября 2016 года №9,</p> <p>- приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 16 августа 2013 года №968 «Об утверждении порядка проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего профессионального образования», - приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 14 июня 2013 года № 464 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования», - распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 1 апреля 2019 года № Р-42 «Об утверждении методических рекомендаций о проведении аттестации с использованием механизма демонстрационного экзамена»</p>	образовательным программам среднего профессионального образования"	
Кто является разработчиком оценочных средств?	Образовательная организация	Союз WS	Образовательная организация	Совет по профессиональным квалификациям
Кто устанавливает требования к процедуре проведения экзамена?	Образовательная организация	Союз WS	Образовательная организация	Национальное агентство развития квалификаций утверждает на основе предложений советов по профессиональным квалификациям наименования

				квалификаций и требования к квалификации, на соответствие которым проводится независимая оценка квалификации, с указанием сроков действия свидетельств о квалификации и документов, необходимых для прохождения соискателем профессионального экзамена, после одобрения этих предложений национальным советом, вносит содержащиеся в указанных документах сведения в реестр
Кто оценивает достижения обучающихся/слушателей?	Государственная аттестационная комиссия, в состав входит независимый эксперт от работодателей	Оценку выполнения заданий демонстрационного экзамена осуществляют эксперты по соответствующей компетенции, владеющие методикой оценки по стандартам Ворлдскиллс и прошедшие подтверждение в электронной базе eSim: - сертифицированные эксперты Ворлдскиллс; - эксперты, прошедшие обучение в Союзе и имеющие свидетельства о праве проведения чемпионатов; - эксперты, прошедшие обучение в Союзе и имеющие свидетельства о праве оценки выполнения заданий демонстрационного экзамена.	Привлекаются представители работодателей и их объединений, а также работники образовательного учреждения.	Эксперты ЦОК
Какие документы выдаются в случае успешного прохождения экзамена? Какими нормативными документами закреплены данные документы?	Диплом о среднем профессиональном образовании.	Паспорт компетенций – Skills Passport, форма устанавливается Союзом	Свидетельство о профессии рабочего или должности служащего	Свидетельство о квалификации

Практическое занятие №5. Деловая игра «Модельный профессиональный экзамен»



Самостоятельная работа №1. Подготовка учебно-методических материалов, обеспечивающих проведение практических занятий со студентами по подготовке к прохождению профессионального экзамена, в т.ч. совмещенного с промежуточной или итоговой аттестацией



Тема 1.3 Профессиональная карьера

Практическое занятие №6. Разработка структуры презентации по теме «Этапы профессионального и карьерного развития» (не менее 10 слайдов)

<https://disk.yandex.ru/i/KGB8cKzq8ZzxBg>

Практическое занятие №7. Разработка плана карьерного развития по конкретной профессии/специальности, выделение факторов и условий успешной профессиональной карьеры

(См. Приложение)

Практическое занятие №8. Разработка архитектуры бренда «Конструктор карьеры»

КОНСТРУКТОР КАРЬЕРЫ



Самостоятельная работа №2. Подготовка к круглому столу по теме «Цифровизация экономики: новые профессии или новые компетенции». Формулирование тезисов для выступления по конкретной профессии/ специальности

ТОП-5фактов	Факт как проблема	Факт как преимущество	Пути минимизации проблемы и учета преимуществ
Факт 1. Родились с кнопкой на пальце	Сильная привязанность современной молодежи к гаджетам, общение онлайн преобладает над реальным общением	В онлайн формате молодежь быстрее получают и распространяют информацию, активнее приобретают и распространяют материальные ценности, знакомятся и общаются с людьми чаще и эффективнее, что позволяет быстрее найти вакантное рабочее место. Получают возможность дополнительного заработка в онлайн	Составление максимального количества пабликов, с целью привлечения внимания к полезной информации для современной молодежи, в том числе трудоустройства

