

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Методические указания
к практическим занятиям по дисциплине
**«Проектирование траектории профессионального роста
и личностного развития»**
для студентов направления подготовки
01.04.02 «Прикладная математика и информатика»
Направленность (профиль):
«Математическое моделирование»

Ставрополь, 2026

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение

Практическое занятие № 1. Этапы профессионального развития.

Практическое занятие № 2. Технологии построения карьеры.

Практическое занятие № 3. Карьерный самоменеджмент.

Практическое занятие № 4. Карьерные кризисы и технологии их преодоления.

Практическое занятие № 5. Личность профессионала.

Практическое занятие № 6. Психология общения в профессиональной деятельности.

Введение

Цель изучения дисциплины **«Проектирование траектории профессионального роста и личностного развития»** - формирование набора профессиональных компетенций будущего магистра по направлению подготовки 01.04.02 «Прикладная математика и информатика».

Основными задачами изучения дисциплины **«Проектирование траектории профессионального роста и личностного развития»** являются:

- овладение понятийным аппаратом, методологией и методами проектирования профессиональной карьеры;
- основами профессионального развития и карьерного продвижения;
- выявление и анализ современных факторов профессионального развития и карьерного роста в современных социокультурных условиях;
- усвоение основ управления карьерными процессами;
- овладение навыками диагностики, анализа и коррекции карьерной траектории, стратегическим планированием профессиональной карьеры.

Дисциплина «Проектирование траектории профессионального роста и личностного развития» изучается в обязательной части цикла дисциплин. Ее освоение происходит в 3 семестре.

Компетенция обучающегося, формируемая в результате изучения дисциплины:

- УК-6 - способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки.

Данные методические указания содержат описание целей практических занятий, формируемых умений, навыков, компетенции, теоретическую часть, вопросы и задания, список литературы и Интернет-ресурсов.

Практическое занятие № 1.
Тема: Этапы профессионального развития.

Цель занятия: формирование представлений о сущности и структуре профессиональной деятельности человека, о профессиональной пригодности человека и факторах выбора профессии, способности к освоению новых сфер профессиональной деятельности; формирование навыков системного анализа динамики профессионального развития.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы, формируемые компетенции: знание факторов и динамики профессионального развития; знание карьерных кризисов; умение проектировать образовательные маршруты и профессиональную карьеру; компетенция - УК-6 - способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки.

Актуальность темы семинара обусловлена необходимостью овладения умениями осуществлять профессиональное самообразование, проектировать дальнейшие образовательные маршруты и профессиональную карьеру, совершенствования и развития интеллектуального и общекультурного уровня, развития способности и готовности к осуществлению профессиональной деятельности, актуализации ценностного отношения к профессиональной деятельности, необходимости осознанного профессионального развития работника, освоении субъективных критериев профессионального развития.

Теоретическая часть. Деятельность как сознательная, целенаправленная активность человека. Основные виды деятельности. Профессиональная деятельность, профессия, специальность, должность. Структура профессии. Классификации профессий на основании характеристик объекта труда (по предмету, цели, средствам, способам, условиям); на основании характеристик субъекта труда. Модульный подход к классификации профессий. Профессиональная пригодность как соответствие человека требованиям определенной профессиональной деятельности, как степень обладания им совокупностью индивидуальных данных, необходимой и достаточной для достижения общественно приемлемой эффективности труда. Модель специалиста. Факторы и механизмы профессионального выбора и развития. Профессиональная компетентность и ее виды. Нормативный и реальный профессионализм.

Профессиональное развитие как процесс социализации, Процесс присвоения профессиональных ролей, профессиональной мотивации, профессиональных знаний и навыков. Этапы процесса профессионального развития: поиск и выбор профессии; освоение профессии; социальная и профессиональная адаптация; выполнение профессиональной деятельности. Периодизации развития человека как субъекта труда по Е. А. Климову. Уровневая организация профессионализма. Профессиональные деформации. Феномен психического выгорания. Карьерные кризисы. Технологии преодоления карьерных кризисов.

Вопросы и задания.

1. Профессиональная деятельность как социально значимая деятельность, выполнение которой требует специальных знаний, умений и навыков, профессионально обусловленных качеств личности. Сравнительный анализ понятий «профессия», «специальность», «должность». Структура профессиональной деятельности.
2. Классификации профессий. Классификация профессий по Е. А. Климову. Модульный подход к классификации профессий. Профессиональная роль.
3. Основываясь на аналитических материалах, выделите те ключевые аспекты понятия профессиональная деятельность, которые необходимо принимать во внимание при проектировании образовательных маршрутов и профессиональной карьеры.

4. Что представляет собой модель специалиста?
5. Каковы факторы и механизмы профессионального выбора и развития?
6. Каковы виды профессиональной компетентности?
7. Наиболее распространенные специальности и перспективы их развития в IT-сфере.
8. Обоснуйте зависимость эффективности труда от профессиональной пригодности субъекта.
9. Дайте характеристику уровней развития профессионализма человека.
10. Дайте характеристику уровней развития профессионализма человека.
11. Обоснуйте, какой тип профессиональной пригодности применим к Вашей будущей профессии: абсолютная или относительная пригодность?
12. Установите соответствие между содержанием фаз процесса профессионализации человека и их обозначениями (*фаза оптанта, фаза адепта, фаза адаптации, фаза интернала, фаза мастерства, фаза авторитета, фаза наставничества*):
 - в течение данного периода человеку предстоит распознать, усвоить и вписаться в контекст новых для него профессиональных и социальных норм (в том числе и неписаных), регулирующих поведение, образ жизни, манеры и внешний облик профессионала;
 - фаза, предполагающая, что работник способен решать самые сложные профессиональные задачи, имеет формальные показатели квалификации (разряд, категорию, звание);
 - период, когда проблема выбора или вынужденной перемены профессии приобретает для человека значимость, и он совершает этот выбор;
 - фаза, в границах которой человек, уже ставший на путь приверженности профессии, осваивает ее;
 - для этой фазы характерна особая роль учеников, последователей, перенимающих опыт профессионала;
 - достигший данной фазы является достаточно опытным работником, который все более надежно и успешно справляется с профессиональными функциями на данном трудовом посту;
 - достигший этой фазы хорошо известен, как минимум, в профессиональном кругу или даже за его пределами (в отрасли, на межотраслевом уровне, в стране), вероятно, имеет награды, знаки отличия. Несмотря на возраст, профессиональные задачи решает успешно за счет большого опыта и умения организовать свою работу, окружить себя помощниками.
13. Проанализируйте свою ситуацию выбора профессии и попробуйте составить собственный «восьмиугольник основных факторов выбора профессии» в соответствии с Вашими представлениями о значимости тех факторов, которые повлияли на Ваш профессиональный выбор.
14. Какими качествами должен обладать IT-специалист?

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме

Основная литература

1. Профессиональная траектория развития руководящих и педагогических кадров в условиях реализации национального проекта «Образование» [Текст]: Учебно-методическое пособие / Авт.-сост. О.Н. Рысева, И.С. Даровских, Г.А. Кобелева, С.А. Бартева, КОГОАУ ДПО «ИРО Кировской области». - Киров, 2020. - 96 с.
2. Шапиро, С. А. Управление трудовой карьерой как механизм развития персонала организации / С.А. Шапиро. - М.:Берлин: Директ-Медиа, 2015. - 220 с. - ISBN 978-5-4475-2545-3

Дополнительная литература

1. Зеер, Э. Ф. Психология профессионального развития: учебное пособие для вузов / Э.Ф.Зеер, Э.Э.Сыманюк. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва Издательство Юрайт, 2023. — 234 с.
2. Калюжный, А.С. Психология и педагогика Электронный ресурс : учебное пособие / А.С. Калюжный. - Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2018. - 322 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-4486-0138-5
3. Пахальян, В.Э. Личностно-ориентированное консультирование в образовании Электронный ресурс : учебное пособие / В.Э. Пахальян. - Личностно-ориентированное консультирование в образовании, 2023-05-22. - Саратов : Вузовское образование, 2018. - 288 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-4487-0251-8
4. Психология развития субъекта образовательной и профессиональной среды : коллективная монография / под ред. М. В. Лукьяновой, А. С. Лукьянова ; Сев.-Кав. федер. ун-т. - Ставрополь : СКФУ, 2017. - 274 с. - ISBN 978-5-9296-0885-8
5. Томчикова, С. Н. Основы педагогического мастерства : учебно-методический комплекс / С.Н. Томчикова, Н.С. Томчикова. - 2-е изд., стер. - Москва : Издательство «Флинта», 2020. - 88 с. : табл. - <http://biblioclub.ru/>. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-9765-2347-0

Методическая литература:

Учебно-методический комплекс по дисциплине.

