

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ГОРОДА
БУЙНАКСКА

**Методические рекомендации
«Сопровождение планирования и развития карьеры
выпускника: индивидуальный перспективный план
профессионального развития»**

Буйнакск 2022

Содержание

Введение	4
Перечень обязательных пунктов ИПППР выпускника.....	7
Алгоритм оформления персональных данных	7
в индивидуальном перспективном плане	7
профессионального развития выпускника ПОО	7
Определение целей деятельности выпускника.....	9
Составление плана	10
достижения выпускником поставленных целей.....	10
Мониторинг реализации выстроенного плана достижений	12
Заполнение сведений о трудоустройстве.....	12
выпускника и/или продолжении обучения	12
Выводы по результатам мониторинга достижения выпускником поставленных целей.....	13
Список использованной литературы.....	15
Приложение	16

Введение

Профессиональное самоопределение представляет собой непрерывный процесс, являясь одним из центральных механизмов социально-экономического развития.

Основоположником карьерного консультирования является Фрэнк Парсонс [5], наметивший в общих чертах процесс выбора карьеры, а на практике занимавшийся профессиональной ориентацией.

В настоящее время существует несколько теорий профессионального развития.

Раннее развитие карьеры рассматривалось с позиции распространенной трейт-факторной теории, основная идея которой заключается в том, что в основу карьерных решений положен принцип соответствия человека и работы, основанный на оценке его способностей и интересов. Названный подход нашел свое продолжение в работах Дж. Голланда. Разрабатывался он и в России. Так Г.В. Резапкина модифицировала методику определения профессиональной направленности личности, которая активно используется при психодиагностике абитуриентов [6].

Позже при оказании консультационной помощи стали учитываться возможности развития карьеры. В их основе лежит идея личностного развития. Последователи данного подхода оказывают помощь клиентам в вопросах самопознания, принятия решений и приобретения актуальных для того или иного этапа развития знаний.

Одна из последних моделей руководства карьерой направлена на то, чтобы помочь индивидуумам самим управлять своим профессиональным развитием и ростом. Подобное управление подразумевает развитие способности рассматривать собственную карьеру в постоянно меняющемся контексте сегодняшнего рынка труда, изменчивой социальной, политической и организационной реальности.

Примером такого подхода служит модель Дж. Крайтса (J.O. Crites), в соответствии с которой консультанты работают над тремя вопросами по проблемам карьеры клиента: дифференциальный (в чем заключается проблема?), динамический (почему возникли проблемы?) и прецедентный (как может быть решена проблема?). Полученные результаты являются основой для выработки оптимальной стратегии карьерного развития клиента, которая способствует полноценной реализации различных аспектов жизнедеятельности человека – интеллектуального, личностного, социального и профессионального [2].

Реализация мероприятий, направленных на профессиональное самоопределение обучающихся и последующее трудоустройство выпускников профессиональных образовательных организаций (далее – ПОО), соответствует приоритетным направлениям развития системы профессионального образования в Москве и выстраиванию сетевого взаимодействия внутри учебно-производственных объединений (далее – УПО):

- создание единой информационной среды профессионального образования и рынка труда;
- формирование системы сопровождения профессиональной ориентации и самоопределения обучающихся, направленной на освоение компетенций построения образовательной и профессиональной карьеры, в т.ч. с использованием ресурсов предприятий и организаций города Москвы;
- первичная профилактика асоциального поведения путем развития ценностных ориентиров профессиональной самореализации (активная деятельная жизнь, материальная состоятельность, общественное признание).

