

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Наумова Наталия Александровна
Должность: Ректор
Дата подписания: 2020.05.12
Уникальный программный код:
6b5279da4e034bff679172803da5b7b559fc69e2

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Государственное образовательное учреждение высшего образования Московской области
МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ОБЛАСТНОЙ УНИВЕРСИТЕТ
(МГОУ)

Факультет изобразительного искусства и народных ремесел
Кафедра методики обучения изобразительному и декоративному искусству

Согласовано управлением организации и контроля качества образовательной деятельности
« 10 » июня 2020 г.
Начальник управления М.А. Миненкова

Одобрено учебно-методическим советом
Протокол « 10 » июня 2020 г. № 7
Председатель Г.Е. Суслин



Рабочая программа дисциплины

Планирование и развитие карьеры

Направление подготовки

44.03.05 Педагогическое образование

Профиль:

Изобразительное искусство и дополнительное образование

Квалификация

Бакалавр

Форма обучения

очная

Согласовано учебно-методической комиссией факультета изобразительных искусств и народных ремесел: Протокол « 12 » <u>05</u> 20 <u>20</u> г. № <u>14</u> Председатель УМКом <u>М.В. Бубнова</u>	Рекомендовано кафедрой методики обучения изобразительному и декоративному искусству Протокол от « 28 » <u>09</u> 20 <u>20</u> г. № <u>10</u> Зав. кафедрой <u>Ю.И. Мезенцева</u>
--	--

Мытищи

2020

Авторы-составители:

Мезенцева Юлия Ивановна

Кандидат педагогических наук, доцент кафедры методики обучения изобразительному и декоративному искусству

Афанасьева Ольга Владимировна

Старший преподаватель кафедры методики обучения изобразительному и декоративному искусству

Рабочая программа дисциплины «Планирование и развитие карьеры» составлена в соответствии с требованиями Федерального Государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 44.03.05 Педагогическое образование, утвержденного приказом МИНОБРНАУКИ РОССИИ от 22.02.18, № 125

Дисциплина входит в обязательную часть блока 1 Дисциплины(модули)и является обязательной для изучения

Год начала подготовки 2020

СОДЕРЖАНИЕ

СОДЕРЖАНИЕ	3
1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ	4
1.1. Цель и задачи дисциплины.....	4
1.2. Планируемые результаты обучения	4
2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	4
3. ОБЪЕМ И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	4
3.1. Объем дисциплины	4
3.2. Содержание дисциплины по очной форме обучения	5
4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ.....	6
5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ	10
5.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.....	10
5.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания	12
5.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.....	14
5.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.	16
6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....	20
6.1. Основная литература	20
7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	22
8. ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ	23
9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	23

1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ

1.1. Цель и задачи дисциплины

Цели освоения дисциплины: формирование знания и представления о сущности теоретических и прикладных аспектов планирования профессиональной карьеры в управлении образования в целях оптимизации образовательного процесса;

Задачи дисциплины:

- научить планировать свою карьеру, как за весь трудовой период, так и на отдельных этапах трудового пути;
- дать понимание о принципах построения деловой карьеры, эффективного поведения в условиях рынка труда;
- научить формировать личные цели и планы собственной карьеры;
- раскрыть сущность управленческого воздействия на ход карьерных процессов со стороны всех субъектов управления;
- сформировать практические навыки, направленные на организацию деятельности в области управления персоналом в образовательных организациях с точки зрения управления карьерными процессами.

1.2. Планируемые результаты обучения

В результате освоения данной дисциплины у обучающихся формируются следующие компетенции:

УК-6: Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

ОПК-1: Способен осуществлять профессиональную деятельность в соответствии с нормативными правовыми актами в сфере образования и нормами профессиональной этики

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина «Планирование и развитие карьеры» входит в обязательную часть блока 1. Освоение данной дисциплины является необходимой основой для практико-ориентированной и профессиональной деятельности, а также же для выполнения научно-исследовательской работы. Данная учебная дисциплина базируется на знаниях и умениях, сформированных при изучении дисциплин «История», «Философия», «Культурология», «Правовое регулирование образовательной деятельности», «Педагогика», «Психология», «Технологии психолого-педагогической диагностики педагогических измерений», «Педагогическая деятельность в полиэтнической и поликультурной среде».

3. ОБЪЕМ И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

3.1. Объем дисциплины

Показатель объема дисциплины	Очная форма обучения
Объем дисциплины в зачетных единицах	2
Объем дисциплины в часах	72
Контактная работа:	36,2
Лекции	12
Практические занятия	24

Контактные часы на промежуточную аттестацию:	0,2
Зачет	0,2
Самостоятельная работа	28
Контроль	7,8

