

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ АРХАНГЕЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ

Автономная некоммерческая организация
дополнительного профессионального образования
«Центр опережающей профессиональной подготовки Архангельской области»
(АНО ДПО «ЦОПП АО»)

УТВЕРЖДАЮ

Директор АНО ДПО «ЦОПП АО»

_____ А.А. Климова

« _____ » _____ 20__ г.

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА – ПРОГРАММА ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ

*«Центр карьеры: от замысла до реализации средствами карьерного
коучинга»*

Разработчики составители:

Сопилова Е. В., карьерный коуч

Спехина Ю.А., руководитель по

инновационному и методическому
развитию ГБПОУ АО

«Архангельский педагогический
колледж»

Мартынюк Е.А., старший методист
АНО ДПО «ЦОПП АО»

Копылова Д.Д., методист АНО
ДПО «ЦОПП АО»

Архангельск 2024

РАССМОТРЕНО

на заседании методического совета

от « _____ » _____ 20__ г.

Протокол № _____

Председатель _____

Содержание

1. Пояснительная записка.....	4
2. Планируемые результаты.....	6
3. Учебный план	7
4. Календарный учебный график	8
5. Учебно-тематический план.....	8
6. Содержательная характеристика.....	10
7. Организационно-педагогические условия	13
8. Форма аттестации	14
9. Контроль результатов обучения.....	16
10. Приложения.....	17

1. Пояснительная записка

Аннотация

Успешность обучающегося профессиональной образовательной организации на рынке труда зависит не только от его личностных качеств и мотивации, от уровня подготовленности к профессиональной деятельности, но и от сформированной способности моделировать тактику поведения в профессиональной среде в соответствии со сформировавшимися представлениями о перспективах карьерного развития. В основе подобного моделирования лежит карьерная компетентность – умение выстраивать последовательность действий с использованием потенциала и ограничений рынка труда в текущий момент времени. Обучающиеся техникумов и колледжей в большинстве своем характеризуются несформированностью элементов карьерной компетентности и низкой конкурентоспособностью в профессиональной среде. Они проигрывают специалистам со стажем по причинам амбициозности и завышенных требований к условиям и оплате труда, нежелания строить карьеру с «низов», отсутствия навыков поиска работы, неумения общаться с работодателями, а также неадекватной оценки собственных возможностей относительно трудоустройства.

Цель центров карьеры – обеспечивать в профессиональной образовательной организации условия для содействия занятости студентов и выпускников путем организации сотрудничества с работодателями и реализации мероприятий по планированию студентами и выпускниками траектории профессионального развития и их маршрутизации на предприятия в соответствии с освоенной профессией, специальностью.

Работа Центров карьеры регламентируется федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 273 «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 12 декабря 2023 г. № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации», методическими рекомендациями по вопросам содействия занятости выпускников, завершивших обучение по программам среднего профессионального образования (письма Министерства просвещения Российской Федерации от 21 мая 2020 г. № ГД-500/05, от 19 августа 2021 г. № АБ-1282/05, от 29 января 2024 г. № 05-521), Уставом АНО ДПО «Центр опережающей профессиональной подготовки Архангельской области», Уставами профессиональных образовательных организаций Архангельской области, Положениями о Центрах карьеры профессиональных образовательных организаций.

Для реализации мероприятий, способствующих содействию занятости студентов и выпускников образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального обучения, необходимы специалисты, обладающие соответствующими компетенциями, а также условия для формирования у обучающихся профессиональных образовательных организаций личной стратегии трудоустройства, повышение уровня их

конкурентоспособности и информированности о состоянии и тенденциях рынка труда.

В рамках реализации государственной политики в сфере профориентации и карьерного развития важным направлением является развитие надпрофессиональных навыков среди учащихся и студентов, которые помогут в дальнейшем эффективно определиться с профессиональной сферой, выстроить карьерную траекторию.

Целевая аудитория:

а) категория слушателей: специалисты государственных учреждений сферы образования Архангельской области, преподаватели общепрофессиональных дисциплин.

б) требования к уровню профессионального образования:

1) лица, имеющие среднее профессиональное и (или) высшее образование;

2) лица, получающие среднее профессиональное и (или) высшее образование.

Цель: совершенствование профессиональной компетенции у специалистов государственных учреждений сферы образования Архангельской области в вопросах карьерного развития обучающихся, деятельности Центров карьеры посредством технологии карьерного коучинга.

