

# УНИВЕРСАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ *как* ФАКТОР ПРОЕКТИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ



Учебно-методическое  
пособие

УНИВЕРСАЛЬНЫЕ  
КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ  
КАК ФАКТОР ПРОЕКТИРОВАНИЯ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ



*Учебно-методическое пособие*

УДК 377.3  
ББК 71.06  
У59

Авторы-разработчики:

*В. Н. Фролова*, старший преподаватель кафедры теории и методики профессионального образования ГБОУ ДПО НИРО;

*Л. Н. Шилова*, канд. пед. наук, доцент кафедры теории и методики профессионального образования ГБОУ ДПО НИРО

Рецензенты:

*Е. Г. Еделева*, канд. психол. наук, доцент, заведующая кафедрой психологии ГБОУ ДПО НИРО;

*В. О. Мохова*, канд. психол. наук, доцент кафедры психологии ГБОУ ДПО НИРО

**Рекомендовано к изданию решением  
НМЭС ГБОУ ДПО НИРО**

**Универсальные** компетенции обучающихся как фактор проектирования профессиональной карьеры : учебно-методическое пособие / авт.-разраб. : В. Н. Фролова, Л. Н. Шилова. — Н. Новгород : ГБОУ ДПО «Нижегородский институт развития образования», 2017. — 79 с.

ISBN 978-5-7565-0748-5

Учебно-методическое пособие «Универсальные компетенции обучающихся как фактор проектирования профессиональной карьеры» содержит рекомендации по совершенствованию компетентностей преподавателей образовательных организаций среднего профессионального образования в области профессионального самоопределения будущих специалистов.

**УДК 377.3**

**ББК 71.06**

© Авт.-разраб.: В. Н. Фролова, Л. Н. Шилова, 2017

© ГБОУ ДПО «Нижегородский институт развития образования», 2017

**ISBN 978-5-7565-0748-5**

В отечественной педагогике до недавнего времени понятие «карьера» практически не использовалось. Чаще употреблялись такие термины, как «профессиональный жизненный путь», «профессиональная деятельность», «профессиональное самоопределение». Критериями профессиональной карьеры являются удовлетворенность жизненной ситуацией (субъективный критерий) и социальный успех (объективный критерий). То есть объективная, внешняя сторона карьеры — это последовательность занимаемых индивидом профессиональных позиций, а субъективная, внутренняя сторона — то, как человек воспринимает свою карьеру, каков образ его профессиональной жизни и собственной роли в ней.

Важной особенностью современной образовательной практики подготовки специалистов в системе среднего профессионального образования является формирование у молодого человека универсальных компетенций, которые ценятся в любой сфере деятельности, будь то политика, бизнес, педагогика, государственная служба или просто рабочая профессия или специальность. Избыточность информации, неопределенность критериев для профессионального самоопределения, нестабильность ситуации с трудоустройством вызывают тревогу у выпускников системы среднего профессионального образования за личные и профессиональные перспективы, порождают инфантилизм и нежелание брать ответственность за собственную жизнь, успехи и неудачи в ней. Решение данной проблемы требует специальной подготовки преподавателей.

С этой целью в ГБОУ ДПО НИРО разработана программа повышения квалификации преподавателей образовательных организаций системы среднего профессионального образования «Универсальные компетенции обучающихся как фактор проектирования профессиональной карьеры». Цели, задачи и содержание программы соответствуют основным направлениям подготовки рабочих и специалистов, конкурентоспособных в условиях современного рынка труда, требованиям профессиональных стандартов. За два года реализации программы (2016—2017 гг.) в институте были обучены 100 преподавателей системы среднего профессионального образования. Слушатели курсов повышения квалификации отмечали особую значимость содержания программы для определения необходимых ресурсов проектирования обучающимися выпускных курсов личного плана профессиональной карьеры.

Учебно-методическое пособие, разработанное для методического сопровождения программы повышения квалификации, основывается на системном подходе к развитию личности студента и предполагает освоение слушателями эффективных методик и технологий, применение которых способствует развитию следующих компетенций обучающихся: способность самостоятельно ставить значимые цели, готовность анализировать и актуализировать свои зоны роста, разрабатывать личный план профессиональной карьеры.

Все разделы пособия имеют общую структуру, включающую теоретические, информационные материалы, практические задания и упражнения, позволяющие слушателям сформировать необходимые компетенции в области проектирования профессионального самоопределения обучающихся. Разработанное учебно-методическое пособие помогает преподавателям более эффективно осваивать содержание образовательной программы повышения квалификации, так как построено на основе технологии дидактического конструктора, включающего теоретические информационные материалы, а также систему практических заданий и упражнений по формированию универсальных компетенций (умений, знаний), оценке освоения профессиональных компетенций.

*Цель* реализации программы курса «Универсальные компетенции обучающихся как фактор проектирования профессиональной карьеры» — качественное изменение профессиональных компетенций преподавателей для выполнения трудовых действий, необходимых знаний и умений, предусмотренных профессиональным стандартом педагога профессионального обучения, профессионального и дополнительного профессионального образования.

*Трудовые действия:*

□ осуществлять социально-педагогическую поддержку обучающихся по программам СПО в образовательной деятельности и профессионально-личностном развитии при построении профессиональной карьеры;

□ изучать потребности рынка труда и обучающихся с целью повышения качества образовательного процесса и мотивации обучающихся к дальнейшей профессиональной деятельности по выбранной специальности;

□ проектировать индивидуальные профессиональные маршруты будущей профессиональной карьеры обучающихся на основе современных требований рынка труда;

□ информировать и консультировать обучающихся и их родителей по вопросам профессионального самоопределения и профессионального выбора с использованием современных способов и средств коммуникаций;

□ анализировать проведенные занятия для установления соответствия содержания, методов и средств поставленным целям и задачам, интерпретировать и использовать в работе полученные результаты для коррекции собственной деятельности;

□ оценивать динамику подготовленности и мотивации обучающихся к достижению эффективных результатов в профессиональной подготовке.

#### ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ СОДЕРЖАНИЯ ПРОГРАММЫ КУРСА

В результате освоения программы слушатель должен приобрести следующие необходимые знания и умения для качественного изменения профессиональных компетенций:

#### □ *Необходимые знания*

Слушатель должен знать:

— методологию, теоретические основы и технологию научно-исследовательской и проектной деятельности;

— основные подходы и направления работы в области профессиональной ориентации, поддержки и сопровождения профессионального самоопределения обучающихся;

— требования к оформлению проектных и исследовательских работ обучающихся;

— техники и приемы общения (слушания, убеждения и т. д.) с учетом возрастных и индивидуальных особенностей обучающихся;

— техники и приемы вовлечения в деятельность, мотивации обучающихся к освоению избранного вида деятельности;

— методы, приемы и способы формирования благоприятного психологического климата, обеспечения условий для сотрудничества обучающихся при проектировании дальнейшей профессиональной карьеры;

— современные интерактивные методы и технологии профессионального образования, включая технологии электронного и дистанционного обучения.

#### □ *Необходимые умения*

Слушатель должен уметь:

— пользоваться основными функциями программных систем для успешного проектирования личного профессионального плана обучающихся;

— использовать педагогически обоснованные формы, методы, способы и приемы организации аудиторной и самостоятельной работы обучающихся с учетом специфики образовательных программ СПО, требований ФГОС, в том числе стадии профессионального развития;

— консультировать обучающихся на этапах выбора темы, подготовки и оформления проектных, исследовательских работ на основе требований современного рынка труда;

— знакомить обучающихся с опытом успешных профессионалов, работающих в осваиваемой сфере профессиональной деятельности, корпоративной культурой предприятий-партнеров;

— организовывать проведение конференций, выставок, конкурсов профессионального мастерства, иных конкурсов и аналогичных мероприятий (по профилю преподаваемого учебного предмета, курса, дисциплины (модуля)).

*Профессиональные компетенции, формируемые в результате освоения содержания программы курса:*

□ ПК.1: осуществлять руководство проектной, исследовательской, экспериментальной деятельностью студентов;

□ ПК.2: проектировать на основе современных техник и приемов вовлечения обучающихся в проектную деятельность личные планы построения профессиональной карьеры;

□ ПК.3: анализировать и интерпретировать результаты проектной деятельности, динамику подготовленности и мотивации обучающихся к достижению эффективных результатов профессиональной подготовки.

### **Учебно-тематический план курса**

№ п/п	Наименование темы	Всего часов	В том числе		Форма контроля
			лекции	практика	
<b>1</b>	<b>Основные составляющие феномена «профессиональная карьера»</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	
1.1	Основные характеристики профессиональной карьеры	2	2		
1.2	Уровень притязаний будущего специалиста: влияние на становление профессиональной карьеры	2	2		
1.3	Модели профессионального становления	2		2	

Продолжение табл.

№ п/п	Наименование темы	Всего часов	В том числе		Форма контроля
			лекции	практика	
<b>2</b>	<b>Целевые ориентиры проектирования профессиональной карьеры</b>	<b>14</b>	<b>2</b>	<b>12</b>	
2.1	Категория ценности как предмет философского осмысления	2	2		
2.2	Понятия «установка», «норма» — целевые ориентиры проектирования профессиональной карьеры	2		2	
2.3	Основные компоненты и этапы формирования ценностных ориентаций молодежи	6		6	
2.4	Критерии формирования ценностных ориентаций	4		4	
<b>3</b>	<b>Технология проектирования профессиональной карьеры</b>	<b>22</b>	<b>2</b>	<b>20</b>	
3.1	Методика М. Рокича «Изучение ценностных ориентаций»	4	2	2	
3.2	Анализ терминальных и инструментальных	10		10	

Продолжение табл.

№ п/п	Наименование темы	Всего часов	В том числе		Форма контроля
			лекции	практика	
	ценностей согласно группировке М. Рокича. Интерпретация результатов				
3.3	Анализ освоения профессиональных компетенций, умений и знаний	8		8	
<b>4</b>	<b>Ресурсное обеспечение проектирования профессиональной карьеры</b>	<b>18</b>	<b>2</b>	<b>16</b>	<b>Зачет</b>
4.1	Доминирующие мотивы профессионального самоопределения	2	2		
4.2	Определение целей профессиональной карьеры	4		4	
4.3	Методика проектирования профессиональной карьеры	4		4	
4.4	Разработка личного плана профессиональной карьеры	8		8	
<b>5</b>	<b>Реализация личного плана профессиональной карьеры</b>	<b>12</b>		<b>12</b>	

Окончание табл.

№ п/п	Наименование темы	Всего часов	В том числе		Форма контроля
			лекции	практика	
5.1	Портфолио / паспорт профессиональной карьеры (Portfolio / Career Passport)	6		6	
5.2	Резюме студента — средство продвижения в профессиональной карьере	6		6	
<b>Форма итогового контроля</b>					<b>Зачет</b>
<b>ИТОГО</b>		<b>72</b>	<b>10</b>	<b>62</b>	

Раздел 1  
ОСНОВНЫЕ СОСТАВЛЯЮЩИЕ ФЕНОМЕНА  
«ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КАРЬЕРА»

---

Профессиональная карьера представляет собой сложный непрерывный процесс приращения и развития количественных и качественных характеристик компетенций специалиста. В качестве основных характеристик профессиональной карьеры следует рассматривать мотивационные причины, способствующие освоению и совершенствованию личностью способов профессионального и ценностного позиционирования в социальной и трудовой жизни.

Профессиональное становление — это выбор личностью будущей профессии в результате профессионального образования и подготовки, продуктивного выполнения профессиональной деятельности. По сути, это процесс определения своего места в мире профессий, самоактуализация и самореализация потенциальных возможностей личности.

Профессиональное становление, осознанный выбор профессии и профессиональная подготовка являются первым этапом профессиональной карьеры. На профессиональную карьеру человека большое влияние оказывает уровень притязаний, то есть уровень поставленной человеком цели или очередного достижения. От того, каким будет уровень притязаний: реалистичным, завышенным или заниженным, — зависит состояние будущей карьеры:

- при заниженных притязаниях обучающийся слабо представляет цели будущей профессии, поэтому находится в состоянии повышенной тревожности;
- при завышенных притязаниях обучающийся не может

реально оценить свои возможности, профессиональные знания и умения и ставит слишком сложные, труднодостижимые цели;

□ при реалистичных притязаниях обучающийся адекватно оценивает себя соразмерно с реальными возможностями, самокритичен и настойчив в выборе профессионального становления.

Уровень притязаний личности — это возможность реализовать присущие ей ценностные ориентации — индивидуальное или групповое ранжирование ценностей личности, в котором одним придается большая значимость, чем другим, что влияет на выбор целей профессиональной деятельности и средств их достижения.

Понятие «ценностная ориентация» впервые стало употребляться в американской социологии, в частности Толкоттом Парсонсом. Система ценностных ориентаций определяет содержательную сторону направленности личности и составляет основу ее отношения к окружающему миру, к другим людям, к себе самой, основу мировоззрения и ядро мотивации, в том числе при выборе будущей профессиональной деятельности, базу жизненной концепции и «философии жизни».

В современной педагогике выделяют две модели профессионального становления — адаптивную и профессионального развития.