Формой промежуточной аттестации является: зачет- 9 семестр

3.2. Содержание дисциплины по очной форме обучения

Наименование темы и содержание	Количество часов	
	Лекции	Практические занятия
IV курс 8 семестр		
Тема 1. Понятие и виды карьеры персонала. Понятия «Карьера» и «Управление карьерой». Основные подходы к изучению карьеры. Сопоставление понятий «Карьера» и «Жизненный путь». Карьера и профессиональное развитие. Карьера как один из ключевых процессов развития персонала. Методологические основы процесса построения карьеры. Виды карьеры. Конус карьеры. Модели карьеры. Гендерные факторы построения карьеры.	1	2
Тема 2. Стадии карьеры персонала. Стадии карьеры, их содержание, наиболее важные потребности. Этапы жизни и стадии карьеры. Возрастно–психологические аспекты планирования и организации карьеры. Объективные и субъективные факторы должностного и профессионального продвижения. Пять аспектов, интересующих работников в процессе карьеры.	1	2
Тема 3. Самооценка как первая ступень развития карьеры. Основные понятия. Самооценка как первая ступень развития карьеры. Тестирование как метод самооценки. Оценка способностей и личных качеств. Методики личностных тестов Т. Лири, MMPI, А. Айзенка, Кеттела, цветового теста Люшера. Анализ сильных и слабых сторон.	1	2
Тема 4. Профессиональная ориентация. Направления профессиональной ориентации. Типы личностной ориентации при выборе карьеры. Модель типов профессиональной личности Голланда. Выбор карьеры. Определяющие факторы. Точечные ориентиры карьеры. Путь выбора карьеры. «Шок от реальности» - практика преодоления. Конфликт возрастов. Пути преодоления. Кризис «середины карьеры». Практика преодоления. Профессиограмма: анализ и требования к формированию. Применение профессиограмм.	1	4
Тема 5. Система управления карьерой в современных условиях. Эффективная система управления карьерой как конкурентное преимущество в условиях рыночной экономики. Модели управления: японская, американская, европейская. Человек как главный ресурс организации. Социальный интеллект, эмоциональный интеллект и их роль в реализации карьерного роста. Работник как инвестор. Работодатель как инвестор. Карьера в условиях кризисных явлений в экономике. Работа с молодежью как эффективный инструмент управле-	1	4

ния карьерой		
Тема 6. Организационное управление карьерой. Понятие и цели организационного управления карьерой. Связь карьеры с жизненным циклом развития организации. Динамика карьеры. Кривые прогресса карьерой. Карьера как инструмент мотивации деятельности персонала. Применение теорий мотивации при построении карьеры персонала. Карьерно-мотивационное моделирование. Политика управления карьерой. Политика инвестирования в карьеры индивидов. Политика управления карьерой «платовых» менеджеров.	1	2
Тема 7. Деловая оценка персонала. Оценка персонала в управлении карьерой. Содержание и принципы оценки персонала. Методы оценки персонала, их сущность. Оценка исполнения. Основные методы. Принципы конструирования системы оценок. Оценка исполнения. Этапы оценочного процесса. Оценка потенциала сотрудников. Методы, критерии оценки. Метод оценочных центров. Центры оценки, назначение и содержание их деятельности. Аттестация руководителей и специалистов: порядок оценки руководителей. Аттестация руководителей и специалистов: порядок оценки специалистов. Организация работ по аттестации персонала.	1	2
Тема 8. Система обучения персонала и её связь с управлением карьерой. Карьера и обучение персонала. Определение потребности в обучении персонала. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации как виды обучения. Формы и методы обучения персонала. Оценка эффективности обучения персонала. Роль обучения в развитии карьеры.	1	2
Тема 9. Кадровый резерв персонала и планирование карьеры. Планирование последовательности. Схемы замещения должностей. Резерв персонала на выдвижение. Порядок формирования и учета. Формы подготовки резерва на выдвижение. Организационное планирование карьеры: основной принцип преимущества, этапы. Индивидуальное планирование карьеры. Этапы, план роста. Обязанности работника, линейного менеджера и СУП по планированию карьеры. Проблемы планирования карьеры.	2	2
Тема 10. Развитие карьеры. Организационное и индивидуальное планирование карьеры. Разработка индивидуального плана роста. Консультирование карьеры. Анализ основных подходов к консультированию карьеры персонала. Роль наставничества в карьере. Преимущества. Организация системы наставничества. Новые направления в развитии карьеры персонала (зарубежный опыт).	2	2
Итого	12	24

Формой промежуточной аттестации является: зачет- 9 семестр

4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Темы для самост. изучения	Изучаемые вопросы	Кол-во часов	Формы самост. работы	Методическое обеспечение	Форма отчетности
---------------------------	-------------------	--------------	----------------------	--------------------------	------------------

