

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Наумова Наталия Александровна
Должность: Ректор
Дата подписания: 24.10.2024 14:21:41
Уникальный программный ключ:
6b5279da4e034bffa79172803da5b7b5559fc69e2

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ
Государственное образовательное учреждение высшего образования Московской области
МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ОБЛАСТНОЙ УНИВЕРСИТЕТ
(МГОУ)

Историко-филологический институт
Факультет русской филологии
Кафедра методики преподавания русского языка и литературы

Согласовано
Управлением организации и контроля
качества образовательной деятельности
«10» *нояб* 20*20* г.
Начальник управления
/Миненкова М.А./

Одобрено
Учебно-методический совет
Протокол «10» *нояб* 20*20* г. № 7
Председатель
/Суслия Г. Е./

Рабочая программа дисциплины

ПЛАНИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ КАРЬЕРЫ

Направление подготовки
44.03.05 Педагогическое образование

Профиль:
Русский язык и литература

Квалификация
Бакалавр

Форма обучения
Очная

Согласовано
Учебно-методическая комиссия
Историко-филологического института
Протокол «10» *нояб* 20*20* г. № 11
Председатель УМКом
/Шапарина О.Н./

Рекомендовано
Кафедра методики преподавания русского
языка и литературы
Протокол от «10» *нояб* 20*20* г. № 11
Зав. кафедрой
/Шмелева А.В./

Мытищи
2020

Авторы-составители:

Шмелева Анна Вячеславовна
доцент, кандидат филологических наук

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 22.08.2018 № 125.

Дисциплина входит в вариативную часть блока Б1 и является обязательной для изучения.

Год начала подготовки 2020.

СОДЕРЖАНИЕ

1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ	4
2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	4
3. ОБЪЁМ И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	5
4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ	8
5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ	10
6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	20
7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	22
8. ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ	22
9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	Ошибка! Закладка не определена.

1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ

1.1. Цель и задачи дисциплины

Цель освоения дисциплины «Планирование и развитие карьеры» – формирование универсальных и общекультурных компетенций, формирование понимания современной концепции управления персоналом как системы накопления, повышения и эффективного использования человеческих ресурсов туристических организаций и планирования карьеры.

Задачи дисциплины: получить ясные представления о взаимосвязи экономических и социальных процессов, и изучить тенденции в современных социально-трудовых отношениях, особенностях их складывания и функционирования в условиях развитой рыночной экономики; рассмотреть роль социальных и экономических факторов в планирования карьеры; изучить социальные аспекты и организационные механизмы планирования карьеры, степень зависимости от влияния факторов внешней среды.

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 Блок 1 (Б1.Б.18) базовую часть и является обязательной для изучения. Данный курс является важным звеном в профессиональной подготовке педагога-филолога, которому присваивается степень бакалавра. Подготовка осуществляется в соответствии с требованиями ФГОС. Содержание дисциплины базируется на знаниях и умениях, полученных студентами при изучении дисциплин: "Управление трудовыми ресурсами", "Экономика и социология труда", "Теория организации", "Организационное поведение", "Социология и психология управления" «Основы управления персоналом» и др. Изучение программного материала должно способствовать формированию у студентов нового экономического мышления и овладению современными методами управления своей карьерой и человеческими ресурсами в организации.

Требования к входным знаниям и умениям и навыкам, необходимым при освоении дисциплины и приобретенным в результате освоения предшествующих дисциплин.

На основе компетенций, сформированной в ходе обучения в общеобразовательной школе, студент должен:

знать элементарные сведения по теории психологии, основные линии развития общественного сознания, рынка и экономики;

умение анализировать получаемую информацию;

владеть навыками восприятия учебного материала, способностями быть обучаемым.

3. ОБЪЁМ И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

3.1. Объём дисциплины

Показатель объёма дисциплины	Форма обучения
	Очная
Объём дисциплины в зачётных единицах	2
Объём дисциплины в часах	72
Контактная работа	36,2
Лекции	12
Практические	24
Контактные часы на промежуточную аттестацию:	0,2
Зачёт	0,2
Самостоятельная работа	28
Контроль	7,8

Форма контроля: зачет на 4 курсе в 7 семестре.