При адаптивной модели профессионального становления объективно формируется тенденция подчинения профессиональной карьеры внешним обстоятельствам в виде выполнения инструкций, то есть алгоритмизация решения профессиональных задач. Адаптивная модель рассматривает работника как носителя определенных профессиональных знаний, умений и опыта.

Модель профессионального развития характеризуется многозначностью и умением переключаться с одного вида деятельности на другой, способностью развиваться как внутри своей профессии, так и в близлежащих областях; готовностью быстро меняться, брать на себя смежные задачи, что повышает стоимость каждого конкретного специалиста как внутри

своей профессии, так и в близлежащих отраслях экономики. Например, в настоящее время во всех сферах бизнеса для молодого специалиста становится важным владение digital skills (цифровые технологии), а в ближайшем будущем это будет неотъемлемым навыком каждого профессионала.

### Практическое задание

1. Проведите анализ моделей профессионального становления.
2. Заполните таблицу.

#### Характеристика моделей профессионального становления

Модель профессионального становления	Основные характеристики

Реализация модели профессионального развития при подготовке будущих специалистов для различных отраслей экономики предполагает разработку и овладение обучающимися универсальными компетенциями (УК). Анализ требований работодателей, проведенный авторами путем изучения предложений кадровых агентств, показал, что представления работодателей о хорошем современном работнике, как правило, включают наличие следующих качеств:

- клиентоориентированность;
- потенциал к обучению и ответственность за собственное развитие;
- приверженность профессии и компании;
- стрессоустойчивость;
- системное мышление;
- самостоятельность и способность взять на себя ответственность за результат;
- умение работать в команде;
- умение решать нестандартные задачи;
- работоспособность;
- гибкость мышления;
- творческий или даже инновационный образ мысли;
- широкий профессиональный кругозор.

Однако выпускник не всегда способен адаптироваться к требованиям работодателя. При формировании профессио-

нальной карьеры будущего молодого специалиста необходимо быстро реагировать на изменения клиентской конъюнктуры рынка: с одной стороны, важны технологические аспекты будущей профессиональной деятельности (практический опыт, умения и знания), а с другой — ценны навыки коммуникации, грамотной мотивации и управления собственной карьерой.

Профессиональная карьера — это сложный процесс, в котором задействованы личностные, интеллектуальные, профессиональные качества человека, особенности окружающей среды, общественная специфика, поэтому, на наш взгляд, преподавателям среднего профессионального образования необходимо приобретать компетенции, связанные с формированием и развитием универсальных компетенций обучающихся.

## Раздел 2

### ЦЕЛЕВЫЕ ОРИЕНТИРЫ ПРОЕКТИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ

---

Проектирование профессиональной карьеры будущих специалистов (выпускников среднего профессионального образования) предполагает изучение ценностных ориентаций и степени сформированности профессиональных компетенций. Ценностная ориентация — это индивидуальное и групповое ранжирование ценностей, в котором одним придается большая значимость, чем другим, что влияет на выбор целей профессиональной деятельности и средств их достижения.

Категория ценности стала предметом философского осмысления в отечественной науке начиная с 60-х годов XX столетия, когда возрос интерес к человеку как основному фактору социальных и производственных отношений в обществе. В современной научной практике сформировался фундаментальный раздел философии — аксиология, основное предназначение которого заключается в изучении ценностей. Выделение категории «ценность» принадлежит Иммануилу Канту, затем к трактовке данной категории начали обращаться и другие философы, психологи и педагоги.

В аксиологии рассматриваются виды ценностей, их практическое значение, а также структурные связи между ними и с прочими значимыми объектами познания. По сути, аксиология рассматривает ценности, прямо или косвенно влияющие на поведение человека, определяя специфику межличностных отношений. Согласно научным исследованиям совокупность ценностей отражается на поведенческих особенностях личности, одновременно влияя на его жизнь и

принятие решений, в том числе на профессиональное самоопределение.

Ценности — специфические социальные определения объектов окружающего мира, выявляющие их положительное или отрицательное значение для человека и общества (благо, добро, зло, прекрасное и безобразное, заключенное в явлениях общественной жизни и природы).

В. Б. Ольшанский сравнивает ценности со своеобразными маяками, помогающими «заметить в потоке информации то, что наиболее важно (в позитивном или негативном смысле) для жизнедеятельности человека; это такие ориентиры, придерживаясь которых, человек сохраняет свою определенность, внутреннюю последовательность своего поведения» [9, с. 471].

Каждый человек руководствуется определенными ценностями, формирующими его представление о мире. Законопослушные граждане следуют требованиям правовых норм, люди с религиозными взглядами не могут преступить предписания священных книг, творческие люди и люди науки в личной жизни не могут нарушить определенных постулатов — ценностей, которые связаны с их работой.

По отношению к человеку ценности служат объектами его интересов, а для его сознания выполняют роль повседневных ориентиров в предметной и социальной действительности, обозначений его различных практических отношений к окружающим предметам и явлениям.

Ценности — это обобщенные представления о благах и приемлемых способах их получения, на базе которых человек осуществляет сознательный выбор целей и средств деятельности. Ценности личности выступают в качестве основы для формирования жизненной стратегии, во многом определяют линию профессионального развития.

### **Практическое задание**

Вы познакомились с различными определениями понятия «ценность». Попробуйте сформулировать обобщенное определение понятия.

*Ценность — это* \_\_\_\_\_

---

В современной психологической науке выделяются два аспекта освоения молодежью ценностей — процессуальный и содержательный. Содержательный аспект реализуется путем освоения знаний о ценностях, нормах поведения, формирования способности к сочувствию и сопереживанию, осознания необходимости определенного поведения в соответствии с ценностями, готовности поступать в соответствии с имеющимися знаниями. Содержательный аспект имеет ряд особенностей (неустойчивость, недостаточность), обусловленных возрастом молодого человека.

Процессуальный аспект включает в себя этапы освоения нравственных ценностей — от познания смыслового содержания нравственных норм и ценностей до реализации их в поведении.

В рамках социальной психологии ценности связаны с установками, с одной стороны, и с нормами — с другой. Под ценностями часто понимают установки, которые определяют личностную структуру, причем установки особого рода — те, которые воспринимаются как «стандарты», нормы, являющиеся основой для выбора, совершаемого человеком.

Понятие «установка» заняло в психологии важное место, потому что явления установки пронизывают практически все сферы психической жизни человека. Понятие «установка» впервые появилось в вышедшей в 1862 году книге Г. Спенсера «Первые принципы». Общепсихологическая теория установки на основе многочисленных экспериментальных исследований разработана Д. Н. Узнадзе и его школой (1956). Большое внимание установкам, в особенности роли установок в познании, уделял С. Л. Рубинштейн.

Д. Н. Узнадзе под установкой понимал готовность индивида реагировать определенным образом в определенной ситуации. Он утверждал, что реакция человека на ситуацию (оценочная или поведенческая) обусловлена не только самой ситуацией, но и его внутренней, не осознаваемой им самим предрасположенностью реагировать определенным образом. Благодаря установке человеку не нужно каждый раз заново определять, в чем состоят его потребности в данный конкретный момент, и выбирать лучшие способы их удовлетворения. Все это на

основании прошлого опыта уже зафиксировано в установке. Помимо собственного социального опыта личности установка может быть продуктом стихийной или целенаправленной коммуникации, особенно тех видов массовой коммуникации, которые предполагают высокую степень сопереживания происходящим событиям. Большинство установок приобретаются человеком в готовом виде из социального опыта и культуры. С точки зрения проектирования профессиональной карьеры важна оценочная установка, так как оценивается человек в целом, а не отдельные его качества [12].

Под нормой в настоящее время понимают принятые в данном обществе на определенном этапе его развития правила и требования, которые обеспечивают устойчивое, добровольное и сознательное сотрудничество людей, стимулируют устойчивые отношения в коллективе, в обществе, опирающиеся на привычные ожидания (экспектации). Функция нормы состоит в том, чтобы исключить влияние случайных мотивов, обстоятельств, обеспечивать стандартное поведение личности. Классификация норм была предложена Т. Парсонсом [19].

Классификация норм по Т. Парсонсу:

□ *нормы, поддерживающие формализованный порядок* как в обществе в целом, так и в составляющих его группах;

□ *экономические нормы*, дающие приемлемые критерии хозяйственной деятельности, целесообразности и профессионализма, практичности и эффективности;

□ *политические нормы*, фиксирующие обязанности поддерживать общие принципы политической системы своей страны и других социальных институтов, соблюдая законы и конституцию;

□ *культурные нормы*, поддерживающие устойчивые принципы коммуникации, взаимодействия между индивидами и различными группами.

### **Практическое задание**

Приведите примеры норм, которые обеспечивают наиболее эффективный способ профессиональной деятельности в соответствии с Вашими установками.

Нормы в соответствии с классификацией Т. Парсонса	Установки
Например: Нормы, поддерживающие формализованный порядок	Например: Я человек организованный и законопослушный, для меня в профессиональной деятельности важно, чтобы организация соблюдала законы и обеспечивала мою правовую защиту

### ФОРМИРОВАНИЕ ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ МОЛОДЕЖИ

Ценностные ориентации, являясь психологической характеристикой зрелой личности, одним из центральных личностных образований, выражают содержательное отношение человека к социальной действительности и определяют мотивацию его поведения, существенно влияют на все стороны его деятельности, в том числе профессиональной. Как элемент структуры личности ценностные ориентации характеризуют внутреннюю готовность к совершению определенной деятельности по удовлетворению потребностей и интересов, указывают на направленность ее поведения.

Ценностная ориентация — сложное образование, в котором можно выделить три основных компонента:

□ *когнитивный* — элемент знания, в котором сосредоточен социальный опыт личности. На его основе осуществляется научное познание действительности, способствующее становлению ценностного отношения;

□ *эмотивный* — эмоциональная составляющая, вытекающая из оценки, которая предполагает переживание индивидом своего отношения к данным ценностям и определяет личностный смысл этого отношения;

□ *поведенческий* — связан с реализацией ценностных ориентаций в поведении личности, базирующийся на результатах взаимодействия первых двух компонентов. Благодаря познанию действительности и ее ценностному переживанию субъектом формируется готовность действовать, осуществлять задуманное в соответствии с продуманным планом.

### Практическое задание

1. Выделите из информационных материалов основные компоненты ценностных ориентаций и определите их сущностные характеристики.
2. Заполните таблицу.

#### Характеристики основных компонентов ценностных ориентаций

Основные компоненты ценностных ориентаций	Сущностные характеристики

#### ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ

*Ценностная ориентация* — общая направленность сознания и поведения личности. Ценностные ориентации определяются и формируются в ходе обретения личного опыта. В сформированном состоянии они представляют индивидуальную иерархическую совокупность ценностей, определяющих направленность личности и избирательность ее поведения. Структура формирования ценностных ориентаций: потребности — интерес — установка — ценностная ориентация.

*Потребности* — субъективные явления, побуждающие к деятельности. *Интерес* — осознанная потребность. *Установка* — готовность индивида реагировать определенным образом в определенной ситуации, предрасположенность к определенной оценке на основе социального опыта, приобретаемого личностью по отношению к тем или иным социальным явлениям, готовность поступать в соответствии с данной оценкой.

### Практическое задание

1. Выделите из текста информационных материалов структуру реализации ценностных ориентаций, определите их сущностные характеристики.
2. Заполните таблицу.

#### Характеристики структуры формирования ценностных ориентаций

Структура формирования ценностных ориентаций	Сущностные характеристики структуры формирования ценностных ориентаций

Процесс формирования ценностных ориентаций предполагает наличие трех взаимосвязанных этапов (фаз):

□ *фаза присвоения* личностью ценностей общества и построение иерархической системы ценностных ориентаций;

□ *фаза преобразования*, базируясь на присвоенных ценностях, обеспечивает преобразование образа «я», которое развивается во взаимодействии «Я-реальное» — «Я-идеальное» — «жизненный идеал»;

□ *фаза прогноза* — завершающая, обеспечивает формирование жизненной перспективы личности как критерия ориентации, в том числе профессиональной.

### Практическое задание

1. Проведите анализ информационных материалов, выделите основные этапы (фазы) формирования ценностных ориентаций.

2. Заполните таблицу.

### Характеристики этапов (фаз) формирования ценностных ориентаций

Основные этапы (фазы) формирования ценностных ориентаций	Сущностные характеристики основных этапов (фаз) формирования ценностных ориентаций

### КРИТЕРИИ ФОРМИРОВАНИЯ ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ

Для определения эффективности формирования ценностных ориентаций Н. Н. Ушакова выделяет следующие критерии [13]:

□ *знание ценностей*: понятие ценностей считается усвоенным, если молодой человек полностью овладел содержанием понятия, его объемом, знанием его связей, отношений с другими понятиями, а также умением оперировать понятием в решении практических задач;

□ *дифференциация ценностей*: умение молодых людей производить ценностный выбор;

□ *действенность ценностных ориентаций*: умение использовать их в жизни и профессиональной деятельности.