Тема 1. Понятие и виды карьеры персонала.	Методологические основы процесса построения карьеры. Виды карьеры. Конус карьеры. Модели карьеры. Гендерные факторы построения карьеры.	2	Иллюстративно-текстовый поиск	Киселева, Е.В. Планирование и развитие карьеры: учебное пособие для студентов высших учебных заведений / Е. В. Киселева. – Вологда : Легия, 2010. – 332 с. 23 Сотникова, С. И. Управление карьерой : учеб. пособие для вузов / С. И. Сотникова. – Москва : ИНФРА-М, 2010. – 396 с.	Доклад
Тема 2. Стадии карьеры персонала.	Объективные и субъективные факторы должностного и профессионального продвижения. Пять аспектов, интересующих работников в процессе карьеры. карьеры персонала.	2	Иллюстративно-текстовый поиск	Киселева, Е.В. Планирование и развитие карьеры: учебное пособие для студентов высших учебных заведений / Е. В. Киселева. – Вологда : Легия, 2010. – 332 с. 23 Сотникова, С. И. Управление карьерой : учеб. пособие для вузов / С. И. Сотникова. – Москва : ИНФРА-М, 2010. – 396 с.	Доклад
Тема 3. Самооценка как первая ступень развития карьеры.	Оценка способностей и личных качеств. Методики личностных тестов Т. Лири, ММРІ, А. Айзенка, Кеттела, цветового теста Люшера. Анализ сильных и слабых сторон.	2	Иллюстративно-текстовый поиск	Киселева, Е.В. Планирование и развитие карьеры: учебное пособие для студентов высших учебных заведений / Е. В. Киселева. – Вологда : Легия, 2010. – 332 с. 23 Сотникова, С. И. Управление карьерой : учеб. пособие для вузов / С. И. Сотникова. – Москва : ИНФРА-М, 2010. – 396 с.	Доклад
Тема 4. Профессиональная ориентация.	Выбор карьеры. Определяющие факторы. Точечные ориентиры карьеры. Путь выбора карьеры. «Шок от реальности» - практика преодоления. Конфликт возрастов. Пути преодоления. Кризис «середины карьеры». Практика преодоления. Профессиограмма: анализ и требования к формированию. Применение профессиограмм.	2	Иллюстративно-текстовый поиск	Киселева, Е.В. Планирование и развитие карьеры: учебное пособие для студентов высших учебных заведений / Е. В. Киселева. – Вологда : Легия, 2010. – 332 с. 23 Сотникова, С. И. Управление карьерой : учеб. пособие для вузов / С. И. Сотникова. – Москва : ИНФРА-М, 2010. – 396 с.	Доклад

Тема 5. Система управления карьерой в современных условиях.	Эффективная система управления карьерой как конкурентное преимущество в условиях рыночной экономики. Модели управления: японская, американская, европейская. Человек как главный ресурс организации. Социальный интеллект, эмоциональный интеллект и их роль в реализации карьерного роста. Работник как инвестор. Работодатель как инвестор. Карьера в условиях кризисных явлений в экономике. Работа с молодежью как эффективный инструмент управления карьерой.	2	Иллюстративно-текстовый поиск	Киселева, Е.В. Планирование и развитие карьеры: учебное пособие для студентов высших учебных заведений / Е. В. Киселева. – Вологда : Легия, 2010. – 332 с. 23 Сотникова, С. И. Управление карьерой : учеб. пособие для вузов / С. И. Сотникова. – Москва : ИНФРА-М, 2010. – 396 с.	Доклад
Тема 6. Организационное управление карьерой.	Понятие и цели организационного управления карьерой. Связь карьеры с жизненным циклом развития организации. Динамика карьеры. Кривые прогресса карьерой. Карьера как инструмент мотивации деятельности персонала. Применение теорий мотивации при построении карьеры персонала. Карьерно-мотивационное моделирование. Политика управления карьерой. Политика инвестирования в карьеры индивидов. Политика управления карьерой «платовых» менеджеров.	2	Иллюстративно-текстовый поиск	Киселева, Е.В. Планирование и развитие карьеры: учебное пособие для студентов высших учебных заведений / Е. В. Киселева. – Вологда : Легия, 2010. – 332 с. 23 Сотникова, С. И. Управление карьерой : учеб. пособие для вузов / С. И. Сотникова. – Москва : ИНФРА-М, 2010. – 396 с.	Реферат

Тема 7. Деловая оценка пер- сонала.	Оценка персонала в управлении карьерой. Содержание и принципы оценки персонала. Методы оценки персонала, их сущность. Оценка исполнения. Основные методы. Принципы конструирования системы оценок. Оценка исполнения. Этапы оценочного процесса. Оценка потенциала сотрудников. Методы, критерии оценки. Метод оценочных центров. Центры оценки, назначение и содержание их деятельности. Аттестация руководителей и специалистов: порядок оценки руководителей. Аттестация руководителей и специалистов: порядок оценки специалистов. Организация работ по аттестации персонала.	4	Иллюстра- тивно- тек- стовой по- иск	Киселева, Е.В. Планирование и развитие карьеры: учебное пособие для студентов высших учебных заведений / Е. В. Киселева. – Вологда : Легия, 2010. – 332 с. 23 Сотникова, С. И. Управление карьерой : учеб. пособие для вузов / С. И. Сотникова. – Москва : ИНФРА-М, 2010. – 396 с.	Доклад
Тема 8. Система обучения персонала и её связь с управлени- ем карье- рой.	Карьера и обучение персонала. Определение потребности в обучении персонала. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации как виды обучения. Формы и методы обучения персонала. Оценка эффективности обучения персонала. Роль обучения в развитии карьеры.	4	Иллюстра- тивно- тек- стовой по- иск	1. Киселева, Е.В. Планирование и развитие карьеры: учебное пособие для студентов высших учебных заведений / Е. В. Киселева. – Вологда : Легия, 2010. – 332 с. 23 2. Сотникова, С. И. Управление карьерой : учеб. пособие для вузов / С. И. Сотникова. – Москва : ИНФРА-М, 2010. – 396 с.	Доклад