Задачи:

- способствовать формированию умений специалистов Центров карьеры организовывать мероприятия по поддержке профессионального и карьерного развития обучающихся профессиональных образовательных организаций в соответствии с лично-профессиональными интересами и потребностями рынка труда;

- способствовать развитию умения формирования ценностных ориентиров обучающихся профессиональных образовательных организаций Архангельской области;

- освоение первоначальных умений проведения тренингов и мастер-классов для обучающихся профессиональных образовательных организаций.

Нормативные правовые основания для разработки дополнительной программы:

Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ;

Приказ Минобрнауки России от 01.07.2013 № 499 (ред. от 15.11.2013) «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам» (Зарегистрировано в Минюсте России 20.08.2013 № 29444)

Приказ Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н (ред. от 31.05.2011) «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (Зарегистрировано в Минюсте РФ 06.10.2010 № 18638)

Устав АНО ДПО «ЦОПП АО»

Положение о Базовом центре карьеры АНО ДПО «ЦОПП АО»

Положение об итоговой аттестации слушателей по дополнительным профессиональным программам в АНО ДПО «ЦОПП АО»

Положение об организации образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам в АНО ДПО «ЦОПП АО»

Сокращение и термины, которые будут использованы в программе:

ДПО – дополнительное профессиональное образование

СПО – среднее профессиональное образование

ПК – профессиональная компетенция

З – знания

У - умения

2. Планируемые результаты

Программа разработана в соответствии с Единым квалификационным справочником Должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», приказ Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н, должностными инструкциями руководителей Центров карьеры профессиональных образовательных организаций.

Код и наименование компетенции	Показатели освоения компетенции		
	Знания	Умения	Практический опыт (при наличии)
ПК.1.1 Организация мероприятий по поддержке профессионального и карьерного развития обучающихся профессиональных образовательных организаций в соответствии с личностно-профессиональными интересами и потребностями рынка труда	З 1.1 Понятие потенциала человека, карьерного потенциала, сущность карьерного коучинга, понятие модели аутентичной карьеры и ее составляющие	У 1.1 Проводить оценку потенциала, анализировать слабые и сильные стороны, составлять портрет руководителя Центра карьеры, использовать методики определения жизненных ценностей студентов	Не предусмотрен
ПК.2.1 Способность выявления и формирования ценностных ориентиров	З 2.1 Особенности подхода в коучинге, понятие ценностей, этапы создания профессиональной	У 2.1 Использовать инструменты целеполагания при построении траектории	Не предусмотрен

Код и наименование компетенции	Показатели освоения компетенции		
	Знания	Умения	Практический опыт (при наличии)
обучающихся профессиональных образовательных организаций Архангельской области	траектории З 2.2. Понятие кадрового резерва, наставничества, характеристики наставника и наставляемого, формы работы по проектированию карьерной траектории с работодателем	профессионального развития У 2.2. Определять инструменты наставничества	
ПК.3.1 Освоение первоначальных умений проведения тренингов и мастер-классов для обучающихся профессиональных образовательных организаций	З 3.1 Игровые технологии в работе коуча, проективные методики и профориентационные тесты, метод оценки через цвет и цифры, особенности методики модерации в организации групповой работы, матрицу образовательных событий	У 3.1 Применять упражнения и приемы работы в работе с обучающимися в рамках мероприятий Центра карьеры	Не предусмотрен

3. Учебный план

Наименование тем	Трудоемкость	В том числе		Форма аттестации
		Л	ПЗ	
Модуль 1. Центр карьеры как инструмент маршрутизации обучающихся колледжа.	4	1	3	Круглый стол «Траектория развития Центра карьеры»
Модуль 2. Технология карьерного коучинга в работе Центров карьеры.	5	2	3	Практическая работа № 1,2,3
Модуль 3. Инструменты работы карьерного коуча.	7	1	6	Практическая работа № 4,5,6,7,8
Модуль 4. Формирование траектории профессионального развития у подростков и молодежи по методу карьерного коучинга.	4	2	2	Практическая работа № 9

Наименование тем	Трудоёмкость	В том числе		Форма аттестации
		Л	ПЗ	
Модуль 5. Формы работы с работодателями.	2	1	1	Практическая работа № 10
Итоговая аттестация	2		2 -	Итоговый проект
Итого	24	7	17	

4. Календарный учебный график

Форма обучения: очная.

Трудоёмкость 24 академических часа, включая все виды контактной и самостоятельной работы.