		пространстве	
Факт 2. Воспринимаю т краткую и наглядную информацию	Молодежь воспринимает информацию маленькими «перекусочными» порциями; необходимо всегда оформлять информацию для современной молодежи наглядно и красочно	У молодежи присутствует быстрое переключение внимания и высокая скорость восприятия	Не перегружать молодежь большими объемами информации; чередовать виды деятельности при работе с молодежью; предпочтительно подавать информацию в наглядном визуальном формате
Факт 3. Взрослые – не безусловный авторитет	Родители и взрослые самостоятельно и по собственному желанию признают, что дети превосходят их во многих знаниях, умениях и навыках	Молодые люди умеют свободно общаться со взрослыми на равных, не учитывая их социального статуса и возраста. Приобретение новых знакомств и перспектив в профессиональном плане. Получение обратной связи, эмпатии, что важно для собеседников и деловых партнеров, работодателей.	Старшему поколению, деловым партнерам и работодателям необходимо заслужить авторитет у молодого специалиста. Поэтому они тоже должны постоянно развиваться и совершенствоваться и никогда не останавливаться на достигнутых результатах. Обучение в течение всей жизни - это достойный пример!
Факт 4. Уверенность в собственной исключитель ности	Заостряя внимание на своей собственной уникальности и неповторимости, молодежь может не учитывать интересы и личные границы окружающих их людей, что затрудняет общение и взаимопонимание, в частности и в сфере трудоустройства	Уверенность в себе современной молодежи позволяет максимально реализовывать себя в различных сферах, в том числе трудоустройства и не обращать внимания на временные трудности	Необходим индивидуальный подход к молодежи; применение индивидуальных и вариативных заданий, методы и критерии оценивания молодежи тоже должны быть индивидуальны. Современной молодежи необходимо показать плюсы командной работы с учетом уникальности каждого.
Факт 5. Саморазвитие – это модно	Надеясь на высокий уровень саморазвития молодежь берется за множество направлений и сфер деятельности одновременно и не может сосредоточиться на достижении результатов в конкретных направлениях.	Направленность на саморазвитие и самосовершенствование в различных сферах творчества и деятельности. Умение реализовать свой потенциал в различных сферах деятельности, что позволяет апробировать	Важность мотивирования молодежи, исходя из их личностных способностей и направленностей на личностный и профессиональный успех.

		различные сферы деятельности и найти себя.	
--	--	--	--

Тема 1.4. Технология поиска работы

Практическое занятие №9. Выявление и ранжирование способов поиска вакансий (источники информации: ресурсы Интернет и жизненный опыт слушателей)

Таблица № 1

	Источник поиска	Ранг	Преимущества	Недостатки
Самостоятельный поиск	Сайты по поиску работы HeadHunter.ru Trud.com Rabota.ru	1	Много вакансий, много инструментов для настройки поиска, надежные компании, много крупных работодателей на территории РФ и за рубежом. Работодатель нас может сам найти по выложенному резюме.	Нужно регистрироваться, может не быть прямых контактов, поэтому придется ждать ответ работодателя.
	Объявления в соцсетях	2	Репосты быстро доходят до нужных людей, прямой контакт с работодателем. На территории РФ и за рубежом	Информация «тонет» в ленте, вакансию могут быстро закрыть, а объявление еще «живет».
	Личные знакомства	3	Много узнаете о команде до начала работы, оцениваете условия заранее. На территории РФ и за рубежом.	Человеческий фактор. Критерии хорошей работы по мнению коллег могут отличаться от ваших, на новом месте может возникнуть предвзятое отношение.
Обращение к посредникам	Биржа труда, центр занятости	1	Все официально, можно оформить пособие по безработице, есть бесплатное обучение простым специальностям, есть возможность бесплатной профессиональной переподготовки.	Неравномерная выборка вакансий, явка на отчет строго в назначенные день и время.
	Кадровое агентство	2	Не нужно искать самому, много вакансий, много крупных работодателей на Российской территории и за рубежом.	Есть компании-мошенники, соискатель не может влиять на поиск, услуга платная.
	Центр трудоустройства при учебном заведении	3	С его помощью можно найти работу по специальности с применением хороших	Воспользоваться могут те, кто недавно закончил образовательное

			рекомендаций от педагогов и руководителей производственной практики, без опыта работы.	учреждение; ограниченный выбор вакансий; невысокая оплата труда; возможен испытательный срок без оплаты.
--	--	--	--	--

Практическое занятие №10. Деловая игра «Способы очной и заочной самопрезентации»

...

Самостоятельная работа №3. Подготовка презентации для студентов по теме «Новые компетенции в условиях цифровой экономики»

<https://disk.yandex.ru/i/hCnIcw1cbLKICg>

РАЗДЕЛ 2. ПРОЕКТИРОВАНИЕ И РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ «КОНСТРУКТОР КАРЬЕРЫ» НА ОСНОВЕ ПРИМЕРНОЙ

Тема 2.1. Проектирование программы дисциплины на основе примерной

Практическое занятие №11. Анализ практических заданий примерной программы дисциплины

Методическая разработка мастер-класса:

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

Цель мастер-класса: формирование у студентов 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.

В результате мастер-класса студент должен знать:

- суть и смысл понятий «национальная рамка квалификаций», «квалификационный уровень», «дескрипторы квалификационных уровней»;
- широту полномочий, ответственность, сложность и наукоемкость деятельности относительно уровня квалификации;
- компетенции, которые будут необходимы профессионалу в будущем.

В результате мастер-класса студент должен уметь:

- ориентироваться в понятийном аппарате национальной системы квалификаций;
- пользоваться национальной рамкой квалификацией с целью проектирования профессиональной деятельности;
- выстраивать образ профессионала, востребованного на современном рынке труда.