### Раздел 3

## ТЕХНОЛОГИЯ ПРОЕКТИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ



**Н**епременным условием готовности будущего специалиста к успешной профессиональной деятельности становится формирование универсальных компетенций, которые ценятся в любой сфере деятельности.

Работодатели готовы предлагать хорошие условия и компенсации специалистам с развитыми универсальными компетенциями.

При формировании универсальных компетенций необходимо учитывать три составляющие: изучение и самоанализ обучающимися ценностей, самоанализ обучающимися освоения профессиональных компетенций в рамках подготовки по профессии / специальности и проектирование на основе результатов самоанализа.

Результат проектирования — создание личного плана профессиональной карьеры — позволит обучающимся максимально раскрыть личностный потенциал и определить свое профессиональное предназначение.

Личный план профессиональной карьеры будущего специалиста — основание разработки портфолио и написания резюме для предъявления работодателям.

Изучение ценностных ориентаций проводится на основе методики «Ценностные ориентации» М. Рокича, самоанализ обучающимися освоения профессиональных компетенций в рамках подготовки по профессии / специальности — на базе требований ФГОС к результатам освоения образовательной программы.

## ИЗУЧЕНИЕ ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ

Методика М. Рокича предполагает изучение ценностных ориентаций молодежи, которые являются важным компонентом при формировании жизненной карьеры. Чтобы лучше понимать значение изучения ценностных ориентиров личности, необходимо вернуться к определениям понятий «ценности» и «ценностные ориентации».

*Ценности* — это обобщенные представления о жизненных целях и приемлемых способах их получения, на базе которых человек осуществляет сознательный выбор целей и средств деятельности. Ценности личности выступают в качестве основы для формирования жизненной стратегии, во многом определяют линию профессионального развития.

*Ценностные ориентации* являются важнейшим элементом сознания личности, в них преломляются нравственные, эстетические, правовые, политические, экологические, экономические, мировоззренческие знания, представления и убеждения. В сформированном состоянии они представляют индивидуальную иерархическую совокупность ценностей, определяющих направленность личности и избирательность ее поведения.

Методика, разработанная американским психологом Милтоном Рокичем, основана на мнении, что система ценностных ориентаций личности определяет ее устремления и диктует отношение к окружающему миру, к себе, к методам достижения целей и т. п. М. Рокич различает два класса ценностей:

□ *терминальные (ценности-цели)* — убеждения в том, что конечная цель существования человека стоит того, чтобы к ней стремиться;

□ *инструментальные (ценности-средства)* — убеждения в том, что какой-то образ действий или свойство личности является предпочтительным в любой ситуации.

Респонденту предлагаются два списка ценностей (по 18 в каждом), которые он должен проранжировать. В первом перечне (терминальные ценности, ценности-цели) называются такие ценности, как: активная деятельная жизнь (полнота и эмоциональная насыщенность жизни), жизненная мудрость,

здоровье, интересная работа, красота природы и искусства, любовь, материально обеспеченная жизнь, наличие друзей, общественное признание, познание, продуктивная жизнь, развитие, свобода, счастливая семейная жизнь, счастье других, творчество, уверенность в себе и удовольствия.

Во второй группе (инструментальные ценности, ценности-средства) представлены такие ценности, как: аккуратность, воспитанность, высокие запросы, жизнерадостность, исполнительность, независимость, непримиримость к недостаткам в себе и других, образованность, ответственность, рационализм, самоконтроль, смелость в отстаивании своего мнения, чуткость, терпимость, широта взглядов, твердая воля, честность и эффективность в делах.

Методика позволяет оценить жизненные идеалы, иерархию жизненных целей, ценностей-средств и представлений о нормах поведения, которые человек рассматривает в качестве эталона.

### **Практическое задание**

Респонденту (на курсах ПК — слушателю, в образовательной организации — обучающимся одной группы) предъявляются два списка ценностей (по 18 в каждом). Вначале проводится анализ набора терминальных ценностей, затем — анализ инструментальных ценностей, согласно предъявленным спискам.

#### **Анализ терминальных ценностей**

Испытуемый присваивает каждой терминальной ценности ранговый номер.

##### *Инструкция к тесту*

Вам предъявлена таблица, в которой представлены 18 ценностей (терминальные ценности, цели), присущих современному человеку. Ваша задача — провести ранжирование по порядку значимости для Вас ценностей, которыми Вы руководствуетесь в Вашей жизни.

Внимательно изучите весь представленный набор ценностей и, выбрав ту ценность, которая для Вас наиболее значима, поместите ее на первое место. Затем выберите вторую по значимости ценность и поместите ее вслед за первой. Затем сделайте то же со всеми оставшимися ценностями. Наименее значимая из предложенного перечня ценностей останется последней и займет 18-е место.

Работайте не спеша, вдумчиво. Конечный результат должен отражать Вашу истинную позицию.

Заполните таблицу 1. Пример заполнения таблицы представлен в таблице 2.

Таблица 1

**Ранжирование терминальных ценностей**

Список терминальных ценностей	Ранжирование терминальных ценностей
1. Активная деятельная жизнь (полнота и эмоциональная насыщенность жизни)	
2. Жизненная мудрость (зрелость суждений и здравый смысл, достигаемые жизненным опытом)	
3. Здоровье (физическое и психическое)	
4. Интересная работа	
5. Красота природы и искусства (переживание прекрасного в природе и в искусстве)	
6. Любовь (духовная и физическая близость с любимым человеком)	
7. Материально обеспеченная жизнь (отсутствие материальных затруднений)	
8. Наличие хороших и верных друзей	
9. Общественное признание (уважение окружающих, коллектива, товарищей по работе)	
10. Познание (возможность расширения своего образования, кругозора, общей культуры, интеллектуальное развитие)	
11. Продуктивная жизнь (максимально полное использование своих возможностей, сил и способностей)	

Список терминальных ценностей	Ранжирование терминальных ценностей
12. Развитие (работа над собой, постоянное физическое и духовное совершенствование)	
13. Развлечения (приятное, необременительное времяпрепровождение, отсутствие обязанностей)	
14. Свобода (самостоятельность, независимость в суждениях и поступках)	
15. Счастливая семейная жизнь	
16. Счастье других (благополучие, развитие и совершенствование других людей, всего народа, человечества в целом)	
17. Творчество (возможность творческой деятельности)	
18. Уверенность в себе (внутренняя гармония, свобода от внутренних противоречий, сомнений)	

Таблица 2

**Пример заполнения таблицы  
«Ранжирование терминальных ценностей»**

Список терминальных ценностей	Ранжирование терминальных ценностей
16. Счастье других (благополучие, развитие и совершенствование других людей, всего народа, человечества в целом)	1. Счастье других (благополучие, развитие и совершенствование других людей, всего народа, человечества в целом)
18. Уверенность в себе (внутренняя гармония, свобода от внутренних противоречий, сомнений)	2. Уверенность в себе (внутренняя гармония, свобода от внутренних противоречий, сомнений)

**Анализ инструментальных ценностей**

Испытуемый присваивает каждой инструментальной ценности ранговый номер.

### *Инструкция к тесту*

Вам предъявлена таблица, в которой представлены 18 инструментальных ценностей (ценностей-средств), присущих современному человеку. Ваша задача — провести ранжирование по порядку значимости для Вас ценностей, которыми Вы руководствуетесь в Вашей жизни.

Внимательно изучите весь представленный набор инструментальных ценностей и, выбрав ту ценность, которая для Вас наиболее значима, поместите ее на первое место. Затем выберите вторую по значимости ценность и поместите ее вслед за первой. Затем проделайте то же со всеми оставшимися ценностями. Наименее значимая из предложенного перечня ценностей останется последней и займет 18-е место.

Работайте не спеша, вдумчиво. Конечный результат должен отражать Вашу истинную позицию.

Заполните таблицу 3. Пример заполнения таблицы представлен в таблице 4.

*Таблица 3*

#### **Ранжирование инструментальных ценностей**

Список инструментальных ценностей	Ранжирование инструментальных ценностей
1. Аккуратность (чистоплотность), умение содержать в порядке вещи, порядок в делах	
2. Воспитанность (хорошие манеры)	
3. Высокие запросы (высокие требования к жизни и высокие притязания)	
4. Жизнерадостность (чувство юмора)	
5. Исполнительность (дисциплинированность)	
6. Независимость (способность действовать самостоятельно, решительно)	
7. Непримируемость к недостаткам в себе и других	
8. Образованность (широта знаний, высокая общая культура)	

Список инструментальных ценностей	Ранжирование инструментальных ценностей
9. Ответственность (чувство долга, умение держать свое слово)	
10. Рационализм (умение здраво и логично мыслить, принимать обдуманные, рациональные решения)	
11. Самоконтроль (сдержанность, самодисциплина)	
12. Смелость в отстаиваниях своего мнения, взглядов	
13. Твердая воля (умение настоять на своем, не отступать перед трудностями)	
14. Терпимость (к взглядам и мнениям других, умение прощать другим их ошибки и заблуждения)	
15. Широта взглядов (умение понять чужую точку зрения, уважать иные вкусы, обычаи, привычки)	
16. Честность (правдивость, искренность)	
17. Эффективность в делах (трудолюбие, продуктивность в работе)	
18. Чуткость (заботливость)	

Таблица 4

**Пример заполнения таблицы  
«Ранжирование инструментальных ценностей»**

Список инструментальных ценностей	Ранжирование инструментальных ценностей
1. Аккуратность (чистоплотность), умение содержать в порядке вещи, порядок в делах	1. Самоконтроль (сдержанность, самодисциплина)

Список инструментальных ценностей	Ранжирование инструментальных ценностей
2. Воспитанность (хорошие манеры)	2. Эффективность в делах (трудолюбие, продуктивность в работе)

### Интерпретация результатов

Доминирующая направленность ценностных ориентаций человека фиксируется как занимаемая им жизненная позиция, которая определяется по критериям уровня вовлеченности в сферу труда, в семейно-бытовую и досуговую активность. Качественный анализ результатов исследования дает возможность оценить жизненные идеалы, иерархию жизненных ценностей-целей, ценностей-средств и представлений о нормах поведения, которые человек рассматривает в качестве эталона. Анализируя иерархию ценностей, следует обратить внимание на их группировку в содержательные блоки на предложенных основаниях.

### Группы терминальных ценностей

При группировке терминальных ценностей М. Рокич подразделяет их на «конкретные» и «абстрактные», «ценности профессиональной самореализации и личной жизни» с последующим определением их места в жизни человека.

#### Инструкция к тесту

Вам предлагается список из 9 «конкретных» и 9 «абстрактных» терминальных ценностей, из 5 ценностей профессиональной самореализации и личной жизни согласно группировке М. Рокича. Определите место в жизни каждой из предложенных ценностей в соответствии с Вашими представлениями.

Заполните таблицу 5. Пример заполнения представлен в таблице 6.

Таблица 5

### «Конкретные» и «абстрактные» терминальные ценности

Конкретные ценности	Место в жизни	Абстрактные ценности	Место в жизни
Активная деятельная жизнь		Жизненная мудрость	
Здоровье		Красота природы и искусства	
Интересная работа		Любовь	

Конкретные ценности	Место в жизни	Абстрактные ценности	Место в жизни
Материально обеспеченная жизнь		Познание	
Наличие хороших и верных друзей		Развитие	
Общественное признание		Свобода	
Продуктивная жизнь		Счастье других	
Счастливая семейная жизнь		Творчество	
Удовольствия		Уверенность в себе	

Таблица 6

**Пример заполнения таблицы 5**

Конкретные ценности	Место в жизни	Абстрактные ценности	Место в жизни
Активная деятельная жизнь	Здоровье	Жизненная мудрость	Любовь
Здоровье	Интересная работа	Красота природы и искусства	Жизненная мудрость
Интересная работа	Активная деятельная жизнь	Любовь	Красота природы и искусства

Таблица 7

**Терминальные ценности профессиональной самореализации и личной жизни**

Профессиональная самореализация	Место в жизни	Личная жизнь	Место в жизни
Активная деятельная жизнь		Любовь	
Интересная работа		Наличие хороших и верных друзей	
Общественное признание		Свобода	

Профессиональная самореализация	Место в жизни	Личная жизнь	Место в жизни
Продуктивная жизнь		Счастливая семейная жизнь	
Развитие		Удовольствия	

### Практическое задание

1. Проведите анализ места в жизни терминальных ценностей по каждой группировке (конкретные» и абстрактные; профессиональной самореализации и личной жизни).
2. Выберите только те ценности, которые, на Ваш взгляд, необходимы при проектировании Вашей профессиональной карьеры.
3. Заполните таблицу 8.

Таблица 8

### Ценности, необходимые при проектировании профессиональной карьеры

Место ценности в жизни	Ценности, которые необходимы при проектировании Вашей профессиональной карьеры
Конкретные ценности	
Абстрактные ценности	
Профессиональная самореализация	
Личная жизнь	

### Группы инструментальных ценностей

При группировке инструментальных ценностей М. Рокич подразделяет их на «этические ценности, ценности общения, ценности дела»; «индивидуалистические, конформистские и альтруистические ценности»; «ценности самоутверждения, ценности принятия других» с последующим определением их места в жизни человека.