Период освоения: до 1 месяца.

5. Учебно-тематический план

№ п/п	Наименование тем	Трудоёмкость	В том числе		Формы аттестации
			Лекции	Практические занятия	
1.	Модуль 1. Центр карьеры как инструмент маршрутизации обучающихся колледжа	4	1	3	
1.1	Тема 1.1. Цели и задачи Центров карьеры в системе СПО	1	1		
1.2.	Тема 1.2. Опыт организации и проведения профориентационных и карьерных мероприятий в колледже	1		1	
1.3.	Тема 1.3. Круглый стол «Траектория развития Центра карьеры»	2		2	Круглый стол «Траектория развития Центра карьеры»
2	Модуль 2. Технология карьерного коучинга в работе Центров карьеры	5	2	3	
2.1.	Тема 2.1. Потенциал человека как фундамент для развития карьеры и занятости. Модель аутентичной карьеры. Практическая работа № 1 «Портрет руководителя Центра карьеры»	2	1	1	Практическая работа № 1
2.2.	Тема 2.2. Практическая работа № 2 «Сильные стороны как составляющая	1		1	Практическая работа № 2

	часть потенциала. Коуч-упражнения».				
2.3.	Тема 2.3. Ценности и интересы подростков и молодежи. Практическая работа № 3 «Жизненные интересы и ценности»	2	1	1	Практическая работа № 3
3	Модуль 3. Инструменты работы карьерного коуча	7	1	6	
3.1	Тема 3.1. Практическая работа № 4 «Игра «Компас профессий». Знакомство с атласом профессий - вариантами современных профессий. Профориентационные карты»	1		1	Практическая работа № 4
3.2	Тема 3.2. Практическая работа № 5 «Проективные методики и профориентационные тесты»	1		1	Практическая работа № 5
3.3	Тема 3.3. Практическая работа № 6 «Метод оценки через цвет и цифры, метод приоритета»	1		1	Практическая работа № 6
3.4	Тема 3.4. Экскурсия как метод работы с подростками по теме профориентация.	2	1	1	
3.5.	Тема 3.5. Практическая работа № 7 «Проектирование образовательных событий в Центре карьеры»	1		1	Практическая работа № 7
3.6.	Тема 3.6. Практическая работа № 8 «Методика модерации с группами студентов и в работе руководителя Центра карьеры»	1		1	Практическая работа № 8
4	Модуль 4. Формирование траектории профессионального развития у подростков и молодежи по методу карьерного коучинга	4	2	2	
4.1	Тема 4.1. Траектория профессионального развития. Задачи, которые она решает.	1	1		
4.2	Тема 4.2. Формирование стратегической профессиональной цели у подростков и молодежи	2	1	1	
4.3	Тема 4.3. Практическая работа № 9 «Образ будущего как вектор развития, желаемый образ жизни»	1		1	Практическая работа № 9
5	Модуль 5. Формы работы с работодателями	2	1	1	
5.1	Тема 5.1. Кадровый резерв. Практическая работа № 10 «Наставничество»	1		1	Практическая работа № 10
5.2	Тема 5.2. Карьерная траектория с реальным работодателем.	1	1		
	Итоговая аттестация	2		2	Итоговый проект
	Итого	24		-	

6. Содержательная характеристика

Модуль 1. Центр карьеры как инструмент маршрутизации обучающихся колледжа. (количество часов – 4 часа, из них лекции – 1 час, практические – 3 часа)

Цель: познакомить слушателей с целями создания Центров карьеры, актуализировать опыт слушателей по организации профориентационных мероприятий.

Планируемые результаты обучения:

Знать: цели и задачи деятельности Центров карьеры.

Тема 1.1. Цели и задачи Центров карьеры в системе СПО

Центр карьеры как инструмент маршрутизации обучающихся колледжа. Цели и задачи, направления работы. Планирование работы. Формы профориентации.

Тема 1.2. Опыт организации и проведения профориентационных и карьерных мероприятий в колледже

Форма проведения: групповая работа.

Задание: обмен мнениями по вопросу.

Тема 1.3. Круглый стол «Траектория развития руководителя Центра карьеры».

Форма проведения: групповая работа.

Задание: обмен мнениями по вопросу.

Модуль 2. Технология карьерного коучинга в работе Центров карьеры (количество часов – 5 часов, из них лекции-2 часа, практические - 3 часа).