План мастер-класса:

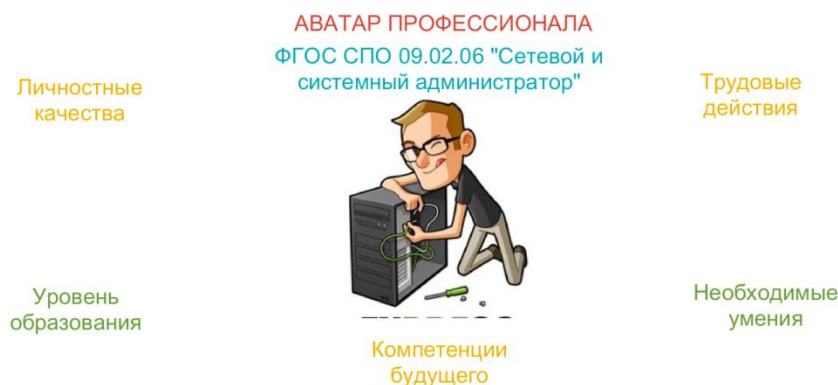
1. Организационный момент.
2. Мотивация учебной деятельности. Целевая установка занятия.
3. Теоретическое осмысление учебного материала или актуализация опорных знаний.
4. Методические указания к построению «аватара» профессионала.
5. Самостоятельная работа студентов.

6. Презентация полученных «аватаров».

7. Подведение итогов работы.

Практические задания для слушателя (*практикум*):

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



Для начала обучающимся необходимо определиться с конкретным *уровнем квалификации профессионала*, «аватар» которого они будут моделировать на основе тех или иных источников. Возможные уровни квалификации зафиксированы в национальной рамке квалификаций, являющейся источником информации, на основе которого можно сформулировать и ряд *личностных качеств*, таких как ответственность и исполнительность. Кроме того требования к личностным качествам могут быть сформулированы на основе анализа вакансий на сайте «Работа в России».

Информацию об *уровне образования, опыте работы и необходимых умениях* профессионала студенты извлекают из соответствующего профессионального стандарта.

Компетенции будущего могут быть сформулированы обучающимися на основе изучения атласа новых профессий (<http://atlas100.ru/catalog/>), который представляет собой альманах перспективных отраслей и профессий на ближайшие 15–20 лет. Он поможет не только с формулировкой компетенций будущего, но еще и с определением того, какие отрасли будут активно развиваться, какие в них будут рождаться новые технологии, продукты, практики управления и какие новые специалисты потребуются работодателям.

Форма отчетности: представление студентами полученных в результате работы «аватара» профессионала.

Теоретические материалы по теме мастер-класса:

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 неопределенности рабочей ситуации и непредсказуемости ее развития.

Показатель «*Наукоемкость деятельности*» определяет требования к знаниям, используемым в профессиональной деятельности, зависит от объема 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)	Наукоемкость деятельности (характер знаний)
1 уровень	Действия под руководством. Индивидуальная ответственность	Выполнение стандартных практических заданий в известной ситуации.	Применение простейших фактологических знаний с опорой на обыденный опыт. Получение информации в процессе краткосрочного обучения (инструктажа) на рабочем месте или краткосрочных курсов
2 уровень	Деятельность под руководством с проявлением самостоятельности только при решении хорошо известных задач. Индивидуальная ответственность	Решение типовых практических задач. Выбор способа действий из известных по инструкции. Корректировка действий с учетом условий их выполнения	Применение фактологических знаний с опорой на практический опыт. Получение информации в процессе профессиональной подготовки
3 уровень	Деятельность под руководством с проявлением самостоятельности только при решении хорошо известных задач или аналогичных им. Планирование собственной деятельности, исходя из поставленной руководителем задачи. Индивидуальная ответственность	Решение типовых практических задач. Выбор способов действий из известных на основе знаний и практического опыта. Корректировка действий с учетом условий их выполнения	Применение практикоориентированных профессиональных знаний с опорой на опыт. Получение информации в процессе профессиональной подготовки