Интернет-ресурсы

1. http://economy.irkobl.ru/sites/economy/innovation_and_gs/fin_podderzhka Финансовая поддержка инновационных проектов/
2. <http://www.iprbookshop.ru/> электронно-библиотечная система IPRbooks
3. <http://biblio-online.ru/> - ЭБС «Biblio-online.ru»
4. <http://biblioclub.ru/> - ЭБС «Университетская библиотека online»
5. <http://atlas100.ru/> – Атлас новых профессий.
6. <https://atlas100.ru/catalog/it-sektor/>– Каталог профессий.
7. <http://window.edu.ru> - информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам" предоставляет свободный доступ к каталогу образовательных интернет-ресурсов и полнотекстовой электронной учебно-методической библиотеке для общего и профессионального образования

Практическое занятие № 2.

Тема: Технологии построения карьеры.

Цель занятия: формирование представлений о карьере как о социальном явлении и как о предмете проектирования; развитие способностей к восприятию и системному анализу современной научной информации о сущности и структуре профессиональной деятельности человека, способности к освоению новых сфер профессиональной деятельности.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы, формируемые компетенции: знание теоретических основ профессиональной деятельности; умение осуществлять профессиональное самообразование, проектировать дальнейшие образовательные маршруты и профессиональную карьеру; компетенция - УК-6 - способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки.

Актуальность темы семинара. Основана на необходимости освоения магистрантами технологиями управления карьерой.

Теоретическая часть. Подходы к управлению карьерой. Основные этапы процесса управления карьерой. Типовые модели карьерного роста. Технологии управления и построения карьеры. Система управления талантами. Формирование кадрового резерва организации: понятие, основные цели. Основные этапы работы с кадровым резервом. Критерии отбора в состав резерва. Особенности работы с различными группами кадрового резерва.

Вопросы и задания

1. Понятие и виды карьеры. Конус карьеры.
2. Стадии карьеры, их содержание, наиболее важные потребности.
3. Этапы жизни и стадии карьеры.
4. Объективные и субъективные факторы должностного и профессионального продвижения.
5. Пять аспектов, интересующих работников в процессе карьеры.
6. Самооценка как первая ступень развития карьеры.
7. Сравните поведение личности в ходе построения горизонтальной и вертикальной карьеры.
8. Какие возможности открываются личности для самореализации в профессии?
9. Какие индивидуальные особенности личности способствуют профессиональной успешности личности?
10. Можно ли употреблять как синонимы понятия «профессия» и «карьера»? Ответ обоснуйте.
11. Какова роль менеджмента организации в планировании карьер сотрудников?
12. Какие технологии построения карьеры характерны для современного менеджмента?
13. Охарактеризуйте этапы планирования карьеры. Какую роль в планировании карьеры играет получение высшего образования на уровне магистратуры?
14. Составьте перечень мероприятий в работе с кадровым резервом. Могут ли студенты старших курсов вуза войти в кадровый резерв? Какие формы взаимодействия с таким резервом применяются в образовательных организациях?
15. Каковы условия целесообразности исключения работника из кадрового резерва?

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме

Основная литература

1. Профессиональная траектория развития руководящих и педагогических кадров в условиях реализации национального проекта «Образование» [Текст]: Учебно-

2. Шапиро, С. А. Управление трудовой карьерой как механизм развития персонала организации / С.А. Шапиро. - М.|Берлин: Директ-Медиа, 2015. - 220 с. - ISBN 978-5-4475-2545-3

1. http://economy.irkobl.ru/sites/economy/innovation_and_gs/fin_podderzhka Финансовая поддержка инновационных проектов/
2. <http://www.iprbookshop.ru/> электронно-библиотечная система IPRbooks
3. <http://biblio-online.ru/> - ЭБС «Biblio-online.ru»
4. <http://biblioclub.ru/> - ЭБС «Университетская библиотека online»
5. <http://atlas100.ru/> – Атлас новых профессий.
6. <https://atlas100.ru/catalog/it-sektor/> – Каталог профессий.
7. <http://window.edu.ru> - информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам" предоставляет свободный доступ к каталогу образовательных интернет-ресурсов и полнотекстовой электронной учебно-методической библиотеке для общего и профессионального образования

Тема: Карьерный самоменеджмент.

Цель занятия: развитие способностей к восприятию и системному анализу современной научной информации о сущности и структуре карьерного самоменеджмента, способности к освоению новых сфер профессиональной деятельности.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы, формируемые компетенции: знание теоретических основ карьерного самоменеджмента,; умение применять на практике методы и приемы самоменеджмента; компетенция - УК-6 - способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки.

Актуальность темы семинара обусловлена необходимостью овладения умениями осуществлять профессиональное самообразование, проектировать дальнейшие образовательные маршруты и профессиональную карьеру, совершенствования и развития интеллектуального и общекультурного уровня, развития способности и готовности к осуществлению профессиональной деятельности.

Теоретическая часть. Сущность и структура карьерного самоменеджмента, методы и приемы самоменеджмента; таймменеджмент. Резюме. Предназначение резюме. Структура резюме. Требования к стилю резюме. Типы резюме. Хронологическое резюме. Функциональное резюме. Комбинированное резюме.

Вопросы и задания

1. Как составить портфолио начинающему разработчику, чтобы оно приносило пользу?
2. Составьте портфолио с помощью программы Microsoft PowerPoint.
3. Что нужно сделать, чтобы написать идеальное резюме? (Правила создания резюме)
4. Составьте хронологическое персональное резюме.
5. Составьте функциональное персональное резюме.
6. Составьте комбинированное персональное резюме.

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме

Основная литература

1. Профессиональная траектория развития руководящих и педагогических кадров в условиях реализации национального проекта «Образование» [Текст]: Учебно-методическое пособие / Авт.-сост. О.Н. Рысева, И.С. Даровских, Г.А. Кобелева, С.А. Бартева, КОГОАУ ДПО «ИРО Кировской области». - Киров, 2020. - 96 с.
3. Шапиро, С. А. Управление трудовой карьерой как механизм развития персонала организации / С.А. Шапиро. - М.|Берлин: Директ-Медиа, 2015. - 220 с. - ISBN 978-5-4475-2545-3

Дополнительная литература

- [illegible]

Вузовское образование, 2018. - 288 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-4487-0251-8

4. Психология развития субъекта образовательной и профессиональной среды : коллективная монография / под ред. М. В. Лукьяновой, А. С. Лукьянова ; Сев.-Кав. федер. ун-т. - Ставрополь : СКФУ, 2017. - 274 с. - ISBN 978-5-9296-0885-8
5. Томчикова, С. Н. Основы педагогического мастерства : учебно-методический комплекс / С.Н. Томчикова, Н.С. Томчикова. - 2-е изд., стер. - Москва : Издательство «Флинта», 2020. - 88 с. : табл. - <http://biblioclub.ru/>. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-9765-2347-0

Методическая литература:

Учебно-методический комплекс по дисциплине.