Внедрение и развитие системы карьерного коучинга в ПОО будет способствовать выявлению основного вектора профессионального развития обучающихся, выстраиванию реального плана достижений профессиональных целей и усилению осознания возможностей, которые приведут к более продуктивным жизненным выборам. Данные сведения могут фиксироваться в карьерограмме¹, где уделяется внимание следующим ключевым моментам:

- текущий уровень развития профессиональных, социально-психологических и деловых качеств обучающегося;
- направление профессионального развития обучающегося (ознакомление с перспективами роста) с четко сформулированными этапами и временными ориентирами профессионального роста;
- требования к развитию профессиональных и личностных качеств выпускника со стороны работодателя;
- программа содействия профессиональному и личностному росту обучающегося (обучение, кураторство, разовые задания и акции и пр.);
- индивидуальная программа мотивации достижений;
- контроль и самоконтроль выполнения программы, ее корректировка в соответствии с текущими планами кадрового резерва или запроса работодателя.

¹ Карьерограмма - инструмент управления карьерой.

На основе карьерограммы составляется индивидуальный перспективный план профессионального развития выпускника. При этом длительность отрезков планирования карьеры зависит от горизонта планирования, принятого в стратегии сотрудничества ПОО и работодателя, положения конкретного обучающегося, его индивидуальных ожиданий.

По мнению аналитиков, наиболее оптимальный вариант на сегодняшний день – планирование на один год.

В нормативном Письме Министерства образования и науки Российской Федерации № АК-763/06 от 24.03.2015 представлен примерный индивидуальный перспективный план профессионального развития выпускника 2015 года (Приложение).

Данные методические рекомендации направлены на расширение представлений специалистов Центров (служб) сопровождения профессиональной карьеры профессиональной образовательной организации (далее – Ц(С)СТВ ПОО) о содержании и особенностях заполнения индивидуального перспективного плана профессионального развития (далее – ИПППР) выпускника, представленного в ранее указанном нормативно-правовом акте.

Ц(С)СТВ как структурные подразделения ПОО рекомендовано создавать по принципу работы кадровых агентств, владеющих базой данных соискателей из числа обучающихся и предприятий-партнеров, размещающих информацию о наличии вакантных мест.

ИПППР выпускника в данном случае будет служить основой для укомплектования базы данных конкретного ПОО или УПО.

Специализированные консультации по карьере в ПОО станут широко распространенной услугой у обучающихся, если они будут представлены следующими направлениями:

- карьерный ассессмент (анализ карьерной ситуации), включая интервью по компетенциям, в процессе которого обсуждаются профессиональный опыт, навыки и умения обучающегося, а также дается обратная связь в виде рекомендаций по профессиональному развитию;
- карьерное консультирование (коучинг), в том числе:
 - консультирование по технологии поиска работы;
 - консультирование по составлению резюме, его коррекции; подготовке нескольких резюме, ориентированных на конкретные вакансии;
 - консультирование по вопросам профессионального прохождения собеседования с работодателем (в том числе и отработка эффективных поведенческих моделей).

Перечень обязательных пунктов ИПППР выпускника

Примерный индивидуальный перспективный план профессионального развития выпускника включает ряд обязательных пунктов:

- индивидуальные персональные данные;
- цели деятельности выпускника;
- план достижения выпускником поставленных целей;
- мониторинг реализации выстроенного плана достижений;
- сведения о трудоустройстве выпускника и/или продолжении обучения;
- выводы по результатам мониторинга достижения выпускником поставленных целей.

Алгоритм оформления персональных данных в индивидуальном перспективном плане профессионального развития выпускника ПОО:

- 1.1. Индивидуальный перспективный план профессионального развития выпускника (далее – ИПППР) оформляется на каждого обучающегося ПОО в электронном виде. Это позволит в кратчайшие сроки обновлять сведения, интегрировать сведения в базу данных соискателей, анализировать кадровый резерв ПОО и предоставлять кандидатуры для отбора на замещение вакантных должностей по запросу работодателей.
- 1.2. При оформлении ИПППР в шапке предложенной формы указывается наименование профессиональной образовательной организации (в соответствии с лицензией).
- 1.3. При заполнении блока персональных данных выпускника указывается подробная информация на каждого обучающегося: фамилия, имя, отчество; год рождения; код укрупненной группы специальности (УГС) и наименование специальности; номер учебной группы; контактные сведения (телефон, адрес электронной почты). Особое внимание уделяется сведениям о полученных за время обучения дополнительных квалификациях (указывая год обучения, вид (ПО/ДПО; ПП/ПК), количество часов обучения, документ, удостоверяющий квалификацию). По усмотрению Ц(С)СТВ ПОО данные сведениям могут быть собраны путём:
 - ввода данных самим обучающимся (как предваряющая работа);