4 уровень	Деятельность под руководством, сочетающаяся с самостоятельностью при выборе путей ее осуществления из известных. Планирование собственной деятельности и / или деятельности других, исходя из поставленных задач.	Деятельность, предполагающая решение различных типов практических задач, требующих самостоятельного анализа рабочей ситуации и ее предсказуемых изменений.	Применение профессиональных знаний и информации, их получение в процессе профессионального образования и практического профессионального опыта.
4 уровень	Наставничество. Ответственность за решение поставленных задач	Выбор путей осуществления деятельности из известных. Текущий и итоговый контроль, оценка и коррекция деятельности	
5 уровень	Самостоятельная деятельность. Постановка задач в рамках подразделения. Участие в управлении выполнении поставленных задач в рамках подразделения. Ответственность за результат выполнения работ на уровне подразделения	Деятельность, предполагающая решение практических задач на основе выбора способов решения в различных условиях рабочей ситуации. Текущий и итоговый контроль, оценка и коррекция деятельности	Применение профессиональных знаний, полученных в процессе профессионального образования и практического профессионального опыта. Самостоятельный поиск информации, необходимой для решения поставленных профессиональных задач
6 уровень	Самостоятельная профессиональная деятельность, предполагающая постановку целей собственной работы и/или подчиненных. Обеспечение взаимодействия сотрудников и смежных подразделений. Ответственность за результат выполнения работ на уровне подразделения или организации	Деятельность, направленная на решение задач технологического или методического характера, предполагающих выбор и многообразие способов решения. Разработка, внедрение, контроль, оценка и коррекция компонентов профессиональной деятельности	Синтез профессиональных знаний и опыта (в том числе, инновационных). Самостоятельный поиск, анализ и оценка профессиональной информации.
7 уровень	Определение стратегии, управление процессами и деятельностью (в том числе инновационной) с принятием решения на уровне крупных институциональных структур и их подразделений	Деятельность, предполагающая решение задач развития, разработки новых подходов, использования разнообразных методов (в том числе, инновационных)	Синтез профессиональных знаний и опыта. Создание новых знаний прикладного характера в определенной области и/или на стыке областей. Определение источников и поиск информации, необходимой для развития деятельности
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	<p>Определение стратегии, управление сложными социальными, производственными, научными процессами.</p> <p>Ответственность за результат в масштабе отрасли, страны, на международном уровне</p>	<p>Деятельность, предполагающая решение проблем методологического, исследовательского и проектного характера, связанных с развитием и повышением эффективности сложных социальных, производственных, научных процессов.</p>	<p>Создание и синтез новых фундаментальных знаний междисциплинарного и межотраслевого характера.</p> <p>Оценка и отбор информации, необходимой для развития деятельности. Управление содержанием информационных потоков.</p>
------------------	--	---	--

Рекомендуемая литература:

1. Программно-аппаратный комплекс «Профессиональные стандарты»
<http://profstandart.rosmintrud.ru>
 2. Справочная информация: "Профессиональные стандарты" (Материал подготовлен специалистами КонсультантПлюс) http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_157436/
 3. Национальная рамка квалификаций. Доступ: <http://fgosvo.ru/uploadfiles/mo/20111124101042.pdf>
- Атлас новых профессий. Доступ: <http://atlas100.ru/>

Практическое занятие

«Анкетирование студентов: изучение готовности к построению карьеры»

Ваша Фамилия Имя Отчество	
Специальность по диплому	
Форма обучения	<ul style="list-style-type: none"> • Очная • Заочная
Год окончания обучения колледжа	
Ваш E-mail	
Контактный телефон (личный и родителей)	
После получения диплома планируете	<ul style="list-style-type: none"> • Продолжать обучение на очном или заочном отделении Вуза • Устроиться на работу самостоятельно • Обратиться в Центр занятости населения • Пройти переподготовку самостоятельно • Служить в рядах Российской армии • Уйти в декретный отпуск • Оформиться самозанятым • Другое
Каким образом Вы планируете осуществлять поиск работы	<ul style="list-style-type: none"> • Уже нашел место работы • Через службу занятости населения • Через компании интернет-рекрутмента и через предложения по трудоустройству ЦСТВ колледжа • С помощью родственников, друзей и знакомых • Другое
Назовите наиболее важные факторы для Вас при выборе места работы (не более 3)	<ul style="list-style-type: none"> • Известность бренда организации • Стабильное положение организации на рынке • Репутация организации в качестве работодателя • Высокий уровень заработной платы • Достойный социальный пакет • Удобное расположение места работы (недалеко от дома)

	<ul style="list-style-type: none"> • Самореализация/наличие перспектив личного роста • Другое
Если Вы продолжаете обучение	
Наименование учебного заведения	
Если Вы планируете трудоустройство	
Собираетесь ли Вы работать по специальности	
В какой организации Вы хотели бы работать	<ul style="list-style-type: none"> • Государственное • Негосударственное • Иное
Работали ли Вы по своей специальности (направлению) во время учебы	
Предполагаемая должность	
Предполагаемый регион	
Оценка и пожелания	
Помогла ли Вам работа во время производственной практики, лучше познакомиться со специальностью?	
Как Вы оцениваете систему образования в колледже	<ul style="list-style-type: none"> • Удовлетворительно • Хорошо • Отлично
Ваши пожелания по организации обучения в колледже	
Ваши пожелания администрации и преподавателям колледжа	

Спасибо за ответы!

Деловая игра «Собеседование с работодателем»

Этап актуализации – 5 минут

Преподаватель «Основным этапом Вашей профессиональной жизни является трудоустройство по специальности. Для того, чтобы получить первое рабочее место каждому из Вас обязательно нужно пройти собеседование, от результатов которого будет зависеть, представится возможность работы или нет.

Работа, направленная на достижение целей, оценивается по критериям: Четыре студента, которые, получают потенциальное рабочее место по итогу собеседования с работодателем, зарабатывают пять баллов.

Студенты, которые поддерживали активную позицию при общении с работодателем, но на один-два вопроса не дали ответы, получают четыре балла.

Студенты, которые не дали ответы на три-пять вопросов, не аргументировали свою точку зрения и в ходе собеседования придерживались пассивной позиции, получают три балла.