Интернет-ресурсы

1. http://economy.irkobl.ru/sites/economy/innovation_and_gs/fin_podderzhka Финансовая поддержка инновационных проектов/
2. <http://www.iprbookshop.ru/> электронно-библиотечная система IPRbooks
3. <http://biblio-online.ru/> - ЭБС «Biblio-online.ru»
4. <http://biblioclub.ru/> - ЭБС «Университетская библиотека online»
5. <http://atlas100.ru/> – Атлас новых профессий.
6. <https://atlas100.ru/catalog/it-sektor/> – Каталог профессий.
7. <http://window.edu.ru> - информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам" предоставляет свободный доступ к каталогу образовательных интернет-ресурсов и полнотекстовой электронной учебно-методической библиотеке для общего и профессионального образования

Практическое занятие № 4.
Тема: Карьерные кризисы и технологии их преодоления.

Цель занятия: развитие понятия о карьерных кризисах и технологиях их преодоления, закрепление умений преодоления карьерных кризисов.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы, формируемые компетенции: знание причин и способов преодоления карьерных кризисов, умение применять оптимальные методы преодоления карьерных кризисов; компетенция - УК-6 - способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки.

Актуальность темы семинара. Заключается в необходимости рассматривать работника как объект управления, освоении субъективных критериев эффективности профессиональной деятельности.

Теоретическая часть. Карьерные кризисы. Технологии преодоления карьерных кризисов.

Вопросы и задания.

1. Как называется поведение личности в группе, детерминированное ее статусом и ролью, которую она играет в соответствии с этим статусом? Выберите верный ответ:

- a) статусное поведение;
- b) имидж;
- c) ролевое поведение;
- d) притязания;

2. Вставьте пропущенные слова:

- a) Положение субъекта в системе межличностных отношений, определяющих его обязанности, права и привилегии называется
- b) Социальная функция личности, соответствующий принятым нормам способ поведения людей в зависимости от их статуса или позиции в обществе называется
- c) ... – это отношения, обусловленные функциональными обязанностями субъекта.

3. Сформулируйте факторы карьерных кризисов.

4. Проведите самодиагностику по материалам теста «Конфликтная ли Вы личность?».

5. Составьте кодекс поведения в конфликте.

6. В чем состоит положительное и отрицательное влияние общности на индивида?

7. Каковы причины карьерных кризисов?

8. Кризис середины карьеры. Практика преодоления.

9. Конфликт возрастов. Пути преодоления.

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме

Основная литература

- 1. Профессиональная траектория развития руководящих и педагогических кадров в условиях реализации национального проекта «Образование» [Текст]: Учебно-методическое пособие / Авт.-сост. О.Н. Рысева, И.С. Даровских, Г.А. Кобелева, С.А. Бартева, КОГОАУ ДПО «ИРО Кировской области». - Киров, 2020. - 96 с.
- 2. Шапиро, С. А. Управление трудовой карьерой как механизм развития персонала организации / С.А. Шапиро. - М.|Берлин: Директ-Медиа, 2015. - 220 с. - ISBN 978-5-4475-2545-3

Дополнительная литература

- [illegible]

Методическая литература:

Учебно-методический комплекс по дисциплине.

Интернет-ресурсы

1. http://economy.irkobl.ru/sites/economy/innovation_and_gs/fin_podderzhka Финансовая поддержка инновационных проектов/
2. <http://www.iprbookshop.ru/> электронно-библиотечная система IPRbooks
3. <http://biblio-online.ru/> - ЭБС «Biblio-online.ru»
4. <http://biblioclub.ru/> - ЭБС «Университетская библиотека online»
5. <http://atlas100.ru/> – Атлас новых профессий.
6. <https://atlas100.ru/catalog/it-sektor/>– Каталог профессий.
7. <http://window.edu.ru> - информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам" предоставляет свободный доступ к каталогу образовательных интернет-ресурсов и полнотекстовой электронной учебно-методической библиотеке для общего и профессионального образования

Практическое занятие №5.

Тема: Работоспособность и организация труда работника.

Цель занятия: развитие культуры мышления, формирование понятия работоспособности работника.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы, формируемые компетенции: знание понятийного аппарата темы; компетенция - УК-6 - способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки.

Актуальность темы семинара. Заключается в необходимости осознанного профессионального развития работника, освоении субъективных критериев профессионального развития.

Теоретическая часть. Понятие работоспособности. Методы управления работоспособностью. Стадия работоспособности: стадия вработываемости, стадия оптимальной работоспособности, стадия снижения работоспособности (нарастающего утомления), фаза конечного порыва, фаза срыва. Утомление, его динамика. Психогигиенические мероприятия, направленные на снятие состояния утомления. Монотонность, характер поведения людей, подверженных монотонии, мероприятия борьбы с монотонностью. Факторы рабочей среды, их влияние на состояние и качество работы оператора. Цветодинамика как фактор снижения неблагоприятного воздействия производственной среды на профессиональную деятельность оператора. Стресс на рабочем месте, его виды, причины и преодоление.

Вопросы и задания.

1. Выберите правильный ответ из предложенных вариантов.
Работоспособность зависит от ... а) потенциальных возможностей человека; б) уровня здоровья; в) индивидуальных особенностей функционирования психических процессов; г) все ответы верны; д) все ответы неверны.
2. Составьте на листе форматом А4 опорную схему по теме «Работоспособность человека».
3. Разработайте тестовые задания (5 – 6) или план индивидуальной беседы (по выбору) с однокурсниками по выявлению их знаний по теме «Психология работоспособности».
4. Постройте график динамики работоспособности человека на протяжении рабочего дня.
5. Спроектируйте гипотетическое рабочее место на примере вашей специальности, продумав наиболее удачную планировку помещения, предусмотрев условия, способствующие снижению неблагоприятного воздействия среды и условий труда.
7. Назовите последствия стрессовой ситуации в деятельности работника Вашего профиля.
8. Какие фазы работоспособности выделяют? В чем их особенности?
9. Какое цветовое решение рабочего места могло бы способствовать снижению неблагоприятного воздействия среды и условий труда?
10. Как правильно расположить перерывы в течение рабочего дня, чтобы фаза оптимальной работоспособности продолжалась на Вашем рабочем месте наиболее долго?

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме

Основная литература

1. Профессиональная траектория развития руководящих и педагогических кадров в условиях реализации национального проекта «Образование» [Текст]: Учебно-методическое пособие / Авт.-сост. О.Н. Рысева, И.С. Даровских, Г.А. Кобелева, С.А. Бартева, КОГОАУ ДПО «ИРО Кировской области». - Киров, 2020. - 96 с.

2. Шапиро, С. А. Управление трудовой карьерой как механизм развития персонала организации / С.А. Шапиро. - М.|Берлин: Директ-Медиа, 2015. - 220 с. - ISBN 978-5-4475-2545-3

Дополнительная литература

1. Зеер, Э. Ф. Психология профессионального развития : учебное пособие для вузов / Э. Ф. Зеер, Э. Э. Сыманюк. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 234 с.
2. Калюжный, А.С. Психология и педагогика Электронный ресурс : учебное пособие / А.С. Калюжный. - Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2018. - 322 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-4486-0138-5
3. Пахальян, В.Э. Личностно-ориентированное консультирование в образовании Электронный ресурс : учебное пособие / В.Э. Пахальян. - Личностно-ориентированное консультирование в образовании, 2023-05-22. - Саратов : Вузовское образование, 2018. - 288 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-4487-0251-8
4. Психология развития субъекта образовательной и профессиональной среды : коллективная монография / под ред. М. В. Лукьяновой, А. С. Лукьянова ; Сев.-Кав. федер. ун-т. - Ставрополь : СКФУ, 2017. - 274 с. - ISBN 978-5-9296-0885-8
5. Томчикова, С. Н. Основы педагогического мастерства : учебно-методический комплекс / С.Н. Томчикова, Н.С. Томчикова. - 2-е изд., стер. - Москва : Издательство «Флинта», 2020. - 88 с. : табл. - <http://biblioclub.ru/>. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-9765-2347-0

Методическая литература:

Учебно-методический комплекс по дисциплине.