Заполните таблицы 9, 10, 11.

### Определения понятий

**Альтруизм** — поведение индивида, означающее способность бескорыстно жертвовать собственными интересами в пользу интересов другого человека.

**Конформность** — изменение в поведении или мнении человека под влиянием реального или воображаемого давления со стороны другого человека или группы людей, то есть изменение индивидом установок, мнений, восприятия, поведения в соответствии с теми, которые господствуют в данном обществе или в данной группе.

Таблица 9

#### Инструментальные этические ценности, ценности общения, ценности дела

Этические ценности	Место в жизни	Ценности общения	Место в жизни	Ценности дела	Место в жизни
Ответственность		Воспитанность		Аккуратность	
Высокие запросы		Жизнерадостность		Исполнительность	
Независимость		Непримиримость к недостаткам		Образованность	
Самоконтроль		Терпимость		Рационализм	
Широта взглядов		Чуткость		Смелость в отстаивании своего мнения	
		Честность		Твердая воля	
				Эффективность в делах	

Таблица 10

#### Инструментальные индивидуалистические, конформистские и альтруистические ценности

Индивидуалистические ценности	Место в жизни	Конформистские ценности	Место в жизни	Альтруистические ценности	Место в жизни
Независимость		Воспитанность		Терпимость	

Индивидуалистические ценности	Место в жизни	Конформистские ценности	Место в жизни	Альтруистические ценности	Место в жизни
Непримиримость к недостаткам		Самоконтроль		Чуткость	
Рационализм		Широта взглядов			
Смелость в отстаивании своего мнения					
Твердая воля					

Таблица 11

**Инструментальные ценности самоутверждения,  
ценности принятия других**

Ценности самоутверждения	Место в жизни	Ценности принятия других людей	Место в жизни
Высокие запросы		Самоконтроль	
Независимость		Терпимость	
Непримиримость к недостаткам		Чуткость	
Образованность		Широта взглядов	
Смелость в отстаивании своего мнения		Честность	
Твердая воля			
Эффективность в делах			

**Практическое задание**

1. Проведите анализ места в жизни инструментальных ценностей по каждой группировке (этические ценности, ценности общения, ценности дела; индивидуалистические, конформистские и альтруистические ценности; ценности самоутверждения, ценности принятия других).

2. Выберите только те ценности, которые, на Ваш взгляд, необходимы при проектировании Вашей профессиональной карьеры.

3. Заполните таблицу 12.

**Ценности, необходимые  
при проектировании профессиональной карьеры**

Место ценности в жизни	Ценности, которые необходимы при проектировании Вашей профессиональной карьеры
Этические ценности	
Ценности общения	
Ценности дела	
Индивидуалистические ценности	
Конформистские ценности	
Альтруистические ценности	
Ценности самоутверждения	
Ценности принятия других людей	

МОДИФИКАЦИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ИССЛЕДОВАНИЯ  
ТЕСТА «ЦЕННОСТНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ»  
М. РОКИЧА

При проектировании профессиональной карьеры необходимо выявить наиболее важные терминальные ценности (цели), инструментальные ценности (средства) согласно группировке М. Рокича. Проведенный анализ места в жизни терминальных и инструментальных ценностей по всем предложенным М. Рокичем основаниям направлен на выявление ценностно-мотивационной сферы человека.

Данная методика позволяет определить отношение личности к себе, к миру, к окружающим, а также выяснить основные жизненные принципы и приоритеты. Именно эти

ценности указывают, что / для человека особенно важно и значимо и в чем смысл его жизни. Инструментальные ценности или ценности-средства — это убеждения человека в том, что определенный образ действий или свойство личности являются предпочтительными в любой ситуации.

### Практическое задание

1. Перенесите из таблиц 8, 12 в таблицу 13 терминальные и инструментальные ценности, согласно группировке М. Рокича, которые необходимы при проектировании Вашей профессиональной карьеры.

2. Подчеркните в таблице 13 ценности, при выборе которых Вы испытывали затруднения.

Таблица 13

### Ценности профессиональной карьеры

<b>Терминальные ценности</b>
Конкретные ценности
Абстрактные ценности
Профессиональная самореализация
Личная жизнь
<b>Инструментальные ценности</b>
Этические ценности
Ценности общения
Ценности дела
Индивидуалистические ценности
Конформистские ценности
Альтруистические ценности
Ценности самоутверждения
Ценности принятия других людей

Для педагогов образовательных организаций важно прояснить структуру ценностных ориентаций обучающихся, определить ведущие ценности.

По результатам теста можно составить представление о закономерностях индивидуальной системы ценностных ориентаций личности.

## Практическое задание

1. После проведенного анализа, позволившего выделить ценности, при выборе которых Вы испытывали затруднения и которые являются для Вас незначимыми, не определяющими Ваши профессиональные предпочтения, перенесите в итоговую таблицу только те ценности, в выборе которых Вы не испытывали затруднений, а значит, отдали предпочтение для формирования профессиональной карьеры.

2. Заполните итоговую таблицу.

*Итоговая таблица*

### Ценности, определяющие становление профессиональной карьеры

<b>Терминальные ценности</b>
Конкретные ценности
Абстрактные ценности
Профессиональная самореализация
Личная жизнь
<b>Инструментальные ценности</b>
Этические ценности
Ценности общения
Ценности дела
Индивидуалистические ценности
Конформистские ценности
Альтруистические ценности
Ценности самоутверждения
Ценности принятия других людей

Полученные результаты по выявлению ценностных ориентаций важны:

- при изучении мотивации обучающихся к выбору профессии;
- при консультировании обучающихся и их родителей по вопросам профессионального самоопределения;
- в проектировании будущей профессиональной карьеры выпускников;
- при изучении и проектировании стандартов поведения обучающихся в образовательной организации.

## АНАЛИЗ ОСВОЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ, УМЕНИЙ И ЗНАНИЙ

Для формирования профессиональной карьеры обучающийся должен представлять, какие профессиональные компетенции необходимы для успешного продвижения на рынке труда. Востребованность на рынке труда определяется уровнем знаний, опыта, умений и навыков, а также готовностью будущего специалиста приносить конкретный результат компании, предприятию.

Для обучающихся при проектировании успешной карьеры важно прояснить степень сформированности профессиональных умений и знаний, определить доминирующие из них, диагностировать возможности предъявления их работодателям.

Для определения степени освоения обучающимися профессиональных компетенций: знаний, опыта, умений и навыков — необходимо разработать технологию оценки.

Технология оценки предполагает предварительную подготовку преподавателем, куратором группы диагностических таблиц для самоанализа обучающимися сформированности профессиональных компетенций.

### **Практическое задание**

*Инструкция для преподавателя по разработке диагностических таблиц оценки сформированности обучающимися профессиональных компетенций*

1. Определите наименование специальности, по которой Вы будете проводить исследование с обучающимися.
2. Из раздела 5 «Требования к результатам освоения...» ФГОС выпишите все профессиональные компетенции (ПК) профессиональных модулей (ПМ).
3. Из раздела 6 «Структура и содержание основной профессиональной образовательной программы» ФГОС занесите в таблицу требования к умениям и знаниям каждого профессионального модуля.
4. Проведите анализ соотнесенности ПК с умениями и знаниями.
5. Заполните таблицу 14. Пример заполнения приведен в таблице 15.

Таблица 14

**Соотнесенность профессиональных компетенций  
и умений и знаний**

Наименование ПК	Умения и знания	Результат соотнесенности ПК, умений и знаний

Таблица 15

**Пример заполнения таблицы 14  
«Соотнесенность профессиональных компетенций  
и умений и знаний»**

Наименование ПК	Умения и знания	Результат соотнесенности ПК, умений и знаний
ПМ.01 ПК.1.1. Использовать конструкторскую документацию при разработке технологических процессов	Уметь: читать чертежи Знать: служебное назначение и конструктивно-технологические признаки детали	<input type="checkbox"/> Использовать конструкторскую документацию при разработке технологических процессов <input type="checkbox"/> Читать чертежи <input type="checkbox"/> Знать служебное назначение и конструктивно-технологические признаки детали

**Практическое задание**

Подготовьте обучающимся эталонную таблицу и инструкцию для анализа степени освоения обучающимися профессиональных компетенций (с опорой на умения и знания).

Таблица 16

**Пример эталонной таблицы**

Результат соотнесенности ПК, умений и знаний	Освоена полностью	Освоена частично	Не освоена
<input type="checkbox"/> Использовать конструкторскую документацию при разработке технологических процессов			

Результат соотнесенности ПК, умений и знаний	Освоена полностью	Освоена частично	Не освоена
<input type="checkbox"/> Читать чертежи <input type="checkbox"/> Знать служебное назначение и конструктивно-технологические признаки детали			

*Пример составления инструкции для обучающихся по заполнению эталонной таблицы — анализа степени освоения профессиональных компетенций (с опорой на умения и знания)*

Проведите анализ степени освоения профессиональных компетенций, опираясь на требования к умениям и знаниям, по трем критериям: **ПК освоена полностью, освоена частично, не освоена.**

В соответствующей колонке поставьте знак «+», что означает степень освоения ПК (умений, знаний): **освоена полностью, освоена частично, не освоена.**

При оценке степени освоения профессиональных компетенций (ПК) Вам необходимо ответить на следующие вопросы:

1. **Я могу это делать** — профессиональная компетенция освоена.

2. **Я это делаю, но мне недостаточно умений и знаний** (подчеркните, каких знаний и умений), — профессиональная компетенция освоена частично.

3. **Я не умею и не знаю, как это делать**, — профессиональная компетенция не освоена.

Работайте не спеша, вдумчиво. Конечный результат должен отражать Вашу истинную позицию, Ваше личное отношение к тем умениям и знаниям, которые Вы осваивали в ходе получения профессионального образования.

## Раздел 4

### РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОЕКТИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ



Профессиональное становление человека тесно связано с вопросом о ресурсах. Выполнение деятельности требует привлечения имеющихся у человека ресурсов. Под ресурсом (от франц. *ressource* — вспомогательное средство) мы понимаем совокупность ценностей и профессиональных компетенций (умений, знаний), которые могут быть использованы при проектировании профессиональной карьеры. Становление личности, как категория бытия, представляет собой актуализацию того, что уже в той или иной форме существует. Соответственно становление профессионализма предполагает наличие у человека в потенциале свойств, которые обеспечивают возможность выбора и овладения профессией и выполнение профессиональной деятельности. К таковым относится совокупность профессионально важных качеств (ПВК) специалиста, которые формируются в момент получения профессионального образования.

Профессионализация, как становление специалиста (как личности и субъекта деятельности) в данной профессии, предполагает определенную индивидуализированную траекторию, закономерные этапы, описанные различными исследователями (Е. А. Климов, В. А. Бодров, Э. Ф. Зеер, В. Д. Шадриков и др.). Профессиональное развитие — это совершенствование знаний, умений и навыков. Ресурсами такого развития являются:

- повышение профессиональной компетентности (потребность в обучении и выбор соответствующих учебных программ, самообразование и самообучение);

- проектирование профессиональной карьеры;
- профессиональное самосознание (понятие «профессиональная идентичность», профессиональные роли и статусы).

Процесс проектирования представляет собой создание документа («Личного плана профессиональной карьеры»), по которому можно наиболее точно определить возможности обучающегося при выборе реальной жизненной карьеры с учетом всех необходимых ресурсов. Стремление сохранить и преумножить ресурсы является эффективным средством мотивации личности к профессиональной деятельности.

Мотивация исключительно важна, так как она воздействует на комплекс характеристик человека при реализации им профессиональной деятельности и характеризуется:

- направленностью на общественные отношения, на оценку самого себя, на взаимоотношения людей;
- интенсивностью, устойчивостью, переключаемостью в организации деятельности;
- степенью торможения личностных отрицательных побуждений.

Мотивация — совокупность мотивов человека, побуждающих человека взаимодействовать с другими, работать в команде в целях повышения эффективности деятельности организации. Различают внутренние и внешние мотивы. Одним из малоразработанных аспектов теории мотивации является вопрос о соотношении «внутренней мотивации» и «внешней мотивации». Суть проблемы состоит в том, что деятельность человека находится под воздействием как мотивов, которые возникают при замкнутом взаимодействии человека и задачи, так и мотивов, возникающих при открытом взаимодействии человека и задачи, когда субъект внешней среды вызывает мотивы, побуждающие человека к решению задач.

В первом случае мотивацию условно можно назвать «внутренней», так как мотивы порождает сам человек, сталкиваясь с задачей. Они как бы возникают внутри человека. Примером такого рода мотивации может быть стремление к достижению, познанию, профессиональному самоопределению.

Во втором случае мотивы деятельности по решению задачи вызываются субъектом извне. Поэтому условно «мотивацию» можно назвать «внешней». Такого рода мотивацией являются процессы мотивирования. Например, оплата за работу, распоряжения, правила поведения, пример других, более успешных людей. Необходимо отметить, что ряд мотивов в одних ситуациях может быть порожден «внутренней» мотивацией, а в других — «внешней» или одновременно теми и другими мотивами.