Этап организации

Группа разделена на четыре микрогруппы по пять студентов в каждой, которым предстоит пройти групповое собеседование с представителями торговых организаций.

Преподаватель Перед началом работы вспомним основные понятия темы «Собеседование»:

- Кто такой работодатель?

- Продолжите фразу «Соискатель – это...»

- Дайте определение понятию «Собеседование».
- Что такое индивидуальное собеседование?
- Что такое групповое собеседование?

Легенда игры

В компании «Эдем» открыта вакансия «Системный администратор». Задача - применить знания и умения по теме «Собеседование» на групповом собеседовании с реальными работодателями.

На занятие приглашены четыре представителя работодателя от компании Эдем. Они проведут с Вами собеседование и выберут потенциального сотрудника своей организации. С каждой микрогруппой работает один работодатель, задавая интересующие его вопросы.

Ход игры

Студенты первой группы подходят к (назвать Ф.И.О. работодателя)
 Вторая группа - (назвать Ф.И.О. работодателя)
 Третья группа - (назвать Ф.И.О. работодателя)

И студенты четвертой группы подходят к (назвать Ф.И.О. работодателя)
 Уважаемые работодатели, на Ваших столах лежат листы оценки собеседования, на которых можно отмечать ход диалога и его результат. Время на собеседование 30 минут. Начинаем собеседование.

Уважаемые работодатели, студенты, время для проведения собеседования истекло. Студенты занимают места за партами.

Наступил момент работодателям назвать имена четырех студентов, которые успешно прошли собеседование и получают потенциальное рабочее место.
 Предоставляю слово (назвать Ф.И.О. работодателя)
 Рефлексия: - 5 минут.

Тема 2.2. Выбор технологий организации обучения с учетом особенностей современной молодежи

Практическое занятие №12. Анализ современных технологий организации обучения с учетом целей и задач дисциплины «Конструктор карьеры» и особенностей современной молодежи

Таблица № 1

Наименование технологии	Особенности организации процесса	Возможности	Недостатки	Выводы о целесообразности применения
BYOD	Технология, при которой активно используются смартфоны, ноутбуки, планшеты и т.д. Это путь к «легализации» и превращению из врагов в союзники.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Расширение границ учебного процесса; 2. Организация обучения людей с ограниченными возможностями; 3. Экономия средств; 4. Легко и быстро распространять информацию, обучающие материалы. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Здоровье сберегающие факторы; 2. Социальное неравенство; 3. Возможность забыть устройство дома либо взять разряженное; 4. Отвлечение на уроках, применение устройств не для учебных целей. 5. Недостаточность 	Перспективно для дистанционного обучения. Позволяет сделать использование ИКТ постоянным и системным.

			<p>контента;</p> <p>6. Различные технические характеристики устройств;</p> <p>7. Конфиденциальность и безопасность.</p>	
EduScram	<p>В основе лежит совместная работа педагога и обучающихся. Ответственность за обучение сначала разделена между педагогом и обучающимися, а затем постепенно переходит полностью на обучающегося.</p>	<p>Самоорганизация. Педагог ставит цель и показывает задачи, но не вмешивается в процесс изучения их. Методы для достижения учебной цели могут быть разные. Результат обучения должен соответствовать критериям обучения и воспитания, сформированным педагогом.</p>	<p>1. Трудности дать конкретное определение или пример;</p> <p>2. Преподаватель должен уметь быстро менять тактику обучения;</p> <p>3. Методы должны соответствовать общей концепции образования.</p>	<p>Используется в некоторых группах как инновационная методика обучения и даёт хорошие результаты. Главное, чтобы студенты получали от обучения возможный максимум.</p>
Agile	<p>Командная работа и сотрудничество; Для усвоения знаний учащихся необходимо делить на небольшие хорошо взаимодействующие, хорошо взаимодействующие друг с другом, команды (6-8 студентов). Их курирует преподаватель. Его задачи: устранять барьеры, содействовать командной работе.</p>	<p>1. Обучающийся действует самостоятельно;</p> <p>2. Преимущество компетенций над знаниями;</p> <p>3. Сотрудничество между участниками.</p> <p>4. Итог – формирование новых мега-компетенций (получаем личность, готовую к изменениям).</p>	<p>1. Знания, полученные в результате применения данной технологии, могут быть устаревшими для бизнеса.</p> <p>2. Ограниченность финансовых ресурсов, которая не позволяет внедрить данную технологию в полной мере.</p> <p>3. Работа должна строиться не на общепринятых стандартах, а на постоянном совершенствовании и новой системы образования.</p>	<p>Целесообразно использовать для проведения курсов, нацеленных на приобретение профессиональных навыков.</p>
Геймификация	<p>Это использование игровых элементов в процессе обучения. Геймификация</p>	<p>1. Использование игры в качестве симуляторов, как историю с неожиданным сюжетным поворотом даёт</p>	<p>1. Обучающиеся не могут переключиться на традиционные формы обучения, им трудно сконцентрировать</p>	<p>При условии возможности совмещения общепринятые виды работы и геймификацию, работа на занятии</p>