Тема 9. Кадровый резерв персонала и планирование карьеры.	Планирование последовательности. Схемы замещения должностей. Резерв персонала на выдвижение. Порядок формирования и учета. Формы подготовки резерва на выдвижение. Организационное планирование карьеры: основной принцип преимущества, этапы. Индивидуальное планирование карьеры. Этапы, план роста. Обязанности работника, линейного менеджера и СУП по планированию карьеры. Проблемы планирования карьеры.	4	Иллюстративно-текстовый поиск	1. Киселева, Е.В. Планирование и развитие карьеры: учебное пособие для студентов высших учебных заведений / Е. В. Киселева. – Вологда : Легия, 2010. – 332 с. 23 2. Сотникова, С. И. Управление карьерой : учеб. пособие для вузов / С. И. Сотникова. – Москва : ИНФРА-М, 2010. – 396 с.	Реферат
Тема 10 Развитие карьеры.	Организационное и индивидуальное планирование карьеры. Разработка индивидуального плана роста. Консультирование карьеры. Анализ основных подходов к консультированию карьеры персонала. Роль наставничества в карьере. Преимущества. Организация системы наставничества. Новые направления в развитии карьеры персонала (зарубежный опыт).	4	Иллюстративно-текстовый поиск	1. Киселева, Е.В. Планирование и развитие карьеры: учебное пособие для студентов высших учебных заведений / Е. В. Киселева. – Вологда : Легия, 2010. – 332 с. 23 2. Сотникова, С. И. Управление карьерой : учеб. пособие для вузов / С. И. Сотникова. – Москва : ИНФРА-М, 2010. – 396 с.	Доклад
Итого		28			

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

5.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Код и наименование компетенции	Этапы формирования
УК-6: Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию са-	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа

Код и наименование компетенции	Этапы формирования
моразвития на основе принципов образования в течение всей жизни	
ОПК-1: Способен осуществлять профессиональную деятельность в соответствии с нормативными правовыми актами в сфере образования и нормами профессиональной этики	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа

5.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Оцениваемые компетенции	Уровень сформиров.	Этап формирования	Описание показателей	Критерии оценивания	Шкала оценивания
УК-6:	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: способы управления своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития. Уметь: управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	Текущий контроль: посещение учебных занятий, подготовка и выступление с докладом, реферат. Промежуточная аттестация: зачет	41 – 60 баллов
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: способы управления своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития. Уметь: управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни Владеть: способами управления своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	Текущий контроль: посещение учебных занятий, подготовка и выступление с докладом, реферат. Промежуточная аттестация: зачет	61 – 100 баллов
Оцениваемые компетенции	Уровень сформиров.	Этап формирования	Описание показателей	Критерии оценивания	Шкала оценивания

ОПК-1:	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: нормативные правовые акты в сфере образования и нормы профессиональной этики, способы организации совместной и индивидуальной учебной и воспитательной деятельности обучающихся, в том числе с особыми образовательными потребностями, в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов Уметь: осуществлять профессиональную деятельность в соответствии с нормативными правовыми актами в сфере образования	Текущий контроль: посещение учебных занятий, подготовка и выступление с докладом, реферат. Промежуточная аттестация: зачет	41 – 60 баллов
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: нормативные правовые акты в сфере образования и нормы профессиональной этики Уметь: осуществлять профессиональную деятельность в соответствии с нормативными правовыми актами в сфере образования сопровождать процесс обучения с учетом психологических особенностей обучающихся. Владеть: нормативными правовыми актами в сфере образования и нормами профессиональной этики, методологией и методами психолого-педагогического сопровождению учебно-воспитательного процесса.	Текущий контроль: посещение учебных занятий, подготовка и выступление с докладом, реферат. Промежуточная аттестация: зачет	61 – 100 баллов

5.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Темы докладов

1. Карьера и научно-технический прогресс.
2. Связь современной педагогической практики с проблемами и вопросами, профессионального роста.
3. Профессиональное «выгорание» педагога: проблемы, способы решения, профилактика.
4. Способы профессиональной само регуляции участников образовательного процесса.
5. Психолого-педагогические проблемы построения новой школы в современных условиях.
6. Анализ опыта организации управления в образовании во Владимирской области.
7. Формирование карьеры и управление карьерой.
8. Анализ опыта работы государственных организаций во Владимирской обл. и общеобразовательных школ.
9. Опасности, связанные с профессиональным продвижением.
10. Условия, методы создания оптимального карьерного роста.
11. Информационная безопасность в управлении образовательного учреждения и обеспечение карьерного роста.
12. Анализ системы организации планирования кадрового продвижения любого образовательного учреждения г. Владимира.
13. Обеспечение комплексного повышения профессиональной подготовки в образовательном учреждении.
14. Психологические особенности личности педагогических работников в образовательном пространстве.
15. Переподготовка и профессиональная коррекция, и ее направления в организациях, предоставляющих образовательные услуги.
16. Организационные моменты управления карьерными процессами.
17. Влияние карьерного роста на личность.
18. Технология обучения планированию карьеры.
19. Основные методически–организационные условия осуществления аттестации педагогических кадров.
20. Техники и механизмы оценки потенциала личности руководителя.
21. Формирование мотивации персонала.
22. Основные методические и организационные условия осуществления программы аттестации педагогических кадров в образовательной среде.
23. Модели аттестации кадров в образовательной среде в практике современного образования.
24. Психологические барьеры общения, в условиях аттестации.
25. Анализ собственных стереотипов и трудностей в планировании карьеры.

Темы рефератов

1. Жизненные планы и карьера.
2. Суть категории «карьера».
3. Виды карьеры.
4. Деловая карьера и ее виды.
5. Модели карьерных процессов.
6. Концепции развития и управления карьерой персонала.
7. Управление карьерой с позиций системного подхода.