- ввода данных специалистом центра для подготовки предваряющих рекомендаций профессионального и карьерного развития обучающемуся и отбора претендентов по заявке работодателя;
- выгрузки сведений из АИС «Контингент» с последующей редакцией сведений.

- 1.4. Учет сведений о местах прохождения производственного обучения производится с указанием: периода прохождения, наименования предприятия, структурного подразделения (департамент, цех, отдел, пр.), должности/вида занятости, результатов деятельности, достижений и освоенных компетенций.
- 1.5. При целевой контрактной подготовке обязательно указываются выходные данные подтверждающего документа – реквизиты договора: № договора, дата заключения, наименование предприятия.

Таблица 1. Пример оформления персональных данных.

Фамилия Имя Отчество	Иванов Иван Иванович
Шифр (№)	1-ТМ4
Год рождения	1997 (18 лет)
Наименование получаемой специальности/профессии СПО	15.00.00 МАШИНОСТРОЕНИЕ 15.02.08 Технология машиностроения
Номер учебной группы	ТМ-4
Дополнительные квалификации	2015 г., ДПО, ПК «Особенности диагностики ходовой системы автомобилей Ауди», 35 ч., удостоверение.
Место прохождения производственной практики	10.2014-12.2014 гг. ООО «XXX», У цех, помощник Z. Реализовал... . Осуществлял..., делал..., освоил... . 04.2014-05.2014 гг. ГБУ «XXX», отдел У, стажер. Ознакомился..., выявил..., отработал... .
Наличие трудового опыта	06.2014 г. Участие в региональной программе содействия занятости и трудоустройству молодежи «Стажировка» в ООО «X» при взаимодействии с органами по труду и занятости населения (ГКУ ЦЗН САО г. Москвы); 07.2013 – 09.2013 г. Участие в региональной программе содействия занятости и трудоустройству молодежи при взаимодействии с общественной студенческой организации «Отряд проводников».
Реквизиты договора о целевой контрактной подготовке (при наличии)	№ 1201478 от 12.08.2013 г. ООО «XXX».
Контактные данные (тел, e-mail)	8-xxx-xxx-xx-xx; xxx@xxx.xx

Определение целей деятельности выпускника

Целеполагание — это практическое осмысление своей деятельности.
 Деятельность человека, имеющая своей целью приобретение знаний, умений и навыков, называется **учением**.
Труд — это деятельность, целью которой является производство общественно необходимых продуктов.

С позиции системного подхода карьерное развитие или управление карьерой предполагает учет всех воздействующих факторов, фиксирование внимания на взаимосвязанных элементах (Таблица 2).

Наряду с системным подходом в теории и практике управления карьерой в последние годы все большее распространение получает проектный подход к планированию карьерного развития. Таким образом, планирование карьеры сегодня обусловлено ее нелинейным характером и осуществляется на срок от 1 до 3 лет [4].

Таблица 2. Субъекты управления карьерой и их функции [1].

Общая функция	Субъект управления карьерой			
	Общество	Государство	Организация	Индивид
	Конкретная функция (действие)			
Целеполагание	Формирование образов карьерных и жизненных целей (ценности, стереотипы способов достижения и пр.)	Определение легитимности карьерных и жизненных целей и способов их достижения	Формирование внутренней структуры профессий и должностей	Определение индивидуальных жизненных и карьерных целей
Планирование	Создание культурного фона	Формирование системы достижения целей (политика, рынок труда, система образования)	Определение внутриорганизационной структуры перемещения кадров	Определение допустимых средств их достижения
Мотивация	Выработка системы оценки успешности карьеры	Стимулирование решений социальных вопросов работодателями	Определение организационной культуры, регулирующих способы и действия по	Выбор способов их достижения, в том числе обучения