Результатом педагогического воздействия на мотивацию обучающихся является совместная деятельность по переводу «внешних» мотивов во «внутренние», что позволяет повысить эффективность проектирования будущей профессиональной карьеры. Обучающийся должен быть мотивирован к построению своей жизненной стратегии, вникать, осознавать необходимость развиваться, совершенствоваться в своей профессиональной жизни. Только в этом случае проектирование его карьеры в профессии будет иметь смысл.

### **Практическое задание**

1. Выделите доминирующие мотивы профессионального самоопределения обучающихся с точки зрения характеристики мотивов (внутренние — внешние).

2. Заполните таблицу.

#### **Мотивы профессионального самоопределения обучающихся**

Внутренние мотивы	Внешние мотивы

Таким образом, мотивация влияет на выполнение человеком профессиональной деятельности и является одним из ресурсов обеспечения профессиональной карьеры.

Доступ к необходимым ресурсам, как правило, определяется возможностями семьи, социальным окружением, статусом образовательной организации, которые выступают важнейшими детерминантами, обуславливающими успешность человека в обществе, в том числе в профессиональной карьере. Ресурсы, присущие человеку, способствуют их дальнейшему развитию (здоровый образ жизни повышает

физические, интеллектуальные возможности и стрессоустойчивость человека), тогда как отсутствие ресурсов для ведения здорового образа жизни может привести к обострению хронических заболеваний.

Определение ресурсов проектирования профессиональной карьеры необходимо начинать с анализа результатов сформированности ценностных ориентаций (терминальных и инструментальных ценностей) на основе группировки М. Рокича и оценки степени освоения обучающимися профессиональных компетенций (умений и знаний), составляющих основу содержания универсальных компетенций будущего специалиста.

### Практическое задание

1. Перенесите из итоговой таблицы «Ценности, определяющие становление профессиональной карьеры» ценности, которым Вы отдавали предпочтение для формирования профессиональной карьеры.

2. В правую колонку таблицы из эталонной таблицы анализа степени освоения профессиональных компетенций (с опорой на умения и знания) занесите компетенции, полностью освоенные Вами в ходе получения профессии / специальности.

### Универсальные компетенции будущего специалиста

Ценности, определяющие становление профессиональной карьеры	Профессиональные компетенции, освоенные в ходе получения профессии / специальности
<b>Терминальные ценности</b>	
Конкретные ценности	
Абстрактные ценности	
Профессиональная самореализация	
Личная жизнь	
<b>Инструментальные ценности</b>	
Этические ценности	
Ценности общения	
Ценности дела	
Индивидуалистические ценности	
Конформистские ценности	

Ценности, определяющие становление профессиональной карьеры	Профессиональные компетенции, освоенные в ходе получения профессии / специальности
Альтруистические ценности	
Ценности самоутверждения	
Ценности принятия других людей	

## ОСНОВНОЙ РЕЗУЛЬТАТ РЕСУРСНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ

### Проектирование будущей профессиональной карьеры

Карьера — это результат достижений человеком осознанных позиций в трудовой деятельности. Карьера — это процесс самореализации человека через профессиональную деятельность.

Карьера начинается с процесса планирования, а не трудоустройства (как принято считать). Оптимально приступить к планированию карьеры необходимо во время получения профессионального образования. Вовремя спланированная карьера делает процесс ее построения управляемым, а эффективность измеряемой.

#### Вопросы для обсуждения

1. Что следует понимать под профессиональной карьерой?
2. Чем отличается карьера от карьеризма?
3. Как влияют уровень притязаний и призвание на профессиональную карьеру?
4. Каковы другие факторы, влияющие на карьеру?

#### Карьерные этапы

Основные этапы планирования и реализации карьеры касаются не только занимаемых должностей, но и определенных вех жизни. Условно можно выделить следующие этапы планирования карьеры:

##### □ Предварительный (14—17 лет)

Обучение в общеобразовательной школе, дополнительные занятия (факультативы, кружки), знакомство с про-

фессиями, первые шаги в профессиональной ориентации.

□ *Начало карьеры (17—25 лет)*

Поступление в учебные заведения с целью овладения избранной профессией; получение начального, среднего и высшего образования.

□ *Становление (25—30 лет)*

Поиск работы, которая будет приносить достаточный доход и отвечать амбициям (способностям и возможностям) человека в соответствии с приобретенными универсальными компетенциями. Трудоустройство, освоение рабочего процесса; адаптация к новому этапу жизни — трудовому, формирование ориентаций, профессиональных компетенций (умений, знаний).

□ *Карьерное продвижение (30—45 лет)*

Рост квалификации, продвижение по служебной лестнице, накопление практического опыта, приобретение навыков, компетентностей, повышение профессиональных знаний, появление уверенности в себе, своих силах и способностях. Совершенствование квалификации, активная деятельность, специальное обучение. Работа для творческого самовыражения.

□ *Сохранение карьеры (45—55 лет)*

Достижение наивысшей квалификации, мастерства, получение наивысшего ранга служебной лестницы. Стремление поделиться собственным профессиональным опытом, передать сотрудникам свои знания. Анализ пройденной карьеры и соответствующие итоги.

□ *Завершение карьеры (55—60 лет)*

Подготовка к пенсии, передача профессиональных навыков и практических приемов (наставничество).

□ *Пенсионный (60 лет и далее)*

Смена рода деятельности, занятие ремеслом или творческим делом, что приносит удовольствие и прибавку к пенсии.

### **Вопросы для обсуждения**

1. На каком этапе проектирования профессиональной карьеры находятся Ваши обучающиеся. Приведите аргументы.

2. Что необходимо предпринимать студенту для проектирования будущей карьеры на данном этапе?

Алгоритм проектирования личного плана профессиональной карьеры:

- замысел и осознание цели;
- анализ соответствия целей требованиям работодателей;
- анализ соответствия универсальных компетенций требованиям работодателей;
- корректирование целей, план изменений и развития универсальных компетенций.

### Определение целей профессиональной карьеры

Проектирование профессиональной карьеры выпускников в системе среднего профессионального образования является важной составляющей подготовки будущего специалиста и его конкурентоспособности и успешности на рынке труда. Карьерная стратегия включает в себя цели, которые человек преследует, их сочетание с жизненными ценностями, а также основные ориентиры и правила реализации карьерных целей.

Цель — конкретный образ желаемого результата и пути его достижения. Почему важно формулировать цели? По мнению римского философа Сенеки, «ни один ветер не будет попутным для корабля, не имеющего пристани». Многочисленные исследования показывают, что успеху и процветанию человека в современном мире способствуют: умение четко формулировать цели; умение определять необходимые для достижения целей средства; способность строить реалистичные планы; умение предвидеть возможные риски и подбирать меры по их предупреждению.

Профессиональные цели отражают:

- фактическое содержание работы, которой занимается человек;
- профессиональные интересы и намерения человека;
- социальное значение работы для человека.

Ориентиры для постановки карьерных целей:

- *Привлекательность*. Цель должна быть привлекательной, то есть соответствовать личным интересам, ценностям, установкам, представлениям. Такой выбор цели по-

могает увлечься ею и, следовательно, легче преодолевать трудности «черновой» работы при продвижении к ней.

□ *Реальность*. Цели должны касаться профессионального продвижения и развития способностей для выполнения ближайшей профессиональной роли или функции.

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

□ *Прогрессивность*. Каждая из последующих подцелей должна предполагать возрастание способностей и возможностей.

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

□ *Возможность оценки результативности*. Цель должна быть четко сформулирована, критерии ее достижения должны быть оценены.

Цели карьеры зависят от причины, по которой человек хотел бы иметь конкретную работу, занимать определенную должность.

Примеры целей карьеры:

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

□ заниматься работой, которая носит творческий характер;

□ работать по профессии или занимать должность, которые позволяют достичь определенной степени независимости;

□ получить работу или должность менеджера по продаже сувенирной и канцелярской продукции;

□ получить работу или должность прораба на строительстве объектов любой сложности «с нуля» и «под ключ»;

□ получить работу или должность специалиста по логистике — размещению новых видов продукции производственной компании;

□ получить работу или должность по выполнению функ-

ций личного поверенного клиента компании по сопровождению сделок купли-продажи жилой недвижимости;

иметь работу или должность, хорошо оплачиваемые или позволяющие одновременно получать большие побочные доходы;

иметь работу или должность, которые позволяют продолжать активное обучение.

### **Практическое задание**

1. Проанализируйте примеры формулировок профессиональных целей.

2. Уточните Ваши интересы и намерения при формулировании Вашей профессиональной цели.

3. Сформулируйте профессиональную цель Вашей будущей карьеры.

4. Заполните таблицу «Профессиональная цель моей будущей карьеры».

#### **Профессиональная цель моей будущей карьеры**

Ваши интересы и намерения	Профессиональная цель
1.	
2.	

#### **Самоанализ**

(исследование сильных сторон — универсальных компетенций)

Для достижения желаемого результата необходимо критично оценить свои сильные стороны (универсальные компетенции), определить, как использовать их в будущей профессиональной деятельности. Следует помнить, что планирование карьеры — это не абсолютная гарантия ее успешного выполнения, а просто хороший способ развить умения и навыки.

Приемы самоанализа универсальных компетенций (терминальных и универсальных ценностей), профессиональных компетенций (умений, знаний) на предмет их соответствия целям будущей карьеры и требованиям работодателей являются основными компонентами при проектировании профессиональной карьеры.

## Исследование в соответствии с целями, интересами и возможностями требований работодателей

Наиболее распространенная тактика исследования требований работодателей среди молодых специалистов до 25 лет — просмотр сайтов работодателей и заполнение анкет на сайтах компаний. По мнению аналитиков культурно-делового журнала «Столица Нижний» [15], наиболее востребованные специальности в различных сферах бизнеса и производства связаны с IT-технологиями. Традиционно высокий спрос на рынке труда — на специалистов по информационной защите, кибербезопасности, специалистов в сфере продаж, узких технических специалистов-технологов, рабочих, руководителей проектов.

Молодые специалисты чаще других соискателей составляют списки интересных работодателей и отправляют им свое резюме. Стоит отметить, что молодые специалисты нередко откликаются на все вакансии своего профиля, так как не владеют приемами самоанализа готовности к профессиональной деятельности, предлагаемой с позиции работодателей. Большинство топовых (престижных) должностей невозможно занять, не имея опыта и значительного багажа знаний и умений и способов предъявления их на рынке труда.

## Методика проектирования личного плана профессиональной карьеры

Построение карьеры — сложный и неоднозначный процесс. Для этого можно использовать различные методы и стратегии. Наиболее оптимальным способом проектирования профессиональной карьеры является разработка личного плана профессиональной карьеры.

Личный план профессиональной карьеры — это Ваш личный GPS-навигатор, не позволяющий Вам сбиться с курса и забыть о своей главной цели и миссии. Личный карьерный план состоит из ряда логически связанных между собой компонентов, каждый из которых потребует концентрации усилий и собственных размышлений.

Составление личного плана профессиональной карьеры предусматривает расстановку приоритетов. Оцените объективные и субъективные факторы проектирования личного плана профессиональной карьеры.

Объективными факторами будут образование и опыт, которые зафиксированы в ваших документах — дипломе или трудовой книжке, если она у Вас уже есть, профессиональные компетенции (умения и знания). К субъективным факторам относятся личные качества (ценностные ориентации).

Составление личного плана профессиональной карьеры требует подготовки для того, чтобы изучить и собрать необходимые данные по следующим направлениям:

- исходная ситуация, ее оценка (универсальные компетенции; внешние требования и предложения работодателей);

- соотнесение универсальных компетенций с внешними запросами и пропозициями.

Таким образом, происходит конструирование будущей профессиональной деятельности:

- анализ возможностей (ресурсов), а также ограничений в стремлении к поставленной цели;

- проектирование плана профессиональной карьеры с учетом ограничений и возможностей.

### **Практическое задание**

1. Перенесите из таблицы «Профессиональная цель моей будущей карьеры» сформулированную Вами профессиональную цель.

2. Проведите, используя различные источники (сайты, предложения рекламных агентств по трудоустройству и др.), анализ требований работодателей в соответствии с Вашей профессиональной целью.

3. Определите на основе анализа требований работодателей Ваши предпочтения (место работы и должность).

4. Проведите анализ универсальных компетенций (см. таблицу «Универсальные компетенции будущего специалиста»), заполните таблицу в соответствии с предложенным форматом.

5. На основе проведенного анализа разработайте план изменений и развития универсальных компетенций.

## Личный план профессиональной карьеры

Цель профессиональной карьеры	Сфера будущей профессиональной деятельности (предпочтения места работы и должность)	Требования работодателя к специалистам выбранного Вами профиля	Ваши универсальные компетенции, соответствующие требованиям работодателей	Ваши универсальные компетенции, требующие изменения и развития	План изменений и развития универсальных компетенций

### Вопросы для обсуждения

Приведите аргументы изменений в личном плане профессиональной карьеры. Возможно, это — несоответствие Ваших универсальных компетенций требованиям работодателей (перечислите, какие универсальные компетенции Вы выделили с точки зрения несоответствия, то есть компетенции, требующие дальнейшего развития или изменения).