Познакомить специалистов с технологией карьерного коучинга в работе Центров карьеры в колледже

Слушатели курса повышения квалификации познакомятся со следующими понятиями: потенциал человека, карьерный потенциал, сущность карьерного коучинга, модель аутентичной карьеры и ее составляющие.

Научатся проводить оценку потенциала, анализировать слабые и сильные стороны, составлять портрет руководителя Центра карьеры, использовать методики определения жизненных ценностей студентов.

Тема 2.1. Потенциал человека как фундамент для развития карьеры и занятости. Модель аутентичной карьеры. Практическая работа № 1 «Портрет руководителя Центра карьеры».

Потенциал человека как фундамент для развития карьеры и занятости. Потенциал человека, влияющий на карьеру. Карьерный потенциал как совокупность физических и духовных качеств работника, определяющих и благоприятствующих развитию профессиональной деятельности. Составляющие кадрового потенциала. Модель аутентичной карьеры.

Базис аутентичной карьеры: призвание, ценности, мотивация, способности и навыки, опыт, цель. Оценка реальности и внутреннего потенциала. Анализ сильных и слабых сторон. Окно «Джохари». Формирование матрицы достижений. Техники, для работы с запросами, связанными с выбором и принятием решений: «SWOT-анализ». Баланс жизни и работы. Техника «Колесо самореализации».

Практическая работа № 1 «Портрет руководителя Центра карьеры»

Форма проведения: групповая, парная

Задание: провести SWOT-анализ руководителя Центра карьеры, обсудить и составить портрет руководителя Центра карьеры.

Тема 2.2. Практическая работа № 2 «Сильные стороны как составляющая часть потенциала. Коуч-упражнения».

Форма проведения: индивидуальная, групповая

Задание: проанализировать сильные стороны потенциала студента, используя специальные упражнения.

Тема 2.3. Ценности и интересы подростков и молодежи. Практическая работа № 3 «Жизненные интересы и ценности»

Профориентация и карьерные переходы. Особенности подхода в коучинге. Ценности и таланты. Техники для работы с ценностями: «Расстановка приоритетов в ценностях», «Музей ценностей». Мотивация и ее виды.

Практическая работа № 3 «Жизненные интересы и ценности»

Форма проведения: индивидуальная

Задание: проанализировать жизненные интересы и ценности студента, используя специальные упражнения.

Модуль 3. Инструменты работы карьерного коуча (количество часов - 7, из них лекции – 1 час, практические – 6 часов)

Слушатели познакомятся с инструментами работы карьерного коуча, научится использовать базовые инструменты в своей работе.

Слушатели познакомятся с игровыми технологиями в работе коуча, проективными методиками и профориентационными тестами, методами оценки через цвет и цифры, особенностями методики модерации в организации групповой работы, матрицей образовательных событий.

Научатся применять упражнения и приемы работы в работе с обучающимися профессиональных образовательных организаций в рамках мероприятий Центра карьеры.

Тема 3.1. Практическая работа № 4 «Игра «Компас профессий». Знакомство с атласом профессий - вариантами современных профессий. Профориентационные карты».

Ознакомление с инструментами работы карьерного коуча. Игра «Компас профессий». Знакомство с атласом профессий - вариантами современных профессий. Профориентационные карты.

Форма проведения: групповая

Задание: познакомиться с игрой, провести фрагмент игры.

Тема 3.2. Практическая работа № 5 «Проективные методики и профориентационные тесты»

Форма проведения: парная

Задание: апробировать профориентационные тесты и проективные методики в работе.

Тема 3.3. Практическая работа № 6 «Метод оценки через цвет и цифры, метод приоритета»

Форма проведения: групповая

Задание: познакомиться с методикой, принять участие в игровой технологии.

Тема 3.4 Экскурсия как метод работы с подростками по теме профориентация.

Экскурсия: цель, виды, планирование, методика проведения. Экскурсия на предприятие как вид промышленного туризма.

Практическая работа № 7 «Экскурсия как метод работы с подростками по теме профориентация».

Форма проведения: групповая

Задание: разработать и представить концепцию экскурсии.

Тема 3.5. Практическая работа № 8 «Проектирование образовательных событий в Центре карьеры»

Форма проведения: групповая

Задание: создать образовательное событие Центра карьеры, используя матрицу событий.

Тема 3.6. Практическая работа № 9 «Методика модерации с группами студентов и в работе руководителя Центра карьеры»

Форма проведения: фронтальная

Задание: принять участие в модерационном мастер-классе, определить особенности модерации как технологии.