			достижению карьерных целей	
Регулирование	-	-	Ассесмент, обучение, резерв и пр.	Выбор конкретной организации (места работы)
Контроль	-	-	-	Осуществление коррекции предпочтений и целей, а также действий по их достижению

- 1.1. Для выстраивания иерархии целей во время планирования необходимо проанализировать среду, например, методом SWOT-анализа (Strength Weaknesses Opportunities Threats analysis), который позволяет провести изучение сильных и слабых сторон индивида в профессиональном плане и возможности или угрозы на рынке труда, а также структурировать необходимую для принятия карьерных решений информацию. Методология предполагает в завершении установить в матрице связи между сильными и слабыми сторонами, которые в дальнейшем могут быть использованы для формулирования стратегии поведения [3].
- 1.2. При реализации индивидуальной работы с обучающимся в ПОО необходимо учитывать, что цели могут/должны меняться. В течение последнего года обучения они становятся наиболее специфичными для выбранного выпускником профиля желаемой будущей деятельности. При этом необходимо отразить потребности, направленные на познание и преобразование самого человека (рекомендуется применять SMART-критерии, так как цель должна быть конкретной, измеримой, достижимой, значимой и соотноситься с определенным сроком).
- 1.3. В ИПППР должны быть отражены академические, профессиональные и личностные цели, при этом указываются краткосрочные и долгосрочные перспективы.

Составление плана достижения выпускником поставленных целей

Планирование карьеры – это непрерывный процесс определения наилучшего способа действий для достижения поставленных целей с учетом складывающейся обстановки [4].

- 1.1. Рекомендуется рассчитывать план на один календарный год.
- 1.2. Следует составить перечень мероприятий, участие в которых позволит реализовать задачи для достижения обозначенных персональных целей.
- 1.3. В план, помимо основного и дополнительного обучения, должна быть включена деятельность во внеучебное время и каникулярный период.

Таблица 3. Пример оформления плана достижения выпускником поставленных целей

Месяц	Наименование мероприятий	Ожидаемый результат
Март	Участие в научно-практической конференции	Презентация научного открытия, сбор рецензий, публикация статьи в профессиональном профильном издании
Апрель	Прохождение тренинга «Межкультурная коммуникация»	Овладение навыком делового общения, выявление особенностей проведения деловой встречи с представителями японской культуры
Май	Прохождение производственного обучения в ГБУ «ХХХ»	Изучение организационной структуры предприятия, получение практического опыта, обобщение полученных навыков
Июнь	Стажировка в ООО «ХХХ»	Получение практического опыта, углубление знаний.
Июль	Временная занятость в студенческом трудовом отряде	Расширение профессиональных контактов, реализация социально-значимых проектов
Август	Участие в конкурсе «Лучший староста», «Студент года» и пр.	Подтверждение лидерских качеств, реализация профессиональной пробы
Сентябрь	Посещение профессиональной выставки	Ознакомление с тенденциями на рынке труда
Октябрь	Посещение Дня карьеры в ПОО	Поиск перспективного предприятия, расширение профессиональных контактов, прохождение собеседования
Ноябрь	Подготовка конкурентного резюме	Обобщение личностных и профессиональных достижений, размещение резюме в базе ЦСТВ ПОО
Декабрь	Подготовка дипломного проекта, консультационная сессия с научным руководителем и представителем предприятия-заказчика	Развитие аналитического мышления, повышение вероятности трудоустройства через успешную защиту проекта

Мониторинг реализации выстроенного плана достижений

Структурированная информация в ИПППР позволяет оценить академические и личностные достижения выпускника, его готовность к реализации профессиональной деятельности, выстраиванию карьеры.