8. Формирование карьеры и управление карьерой.
9. Государство и общество как субъекты управления карьерными процессами.
10. Организация как субъект управления карьерными процессами
11. Индивид как субъект управления карьерой.
12. Управление персоналом и карьерными процессами в организации.
13. Организационные моменты управления карьерными процессами.
14. Нетрадиционные формы развития карьеры работников в организации.
15. Процедура отбора и найма на работу.
16. Наем и ввод работника в должность.
17. Жизненные циклы и этапы внутриорганизационной карьеры.
18. Планирование карьерных процессов в организации.
19. Системы планирования карьеры работника в организации.
20. Оценка работы.
21. Методы и системы оценки.
22. Стратегии проведения оценок.
23. Виды должностного перемещения работников.
24. Дисциплинарные перемещения работников.
25. Постановка карьерных целей.
26. Индивидуальное планирование карьеры.
27. Организация и регулирование индивидуальной карьеры.

Список вопросов для зачета

1. Понятие и виды карьеры. Конус карьеры. Стадии карьеры, их содержание, наиболее важные потребности.
2. Этапы жизни и стадии карьеры. Объективные и субъективные факторы должностного и профессионального продвижения.
3. Пять аспектов, интересующих работников в процессе карьеры.
4. Самооценка как первая ступень развития карьеры. Тестирование как метод самооценки.
5. Оценка способностей и личных качеств. Анализ сильных и слабых сторон.
6. Профессиональная ориентация, ее направления. Типы личностной ориентации при выборе карьеры.
7. Модель типов профессиональной личности Голланда.
8. Выбор карьеры. Определяющие факторы. Точечные ориентиры карьеры. Путь выбора карьеры.
9. ²Шок от реальности². Практика преодоления.
10. Кризис ²середины карьеры². Практика преодоления.
11. Конфликт возрастов. Пути преодоления.
12. Организационное управление карьерой. Понятие, цели.
13. Динамика карьеры. Кривые прогресса карьеры.
14. Политика управления карьерой. Политика инвестирования в карьеры индивидов.
15. Оценка персонала. Содержание и принципы. Проблемы оценок.
16. Методы оценки персонала, их сущность.
17. Оценка исполнения. Основные методы.
18. Принципы конструирования системы оценок.
19. Оценка исполнения. Этапы оценочного процесса.
20. Оценка потенциала сотрудников. Методы, критерии оценки.
21. Метод оценочных центров. Центры оценки, назначение и содержание их деятельности.
22. Аттестация руководителей и специалистов: порядок оценки руководителей.
23. Аттестация руководителей и специалистов: порядок оценки специалистов.

24. Организация работ по аттестации персонала. Планирование последовательности.
25. Схемы замещения должностей. Резерв персонала на выдвижение. Порядок формирования и учета. Формы подготовки резерва на выдвижение.
26. Организационное планирование карьеры: основной принцип, преимущества, этапы.
27. Индивидуальное планирование карьеры. Этапы, план роста. Обязанности работника, линейного менеджера и СУП по планированию карьеры.
28. Проблемы планирования карьеры. Организационное и индивидуальное планирование карьеры. Консультирование карьеры. Наставничество в карьере. Преимущества. Организация системы наставничества.
29. Условия снижения числа стрессовых ситуаций в педагогической практике аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.
30. Концепции научных подходов к исследованию проблем повышения личностного и профессионального роста педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.
31. Концепции научных подходов к исследованию проблемы психологического комфорта в образовательной среде.
32. Условия психологического развития в организации педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность.
33. Особенности обеспечения процесса аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.
34. Причины нарушения потребности в личностном развитии педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.
35. Прогнозирование рисков планирования карьерного роста педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность в современных условиях.
36. Педагогическое предвидение как условие формирования карьеры педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.
37. Способы и техники психолого-педагогического просвещения педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность в современных условиях.
38. Социально–психологическая компетентность участников процесса аттестации в современных условиях педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.
39. Приёмы психологического консультирования в организации, осуществляющей образовательную деятельность.
40. Влияние аттестации на карьерный рост педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.
41. Работа плана в направлении повышения карьерного роста в современных условиях.
42. Создать план проекта организации процесса аттестации в современных условиях педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.
43. Характеристика процессуальной организации принятия управленческих решений по аттестации в современных условиях педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.
44. Содержание метода оптимизации процесса аттестации в современных условиях педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

5.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Для оценки этапов формирования компетенций используется балльно-рейтинговая система оценки успеваемости и качества знаний студентов:

- посещение учебных занятий – 5 баллов;
- подготовка и выступление с докладом – до 20 баллов;
- реферат – до 25 баллов;

- зачет - до 50 баллов.

«**Зачет**» выставляется студенту, если его устный ответ на полученные вопросы оценен от 10 до 50 баллов. «**Не зачтено**» выставляется, если студент набрал менее 10 баллов.