	направлена не только на процесс, но и на результат её деятельности.	возможность моделировать исход событий. 2. Поэтапное изменение и усложнение целей помогает удерживать внимание учеников, мотивирует на обучение в процессе игры. 3. Получение обратной связи от педагога или одноклассников, что даёт возможность оценить свои действия и возможности, скорректировать допущенные ошибки.	своё внимание на предмете, в следствие чего теряется эффективность занятия. 2. Не хватает времени на занятии.	станет интересной и полезной для студентов.
--	---	---	--	---

Практическое занятие №13. Разработка технологической карты учебного занятия в одной из предложенных технологий (тема занятия выбирается слушателем самостоятельно в соответствии с учебным планом дисциплины «Карьерное моделирование»)

ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ КАРТА УЧЕБНОГО ЗАНЯТИЯ

ФИО ПРЕПОДАВАТЕЛЯ: Тазетдинова Елена Николаевна

ДИСЦИПЛИНА: Карьерное моделирование

ТЕМА ЗАНЯТИЯ: Создание идеального образа желаемого профессионального будущего и правильная постановка целей.

ЦЕЛЬ ЗАНЯТИЯ:

сформулировать понятие «цель в профессиональной деятельности», «постановки целей по принципу модели SMART», «soft-skills», научить обучающихся применять данные знания в профессиональной сфере.

МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ: проблемно – поисковые (поиск и отбор информации в сети Интернет), практические (построение модели), проблемно-диалогические, технология обучения BYOD.

ОСНАЩЕНИЕ ЗАНЯТИЯ:

Используемое оборудование: проектная доска и смартфоны обучающихся.

Материалы к уроку: инструкция работы в зоне Онлайн (Приложение1), раздаточный материал (Приложение 2).

Используемое оборудование: ватманы, маркеры, стикеры, флипчат, ножницы.

ТЕХНОЛОГИИ И МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ:

ХОД ЗАНЯТИЯ

Этапы и время уч. занятия	Содержание	Деятельность педагога	Деятельность обучающихся
<p>1. Организация занятия. Мотивация к учебной деятельности (10 минут)</p>	<p>Постановка проблемного вопроса. Создание идеального образа желаемого будущего.</p> <p>Каждому человеку важно осознанно подходить к своим мечтам, использовать методы визуализации.</p> <p>Возможна ли работа с мечтой? Способен ли каждый работать со своими мечтами, превращать их в осознанные, устойчивые и яркие образы последующей личностно-профессиональной успешности?</p> <p>Чем отличаются понятие «мечты» от понятия «цель»?</p>	<p>Приветствие обучающихся.</p> <p>Организует познавательную деятельность и дискуссию.</p>	<p>Приветствие преподавателя.</p> <p>Включение в познавательную деятельность на личностно-значимом уровне, посредством анализа высказывания и представления своего мнения.</p>
<p>2. Актуализация знаний (10 минут)</p> <p>3. Целеполагание, работа в подгруппах. (30 минут)</p>	<p>Упражнение 1. «Моя мечта». Сформулируйте свою мечту так, чтобы она предстала в виде яркого, вдохновляющего образа и жизненно важную цель. Данное задание выполняется онлайн. (работа со смартфоном на платформе https://jamboard.google.com/) (Приложение №1 – инструкция работы на платформе).</p> <p>Знакомство с правилами постановки целей и принципами модели SMART.</p> <p>Обучающиеся знакомятся с примерами разных расшифровок принципа SMART. Они представлены в качестве раздаточного материала на учебных столах (Приложение №2).</p> <p>Упражнение 2. «Дерево целей» «Дерево целей» – это один из наиболее эффективных методов, позволяющих</p>	<p>Организует работу в малых группах, где осуществляется обмен мнениями, выявляет уровень представления обучающихся о понятии «мечта» и «цель» в профессиональной сфере.</p> <p>Проводит инструктаж. Знакомит с информацией.</p> <p>Ведёт учебный диалог, осуществляет контроль,</p>	<p>Построение и представление обучающихся по группам о понятии «мечта» и «цель» в профессиональной сфере.</p> <p>Знакомятся с новыми понятиями целеполагания.</p> <p>Формулирование цели предполагаемых результатов</p>

	<p>структурировать и визуализировать систему множества целей, с учетом:</p> <ul style="list-style-type: none"> • иерархии: почему (зачем) – что – как • охвата всех жизненных сфер, <ul style="list-style-type: none"> • возможности анализа согласованности, непротиворечивости и конфликтности. <p>Дерево целей необходимо построить согласно принципам SMART.</p> <p>Данное задание выполняется онлайн.</p> <p><i>(работа со смартфоном на платформе</i> https://www.canva.com/ru_ru/ (Приложение №1 – инструкция работы на платформе).</p>	коррекцию.	Слушают, организуют свою деятельность в онлайн пространстве.
4.Практическая работа (15 минут)	<p>Упражнение 3. Мои жизненные сферы. Приоритеты</p> <p>Данное задание выполняется онлайн. <i>(работа со смартфоном на платформе</i> https://jamboard.google.com/ (Приложение №1 – инструкция работы на платформе).</p>	Ведёт учебный диалог, осуществляет контроль, коррекцию.	Составляют список того, что больше всего радует (15-20 событий) и группируют их по сферам. Например: карьера, семья, здоровье, финансы, друзья и др. сферы. Ранжируют по важности сферы жизнедеятельности. Сравнивают полученные результаты, полученные и делают выводы.