Модуль 4. Формирование траектории профессионального развития у подростков и молодежи по методу карьерного коучинга. (количество часов - 4, из них лекции – 2 часа, практические – 2 часа)

Слушатели познакомятся с особенностями формирования траектории профессионального развития у подростков.

Узнают особенности подхода в коучинге, понятие ценностей, этапы создания профессиональной траектории.

Научатся использовать инструменты целеполагания при построении траектории профессионального развития.

Тема 4.1. Траектория профессионального развития. Задачи, которые она решает.

Этапы создания траектории, мотивация подростков и молодежи для учебы и выбора занятости. Личная образовательная траектория как персональный путь студента для реализации потенциала и достижения поставленных целей обучения.

Тема 4.2. Формирование стратегической профессиональной цели

у подростков и молодежи.

Постановка цели - часть обучения и первый этап разработки личной образовательной траектории. Таймлайн как классический инструмент целеполагания. Пирамида Дилтса. «Фактологический анализ» на линии времени.

Тема 4.3. Практическая работа № 9 «Образ будущего как вектор развития, желаемый образ жизни»

Форма проведения: парная

Задание: используя пирамиду Дилтса построить образ будущего.

Модуль 5. Формы работы с работодателями. (количество часов - 4, из них лекции – 2 часа, практические – 2 часа)

Слушатели познакомятся с формами работы с работодателями, с понятиями кадрового резерва, наставничества, характеристики наставника и наставляемого, формы работы по проектированию карьерной траектории с работодателем.

Научатся определять инструменты наставничества.

Тема 5.1. Кадровый резерв. Практическая работа № 10 «Наставничество».

Кадровый резерв. Наставничество. Инструменты наставника.

Практическая работа № 10 «Наставничество».

Форма работы: модерационный семинар

Задание: участвуя в семинаре, разработать правила работы с наставляемым.

Тема 5.2. Карьерная траектория с реальным работодателем.

Роль работодателя в формировании траектории (как работодатели влияют на карьерное развитие своих сотрудников, программы стажировок, практик и менторства, корпоративное обучение и развитие).

Построение профессиональных связей (рекомендации и наставничество от реальных работодателей). Роль обратной связи от работодателей в развитии. Примеры успешных карьерных траекторий.

7. Организационно-педагогические условия

Требования к квалификации педагогических кадров, представителей предприятий и организаций, обеспечивающих реализацию образовательного процесса

Образовательный процесс обеспечивается педагогическими кадрами, имеющими педагогическое образование и опыт деятельности в соответствующей профессиональной сфере. К образовательному процессу также могут привлекаться преподаватели из числа действующих руководителей и ведущих работников профильных организаций, предприятий, учреждений.

Материально–техническое обеспечение

№	Наименование	Кол-во
1.	Учебная аудитория на 20 рабочих мест	1
2.	Интерактивная доска	1
3.	Флеш-накопитель	1
4.	Расходные материалы	
	-Маркеры	3
	- Цветная бумага (А4)	20
	- Раздатка	20

Информационно-методическое обеспечение:

Основная литература:

1. Антонова Н.В. Психология коучинга (coaching psychology): направления исследований и перспективы развития / Н.В. Антонова // Омские научные чтения – 2020. – Омск, 2020. – С. 1579–1584 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_45678416_52310769.pdf

2. Громова Е.М. Подготовка современной молодёжи к планированию профессиональной карьеры/ Е.М. Громова, Д.И. Беркутова, Т.А. Горшкова; М-во образования и науки Рос. Федерации, Ульян. гос. пед. ун-т им. И.Н. Ульянова. – Ульяновск: Изд-во УлГПУ, 2013. – 168 с.

3. Ковалевская Е.В. Карьерное самоопределение на начальном этапе: структурно-содержательная характеристика и формирование: монография/ Е.В. Ковалевская. – М.: Мир науки, 2015.

4. Коучинг и наставничество: эффективные стратегии достижения успеха в коучинге и наставничестве [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://fastercapital.com/ru/content/Коучинг-и-наставничество--эффективные-стратегии-достижения-успеха-в-коучинге-и-наставничестве.html>

5. Управление персоналом: теория и практика. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учеб. – практ. пособие/ А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова и др. М.: Проспект, 2023

Дополнительная литература:

1. Дёмин А.Н. Стандартизация методики измерения карьерного самоопределения/ А.Н. Дёмин, А.Б. Седых, Б.Р. Седых // Российский психологический журнал. – 2017. – №2. – С. 151–170

2. Филатова Е.В. Организация наставничества как форма партнерства в области профессионального образования / Е.В. Филатова // Педагогика. Вестник КемГУКИ. – 2012. – №18. – С. 196–201

3. Джули Стар, «Полное руководство по методам, принципам и навыкам персонального коучинга», 2016.