Баллы выставляются студенту на зачете по следующим критериям:

1. полные и правильные ответы на вопросы для зачета- 15 баллов;
2. умение обосновывать свои ответы- 6 баллов;
3. полные и правильные ответы на дополнительные вопросы преподавателя- 10 баллов;
4. правильные, но неполные ответы на дополнительные вопросы преподавателя- 4 балла;
 1. неполные ответы на вопросы для зачета- 5 балла;
 2. неполные ответы на дополнительные вопросы преподавателя- 4 балла;
 3. неумение обосновывать ответы- 3 балла;
1. неправильные ответы на вопросы для зачета- 0 баллов;
2. неспособность ответить на дополнительные вопросы преподавателя- 3 балла;
3. неподготовленность студента к зачету- 0 баллов.

Оценка выставляется по результатам ответа на вопросы и результатов выполнения рефератов, докладов в течение семестра.

Оценка выставляется по результатам ответа на вопросы и результатов выполнения рефератов, докладов в течение семестра.

Оценка выставляется по результатам работы на практических занятиях, ответа на вопросы преподавателя, задаваемые с целью проверки усвоения материала, и выполнения практических работ в течение семестра.

«**Зачет**» выставляется студенту, если его устный ответ на полученные вопросы оценен от 10 до 50 баллов. «**Не зачтено**» выставляется, если студент набрал менее 10 баллов.

Баллы выставляются студенту на зачете по следующим критериям:

1. Полные и правильные ответы на вопросы для зачета, умение обосновывать свои ответы, полные и правильные ответы на дополнительные вопросы преподавателя- **50-40** баллов, «отлично»;
2. Правильные ответы на вопросы для зачета, правильные, но неполные ответы на дополнительные вопросы преподавателя – **39-29** баллов, «хорошо»;
3. Неточные ответы на вопросы для зачета, неумение обосновывать ответы, неспособность ответить на дополнительные вопросы преподавателя – **28-18** баллов, «удовлетворительно»;
4. Неправильные ответы на вопросы для зачета, неспособность ответить на дополнительные вопросы преподавателя- **17-0** баллов, «неудовлетворительно».

Критерии оценивания рефератов:

Написание реферативной работы следует начать с изложения плана темы, который обычно включает 3-4 пункта. План должен быть логично изложен, разделы плана в тексте обязательно выделяется. План обязательно должен включать в себя введение и заключение.

Во введении формулируются актуальность, цель и задачи реферата; в основной части рассматриваются теоретические проблемы темы и практика реализации в современных политических, экономических и социальных условиях; в заключении подводятся основные итоги, высказываются выводы и предложения.

Реферат завершается списком использованной литературы.

Задачи студента при написании реферата заключаются в следующем:

1. логично и по существу изложить вопросы плана- 5 баллов;
2. четко сформировать мысли, последовательно и ясно изложить материал, правильно использовать термины и понятия- 5 баллов;
3. показать умение применять теоретические знания на практике- 3 балла;
4. показать знание материала, рекомендованного по теме-2 балла;

Работа, в которой дословно переписаны текст учебника, пособия или аналогичная работа, защищенная ранее другим студентом, не оценивается, а тема заменяется на новую.

Необходимо соблюдать сроки и правила оформления реферата. План работы составляется на основе программы курса. Работа должна быть подписана и датирована, страницы пронумерованы; в конце работы дается список используемой литературы.

Объем реферата должен быть не менее 12-18 стр. машинописного текста (аналог – компьютерный текст Times New Roman, размер шрифта 14 через полтора интервала), включая титульный лист.

Оценка **«отлично»** (20-25 баллов) выставляется, если работа студента написана грамотным научным языком, имеет четкую структуру и логику изложения, точка зрения студента обоснована, в работе присутствуют ссылки на нормативно-правовые акты, примеры из судебной практики, мнения известных учёных в данной области. Студент работе выдвигает новые идеи и трактовки, демонстрирует способность анализировать материал.

Оценка **«хорошо»** (15-19 баллов) выставляется, если работа студента написана грамотным научным языком, имеет четкую структуру и логику изложения, точка зрения студента обоснована, в работе присутствуют ссылки на нормативно-правовые акты, примеры из судебной практики, мнения известных учёных в данной области.

Оценка **«удовлетворительно»** (10 -14 баллов) выставляется, если студент выполнил задание, однако не продемонстрировал способность к научному анализу, не высказывал в работе своего мнения, допустил ошибки в логическом обосновании своего ответа.

Оценка **«неудовлетворительно»** (9-0 баллов) выставляется, если студент не выполнил задание, или выполнил его формально, ответил на заданный вопрос, при этом не ссылаясь на мнения учёных, не трактовал нормативно-правовые акты, не высказывал своего мнения, не проявил способность к анализу, то есть в целом цель реферата не достигнута.

Критерии оценивания докладов

1. Обоснование актуальности выбранной темы- 2 балла
2. Структура работы (имеются: введение, цель работы, постановка задачи, решение поставленных задач, выводы, список литературы)- 2 балла
3. Соответствие результатов работы поставленным задачам-2 балла
4. Новизна предложений, отражающая собственный вклад автора и оригина-

- нальность работы- 2 балла
5. Глубина изучения состояния проблемы-2 балла
 6. Использование современной научной литературы при подготовке работы- 2 балла
 7. Качество презентации: структура, оформление, содержание- 2 балла
 8. Логика изложения доклада, убедительность рассуждений, оригинальность мышления- 2 балла
 9. Соблюдение временных рамок, отведенных на презентацию: не более 10 минут- 2 балла
 - 10 Ответы на вопросы слушателей семинара- 2 балла

Всего 20 баллов.