<p>5. Рефлексия деятельности. Итог занятия (20 минут)</p>	<p>Подводим итоги деятельности. Возвращаемся к вопросу поставленному в начале занятия: Возможна ли работа с мечтой? Способен ли каждый работать со своими мечтами, превращать их в осознанные, устойчивые и яркие образы последующей личностно-профессиональной успешности? Изменилось ли ваше мнение? Если да, то почему? - Приглашаются представители от групп для представления «Дерево целей». - Обучающиеся каждый высказывает по одному слову, что ему понравилось больше всего на занятии.</p>	<p>Организует рефлексию.</p> <p>Организует рефлексию на когнитивном уровне и подводит итоги занятия.</p>	<p>Оценивают результаты своей работы, способы их достижения. Учувствуют в диалоге с преподавателем.</p> <p>Представляют результаты работы группы.</p> <p>Дают оценку собственной деятельности.</p>
---	---	--	--

Самостоятельная работа №4. Доработка технологической карты учебного занятия в одной из предложенных технологий (тема занятия выбирается слушателем самостоятельно в соответствии с учебным планом дисциплины «Карьерное моделирование»)

Практикум. Разработка рабочей программы учебной дисциплины «Карьерное моделирование» на основе примерной с учетом профессии/специальности по которой осуществляется подготовка студентов в учреждении СПО.

Практическое занятие № 7. Разработка плана карьерного развития по конкретной профессии/специальности, выделение факторов и условий успешной профессиональной карьеры

Цель	Сфера желаемого трудоустройства	Желаемая должность	Планируемый срок замещения должности	Общие квалификационные требования к должности в соответствии с соответствующим профессиональным стандартом	Система квалификационных требований к должности	Уровень ответственности	Методы профессионального развития (как «получить должность»?)	Сроки обучения
Получение работы в ООО «Северный стандарт»	Информационные технологии	Системный администратор (4, 5 уровень)	3 года	СПО, опыт работы не требуется	<p><u>Необходимые умения:</u></p> <p>Идентифицировать типичные инциденты;</p> <p>Регистрировать инцидент в информационной системе управления инцидентами;</p> <p>Проводить диагностику инцидента согласно инструкции;</p> <p>Оценивать степень критичности инцидентов при работе;</p> <p>Задавать базовые параметры, в том числе параметры защиты от несанкционированного доступа к операционным системам;</p> <p>Устранять возникающие типичные инциденты.</p> <p><u>Необходимые знания:</u></p>	Действия под руководством. Индивидуальная ответственность.	СПБ ГБ ПОУ «Радиотехнический колледж»	2 года 10 месяцев

					<p>Лицензионные требования по настройке и эксплуатации устанавливаемого программного обеспечения;</p> <p>Основы архитектуры, устройства и функционирования вычислительных систем</p> <p>Принципы организации, состав и схемы работы операционных систем;</p> <p>Стандарты информационного взаимодействия систем;</p> <p>Основы делопроизводства;</p> <p>Регламенты проведения профилактических работ на администрируемой информационно-коммуникационной системе;</p> <p>Отраслевые нормативные правовые акты;</p> <p>Требования охраны труда при работе с аппаратными, программно-аппаратными и программными средствами администрируемой информационно-коммуникационной системы;</p> <p>Конструкции типичных элементов линий передачи.</p>			
АО Северсталь. IT & Digital	интегрированная сталелитейная и горнодобывающая компания	Системный инженер (6 уровень)	5 лет	Высшее образование, опыт работы не менее 1 года	<p><u>Необходимые умения:</u></p> <p>Анализировать сообщения об ошибках в сетевых устройствах и операционных системах;</p>	Деятельность под руководством с проявлением самостоятельности	ФГБОУ ВО Санкт-Петербургский политехнический университет «Системный»	5 лет

					<p>Локализовать отказ и инициировать корректирующие действия; Выявлять и устранять последствия сбоев и отказов сетевых устройств и операционных систем; Пользоваться нормативно-технической документацией в области сетевых устройствах информационно-коммуникационных систем</p> <p><u>Необходимые знания:</u> Общие принципы функционирования аппаратных, программных и программно-аппаратных средств администрируемых сетевых устройств информационно-коммуникационных систем; Архитектура аппаратных, программных и программно-аппаратных средств администрируемых сетевых устройств информационно-коммуникационных систем; Инструкции по установке администрируемых сетевых устройств; Инструкции по эксплуатации администрируемых сетевых устройств; Инструкции по установке администрируемого</p>	<p>ти только при решении хорошо известных задач. Индивидуальная ответственность.</p>	инженер»	
--	--	--	--	--	---	---	----------	--