Раздел 5  
РЕАЛИЗАЦИЯ ЛИЧНОГО ПЛАНА  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ

---

Личный план профессиональной карьеры (персонального навигатора) реализуется путем разработки портфолио обучающегося.

Портфолио — комплект документов, представляющий совокупность индивидуальных образовательных достижений обучающегося. Портфолио можно по праву считать официальным документом, который может повлиять на построение профессиональной карьеры. Основная цель портфолио — служить средством презентации содержания личного плана профессиональной карьеры потенциальным работодателям.

Необходимость в оформлении портфолио возникает в следующих случаях:

□ *Перспективная работа*

Студент занимается поиском работы. Кадровые агентства и службы требуют портфолио с целью знакомства с будущим сотрудником. В таких случаях требуется сделать акцент на всех составляющих личного плана профессиональной карьеры.

□ *Научная работа*

Студент занимается поиском работы в области научной деятельности. В портфолио необходимо включать компоненты личного плана профессиональной карьеры, которые связаны с ценностными ориентациями и профессиональными компетенциями в области научных исследований института, предприятия или фирмы.

## ПОРТФОЛИО / ПАСПОРТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ (PORTFOLIO / CAREER PASSPORT)

Портфолио / паспорт профессиональной карьеры (Portfolio / Career Passport) в упорядоченной форме показывает универсальные компетенции — терминальные и инструментальные ценности, профессиональные компетенции (умения и знания), так называемые «навыки в подготовке к занятости» (Employability skills), которые соответствуют требованиям работодателей, и те, которые можно изменить или развивать при реализации личного плана профессиональной карьеры.

Портфолио / паспорт профессиональной карьеры — это документ, позволяющий выпускникам социально адаптироваться к требованиям рынка труда, повышать шансы на получение рабочего места.

В современном мире информационных технологий популярным становится *on-line-портфолио* профессиональной карьеры. On-line-портфолио, как правило, размещается на информационном портале кадровых агентств, предприятий и фирм, заметно упрощает поиски работы, облегчает собеседование.

Правильно составленный документ — уже половина успеха, ведь, как известно, во всех развитых странах о потенциальном работнике судят по портфолио. Об этом важно всегда помнить, если у обучающегося есть желание эффективно реализовать личный план профессиональной карьеры, найти перспективную и хорошо оплачиваемую работу.

### Рекомендации по заполнению портфолио / паспорта профессиональной карьеры

Структура портфолио / паспорта профессиональной карьеры состоит из нескольких частей, основанием для наполнения которых является личный план построения профессиональной карьеры.

#### **Часть 1**

##### **Введение**

##### 1.1. Фото

##### 1.2. Резюме

##### 1.3. Цели профессиональной карьеры

## **Часть 2**

### **«Я и моя будущая профессия»**

#### **2.1. Профессиональные достижения**

При заполнении этого пункта необходимо использовать профессиональные компетенции (умения и знания), так называемые «навыки в подготовке к занятости» (Employability skills), которые соответствуют требованиям работодателей, и те, которые можно изменить или развивать при реализации личного плана профессиональной карьеры.

Кроме того, можно представить официальные документы: сертификаты конкурсов профессионального мастерства, стажировок, список мест прохождения практик и выполненных работ, отзывы с мест работы, где Вы работали или проходили производственную практику, подтверждающие профессиональный уровень претендента.

#### **2.2. Жизненный опыт**

При заполнении данного пункта следует обратить внимание на презентацию универсальных компетенций: терминальные и инструментальные ценности в соответствии с группировкой М. Рокича. Перечислите, используя таблицу «Универсальные компетенции будущего специалиста», ценности терминальные и инструментальные в соответствии с группировкой М. Рокича, которые определяют позицию Вашего жизненного опыта.

---

---

#### **2.3. Научная деятельность**

При заполнении данного пункта используйте универсальные компетенции: терминальные и инструментальные ценности в соответствии с группировкой М. Рокича. Перечислите, используя таблицу «Универсальные компетенции будущего специалиста», терминальные и инструментальные ценности в соответствии с группировкой М. Рокича, которые способствуют развитию творческой, научно-исследовательской деятельности.

---

---

---

Оформите список научных работ, представьте отзывы на Ваши работы.

### **Часть 3**

#### ***«Я в мире людей»***

При заполнении данной части портфолио используйте универсальные компетенции: терминальные и инструментальные ценности в соответствии с группировкой М. Рокича. Перечислите, используя таблицу «Универсальные компетенции будущего специалиста», терминальные и инструментальные ценности в соответствии с группировкой М. Рокича, которые определяют Ваши личностные характеристики, по следующим основаниям:

- 3.1. *Участие в общественной жизни*
- 3.2. *Друзья, любимые люди*
- 3.3. *Хобби, интересы*

### **Часть 4**

#### ***Взгляд на себя и в будущее***

При заполнении этой части портфолио используйте универсальные компетенции: терминальные и инструментальные ценности в соответствии с группировкой М. Рокича, профессиональные компетенции, используя таблицу «Универсальные компетенции будущего специалиста».

- 4.1. *Мои ценности и идеалы* — то, что вы цените, считаете важным.
- 4.2. *Мои достижения и жизненные планы*

### **Часть 5**

#### ***«Заключение для...»***

Обобщение всего представленного материала и акцентирование внимания на том, кому представлен документ и чем Вы могли бы быть полезны предприятию, фирме, НИИ...

5.1. *Доминирующие ценности* (терминальные и инструментальные в соответствии с группировкой М. Рокича на основании анализа таблицы «Универсальные компетенции будущего специалиста»).

5.2. *Наиболее важные профессиональные компетенции* на основании анализа таблицы «Универсальные компетенции будущего специалиста».

5.3. *Направления взаимодействия с работодателем* (телефон, факс, электронная почта, личный блог...).

### **Практическое задание**

1. Подготовьте презентацию Вашего портфолио. Обсудите содержание Вашего портфолио в группе на предмет полноты и эффективности для предъявления кадровым агентствам, работодателям в соответствии с выбранными Вами направлениями построения карьеры.

2. Внесите изменения, дополнения в предложенный вариант портфолио.

### **РЕЗЮМЕ — СРЕДСТВО ПРОДВИЖЕНИЯ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЕ**

*Резюме* (от фр. *résumé* или лат. *curriculum vitae* — «течение жизни», жизнеописание, произносится *курукуллюм вйтаэ*, часто сокращают до CV) — документ, содержащий информацию о Ваших ценностных ориентациях, профессиональных компетенциях, необходимую при рассмотрении кандидатуры для приема на работу. Основная цель резюме — трудоустройство по заявленной работодателем вакансии.

В разных странах структура резюме, или CV, может различаться. В последнее время получили широкое распространение: *интернет-резюме*, заполняемые по определенному шаблону и размещаемые на специализированных сайтах рекрутинговых агентств; *видеорезюме* — короткий видеоролик, в котором кандидат представляет информацию о своих профессиональных и ценностных основаниях, необходимую для будущей работы.

Резюме, как правило, должно содержать:

- контактную информацию кандидата;
- краткое описание должности, на которую он претендует;
- краткое описание основных ценностных ориентаций, профессиональных компетенций;
- описание опыта работы (если таковой имеется) по профессии / специальности в обратном хронологическом порядке (как правило, трех последних мест работы);

- сведения об образовании (дипломы, сертификаты и пр.);
- достижения и доступные рекомендации.

### Рекомендации по составлению резюме

Профессиональную карьеру можно и нужно планировать. Карьера связана с социальным статусом, ценностями, социально-экономическими запросами, творческими возможностями претендента. Необходимо учитывать, что рекрутинговые агентства обращают внимание на личностные характеристики претендента, соответствующие особенностям и потребностям предприятия. Работодатель всегда обращает внимание на большие профессиональные амбиции и оптимальные финансовые запросы будущего работника; универсальность, что является особенно ценным качеством в связи с желанием работодателей сократить численность персонала, не сокращая качества и объемов работ. Работодатель всегда предпочтет работника, имеющего несколько специализаций, совмещающего различные функции: технолог, имеющий профессию слесаря или электрика, специалиста по логистике.

### Практическое задание

При написании резюме Вы работаете с таблицей «Личный план профессиональной карьеры».

#### Личный план профессиональной карьеры

Цель профессиональной карьеры	Сфера будущей профессиональной деятельности (предпочтения места работы и должность)	Требования работодателя к специалистам выбранного Вами профиля	Ваши универсальные компетенции, соответствующие требованиям работодателей	Ваши универсальные компетенции, требующие изменения и развития	План изменений и развития универсальных компетенций

### Структура резюме

#### 1. Контактная информация

Указываются: фамилия, имя, отчество (оформить крупным и жирным шрифтом); дата рождения; контактные данные: домашний адрес, телефон, электронный адрес.

*Помните!*

Если Вы указываете несколько телефонов, необходимо отметить, какой из них рабочий, а какой домашний, в какое время Вам удобнее принять звонок.

В тексте необходимо указать тот электронный адрес, с которого будет отправляться резюме, что является показателем уверенного / продвинутого пользователя ПК.

## **2. Цель резюме**

В данном разделе резюме необходимо написать точное название должности, на которую Вы претендуете.

При написании недопустимы размытые формулировки (например: «готов рассмотреть все возможные варианты» или «интересует работа, соответствующая моему образованию»), а также указание сразу нескольких должностей. Это может ввести в заблуждение работодателя и сильно снизит Ваши шансы на удачное трудоустройство. Одним словом: не заставляйте работодателя думать за Вас.

## **3. Образование**

В данном разделе необходимо указать полученное Вами профессиональное образование с указанием всех имеющихся видов деятельности: название учебного заведения, профессию / специальность.

*Помните!*

Если Вы получили несколько образований, квалификаций, специальностей, то их необходимо перечислить в обратном хронологическом порядке, начиная с последнего. Если в данный момент Вы получаете образование, то необходимо указать год окончания обучения. Также в данном разделе резюме можно перечислить Ваши регалии и заслуги, полученные в процессе обучения (грамоты, дипломы, награды и т. д.).

## **4. Опыт работы**

Данный раздел при написании резюме является наиболее важным. В нем необходимо изложить точную и достоверную информацию о Вашей трудовой деятельности. Не следует завешать свои профессиональные достоинства (например, не нужно писать о себе: «отличные организаторские способности», «умение работать в команде», «немалый опыт работы» и т. п.), для этого у Вас есть перечисление ценностных

ориентаций, профессиональных компетенций (см. таблицу «Личный план профессиональной карьеры»). Обращайте внимание только на факты, касающиеся Ваших непосредственных профессиональных обязанностей, и предоставьте возможность работодателю самому делать нужные выводы.

### **5. Дополнительная информация**

Если особенность будущей профессии предполагает наличие у соискателя определенных компетенций (умений и навыков), можно включить в резюме итоговый раздел «Дополнительная информация», позволяющий указать данные, которые не вошли в другие разделы резюме. Например:

□ Знание иностранных языков (необходимо перечислить языки, которые Вы знаете, и уровень владения ими: базовый, разговорный, свободно, в совершенстве).

□ Владение компьютером. Укажите правильные названия программ, пакетов, приложений, с которыми Вы работаете или работали. Например: офисные приложения, редакторы, бухгалтерские, графические программы и т. п. Обязательно отметьте умение работы в Интернете.

□ Работа с офисной техникой. Например, с факсом, ксероксом, принтером, мини-АТС и т. п.

□ Наличие личного автотранспорта или водительского удостоверения (с указанием категории и стажа вождения).

#### *Полезная информация*

Составляйте резюме, исходя из требований работодателя.

□ Делайте акцент именно на тех профессиональных навыках, которые необходимы для замещения выбранной вакансии, даже если Ваша квалификация намного выше. Не стоит составлять одно резюме на все случаи поиска работы, а тем более рассылать его без изменений и доработок по разным организациям. К каждому варианту нужно подходить индивидуально и модифицировать резюме, исходя из тех профессиональных качеств, которые будут цениться на новом месте работы.

Указывайте в резюме оптимальный уровень заработной платы, исходя из анализа требований работодателя, представленных в таблице «Личный план профессиональной карьеры».

□ Указывайте только необходимый минимум личной информации. При написании резюме делайте упор на профессиональные компетенции и необходимые ценностные ориентации, которые являются основой организационной культуры предприятия, фирмы, в которых Вы хотели бы работать.

### **Практическое задание**

1. Определите, с какой целью составляется резюме (например, поступление в высшее учебное заведение, поиск работы по выбранной Вами специальности).

2. Какие разделы портфолио могут стать основанием для подготовки резюме?

3. Составьте на основе предложенных рекомендаций резюме.

## РЕФЛЕКСИЯ

Рефлексия (в переводе с латинского «обращение назад») — процесс размышления о происходящем. Рефлексия бывает деятельностной — какую деятельность осуществлял индивид — и личностной — как он в этой деятельности себя чувствовал.

### Практическое задание

Заполните таблицу с учетом приведенных ниже рекомендаций.