Интернет-ресурсы

1. http://economy.irkobl.ru/sites/economy/innovation_and_gs/fin_podderzhka Финансовая поддержка инновационных проектов/
2. <http://www.iprbookshop.ru/> электронно-библиотечная система IPRbooks
3. <http://biblio-online.ru/> - ЭБС «Biblio-online.ru»
4. <http://biblioclub.ru/> - ЭБС «Университетская библиотека online»
5. <http://atlas100.ru/> – Атлас новых профессий.
6. <https://atlas100.ru/catalog/it-sektor/>– Каталог профессий.
7. <http://window.edu.ru> - информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам" предоставляет свободный доступ к каталогу образовательных интернет-ресурсов и полнотекстовой электронной учебно-методической библиотеке для общего и профессионального образования

Практическое занятие № 6.
Тема: Психология общения в профессиональной деятельности.

Цель занятия: развитие способностей к восприятию и системному анализу современной научной информации о сущности и структуре профессионального общения, способности к освоению новых сфер профессиональной деятельности.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы, формируемые компетенции: знание теоретических основ общения в профессиональной деятельности; умение осуществлять профессиональное общение; компетенция - УК-6 - способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки.

Актуальность темы семинара обусловлено необходимостью овладения умениями осуществлять профессиональное общение, проектировать дальнейшие образовательные маршруты и профессиональную карьеру, совершенствования и развития интеллектуального и общекультурного уровня, развития способности и готовности к осуществлению профессионального общения.

Теоретическая часть

Профессионально-психологическая подготовленность выступает как аспект профессионально-деловой подготовленности современного специалиста и предполагает обретение им коммуникативной компетентности. В основе коммуникативной компетентности специалиста лежат общепринятые нравственные требования к общению, а также специальные психологические знания, умения и навыки общения. Необходимо уметь преодолевать барьеры общения, воздействовать на своего партнера по общению, распознавать и отражать некорректное воздействие со стороны партнера в процессе общения, правильно выбирать стиль общения. Профессиональное общение специалиста является разновидностью делового общения. Деловое общение подразделяется на несколько видов, может осуществляться в различных стилях. Основными формами делового общения являются беседа, переговоры, дискуссия, совещание, публичное выступление, телефонный разговор, деловая переписка.

Коммуникативная компетентность специалиста способствует созданию его позитивного имиджа. Развитие коммуникативной компетентности происходит в результате специального обучения и работы над собой.

Вопросы и задания

1. Функции делового общения в профессиональной деятельности. Основные формы делового общения в профессиональной деятельности.

2. Заполните таблицу:

Барьер профессионального общения	Причина возникновения	Способы преодоления

3. Раскройте сущность методов, используемых в деловом общении для воздействия на партнера.

4. Охарактеризуйте место тактики общения в структуре имиджа делового человека, руководителя, профессионала.

5. В чем состоит специфика делового общения в профессиональной деятельности?

6. Какую роль играет обратная связь в профессиональном общении?

7. Какие общепринятые нравственные требования к общению в профессиональной деятельности, на Ваш взгляд, составляют основу коммуникативной компетентности?

8. Какие личностные свойства субъекта общения определяют уровень его коммуникативной компетентности?

9. Какие факторы определяют стиль общения в профессиональной деятельности?

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме

Основная литература

1. Профессиональная траектория развития руководящих и педагогических кадров в условиях реализации национального проекта «Образование» [Текст]: Учебно-методическое пособие / Авт.-сост. О.Н. Рысева, И.С. Даровских, Г.А. Кобелева, С.А. Бартева, КОГОАУ ДПО «ИРО Кировской области». - Киров, 2020. - 96 с.
2. Шапиро, С. А. Управление трудовой карьерой как механизм развития персонала организации / С.А. Шапиро. - М.|Берлин: Директ-Медиа, 2015. - 220 с. - ISBN 978-5-4475-2545-3

Дополнительная литература

1. Зеер, Э. Ф. Психология профессионального развития : учебное пособие для вузов / Э. Ф. Зеер, Э. Э. Сыманюк. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 234 с.
2. Калюжный, А.С. Психология и педагогика Электронный ресурс : учебное пособие / А.С. Калюжный. - Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2018. - 322 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-4486-0138-5
3. Пахальян, В.Э. Личностно-ориентированное консультирование в образовании Электронный ресурс : учебное пособие / В.Э. Пахальян. - Личностно-ориентированное консультирование в образовании, 2023-05-22. - Саратов : Вузовское образование, 2018. - 288 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-4487-0251-8
4. Психология развития субъекта образовательной и профессиональной среды : коллективная монография / под ред. М. В. Лукьяновой, А. С. Лукьянова ; Сев.-Кав. федер. ун-т. - Ставрополь : СКФУ, 2017. - 274 с. - ISBN 978-5-9296-0885-8
5. Томчикова, С. Н. Основы педагогического мастерства : учебно-методический комплекс / С.Н. Томчикова, Н.С. Томчикова. - 2-е изд., стер. - Москва : Издательство «Флинта», 2020. - 88 с. : табл. - <http://biblioclub.ru/>. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-9765-2347-0

Методическая литература:

Учебно-методический комплекс по дисциплине.

Интернет-ресурсы

1. http://economy.irkobl.ru/sites/economy/innovation_and_gs/fin_podderzhka Финансовая поддержка инновационных проектов/
2. <http://www.iprbookshop.ru/> электронно-библиотечная система IPRbooks
3. <http://biblio-online.ru/> - ЭБС «Biblio-online.ru»
4. <http://biblioclub.ru/> - ЭБС «Университетская библиотека online»
5. <http://atlas100.ru/> – Атлас новых профессий.
6. <https://atlas100.ru/catalog/it-sektor/> – Каталог профессий.
7. <http://window.edu.ru> - информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам" предоставляет свободный доступ к каталогу образовательных интернет-ресурсов и полнотекстовой электронной учебно-методической библиотеке для общего и профессионального образования

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Методические рекомендации
по организации самостоятельной работы обучающихся по дисциплине
«Проектирование траектории профессионального роста
и личностного развития»
для студентов направления подготовки
01.04.02 «Прикладная математика и информатика»
Направленность (профиль):
«Математическое моделирование»

Содержание

Введение

- 1. Общая характеристика самостоятельной работы обучающегося при изучении дисциплины**
- 2. План-график выполнения самостоятельной работы.**
- 3. Методические рекомендации по самостоятельному изучению литературы**
- 4. Методические указания (по видам работ, предусмотренных рабочей программой дисциплины).**
- 5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины**

Введение

Самостоятельная работа – планируемая учебная, учебно-исследовательская, научно-исследовательская работа магистрантов, выполняемая во внеаудиторное (аудиторное) время по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия (при частичном непосредственном участии преподавателя, оставляющем ведущую роль за работой магистранта).

Самостоятельная работа магистранта является важным видом учебной и научной деятельности магистранта. Федеральным государственным образовательным стандартом предусматривается значительный объем времени из общей трудоемкости дисциплины на самостоятельную работу. В связи с этим, обучение включает в себя две, практически одинаковые по объему и взаимовлиянию части – процесса обучения и процесса самообучения. Поэтому самостоятельная работа должна стать эффективной и целенаправленной работой магистранта.

Концепцией модернизации российского образования определены основные задачи профессионального образования – подготовка квалифицированного работника соответствующего уровня и профиля, конкурентоспособного на рынке труда, компетентного, ответственного, свободно владеющего своей профессией и ориентированного в смежных областях деятельности, способного к эффективной работе по специальности на уровне мировых стандартов, готового к постоянному профессиональному росту, социальной и профессиональной мобильности.

Решение этих задач невозможно без повышения роли самостоятельной работы магистрантов над учебным материалом, усиления ответственности преподавателей за развитие навыков самостоятельной работы, за стимулирование профессионального роста магистрантов, воспитание творческой активности и инициативы.