					<p>программного обеспечения Инструкции по эксплуатации администрируемого программного обеспечения; Протоколы канального, сетевого, транспортного и прикладного уровней модели взаимодействия открытых систем; Базовая эталонная модель взаимодействия открытых систем для управления сетевым трафиком; Международные стандарты локальных вычислительных сетей; Регламенты проведения профилактических работ на администрируемых сетевых устройствах информационно- коммуникационных систем; Требования охраны труда при работе с сетевой аппаратурой администрируемых сетевых устройств информационно- коммуникационных систем.</p>			
Повышение уровня квалификации для повышения заработной платы	интегрированная сталелитейная и горнодобывающая компания	Системный архитектор (7 уровень)	-	Высшее образование, опыт работы не менее 4 лет	<p><u>Необходимые умения:</u> Собирать и систематизировать данные для анализа показателей качества функционирования аппаратных, программно-аппаратных и программных технических средств</p>	Самостоятельная деятельность. Постановка задач в рамках подразделения. Участие в управлении.	ООО «IC: Северо-запад», г. Санкт-Петербург,	240 часов

					<p>информационно-коммуникационной системы;</p> <p>Рассчитывать показатели использования и функционирования аппаратных, программно-аппаратных и программных технических средств;</p> <p>Пользоваться нормативно-технической документацией в области инфокоммуникационных технологий;</p> <p>Работать с информацией в условиях неопределенности, избыточности и недостаточности исходных данных;</p> <p>Составлять график модернизации программно-аппаратных средств;</p> <p>Работать с информацией организаций - производителей администрируемых сетевых устройств и программного обеспечения;</p> <p>Пользоваться нормативно-технической документацией в области инфокоммуникационных технологий;</p> <p>Отслеживать развитие инфокоммуникационных технологий;</p> <p>Обосновывать предложения</p>			
--	--	--	--	--	--	--	--	--

					<p>по реализации стратегии в области инфокоммуникационных технологий;</p> <p>Получать от пользователей и анализировать данные о качестве функционирования аппаратных, программно-аппаратных и программных технических средств информационно-коммуникационной системы;</p> <p>Применять общепринятые правила делового общения;</p> <p>Работать с автоматизированными телекоммуникационными системами взаимодействия с клиентами;</p> <p>Работать с информационными системами приема, обработки и регистрации обращений клиентов;</p> <p>Выяснять из беседы с клиентом и устанавливать причины возникших затруднений в процессе эксплуатации поддерживаемых информационно-коммуникационных систем и/или их составляющих;</p> <p>Получать информацию о новых сетевых стандартах;</p> <p>Обновлять информацию о</p>			
--	--	--	--	--	---	--	--	--

					<p>сетевых стандартах. <u>Необходимые знания:</u> Принципы организации современных информационно-коммуникационных систем; Принципы функционирования информационно-коммуникационной системы; Продукция мировых и отечественных производителей телекоммуникационного оборудования различных типов; Состояние и перспективы развития информационных и инфокоммуникационных технологий; Основные теории и концепции в области инноваций и инновационного менеджмента; Основные теории и концепции стратегического планирования; Английский язык на уровне, достаточном для чтения технической и научной литературы; Виды, назначение программного обеспечения для регистрации и обработки заявок на техническую</p>			
--	--	--	--	--	---	--	--	--

					<p>поддержку и правила работы с ним;</p> <p>Основные технические характеристики и архитектура поддерживаемых информационно-коммуникационных систем и/или их составляющих;</p> <p>Принципы функционирования сетевых аппаратных средств;</p> <p>Архитектура сетевых аппаратных средств;</p> <p>Стратегия развития организации;</p> <p>Состояние и перспективы развития информационных и коммуникационных технологий;</p> <p>Технологии сетевого администрирования;</p> <p>Принципы работы сетевых элементов;</p> <p>Базовая эталонная модель взаимодействия открытых систем;</p> <p>Протоколы всех уровней модели взаимодействия открытых систем;</p> <p>Модели управления сетью;</p> <p>Модель открытых сетевых вычислений;</p> <p>Инструкции по установке администрируемых сетевых устройств;</p>			
--	--	--	--	--	---	--	--	--

					<p>Инструкции по эксплуатации администрируемых сетевых устройств; Инструкции по установке администрируемого программного обеспечения; Инструкции по эксплуатации администрируемого программного обеспечения; Регламенты проведения профилактических работ на администрируемой информационно- коммуникационной системе; Требования охраны труда при работе с сетевой аппаратурой администрируемой информационно- коммуникационной системы; Основы системного анализа и/или основы теории больших систем управления.</p>			
--	--	--	--	--	--	--	--	--