Дата, тема	Что знал?	Что узнал?	Отношение, суждение

#### *Что знал? Что узнал?*

Данные разделы таблицы предполагают точное выделение из содержания темы ключевых изучаемых элементов. Например: «Термины, их определения», «Принципы проектирования», «Уровни проектирования» и т. д.

#### *Отношение, суждение*

В данном разделе таблицы необходимо указать, как новые знания помогут при организации образовательной деятельности. Например: «Теоретический материал по принципам и уровням проектирования позволит подготовиться к аттестации в рамках психолого-педагогического модуля»; «Содержание учебного материала по уровням проектирования позволит более осознанно подходить к выбору содержания учебного материала с учетом психологических особенностей обучающихся»; «Деятельностный подход к организации учебного взаимодействия позволит более точно разрабатывать ООД».

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Специфика образовательной практики в системе среднего профессионального образования, основой которой является качественная подготовка конкурентоспособных специалистов, требует тщательной подготовки как со стороны преподавателя (владение технологиями оценки готовности обучающихся к профессиональной деятельности), так и со стороны обучающихся (самооценка ценностных ориентаций и освоения профессиональных компетенций (умений и знаний)). Разработка обучающимися личного плана профессиональной карьеры действительно может рассматриваться как один из наиболее эффективных методов, позволяющих достигать поставленных целей профессионального образования.

Надеемся, что содержание учебно-методического пособия способствует овладению современными технологиями проектирования личного плана профессиональной карьеры с учетом специфики получаемой обучающимися профессии или специальности. Приобретенные Вами профессиональные компетенции, необходимые умения и знания, полученные в ходе работы с содержанием учебно-методического пособия, позволят более эффективно обеспечить конкурентоспособность и востребованность выпускников на рынке труда.

### НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫЕ ДОКУМЕНТЫ

Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 8 сентября 2015 г. № 608н «Об утверждении профессионального стандарта “Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования”».

### ИСТОЧНИКИ

1. Ассоциативная психология // Г. Спенсер. Основания психологии; Т. Циген. Физиологическая психология. — М. : ООО «Издательство АСТ-ЛТД», 1998. — 560 с.

2. *Битинас, Б. П.* Структура процесса воспитания / Б. П. Битинас. — Каунас, 1984. — 169 с.

3. *Гарванова, М. З.* Исследование ценностей в современной психологии / М. З. Гарванова, И. Г. Гарванов // Современная психология : материалы III междунар. науч. конф. — Казань, 2014. — С. 5—20.

4. *Дружилов, С. А.* Индивидуальный ресурс человека как основа становления профессионализма : монография / С. А. Дружилов. — Воронеж : Научная книга, 2010. — 260 с.

5. *Кеннеди, Дж. Л.* Как составить резюме для «чайников» = Resumes for dummies / Дж. Л. Кеннеди. — 4-е изд. — М. : Диалектика, 2016. — 224 с.

6. *Липень, Л. И.* Кадры в образовании. Образцы должностных инструкций. Квалификационные характеристики / Л. И. Липень. — 3-е изд. — М. : Дикта, 2010. — 560 с.

7. Лукьянов, А. Как создать «пробивное» резюме / А. Лукьянов. — М. : Феникс, 2010. — 160 с. — (Бизнес-класс).
8. Огнев, А. С. Персональный навигатор : рабочая тетрадь / А. С. Огнев. — М. : МГГУ им. Н. А. Шолохова, 2013. — 110 с.
9. Ольшанский, В. Б. Личность и социальные ценности / В. Б. Ольшанский // Социология в СССР. — Т. 1. — М. : Мысль, 1966. — С. 470—530.
10. Практическая психодиагностика. Метод и тесты : учеб. пособие / ред.-сост. Д. Я. Райгородский. — Самара : Изд. дом «БАХРАХ», 1998. — 672 с.
11. Спенсер, Г. // Брокгауз, Ф. А. Энциклопедический словарь: Современная версия / Ф. А. Брокгауз, И. А. Ефрон. — М. : ЭКСМО, 2003. — С. 547.
12. Узнадзе, Д. Н. Экспериментальные основы психологии установки / Д. Н. Узнадзе. — Тбилиси, 1961. — 162 с.
13. Ушакова, Н. Н. Индивидуальный подход в процессе формирования ценностных ориентаций учащихся общеобразовательной школы : автореф. дис. ... канд. пед. наук / Н. Н. Ушакова. — М., 1998. — 24 с.
14. Фролова, В. Н. Организация проектной деятельности педагогов в системе дополнительного профессионального образования. Методология профессионального образования / В. Н. Фролова, Л. Н. Шилова // Сборник материалов международной научно-практической конференции, посвященной А. М. Новикову. 1 декабря 2016 г. / под науч. ред. Т. Ю. Ломакиной ; ФГБНУ ИСРО РАО. — М. : ФГБНУ «Институт стратегии развития образования РАО», 2016. — С. 447—451.
15. Царева, Н. Информационные технологии в тренде / Н. Царева // Столица Нижний. — 2017. — № 8 (53), август. — С. 33.
16. Шилова, Л. Н. Модель выпускника профессиональной образовательной организации: ценностные ориентации и профессиональные компетенции / Л. Н. Шилова, В. Н. Фролова, М. Н. Бурнакин // Человек и образование. — 2016. — № 4 (49), декабрь. — С. 145—148.
17. Шилова, Л. Н. Проектирование учебного занятия на основе требований ФГОС : учебно-методическое пособие /

Л. Н. Шилова, В. Н. Фролова. — Н. Новгород : Нижегородский институт развития образования, 2014. — 66 с.

18. *Шилова, Л. Н.* Учебный проект как технология развития творческих возможностей студентов : учебно-методическое пособие / Л. Н. Шилова, В. Н. Фролова. — Н. Новгород : Нижегородский институт развития образования, 2016. — 103 с.

19. *Parsons, T.* Social Sistem / T. Parsons. — N. Y., 1951. — 105 p.

#### ССЫЛКИ И ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

1. *Бакингом, М.* Добейся максимума. Сильные стороны сотрудников на службе бизнеса / М. Бакингом, Д. Клифтон. — М. : Альпина Паблишер, 2010. — 240 с. (с кодом для прохождения теста Strengthsfinder).

2. *Бонивелл, И.* Методы определения и измерения сильных сторон личности / И. Бонивелл [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://hrm.ru/metody-opredelenija-i-izmerenija-silnykh-storon-lichnosti>.

3. *Денисов, В.* Вначале был менеджер... [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.cfin.ru/management/people/denisov-04.shtml>.

4. *Калашникова, С. А.* Личностные ресурсы как интегральная характеристика личности / С. А. Калашникова // Молодой ученый. — 2011. — № 8. — Т. 2. — С. 84—87.

## Приложение 1

### ГЛОССАРИЙ

*Аксиология* — философское учение о ценностях отдельной личности, коллектива, общества, включая материальные, культурные, духовные, нравственные и психологические ценности и их соотношение с миром, а также изменение нормативно-ценностной системы в процессе ее исторического развития.

*Карьера* — быстрое достижение известности, успехов в служебной или какой-либо другой деятельности, материальной выгоды, благополучия. Французское слово «карьер» вошло в русский язык в 30—40-х годах XIX века как конкурент слова «поприще».

*Личный план профессиональной карьеры* — представление человека о своем профессиональном будущем; документ, по которому можно наиболее точно определить возможности обучающегося при выборе реальной жизненной карьеры с учетом всех необходимых ресурсов.

*Мотивация* — совокупность внутренних и внешних движущих сил, побуждающих человека к деятельности, задающих границы и формы деятельности и придающих этой деятельности направленность, ориентированную на достижение определенных целей.

*Норма* — принятые в данном обществе на определенном этапе его развития правила и требования, которые обеспечивают устойчивое, добровольное и сознательное сотрудничество людей, стимулируют устойчивые отношения в кол-

лективе, в обществе, опирающиеся на привычные ожидания (экспектации).

*Портфолио* — комплект документов, представляющий совокупность индивидуальных образовательных достижений обучающегося.

*Потребности* — субъективные явления, побуждающие к деятельности.

*Проектирование* — процесс создания проекта — прототипа, прообраза предполагаемого или возможного объекта, его состояния.

*Профессионализация* — становление специалиста как личности и субъекта деятельности в выбранной данной профессии.

*Профессиональная карьера* — активное достижение человеком успехов в профессиональной деятельности; индивидуально осознанная позиция и поведение работника, связанные с воспроизводством его компетенции (конкурентных преимуществ) на протяжении рабочей жизни; личностно-профессиональное позиционирование компетенции (конкурентных преимуществ) работника в конкретной жизненной ситуации с учетом вне- и внутриорганизационной реальности.

*Профессиональная компетенция (ПК)* — способность действовать на основе имеющихся умений, знаний, практического опыта в определенной области профессиональной деятельности.

*Резюме* (от фр. *résumé* 'или лат. *curriculum vitae* — «течение жизни», жизнеописание, произносится *куру'кулум витэ*, часто сокращают до CV) — документ, содержащий информацию о ценностных ориентациях, профессиональных компетенциях, необходимую при рассмотрении кандидатуры для приема на работу.

*Ресурс* (от франц. *ressource* — вспомогательное средство) — совокупность ценностей и профессиональных компетенций (умений, знаний), которые могут быть использованы при проектировании профессиональной карьеры.

*Универсальные компетенции* — совокупность ценностей, присущих человеку, и профессиональных компетен-

ций, освоенных в ходе получения профессии / специальности, определяющих становление профессиональной карьеры.

*Цель* — конкретный образ желаемого результата и пути его достижения.

*Ценности* — вещественные свойства явлений, психологические характеристики человеческой личности, явления в жизни общества, обозначающие определенное значение для человека или общества.

*Ценности инструментальные (ценности-средства)* — убеждения в том, что какой-то образ действий или свойство личности является предпочтительным в любой ситуации.

*Ценности терминальные (ценности-цели)* — убеждения в том, что конечная цель существования человека стоит того, чтобы к ней стремиться.

*Ценностная ориентация* — определяет содержательную сторону направленности личности и составляет основу ее отношений к окружающему миру, к другим людям, к себе самой, основу мировоззрения и ядро мотивации, в том числе при выборе будущей профессиональной деятельности, основу жизненной концепции и «философии жизни»; индивидуальное и групповое ранжирование ценностей, в котором одним придается большая значимость, чем другим, что влияет на выбор целей профессиональной деятельности и средств их достижения.

*Установка* — неосознанное психологическое состояние, внутреннее качество субъекта, базирующееся на его предшествующем опыте, предрасположенности к определенной активности в определенной ситуации.

*Феномен* (от греч. *phainomenon* — являющееся) — необычный, исключительный факт, явление.

## Приложение 2

### СВЕДЕНИЯ О НАУЧНЫХ ШКОЛАХ И ИХ АВТОРАХ ПО ПРОБЛЕМАМ ПРОЕКТИРОВАНИЯ, ИЗУЧЕНИЯ ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ В РАМКАХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ



**БЕСПАЛЬКО Владимир Павлович** (род. 17 августа 1930 г.) — педагог, академик РАО (1992), доктор педагогических наук (1968), профессор (1972).

Окончил Московский автомеханический институт (1953).

В конце 80-х годов XX века появился первый труд по педагогическому проектированию. Он символизировал признание проектирования как самостоятельного вида педагогической деятельности.

Обращение к словарным источникам показывает, что термин «проектирование» нередко отождествляется с другим словом — «планирование», которое имеет несколько значений:

- заранее намеченный порядок, последовательность осуществления каких-либо мероприятий;
- замысел, проект, основные черты какой-либо работы;
- способ рассмотрения, подходы к чему-либо.

В практике современного образования проектирование рассматривается как социально-педагогическое: педагогическое по области применения (сфера образования) и социальное по своим последствиям (изменения в общественной жизни).

*Сочинения:*

- Программированное обучение. М., 1970;
- Основы теории педагогических систем. Воронеж, 1977;
- Теория учебника. М., 1988;
- Слагаемые педагогической технологии. М., 1989;
- Педагогика и прогрессивные технологии обучения. М., 1995.



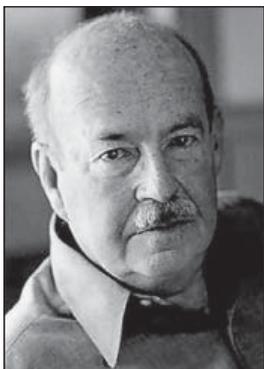
**КАНТ Иммануил** (1724—1804) — немецкий философ, родоначальник немецкого классического идеализма, основные научные работы — «Критика чистого разума», «Критика способности суждения».

В современной научной практике сформировался фундаментальный раздел философии — аксиология, основное предназначение которого заключается в изучении ценностей. В аксиологии рассматриваются: виды ценностей, их практическое значение, а также структурные связи между ними и с прочими значимыми объектами познания. По сути, аксиология рассматривает ценности, прямо или косвенно влияющие на поведение человека, определяя специфику межличностных отношений. Выделение категории «ценность» принадлежит И. Канту. Воззрения Канта на человека отражены в книге «Антропология с прагматической точки зрения» (1798). Человек — это «самый главный предмет в мире», так как у него есть самосознание. Человек — это высшая ценность, это личность.