Самостоятельная работа магистранта предполагает, прежде всего, его научно-исследовательскую и практическую деятельность, поскольку именно эти виды учебной работы в первую очередь готовят к самостоятельному выполнению профессиональных задач. Конечной целью самостоятельной работы является организация самостоятельной познавательной деятельности, формирование умения самостоятельно анализировать информацию, выделять главное и второстепенное. Сформированные компетенции проверяются на экзамене по модулю, организованным особым образом.

1 Общая характеристика самостоятельной работы обучающегося

Основной целью этих видов самостоятельной работы является улучшение профессиональной подготовки магистров высшей квалификации, направленное на формирование действенной системы фундаментальных и профессиональных знаний, умений и навыков, которые они могли бы свободно и самостоятельно применять в практической деятельности.

В ходе организации самостоятельной работы решаются следующие задачи:

- углублять и расширять их профессиональные знания;
- формировать у них интерес к учебно-познавательной деятельности;
- научить магистрантов овладевать приемами процесса познания;
- развивать у них самостоятельность, активность, ответственность;
- развивать познавательные способности будущих специалистов.

В ходе постановки целей и задач необходимо учитывать, что их выполнение направлено не только на формирование общеучебных умений и навыков, но и определяется рамками данной предметной области.

При организации самостоятельной работы по дисциплине формируются следующие компетенции:

Код, формулировка компетенции	Код, формулировка индикатора	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), характеризующие этапы формирования компетенций, индикаторов
УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	ИД-1 _{УК-6} Готов к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала	Выделяет методики самооценки, самоконтроля и саморазвития для проектирования траектории профессионального роста и личностного развития. Готов к самореализации, использованию творческого потенциала.
	ИД-2 _{УК-6} Определяет и реализовывает приоритеты собственной деятельности	Применяет технологии и навыки управления своей познавательной деятельностью и ее совершенствования на основе самооценки, самоконтроля и принципов самообразования. Определяет и реализовывает приоритеты собственной деятельности.

2 План-график выполнения самостоятельной работы.

Коды реализуемых компетенций, индикатора(ов)	Вид деятельности студентов	Средства и технологии оценки	Объем часов, в том числе		
			СРС	Контактная работа с преподавателем	Всего
3 семестр					
УК-6	Самостоятельное изучение литературы	Собеседование	4.51	0.24	4.75
УК-6	Подготовка к семинару, к практическому занятию	Собеседование			
УК-6	Составление портфолио	Портфолио			
УК-6	Составление резюме	Резюме			
Итого за 3 семестр			59.86	3.14	63.00
Итого			59.86	3.14	63.00

3 Методические рекомендации по самостоятельному изучению литературы

Самостоятельная работа магистрантов, прежде всего, заключается в изучении литературы, дополняющей материал, излагаемый на лекции. Необходимо овладеть навыками библиографического поиска, в том числе среди сетевых ресурсов, научиться сопоставлять различные точки зрения.

Предполагается, что, прослушав лекцию, магистрант ознакомится с рекомендованной литературой из основного списка, затем обратится к источникам, указанным в библиографических списках изученных книг, осуществит поиск и критическую оценку материала в ИНТЕРНЕТе, соберет информацию об ученых, работавших в изучаемой области. Рекомендуются составить список источников по теме лекции, причем либо сделать выписки, либо, минимально, ограничиться кратким обзором – в издании [X] взгляд на проблему такой-то, в издании [Y] – такой-то; автор NN обращает внимание на следующие факты и т.д. Список литературы следует составлять в полном соответствии со стандартами.

Необходимо обращать внимание на культурно-исторический аспект, особенности рассматриваемой страны или эпохи, на общественную позицию и философские взгляды ученых.

При работе с литературой рекомендуется обращать внимание на имеющийся в большинстве изданий Именной указатель, что упрощает выбор необходимой информации.

4 Методические указания (по видам работ, предусмотренных рабочей программой дисциплины.

4.1 Методические указания при подготовке к семинару, к практическому занятию

Тема: Этапы профессионального развития.

Задание №1

Открыть Атлас профессий (<http://atlas100.ru/catalog/>) и выбрать 4-5 профессий по своему направлению подготовки 01.04.02 «Прикладная математика и информатика».

Пример поиска и выбора профессий:



Рисунок 1 - Список профессий по заданному направлению



Рисунок 2 – Описание выбранной профессии

Инструкция:

1. Выполнить вход на указанный сайт
2. Выбрать разделы, соответствующие вашим знаниям и навыкам.
3. Просмотреть требования к профессии.

Задание №2

Анализ сайта вакансий <https://trudvsem.ru/vacancy/> подбор минимум 3 потенциальных мест для прохождения практики.

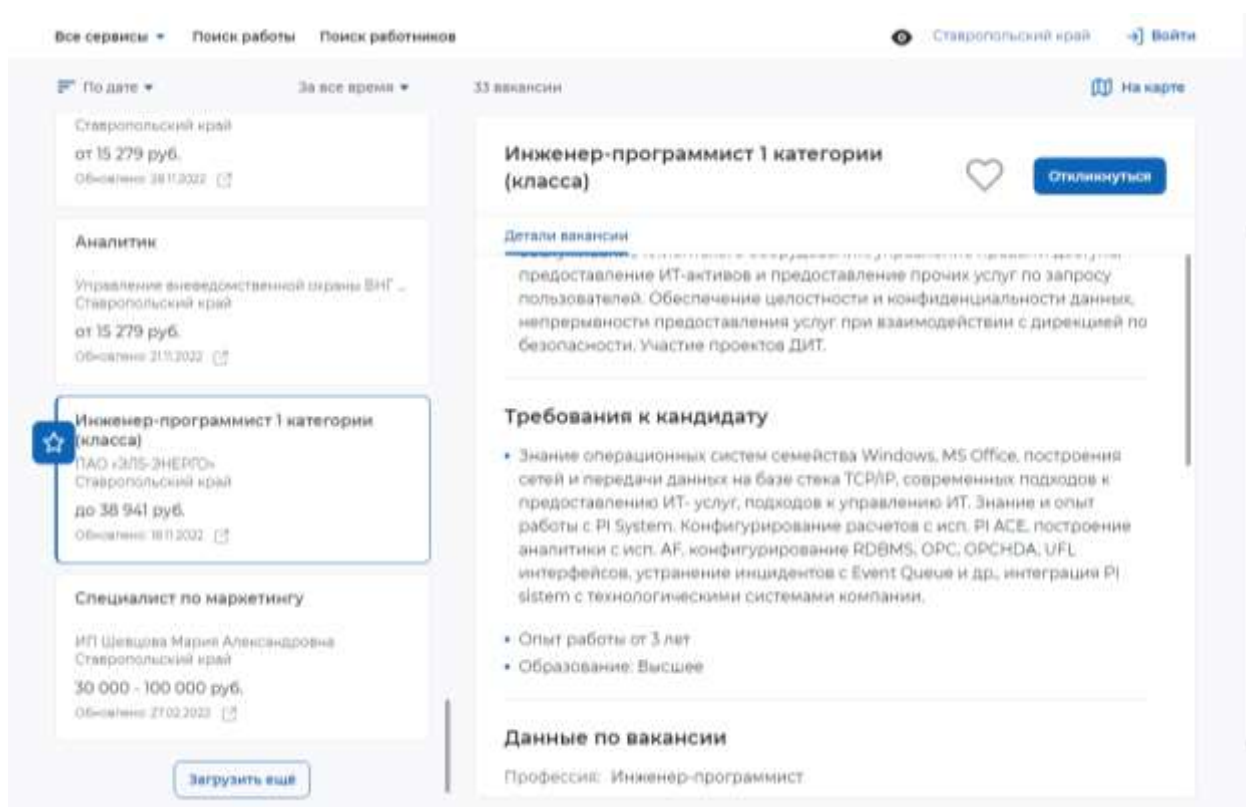


Рисунок 3 – Пример требований к кандидату

Инструкция

1. Посетить указанный сайт вакансий
2. Ввести в поисковую строку на сайте желаемую должность
3. Провести анализ результатов, согласно вашему соответствию выбранной вакансии
4. Составить список подходящих/неподходящих (указать причину) вакансий
5. Согласно выбранным в задании №1 профессиям уточнить необходимые компетенции (навести курсор).
6. Выписать необходимые компетенции по каждой выбранной профессии.
7. Подготовить пояснение по каждой компетенции: суть, где и как ее можно получить?
8. Провести анализ наличия у Вас представленных компетенций.
9. Подготовить ответ о вашем соответствии выбранным профессиям.