Всего 20 баллов. Оценка ставится «отлично», если студент набрал 15-20 баллов, Оценка ставится «хорошо», если студент набрал 14-10 баллов. Оценка ставится «удовлетворительно», если студент набрал 9-5 баллов. Оценка ставится «неудовлетворительно», если студент набрал 5-0 баллов.

Посещение учебных занятий оценивается накопительно следующим образом: максимальное количество баллов, отводимых на учет посещаемости, делится на количество занятий по дисциплине. Полученное значение определяет количество баллов, набираемых студентом за посещение одного занятия.

Оценка за посещение учебных занятий (ПУЗ) определяется по следующей формуле:

$$\text{ПУЗ} = 20 \frac{n}{N}$$

где, n – количество учебных занятий, в реализации которых участвовал студент,
N – количество учебных занятий по плану.

Текущий контроль успеваемости обучающихся предполагает систематическую проверку теоретических знаний обучающихся, выполнения ими заданий в соответствии с учебной программой. Текущий контроль (ТК) по освоению дисциплины в течение семестра предполагается рассчитывать по следующей формуле:

$$\text{ТК} = 40 \frac{a}{A}$$

где, a - количество вопросов и заданий, на которые ответил и выполнил студент,
A – количество контрольных вопросов и заданий по учебному плану.

Творческий рейтинг выставляется за выполнение домашних (самостоятельных) заданий различного уровня сложности (подготовка заданий, презентаций, рефератов и других видов работ). Творческий рейтинг (ТР) предполагается рассчитывать по следующей формуле:

$$\text{ТР} = 30 \frac{\text{реф}}{\text{РЕФ}}$$

где, реф - количество рефератов, которые студент выполнил,
РЕФ – количество рефератов по учебному плану.

Аттестация проводится либо на последнем практическом занятии (зачет с оценкой или зачет), либо в соответствии с расписанием в экзаменационную сессию (экзамен).

Результаты аттестации (РА) студента за семестр, рассчитываются по следующей формуле:

$$РА = ПУЗ + ТК + ТР$$

Для допуска к промежуточной аттестации необходимо набрать в общей сложности не менее 30 баллов, успешно пройти рубежный контроль и не иметь задолженностей по заданиям.

Критерии и показатели, используемые при оценивании учебного реферата

Критерии	Показатели
1. Новизна	- актуальность проблемы и темы; - новизна и самостоятельность в постановке проблемы - наличие авторской позиции, самостоятельность суждений.
2. Степень раскрытия сущности проблемы	- соответствие содержания теме и плану реферата; - полнота и глубина раскрытия основных понятий темы; - умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы.

100-балльная система оценки	Зачет
81 – 100 баллов	зачтено
61 – 80 баллов	зачтено
41 – 60 баллов	зачтено
0- 40 баллов	не зачтено

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Основная литература

1. Клейберг, Ю.А. Психология профессиональной карьеры [Текст] : учеб.-метод. пособие. - М.: МГОУ, 2018. - 144с.
2. Синякова, М. Г. Педагогическая акмеология : учеб. пособие для вузов /М.Г. Синякова, Э.Э. Сыманюк. — 2-е изд. — М. : Юрайт, 2019. — 210 с. — Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/C0A0470C-63D5-4A66-8367-046B4A6670B0
3. Урмина, И.А. Самоменеджмент: учебник для вузов. — 2-е изд. — Москва : Юрайт, 2019. — 201 с. — Текст : электронный. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/bcode/437366>

6.2. Дополнительная литература

1. Артамонова, Е.И. Профессионализм педагога [Текст]. - М. : МПГУ, 2014. - 242с.

2. Глузман, Н.А. Профессионализм педагога: успешность и карьера / Н.А. Глузман, Н.В. Горбунова. — М.: ИНФРА-М, 2019. — 314 с. — Режим доступа: <https://znanium.com/bookread2.php?book=977688>
3. Елисеева, Л.Я. Педагогика и психология планирования карьеры: учеб. пособие для вузов. — 2-е изд. — Москва : Юрайт, 2019. — 242 с. — Текст : электронный. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/bcode/441155>
4. Задорина, О.С. Индивидуальность педагога [Текст] : учеб. пособие для вузов. - 2-е изд. - М. : Юрайт, 2018. - 111с.
5. Недбаева, С.В. Современный педагог [Текст]: учеб.-метод. пособие / С. В. Недбаева, А. В. Качалова, И. А. Твелова. - М. : РУСАЙНС, 2016. - 274с.
6. Симонова, А.А. Самоменеджмент педагога: сущность, содержание, технологии. - 2-е изд. - М.: ИНФРА-М, 2015. - 136 с. — Режим доступа: <https://znanium.com/bookread2.php?book=534160>
7. Темплар, Р. Правила карьеры: все, что нужно для служебного роста. - М.: Альпина Пабл., 2016. - 242 с. — Режим доступа: <https://znanium.com/bookread2.php?book=916132>
8. Шнейдер, Л.Б. Психология карьеры: учебник и практикум для вузов /Л.Б. Шнейдер, З.С. Акбиева, О.П. Цариценцева. — 2-е изд. — М. : Юрайт, 2019. — 187 с. — Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/C7584395-62ED-409C-AA54-8AD7EEFCF6D7
9. Якушева, С.Д. Основы педагогического мастерства и профессионального саморазвития [Текст] : учеб. пособие. - М. : Форум, 2014. - 416с.