**ОЛЬШАНСКИЙ Вадим Борисович** (1927—2001) — российский социолог, философ, специалист в области социологии и психологии личности, социологии образования. Автор учебника «Практическая психология для учителей» (1994). Оставил яркий след в социологическом и социально-психологическом изучении трудовых отношений, стал первым в стране, кто использовал метод «включенного наблюдения». В. Б. Ольшанский доказал, что структура социальных ценностей обусловлена принадлежностью к рабочей группе в большей мере, чем общностью пола или возраста. В. Б. Ольшанский понимает личность как единство индивидуального и социального: она детерминирована биологическими предпо-

сылками, культурой и социальной организацией. В 1980 году В. Б. Ольшанский создал оригинальную методику, выявляющую житейские представления о взаимоотношениях людей. Он сравнивает ценности со своеобразными маяками, помогающими «заметить в потоке информации то, что наиболее важно (в позитивном или негативном смысле) для жизнедеятельности человека; это такие ориентиры, придерживаясь которых, человек сохраняет свою определенность, внутреннюю последовательность своего поведения».



**ПАРСОНС Толкотт** (1902—1979) — американский социолог-теоретик, глава школы структурного функционализма, один из создателей современной теоретической социологии. В своих трудах Парсонс уделял значительное внимание проблеме социального порядка (нормам). Он исходил из того, что для социальной жизни более характерны «взаимная выгода и мирная кооперация, чем взаимная враждебность и уничтожение», утверждая, что только приверженность

общим ценностям обеспечивает основу порядка в обществе. Свои взгляды он иллюстрировал примерами коммерческих сделок. При осуществлении сделки заинтересованные стороны составляют контракт на основе нормативных правил. Порядок в экономической системе основывается на общем согласии относительно коммерческой морали. Парсонс видит главную задачу социологии в анализе институционализации образцов ценностных ориентаций в социальной системе. Когда ценности институционализированы и соответственно структурировано поведение, возникает стабильная система — состояние «социального равновесия». Существуют два пути достижения этого состояния: 1) социализация, посредством которой общественные ценности передаются от одного поколения к другому (важнейшие институты, выполняющие эту функцию, — семья, образовательная система); 2) создание разнообразных механизмов социального контроля.



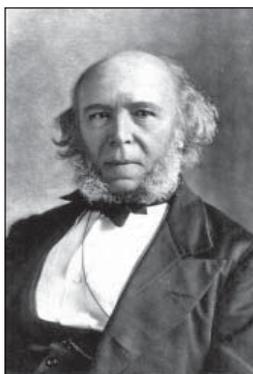
**РОКИЧ Милтон** (род. 27 декабря 1918 года в Хрубешуве (Польша) — ум. 25 октября 1988 года в Лос-Анджелесе (США)) — американский психолог польского происхождения. Профессор социальной психологии Университета штата Мичиган, а затем Университета штата Вашингтон, где преподавал психологию и социологию.

М. Рокич предложил теоретическую модель для изучения ценностных ориентаций человека (в рамках когнитивного подхода) и представил действенный инструмент их измерения. Теория и методика широко используются психологами, экономистами, а также специалистами в области педагогических наук. Теория М. Рокича объясняет, что такое ценности, что люди ценят и в чем состоят функциональные цели системы ценностей. В качестве основного диагностического конструкта автор теста рассматривает направленность личности, понимаемую как значимость для человека тех или иных жизненных целей и ценностных ориентаций, которыми он руководствуется в своей жизни. В зависимости от устремлений, которые человек пытается реализовать, жизненные сферы (профессиональная, обучения и образования, семейная, общественная жизнь и сфера увлечений) представляют для разных людей различную степень значимости.



**РУБИНШТЕЙН Сергей Леонидович** (1889—1960). Родился 18 июня 1889 года в Одессе в семье адвоката. В 1940 году Рубинштейн издал книгу «Основы общей психологии», где впервые была отражена теория личности. Он рассматривал личность как основание связи всех психических процессов, ей принадлежащих и ею управляемых. Кроме того, личность понимается им в совокупности своих отношений с окружающим миром, реализующихся посредством деятельно-

сти, познания и общения. С. Л. Рубинштейн является одним из авторов гуманистического подхода к личности в педагогике, настаивал на необходимости индивидуального подхода в обучении и воспитании. Последние годы своей жизни ученый посвятил разработке концепции человека, изданной в 1973 году в работе «Человек и мир» Проблема человека рассматривалась им на личностном и социально-философском уровнях, в психологическом и этическом аспектах. Основной проблемой для Рубинштейна стал в то время вопрос о сохранении этичности, способности к творчеству, индивидуальности личности.



**СПЕНСЕР Герберт** (1820—1903) — английский философ и социолог, один из родоначальников эволюционизма, идеи которого пользовались большой популярностью в конце XIX века. Лежащий в основе этой философии принцип индивидуализма изложен в работе «Принципы этики»: «Каждый человек волен делать то, что желает, если не нарушает при этом равную свободу любого другого человека».

Г. Спенсер разработал концепцию социальных институтов. Социальные институты — это механизмы самоорганизации совместной жизни людей. Они обеспечивают превращение асоциального по природе человека в социальное существо, способное к совместным действиям. В число социальных институтов в рамках разработанной Г. Спенсером теории входят профессиональные и промышленные институты. Профессиональные и промышленные институты возникают на основе разделения труда; профессиональные (гильдии, цеха, профессиональные союзы) — консолидируют группы людей по профессиональным занятиям; промышленные — поддерживают производственную структуру общества.

*Научные труды:* «Социальная статика» (1851); «Система синтетической философии» (System of Synthetic Philosophy, 1862—1896) — основное сочинение в 10 томах; «Основные начала» (1862); «Человек и государство» (1884).



**УЗНАДЗЕ Дмитрий Николаевич** (1886—1950) — грузинский психолог и философ, один из основоположников психологической науки в Грузии, создатель психологической школы установки. Наиболее полно этапы формирования установки раскрыты на базе понятия «контрастная иллюзия». Наряду с неосознаваемыми простейшими установками выделяют более сложные социальные установки, ценностные ориентации личности и т. п. В его работах

понятие установки связано с понятием «бессознательное». Д. Н. Узнадзе под установкой понимал готовность индивида реагировать определенным образом в определенной ситуации. Он утверждал, что реакция человека на ситуацию (оценочная или поведенческая) обусловлена не только самой ситуацией, но и его внутренней, не осознаваемой им самим предрасположенностью реагировать определенным образом. Благодаря установке человеку не нужно каждый раз заново определять, в чем состоят его потребности в данный конкретный момент, и выбирать лучшие способы их удовлетворения.

## Приложение 3

### Зачетная работа 1

#### ИССЛЕДОВАНИЕ

#### «УНИВЕРСАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ КАК ФАКТОР ПРОЕКТИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ»

Вы закончили изучение методики проектирования универсальных компетенций для построения профессиональной карьеры.

1. На основе материалов дидактического конструктора разработайте:

- инструкцию для обучающихся — участников исследования одной из групп Вашей образовательной организации;
- план-проспект проведения исследования.

2. Согласуйте с администрацией образовательной организации план проведения исследования (цели, назначение исследования, сроки проведения, группу студентов, форму представления результатов).

3. Проведите на основе разработанной инструкции и в соответствии с планом-проспектом исследование «Универсальные компетенции как фактор проектирования профессиональной карьеры».

4. Постройте на основе анализа таблицы «Универсальные компетенции будущего специалиста» одного из респондентов — обучающегося группы — диаграмму наиболее востребованных ценностей и профессиональных компетенций, освоенных в ходе получения профессии / специальности.

5. Подготовьте аналитический отчет о результатах исследования «Универсальные компетенции как фактор проектирования профессиональной карьеры» в соответствии с представленной таблицей.

**Анализ исследования  
«Универсальные компетенции как фактор  
проектирования профессиональной карьеры»**

Специальность (код, наименование) \_\_\_\_\_

Количество респондентов (курс, группа)	Выделите, заполнение каких таблиц (наименование) исследования не вызывало затруднений у студентов	Выделите, при заполнении каких таблиц (наименование) студенты испытывали затруднения	При анализе таблицы «Ресурсное обеспечение проектирования профессиональной карьеры» были ли выявлены студенты, у которых полностью не сформированы терминальные (инструментальные) ценности, не освоены ПК (если да, укажите количество)	Представляли ли Вы результаты исследования в ОО

Зачетная работа 2  
ОРГАНИЗАЦИОННО-ДЕЯТЕЛЬНОСТНАЯ ИГРА  
«РЫНОК ТРУДА»

Зачетная работа слушателей курсов проводится в форме организационно-деятельностной игры «Рынок труда». Группа слушателей делится на две подгруппы, одна из которых становится представителями кадрового агентства «Завод “22”», другая подгруппа является претендентами на замещение вакантной должности на предприятии.

**Задания для группы работодателей**

1. Определите основные направления производственной деятельности предприятия «Завод “22”».

2. Разработайте основные критерии отбора сотрудников на основе предложенных рекомендаций к составлению резюме.

3. Разместите критерии отбора сотрудников на сайте рекрутингового агентства «Производственные кадры — 2018».

*Внимание!*

Требования работодателей разнообразны, в зависимости от отрасли, организационно-правовой формы предприятий и должностей. Но любой работодатель обращает внимание на следующие факторы, представленные в порядке значимости:

опыт работы — как правило, один-два года (государство уделяет проблеме трудоустройства молодых специалистов большое внимание, предприятию становится даже выгодно взять выпускника профессионального учебного заведения);

уровень образования;

сложившиеся связи и знание отрасли — преимущественно для торговли, сферы услуг, рекламы, туризма, маркетинга;

профессиональные компетенции, ценностные ориентации;

внешний вид — соответствие компании и профессии;

- здоровье — отсутствие вредных привычек;
  - рекомендации;
  - дополнительные профессиональные навыки — две трети вакансий предъявляют к знаниям работника дополнительные требования (компьютерные программы, специальные программы, иностранные языки и пр.).
4. На основе разработанных критериев дайте оценку резюме претендентов, отберите необходимых сотрудников.

### **Задания для группы претендентов на замещение вакантной должности**

1. Проведите анализ требований кадрового отдела предприятия «Завод “22”», размещенных на сайте рекрутингового агентства «Производственные кадры — 2018».
2. Подготовьте презентацию резюме в соответствии с Вашим личным планом профессиональной карьеры.
3. Пройдите собеседование в кадровом отделе предприятия «Завод “22”».
4. Проведите анализ соответствия содержания резюме требованиям работодателя.
5. Разработайте рекомендации по корректировке личного плана профессиональной карьеры.

#### *Внимание!*

Управление карьерой следует начинать с момента подготовки к поиску работы. Когда Вы проходите собеседование в кадровом отделе, Вам задают вопросы, в которых изложены требования организации-работодателя. Вам же следует задавать вопросы, отвечающие Вашим целям.

Примерные вопросы, которые задают претенденты работодателю:

- Каковы требования организации в отношении к молодым специалистам?
- Каковы шансы на получение жилья?
- Имеется ли скидка при покупке работниками продукции, выпускаемой организацией?
- Практикуются ли в организации сверхурочные работы?
- Какова система оплаты труда, используемая в организации?

Имеет ли организация свои детские, лечебно-оздоровительные учреждения?

Будут ли созданы условия для обучения, повышения квалификации или переподготовки?

В случае сокращения кадров на предприятии смогу ли я рассчитывать на помощь организации в трудоустройстве?

Каковы принципы формирования пенсионного фонда?

## СОДЕРЖАНИЕ

<i>Введение</i> .....	3
Раздел 1. Основные составляющие феномена «профессиональная карьера» .....	11
Раздел 2. Целевые ориентиры проектирования профессиональной карьеры .....	15
Раздел 3. Технология проектирования профессиональной карьеры .....	22
Раздел 4. Ресурсное обеспечение проектирования профессиональной карьеры .....	40
Раздел 5. Реализация личного плана профессиональной карьеры .....	52
<i>Рефлексия</i> .....	61
<i>Заключение</i> .....	62
<i>Литература</i> .....	63
<i>Приложения</i> .....	66

*Учебное издание*

**У**НИВЕРСАЛЬНЫЕ  
КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ  
КАК ФАКТОР ПРОЕКТИРОВАНИЯ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ



*Учебно-методическое пособие*

Редактор *Н. Ю. Андреева*  
Компьютерная верстка *Т. С. Родинок*

---

Оригинал-макет подписан в печать 29.12.2017 г.  
Формат 60 × 84 <sup>1</sup>/<sub>16</sub>. Бумага офсетная. Гарнитура Journal.  
Печать офсетная. Усл.-печ. л. 6,05. Тираж 100 экз. Заказ 2439.

Нижегородский институт развития образования,  
603122, Н. Новгород, ул. Ванеева, 203  
*www.niro.nnov.ru*

Отпечатано в издательском центре учебной  
и учебно-методической литературы ГБОУ ДПО НИРО



**У**НИВЕРСАЛЬНЫЕ  
КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ  
*как* ФАКТОР ПРОЕКТИРОВАНИЯ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ

Учебно-методическое  
пособие