Тема: Карьерные кризисы и технологии их преодоления.

Тест «Правовые вопросы трудоустройства и увольнения»

Инструкция:

1. Ответить на вопросы теста по увольнению персонала: <https://ilex.by/test/test-po-uvolneniyu-rabotnika/>.
2. Скан с результатом распечатать.
3. Ответить на вопросы теста по Трудовому кодексу письменно.

«Адаптация на рабочем месте»

Приведите примеры адаптации в таблице:

Вид адаптации	Пример
Профессиональная	
Психофизиологическая	
Социально-психологическая адаптация	
Организационная адаптация	
Экономическая	
Санитарно-гигиеническая адаптация	
Внепроизводственная адаптация	

Оценка работы:

1. Соответствие примера виду адаптации
2. Наличие нескольких вариантов примеров

Анализ кейсовых ситуаций.

Задание: Представьте ответ на вопросы к кейсу

Фрагмент первый. Начинаящий руководитель, проработав весьма старательно в должности два года, «не был замечен» при очередных кадровых перемещениях. Его это сильно задело, поскольку у него было «чувство необходимости повышения в должности». В карьере очень важными являются правила «кадровой игры», которые известны каждому и неуклонно выполняются при наличии положительной мотивации у претендента. При этом следует иметь в виду два важных вопроса: - Через какой промежуток времени следует повышать в должности человека? - Как быть, если человек хочет «двигаться», а организация не имеет «карьерных возможностей»?

Фрагмент второй. Руководитель последовательно выдвигался на очередные руководящие должности, а затем наступила ситуация «предельной должности», для которой характерно «уменьшение» количества должностей руководителей по мере продвижения вверх. В данном случае типичными представляются такие вопросы: Какие «выходы» существуют

из ситуации, когда человек стремится ещё выше, а «выше крыши» ничего нет? Существуют ли какие-либо показатели скорости должностного продвижения по вертикали, выбор которой позволит управлять ситуацией «до крыши»? Можно ли использовать какие-то другие методы карьеры наряду с вертикальным «подъёмом»?

Фрагмент третий. Руководителя подразделения своевременно выдвинули на вышестоящую должность, на которую он рассчитывал. Однако спустя какое-то время у него наступило разочарование. Более подробное изучение этой ситуации показало следующее. Во-первых, удовлетворенная мотивация карьеры спустя какое-то время перешла в антимотивацию по вполне определенным причинам. Во-вторых, движение «наверх» или «по уровню» не означает для конкретного человека, что будет материально выгоднее и интереснее, чем было в прежней должности. В некоторых организациях практикуется метод «пробы карьеры» - человеку предлагают какое-то время поработать в той должности, которая расценивается как «карьерная». Практика показывает, что одни «карьерные кандидаты» отказываются от «настоящего продвижения» на эту должность, а другие испытывают удовольствие от предоставленной возможности «вкусить» предстоящую должность. То есть, «временная карьера» предоставляет возможность человеку временно почувствовать себя в «карьерной должности», свою мотивацию.

Фрагмент четвертый. Специалисту предложили занять должность руководителя проекта сроком на один год. Он великолепно справился со своими задачами, а затем попросился на свою прежнюю должность. Через два года данная ситуация повторилась. У этого специалиста мотивация карьеры имела ярко выраженный «короткий характер». По своей натуре он не выносил так называемого «продолжительного руководства». Парадоксально, но он рассматривал карьеру в двух направлениях: «снизу - вверх» (специалист - руководитель) и непременно «сверху - вниз» (руководитель - специалист).

Этот фрагмент показывает, насколько разной бывает «карьерная мотивация» у людей. Организация карьеры должна учитывать это разнообразие. По всей видимости, существует определенная зависимость между горизонтальным и вертикальным продвижением работников. Начиная свой трудовой путь, человек с соответствующей мотивацией довольно чувствителен к тому, «продвигают» ли его по горизонтали и/или по вертикали. Далее эта чувствительность сохраняется, но человек начинает более избирательно рассматривать ту или иную должность, так как эта избирательность формируется под влиянием целого ряда факторов внутреннего и внешнего свойства. И если эта избирательность не удовлетворяется, то человек начинает свой «избирательный поиск» на стороне. Разумеется, данная зависимость отражает только определенный мотивационный «пласт».

Фрагмент пятый. Руководителя планомерно перемещали «по вертикали», неизменно отмечая то обстоятельство, что все предыдущие участки работы он «оставлял» в полном порядке и его бывшие подчиненные сожалели о «потере». Но не без помощи завистников и подсиживателей кому-то на самом «верху» не понравилось это энергичное продвижение. И поперёк дороги нашего руководителя было «положено бревно». Но человек настолько вошёл в «карьерный раж», что вынужден был уйти в другую организацию на более высокую должность. Но что-то в его работе не стало получаться так же хорошо, как прежде. Со временем он «остыл», видимо, понимая, что достиг «потолка».

Наверное, сам человек должен прислушиваться к своему «внутреннему советнику», мудро напоминающему о правиле «своевременной остановки». Мотивация «карьеры ради карьеры» может привести к потере профессионализма и отрицательно повлиять на психику «карьериста».

Фрагмент шестой. В одной организации шефа отличало почти спортивное увлечение перемещениями кадров. Никто не работал продолжительное время в одной и той же должности - все «прыгали по ним как кузнечики». Такая «кузнечиковая система»

приучила людей относиться к работе в очередной должности как временной. По сути, работа заключалась в ожидании перемещения и «отгадывании», кто и где окажется в очередной раз.

Этот фрагмент показывает, как карьера перешла в свою противоположность с соответствующей мотивацией.

Фрагмент седьмой. Один руководитель рассказывал, что организация, где он работал, с точки зрения карьеры напоминала бастион. Руководство весьма ревниво относилось ко всяким кадровым подвижкам «наверх» и славилось своим неповторимым и виртуозным умением аргументировать «неразумность назначения на вышестоящую должность» такого-то работника. И вот благодаря именно такому бастиону из стен данной организации вышло несколько высокопрофессиональных руководителей, сделавших карьеру «на стороне». По-видимому, невозможно «задушить» человека, обладающего соответствующими способностями и мотивами. Нужно только самому понять, сможешь ли ты сделать карьеру в данном месте или нет и найти в себе мужество перейти на другую работу. В этом смысле карьера - это искусство своевременно «уходить с одного места и переходить на другое».

Ответить на вопросы и выполнить задания:

1. Какие основные проблемы существуют в организации деловой карьеры?
2. Предложите варианты решений для каждой из приведенных выше ситуаций.

4.1 Составление портфолио с помощью программы Microsoft PowerPoint

Студенты должны знать:

- методы и средства сбора, обработки, хранения, передачи информации;
- базовые, системные, служебные программные продукты и пакеты прикладных программ

Студенты должны уметь:

- использовать прикладные программные средства

Цель работы: создать портфолио, используя технологические приемы работы в среде Microsoft PowerPoint

Общие положения «Портфолио» - это способ фиксирования, накопления и оценки индивидуальных достижений студента в определенный период его обучения. Портфолио позволяет учитывать результаты, достигнутые студентом в разнообразных видах деятельности – учебной, творческой, социальной, коммуникативной и др. Портфолио определяется как «коллекция работ и результатов учащегося, которая демонстрирует его усилия, прогресс и достижения в различных областях».