- 1.1. Первично необходимо выявить и обозначить контрольные точки индивидуальной траектории профессионального развития обучающегося: дата, критерий оценки достижения ожидаемого результата.
- 1.2. Фиксацию достижений необходимо осуществлять с учетом предложенной системы условных обозначений в примерном ИПППР (Приложение).
- 1.3. При дополнении перечня условных обозначений необходимо внести эти сведения в утвержденную ПОО документацию по заполнению ИПППР выпускника.

Таблица 4. Пример доработки ГБОУ ГМЦ ДОгМ условных обозначений, используемых при реализации мониторинга реализации ИПППР

Вид деятельности	Код	Вид деятельности	Код
Самозанятость, предпринимательская деятельность	ПД	Внутрикорпоративное обучение (тренинги, мастер классы и пр.)	ВКО
Временная занятость в свободное от учебы время на предприятии	ВЗ	Смена места жительства (переезд в другой регион)	СМЖ
Работа в составе студенческого трудового отряда	СТО	Профессиональная миграция	ПМ
Участие в волонтерском движении	В	Научно-исследовательские достижения	НИД

Заполнение сведений о трудоустройстве выпускника и/или продолжении обучения

При успешной реализации выстроенной программы сопровождения профессионального становления выпускника в ПОО будут аккумулироваться сведения, подтверждающие факт трудоустройства или продолжения образования.

- 1.1. При заполнении пункта ИПППР, посвященного трудоустройству выпускника ПОО, рекомендуется указывать перспективы профессионального роста через обучение и переподготовку данного

выпускника, формируя рекомендации для молодого специалиста и базу потенциальных клиентов для ПОО.

- 1.2. Если выпускник был направлен на трудоустройство в конкретное предприятие через Центр содействия трудоустройству выпускников ПОО, необходимо указывать номер направления.

Выводы по результатам мониторинга достижения выпускником поставленных целей

Оценка карьерного потенциала (деловая и личностная) для отражения научных, учебных и общественных достижений должна проходить по ряду факторов, которые желательно согласовывать с заказчиком кадров – предприятием.

- 1.1. При реализации внутренней оценки необходимо учитывать и описывать: профессиональные качества; владение профессиональными квалификациями; отношение к критике; стрессоустойчивость; навыки межличностного общения, работы в команде и навык принятия решений; стратегию в отношении места жительства и работы, а также связь дальнейшей профессиональной деятельности с полученной специальностью.
- 1.2. В резюме по итогам сопровождения профессионального становления и карьерного сопровождения рекомендуется уделить особое внимание оценке готовности выпускника к карьере или отразить мотивы его трудовой деятельности. За основу можно взять следующие индикаторы отношения к работе:
 - высокий уровень мотивации – работа важна и интересна независимо от оплаты, т.е. наиболее выражена творческая самореализация выпускника;
 - позитивное отношение к работе в сочетании с другими интересами;
 - превалирует инструментальный тип мотивации, т.к. работа рассматривается как средство к существованию;
 - низкий уровень - работа воспринимается как неприятная обязанность.

ИПППР является технологией планирования профессиональной карьеры. По мере реализации запланированных этапов профессионального становления портфолио выпускника будет дополняться документами, подтверждающими новые достижения (как учебные, так и личностные).

В связи с этим рекомендуется прикреплять электронные копии документов, подтверждающих реализацию намеченных этапов достижения профессиональной цели выпускника. Это могут быть копии:

- курсовых и выпускной квалификационной работ;
- отчеты и отзывы о прохождении производственной практики;
- тексты докладов на научно-практических конференциях;
- оттиски статей в профессиональных журналах;
- грамоты, благодарности и сертификаты за участие в семинарах, форумах и пр. мероприятиях;
- свидетельство о получении именных стипендий;
- рекомендательные письма от преподавателей и кураторов.