. 6.3. Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

1. "Директ-Медиа" - коллекция дисков издательства, точка доступа: http://www.biblioclub.ru/spravka/udalennaya_mEDIATEKA.html
2. Бусева-Давыдова И. Л. Архитектура XVII века [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.archi.ru/files/publications/articles/bus_archi.htm
3. В. И. Гапеева, Э. В. Кузнецова Беседы о советских художниках [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.artvek.ru/iskusstvo/beseda.html>
4. Д.В. Сарабьянов Русская живопись. Пробуждение памяти [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.independent-academy.net/science/library/sarabjanov/index.html>
5. Кириченко Е. И. Романтизм и историзм в русской архитектуре XIX века (К вопросу о двух фазах развития эклектики) [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.archi.ru/files/publications/articles/kir_eklek.htm
6. Русский музей. Виртуальные выставки [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.rusmuseum.ru/multimedia/>
7. Третьяковская галерея. Виртуальные выставки [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.tretyakovgallery.ru/ru/exhibitions/virt/>
8. Ф.С. Рогинская Товарищество передвижных художественных выставок [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.tphv-history.ru/boo0ks/roginskaya-tphv.html>
9. Энциклопедия русской живописи [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.artsait.ru/>
10. Электронные библиотеки коллекция дисков издательства "Директ-Медиа" точка доступа: http://www.biblioclub.ru/spravka/udalennaya_mEDIATEKA.html
11. [HTTP://WWW.PEDLIB.RU](http://WWW.PEDLIB.RU)
12. [HTTP://LIBRARY.VLSU.RU/](http://LIBRARY.VLSU.RU/)
13. <http://www.iprbookshop.ru/>
14. <http://www.studentlibrary.ru/>
15. <http://znanium.com>

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Методические рекомендации по подготовке к лекционным, практическим и лабораторным занятиям. Авторы-составители: Мезенцева Ю.И.; Бубнова М.В.

Методические рекомендации по подготовке к зачету, зачету с оценкой и экзамену. Авторы-составители: Мезенцева Ю.И.; Бубнова М.В.

Методические рекомендации по самостоятельной работе. Авторы-составители: Мезенцева Ю.И.; Бубнова М.В.

Методические рекомендации по организации самостоятельной работы студентов

Целью самостоятельной работы студентов является овладение знаниями и опытом творческой и исследовательской работы, необходимой бакалавру. Самостоятельная работа студентов способствует развитию самостоятельности, ответственности и организованности, творческого подхода к решению проблем учебного и профессионального уровня. В работе используются как традиционные, так и современные формы самостоятельной работы:

- поиск в сети Internet материалов по разделам курса, с записью их на компакт-диск с последующим использованием на аудиторных занятиях;
- посещение лекций и семинаров в библиотеках, подбор материалов для написания рефератов, сбор аналогов по темам учебно-творческих практических заданий;
- посещение выставок по тематике занятий;
- участие в студенческих научных конференциях, публикация статей в сборниках научных трудов факультета.

Методические рекомендации по написанию рефератов

Написание реферативной работы следует начать с изложения плана темы, который обычно включает 3-4 пункта. План должен быть логично изложен, разделы плана в тексте обязательно выделяются. План обязательно должен включать в себя введение и заключение.

Во введении формулируются актуальность, цель и задачи реферата; в основной части рассматриваются теоретические проблемы темы и практика реализации в современных политических, экономических и социальных условиях; в заключении подводятся основные итоги, высказываются выводы и предложения.

Реферат завершается списком использованной литературы.

Задачи студента при написании реферата заключаются в следующем:

- логично и по существу изложить вопросы плана
- четко сформировать мысли, последовательно и ясно изложить материал, правильно использовать термины и понятия
- показать умение применять теоретические знания на практике
- показать знание материала, рекомендованного по теме

Работа, в которой дословно переписаны текст учебника, пособия или аналогичная работа, защищенная ранее другим студентом, не оценивается, а тема заменяется на новую.

Необходимо соблюдать сроки и правила оформления реферата. План работы составляется на основе программы курса. Работа должна быть подписана и датирована, страницы пронумерованы; в конце работы дается список используемой литературы.

Объем реферата должен быть не менее 12-18 стр. машинописного текста (аналог – компьютерный текст Times New Roman, размер шрифта 14 через полтора интервала), включая титульный лист.

8. ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Лицензионное программное обеспечение:

Microsoft Windows

Microsoft Office

Kaspersky Endpoint Security

Информационные справочные системы:

Система ГАРАНТ

Система «КонсультантПлюс»

Профессиональные базы данных

fgosvo.ru

pravo.gov.ru

www.edu.ru

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

– учебные аудитории для проведения занятий лекционного и семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные комплектом учебной мебели, доской, демонстрационным оборудованием (техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории);

– помещения для самостоятельной работы, укомплектованные учебной мебелью, персональными компьютерами с подключением к сети Интернет и обеспечением доступа к электронным библиотекам и в электронную информационно-образовательную среду МГОУ;

– помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования, укомплектованные мебелью (шкафы/стеллажи), наборами демонстрационного оборудования и учебно-наглядными пособиями.