Цель портфолио – предоставить отчет, обеспечить отслеживание индивидуального прогресса студентов, продемонстрировать его способности практически применять приобретенные знания и умения.

2. Структура портфолио

Модель «портфолио» представляет собой ряд блоков:

Блок А «Самопрезентация»:

1. Резюме

2. «Моя визитная карточка» (рассказ о себе, эссе, автобиография, характеристика и пр).

Блок Б «Портфолио работ» - совокупность различных творческих исследовательских проектных работ студента, участие в научных конференциях, конкурсах, спортивные и художественные достижения, участие в различного рода практиках, прохождение элективных курсов и др.

1. Перечень представленных докладов, рефератов, выступлений:

- в рамках учебных занятий;
- в рамках студенческого научного общества.

2. Прохождение курсов по выбору, факультативных занятий, кружков.

3. Информация о работе в СНО

- участие в научно-практических конференциях;
- публикации статей;
- участие в научно-практических семинарах;
- иная работа.

4. Участие в общественной жизни факультета с приложением документа подтверждающего участие.

- конкурсы, фестивали, культурно-массовые мероприятия;
- спортивные соревнования.

5. Учебные достижения:

- наличие благодарностей за хорошие и успехи в учебной деятельности;
- посещение факультативов, курсов по выбору;
- достижения в предметных олимпиадах, конкурсах, конференциях с приложением документа подтверждающего участие;

- наличие авторских (творческих, исследовательских, проектных) работ в рамках учебной деятельности.
6. Творческие достижения:
- публикации статей.
 - участие в общественной жизни факультета с приложением документа подтверждающего участие;
 - участие в творческих конкурсах, фестивалях с приложением документа подтверждающего участие.
7. Спортивные достижения:
- участие в спортивных соревнованиях с приложением документа подтверждающего участие.

Содержание работы:

1. Запустите программу PowerPoint.
2. Выбрать макет первой страницы Титульный
3. Выбрать шаблон (Лента → Дизайн → Темы)
4. Ввести заголовок темы презентации, свою фамилию, группу
5. Сохранить файл: Кнопка Офис → Сохранить как... → диск D → выбрать свою папку.
6. Добавить новый слайд с выбранным макетом (взять пустой макет)
7. Выбрать дизайн
8. Ввести заголовок.
9. Выбрать соответствующий рисунок.
10. Вставить его на слайд.
11. Добавить текст на слайд.
12. Сохранить файл
13. Добавить новые слайды с выбранным макетом.
14. Оформить.
15. Сохранить файл.
16. Выбрать эффекты анимации к каждому слайду.
17. Сохранить файл.
18. Выбрать смену слайдов Автоматически, предварительно задав время показа слайда.
19. Сохранить файл.
20. Представить отчет по проделанной работе преподавателю

4.2 Составление резюме

Рекомендации при составлении резюме

Правило создания резюме №1: четко сформулируйте желаемую должность
Название желаемой должности — один из самых важных пунктов резюме. От того, насколько чётко вы его сформулируете, зависит судьба вашего резюме.

Не используйте такие варианты, как «любая должность», «специалист» и т. п., поскольку эти формулировки не дадут работодателю представления о том, чего вы хотите.

Работодатели не будут тратить своё время на обдумывание того, что вам предложить. Не указана конкретная должность — резюме отправится в корзину.

Не указывайте в одном резюме одновременно несколько взаимоисключающих должностей, даже если вы одинаково хорошо владеете функционалом. Составьте несколько разных резюме, в каждом из которых сделайте упор на опыт и навыки, необходимые для каждой конкретной должности, на которую вы могли бы претендовать.

Правило профессионального резюме №2: заранее определитесь с зарплатой
В поле «Уровень дохода» лучше указывать конкретную денежную сумму, на которую вы претендуете. Избегайте вариантов вроде «19 991 руб.» — это не привлечёт внимание работодателя, а, напротив, вызовет непонимание.

Правило написания резюме №3: воздержитесь от юмора
Резюме — это деловой документ. Составляя его, избегайте иронии, юмора и сарказма. Пошутите потом, а пока информационный стиль принесет вам куда лучшие результаты, чем даже самая уместная в этом случае шутка.

Правило грамотного резюме №4: будьте лаконичны
Не делайте своё резюме похожим на роман-эпопею, помещая туда тексты статей, публикаций, свои размышления о смысле жизни. Всё это лишнее. Резюме должно уместиться на одной странице, максимум — двух. Чрезмерная лаконичность тоже не прибавит солидности — резюме с не заполненными до конца основными полями и словами «всё расскажу при личной встрече» сразу же будет отправлено в корзину.

Правило компоновки резюме №5: удалите излишнюю персональную информацию

В целях собственной безопасности не указывайте в резюме личную информацию – номер паспорта, точный адрес проживания и регистрации и т. п.

Правило хорошего резюме №6: оцените, нужны ли ссылки на ваши профили в соцсетях

Не всегда в резюме стоит давать ссылку на свою страничку «ВКонтакте» или в других социальных сетях — работодатель может узнать там слишком много лишнего. Если соцсети не характеризуют вас как профессионала, на время поиска работы стоит подумать даже о том, чтобы в настройках видимости ограничить возможность просмотра ваших страниц, оставив доступ только друзьям и близким людям. Да и вообще не стоит описывать в резюме подробности своей личной жизни, в том числе интимной. Избегайте информации, не относящейся к делу.

Правило образцового резюме №7: проверьте резюме на орфографические ошибки
В резюме не должно быть грамматических ошибок и опечаток — такие CV производят крайне негативное впечатление на работодателя. Кстати, на нашем сайте есть функция проверки орфографии.

Правило размещения резюме №8: проверьте достоверность и актуальность информации

Составляя резюме, будьте честными. Знание конкретных программ, наличие определённых навыков — всё это очень быстро проверяется. При необходимости вы должны будете подтвердить указанную вами информацию документально или же соответствующими примерами.

Правило составления резюме №9: дополните резюме свежей фотографией. Наличие фото в резюме не является обязательным. Но если вы все же решили сопроводить документ фотографией, помните, что она должна соответствовать целому ряду требований. На снимке должен быть изображён только один человек — вы, при этом должно быть чётко видно ваше лицо. Помните: резюме с фотографиями, изображающими соискателя без одежды (частично или полностью), к рассмотрению не принимаются!

Резюме обычно содержит три основных блока — «Личная информация», «Образование» и «Опыт работы». Заполнить их следует максимально правдиво и точно, придерживаясь хронологического порядка, как в образце резюме. Укажите, где вы в данный момент проживаете, где получали образование, какой опыт работы, какие достижения у вас есть. Кроме того, образец резюме содержит такие разделы, как «Курсы и тренинги», «Иностранные языки и компьютерные навыки», «Дополнительная информация», которые также помогут работодателю составить мнение о вас как о человеке и специалисте.

Сложности поиска работы у программистов во многом связаны с тем, что, несмотря на востребованность профессии, идеально подходящих вакансий не всегда много, а работодатель ищет в резюме конкретные навыки, необходимые именно его компании.

Эксперты Superjob разработали рекомендации по составлению резюме на должность программиста, которые помогут увеличить число просмотров резюме и приглашений на собеседования.

Для описания опыта работы воспользуйтесь нашими подсказками. Опишите, что вы делали:

- Какие перед вами стояли задачи?
- Какая часть программы, кода, приложения написана вами?
- Что переписали, переделали, улучшили?
- Что для вас было сложно, а что удалось сделать очень легко и быстро?
- Где выявили свои или чужие ошибки?
- Какие идеи предложили?

Типичные ошибки при составлении резюме на должность программиста.

Фразы, которые НЕ работают:

- Работа по методологии agile.
- Поддержка существующего кода.
- Доработка сайта.
- Установка и поддержка форума.
- Выявление и исправление ошибок.
- Выпуск релизов.
- Участие в этапах цикла разработки.
- Программирование сайтов.
- Поддержка и улучшение работоспособности программных продуктов.