Список использованной литературы

1. Parsons F. Choosinga vocation. Boston: Houghton Mifflin, 1909.
2. Глэддинг С. Психологическое консультирование. - СПб.: Питер, 2002.
3. Зайцев Г., Черкасская Г. Управление деловой карьерой. – М.: Academia, 2007.
4. Котлер Ф., Бергер Р., Бикхофф Н. Стратегический менеджмент по Котлеру. Лучшие приемы и методы. - М.: Альпина Паблишер, 2012.
5. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности. Теория и практика / Под редакцией Г.С. Никифорова. – СПб.: Речь, 2010.
6. Резапкина Г.В. Методический кабинет профориентации [Электронный ресурс]. – режим доступа: <http://metodkabi.net.ru/index.php?id=x-k#ur>

Список литературы, рекомендованной для ознакомления:

1. Антонова Н., Иванова Н. Консультирование и коучинг персонала в организации. Учебник и практикум. – М.: Юрайт, 2015 г.
2. Веснин В. Управление человеческими ресурсами. Теория и практика. Учебник. – М.: Проспект, 2015 г.
3. Литвинюк А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика. Учебник. – М.: Юрайт, 2015 г.
4. Мизинцева М., Сардарян А. Оценка персонала. Учебник и практикум. – М.: Юрайт, 2015 г.
5. Одегов Ю., Малинин С., Долженкова Ю. Аутсорсинг в управлении персоналом. Учебник и практикум. – М.: Юрайт, 2015 г.

**ПРИМЕРНЫЙ ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЕРСПЕКТИВНЫЙ
ПЛАН ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ВЫПУСКНИКА**

разработан Минобрнауки РФ в соответствии с протоколом заседания Межведомственной рабочей группы
по мониторингу ситуации на рынке труда в разрезе субъектов Российской Федерации
от 23 января 2015 г. № 3, раздел I, пункт 8

полное наименование профессиональной образовательной организации

Фамилия Имя Отчество	
Наименование получаемой специальности/профессии СПО	
Номер учебной группы	
Дополнительные квалификации	
Места прохождения производственных практик	
Реквизиты договора о целевой контрактной подготовке (при наличии)	
Контактные данные (тел, e-mail)	

Цели трудовой деятельности выпускника

План достижения выпускником поставленных целей

Месяц	Наименование мероприятий	Ожидаемый результат
Март		
Апрель		
Май		
Июнь		
Июль		
Август		
Сентябрь		
Октябрь		
Ноябрь		
Декабрь		

Мониторинг реализации плана достижения выпускником поставленных целей

Месяц	1 неделя месяца	2 неделя месяца	3 неделя месяца	4 неделя месяца
Март				
Апрель				
Май				
Июнь				
Июль				
Август				
Сентябрь				
Октябрь				
Ноябрь				
Декабрь				

Условные обозначения

Вид деятельности	Код	Вид деятельности	Код
Производственная практика (преддипломная)	ПДП	Повышение квалификации	ПК
Подготовка выпускной квалификационной работы	ПВКР	Внутрикорпоративное обучение	ВКО
Защита выпускной квалификационной работы	ЗВКР	Нахождение на учете в центре занятости	ЦЗ
Оформление приема на работу	ОПР	Отпуск по беременности и родам	РО
Работа по специальности	РС	Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет	ОЖ
Работа не по специальности	РНС	Призыв в Вооруженные Силы Российской Федерации	ПВС
Подготовка к поступлению в образовательную организацию высшего образования	ПГВ	Военная служба в Вооруженных Силах Российской Федерации	СВС
Обучение в образовательной организации высшего образования	ОВ	Перевод на другую работу	ПВ
Профессиональная переподготовка	ПП	Увольнение с работы	УВ

Сведения о трудоустройстве выпускника

Дата трудоустройства	
Предприятие (организация)	
Должность (место работы)	
Необходимость обучения, переподготовки	
Условия трудоустройства (постоянная или временная работа)	
Другие характеристики	

Сведения о продолжении образования выпускника

Дата поступления	
Наименование образовательной организации	
Специальность/наименование программы дополнительного профессионального образования	
Форма обучения	
Другие характеристики	

Выводы по результатам мониторинга достижения выпускником поставленных целей