8. Форма аттестации

Оценка качества освоения программы осуществляется в форме текущего

контроля и итоговой аттестации обучающихся.

Текущий контроль

Текущая оценка проводится в ходе выполнения практических работ. Практические работы оцениваются в системе оценивания «зачтено»-«незачтено». Практические работы представлены в форме выполнения групповых и парных работ.

Итоговая аттестация

Освоение программы завершается итоговой аттестацией. Итоговая аттестация является обязательной для обучающихся.

Итоговая аттестация слушателей проводится на последнем занятии. Форма проведения – итоговый проект. Обучающиеся защищают разработанный итоговый проект, представляют карьерный трекинг для студентов профессиональных образовательных организаций Архангельской области, включающий мероприятия согласно плану Центра Карьеры своей образовательной организации.

Критерии оценивания итогового проекта:

- включение в карьерную траекторию составляющих потенциала: изучение и формирование сильных сторон, изучение интересов;
- наличие карьерной траектории мероприятий, согласно плану Центра карьеры своей образовательной организации.

Для успешного завершения обучения необходимо:

- посещение всех занятий (допускается 1 пропуск по уважительной причине);
- успешная защита итогового проекта.

По завершению обучения обучающиеся получают удостоверения о повышении квалификации установленного образца.

9. Контроль результатов обучения

Компетенции		Перечень модулей	Формы аттестации по модулю
знания	умения		
<p>З 1.1 Понятие потенциала человека, карьерного потенциала, сущность карьерного коучинга, понятие модели аутентичной карьеры и ее составляющие</p>	<p>У 1.1 Проводить оценку потенциала, анализировать слабые и сильные стороны, составлять портрет руководителя Центра карьеры, использовать методики определения жизненных ценностей обучающихся ПОО</p>	<p>Тема 1. Центр карьеры как инструмент маршрутизации обучающихся колледжа. Тема 2. Технология карьерного коучинга в работе Центров карьеры Тема 4. Формирование траектории профессионального развития у обучающихся ПОО по методу карьерного коучинга</p>	<p>Круглый стол «Траектория развития Центра карьеры» Экспертная оценка выполнения практических работ</p> <p>Практическая работа «Портрет руководителя Центра карьеры» Практическая работа «Сильные стороны как составляющая часть потенциала. Коуч-упражнения». Практическая работа «Формирование стратегической профессиональной цели у подростков и молодежи» Практическая работа «Образ будущего как вектор развития, желаемый образ жизни»</p>
<p>З 2.1 Особенности подхода в коучинге, понятие ценностей, этапы создания профессиональной траектории З 2.2. Понятие кадрового резерва, наставничества, характеристики наставника и наставляемого, формы работы по проектированию карьерной траектории с работодателем.</p>	<p>У 2.1 Использовать инструменты целеполагания при построении траектории профессионального развития У 2.2. Определять инструменты наставничества</p>	<p>Тема 5. Формы работы с работодателями</p>	<p>Экспертная оценка выполнения практических работ</p> <p>Практическая работа «Жизненные интересы и ценности» Практическая работа «Наставничество».</p>

<p>З 3.1 Игровые технологии в работе коуча, проективные методики и профориентационные тесты, метод оценки через цвет и цифры, особенности методики модерации в организации групповой работы, матрицу образовательных событий.</p>	<p>У 3.1 Применять упражнения и приемы работы в работе с обучающимися ПОО в рамках мероприятий Центра карьеры</p>	<p>Тема 3. Инструменты работы карьерного коуча</p>	<p>Экспертная оценка выполнения практических работ. Практическая работа «Игра «Компас профессий». Знакомство с атласом профессий - вариантами современных профессий. Профориентационные карты» Практическая работа «Проективные методики и профориентационные тесты» Практическая работа «Метод оценки через цвет и цифры, метод приоритета» Практическая работа «Проектирование образовательных событий в Центре карьеры» Практическая работа «Методика модерации с группами студентов и в работе руководителя Центра карьеры»</p>
---	---	--	---