Фразы, которые работают:

Вариант 1

Разрабатываю интерфейс для доступа к урокам на симуляторах и обрабатываю результаты их прохождения. Для этого разработал плагин на PHP, который интегрируется в СДО Moodle через API этой платформы и обменивается данными с симуляторами по HTTP. Плагином поддерживается LTI, что делает его и точкой доступа к симуляторам из других СДО.

Веб-интерфейс доступа к симуляторам в виде отдельного плагина позволяет установить его на любой СДО Moodle в автоматическом режиме. Поддержка LTI предоставляет заказчикам (30 вузов) возможность начать урок на симуляторе из привычной им СДО Blackboard.

Вариант 2

Улучшил процесс разработки в команде, внедрив gitflow, continuous integration, contribution guidelines. Переписал проект с obj-c на swift.

Вариант 3

Разрабатывал приложение для детей с особенностями в развитии, в результате приложение стало востребовано, как для родителей «особых» детей, так и для терапевтов. Приложение состоит из мобильной части для пользователей и веб-сайта для администратора с возможностями контролирования пользователей.

Возможности приложения:

- запись видео сеансов, передача видеофайлов с приложения на веб-сайт;
- запись данных вручную внутри приложения: время проведения терапии, симптомы и их тяжесть;
- составление графиков анализа симптомов.

Уделите внимание описанию своих достижений.

- связал данные мобильного приложения с данными сайта;
- написал код PHP с функционалом чтения, записи и загрузки данных с мобильного и веб-приложения в базу;
- создал 2 графика для анализа данных с фильтрами по датам (ежедневно, еженедельно, ежемесячно и ежегодно). Графики включали в себя общие данные о записях пользователя, воспроизведенные с помощью line chart, bar chart & pie chart. Каждая точка на графике может быть детально изучена;
- оптимизировал более 20000 строк кода: PHP — 7500, Java for Android — 13000;
- провел анализ более 4000 тысяч строк мобильного приложения и оптимизировал до 1500 строк, производительность выросла в 3,5 раза;
- работал над безопасностью данных пользователя: шифрование (хэширование) паролей с использованием функции base64_encode;
- внедрил идеи для развития приложения: использовать сложную структуру SQL-запросов вместо повторяющегося кода, использовать платформу Git Hub для слияния разных частей приложения.

Работодателю интересны причины, по которым были использованы те или иные технологии, а также выводы после их применения.

При возможности давайте кликабельные ссылки на ваши проекты. Заполните и прикрепите к резюме портфолио. В случае, если вы подписывали соглашение о коммерческой тайне, расскажите только о личных результатах за время работы: как долго работали, какие проблемы решили.

Не стоит просто перечислять инструменты в навыках: UIKit, AutoLayout, Foundation, MapKit, CoreData, Realm, Alamofire, Git, TDD, CI — из этого нельзя увидеть уровень вашего погружения. Расскажите, что из этого вы используете чаще всего и почему, а чего стараетесь избегать.

27 лет (родился 05 мая 1995), высшее образование
Москва, готов к командировкам
Гражданство: Россия

Frontend-разработчик

Полная занятость

100 000 ₽

Опыт работы 3 года

Сентябрь 2016 –
август 2019
3 года

Frontend разработчик

SkyEnglish, Москва

Известная онлайн-платформа для изучения английского языка, более 1 млн. пользователей по всему миру

Обязанности:

- Связал данные мобильного приложения с данными сайта.
 - Написал код PHP с функционалом чтения, записи и загрузки данных с мобильного и веб приложения в базу.
 - Создал 2 графика для анализа данных с фильтрами по датам (ежедневно, еженедельно, ежемесячно и ежегодно). Графики включали в себя общие данные о записях пользователя, воспроизведенные с помощью line chart, bar chart & pie chart. Каждая точка на графике может быть детально изучена.
 - Оптимизировал более 20000 строк кода: PHP - 7500, Java for Android - 13000
 - Работал над безопасностью данных пользователя: шифрование (хэширование) паролей с использованием функции base64_encode.
- #### Достижения:
- Провел анализ более 4000 тысяч строк мобильного приложения и оптимизировал до 1500 строк, производительность выросла в 3,5 раза.
 - Внедрил идеи для развития приложения: использовать сложную структуру SQL запросов вместо повторяющегося кода, использовать платформу Git Hub для слияния разных частей приложения.

Образование

Высшее образование,
дневная/очная форма
2013

Московский государственный технический университет имени
Н.Э.Баумана

Факультет: Системы обработки информации и управления, Информатика и вычислительная техника

Специальность: Информатика и вычислительная техника

Обо мне

Профессиональные навыки:

- опыт работы с HTML5, CSS3, JS;
- знание JavaScript/JQuery;
- опыт адаптивной верстки;
- опыт создания HTML-страницы сайта на основе дизайн-макетов;
- опыт верстки сайтов и шаблонов для CMS;
- навыки привязки к пользовательскому интерфейсу скриптов, которые обеспечивают визуализацию и анимацию страниц

сайта;

- навыки обеспечения необходимого уровня пользовательского интерфейса (UI — User Interface) и опыта взаимодействия (UX — User Experience);
- знание CSS-фреймворков;
- знание кросс-браузерной верстки;
- знания PhotoShop;
- знание других языков программирования.

Дополнительные сведения:

Умение работать в режиме многозадачности и высокие аналитические способности позволяют мне эффективно работать с большими объемами информации, быстро находить качественные решения сложных задач.

Иностранные языки

Английский язык — разговорный

Рисунок 4 – Образец резюме на должность программиста

5 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Перечень основной и дополнительной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

Перечень основной литературы:

1. Профессиональная траектория развития руководящих и педагогических кадров в условиях реализации национального проекта «Образование» [Текст]: Учебно-методическое пособие / Авт.-сост. О.Н. Рысева, И.С. Даровских, Г.А. Кобелева, С.А. Бартева, КОГОАУ ДПО «ИРО Кировской области». - Киров, 2020. - 96 с.

Перечень дополнительной литературы:

1. Зеер, Э. Ф. Психология профессионального развития : учебное пособие для вузов / Э. Ф. Зеер, Э. Э. Сыманюк. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 234 с.

2. Калюжный, А.С. Психология и педагогика
Электронный ресурс : учебное пособие / А.С. Калюжный. - Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2018. - 322 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-4486-0138-5

3. Пахальян, В.Э. Личностно-ориентированное консультирование в образовании
Электронный ресурс : учебное пособие / В.Э. Пахальян. - Личностно-ориентированное консультирование в образовании, 2023-05-22. - Саратов : Вузовское образование, 2018. - 288 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 978-5-4487-0251-8

4. Психология развития субъекта образовательной и профессиональной среды : коллективная монография / под ред. М. В. Лукьяновой, А. С. Лукьянова ; Сев.-Кав. федер. ун-т. - Ставрополь : СКФУ, 2017. - 274 с. - ISBN 978-5-9296-0885-8

5. Томчикова, С. Н. Основы педагогического мастерства : учебно-методический комплекс / С.Н. Томчикова, Н.С. Томчикова. - 2-е изд., стер. - Москва : Издательство «Флинта», 2020. - 88 с. : табл. - <http://biblioclub.ru/>. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-9765-2347-0

Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля)

- 1 <http://www.edu.ru> — федеральный портал “Российское образование”
- 2 <http://library.ru> - Library.ru - Информационно – справочный портал.
- 4 <http://www.prometeus.nsc.ru> Отделение ГПНТБ СО РАН
- 5 <https://eit.edu.ru> - Федеральное государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Центр реализации государственной образовательной политики и информационных технологий» (ФГАОУ ДПО ЦРГОП и ИТ)
- 6 <https://resh.edu.ru/> — Российская электронная школа
Каталог профессий. [Электронный ресурс]. <https://atlas100.ru/catalog/it-sektor/>