3.2. Содержание дисциплины

Наименование разделов (тем) дисциплины с кратким содержанием	Кол-во часов	
	Лекции	Практические занятия
Тема 1. Введение. Тезаурус темы. Понятия. Психологические исследования. Современная социально-экономическая ситуация в мире. Факторы развития карьеры.	2	2
Тема 2. Предмет, история формирования научного знания о карьере. Развитие научного знания о планировании карьеры в рамках психологической науки. Исследования 70х-80х. Анализ подходов к исследованию карьеры. Карьера как социальная модель продвижения. Подходы, изучающие общую схему профессионального развития. Идеи карьеры как призвания. Карьера как этапа жизненного пути.	2	4
Тема 3. Теории карьеры - согласовывающие подходы, феноменологические подходы и подходы с позиций развития и принятия решений, субъектно-деятельностный подход. Согласовывающие подходы. Феноменологические подходы. Подходы с позиций развития и принятия решений. Субъектно-деятельностный подход.	2	2
Тема 4. Исследовательские методы научного знания о планировании карьеры. Методы психологии в планировании карьеры. Классификация методов исследования и планирования карьеры. Группа общенаучных методов: наблюдение, эксперимент, моделирование. Достоинства и недостатки методов. Качественные методы: анализа документов, биографический, дневниковый, автобиографический.	2	2
Тема 5. Понятие и содержание карьеры. Структурные и динамические характеристики карьеры. Типология карьеры. Введение в образ профессионального поля. Игроки и принципы их самоорганизации. Структурные и динамические характеристики карьеры. Диагностика профессионального поля: определение узла возможностей, точки ресурса. Виды	2	4

специализаций в профессиях. Возможные области карьеры: Стимулы карьеры. Личные качества, необходимые для построения карьеры.		
Тема 6. Понятие карьерных ориентаций. Иерархия карьерных ориентаций Факторы, определяющие выбор карьерной ориентации Карьерные ориентации. Работы Э.Шейна, Е.Г.Молл, Е.Ф.Рыбалко, Н.А.Волковой. «Якорь карьеры». Функция карьерных ориентаций. Система карьерных ориентаций. Психологические детерминанты выбора карьерных ориентаций.	2	2
Тема 7. Выбор профессии и карьера. Возможные области карьеры. Карьера как самореализация. Прогнозируемый будущий спрос на профессию. Критерии высокооплачиваемости профессий. Возможные области карьеры. Карьера как самореализация. Личные качества, за счет которых можно делать карьеру. Личностные стимулы карьеры.		4
Тема 8. Основы построения карьеры Психотехнологическое обеспечение карьеры. Имидж, репутация и карьера. Критерии оценки специалиста. Типы стратегий в карьере. Основные решения, принимаемые для построения карьеры. Мероприятия, обеспечивающие восхождение по социальной лестнице - самореклама; подавление конкурентов, налаживание личных связей, заимствование лучшего у конкурентов, накопление доказательств своих способностей. Варианты протекания карьеры. Последствия переоценки своих возможностей. Индивидуалистический образ деятельности. Факторы, делающие человека индивидуалистом: Коллективистский образ деятельности. Карьерные возможности интеллектуала.		4
Итого	12	24

4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Очное отделение

Темы для самостоятельн. изучения	Изучаемые вопросы	Кол-во часов	Формы работы самост.	Методич. обеспечение	Форма отчетности
Основные подходы к рассмотрению феномена планирование карьеры.	Анализ исследований в области управления и управления персоналом: феномен управления, планирования карьерного, карьерного роста.	4	Чтение и анализ конспектов лекций, источников, учебной и научной литературы	Конспекты лекций, учебники и учебные пособия, монографии	Опрос, инд. собеседование, доклад, тест
Концепции планирования и развития управления карьерой	Анализ исследований. Управление карьерой с позиций системного подхода.	4	Чтение и анализ конспектов лекций, источников, учебной и научной литературы	Конспекты лекций, учебники и учебные пособия, монографии	Опрос, инд. собеседование, доклад, тест
Проблема: психологические факторы, учитываемые при планировании карьеры.	Критерии факторы планирования. Стадии развития карьеры. Гендерные особенности продвижения карьеры..	2	Чтение и анализ конспектов лекций, источников, учебной и научной литературы	Конспекты лекций, учебники и учебные пособия, монографии	Опрос, инд. собеседование, доклад, тест
Технологии, используемые при планировании карьеры.	Решение ситуационных задач. Технологии разработки жизненного плана, стратегии планирования, карьерное продвижение, профессиональное портфолио	4	Чтение и анализ конспектов лекций, источников, учебной и научной литературы	Конспекты лекций, учебники и учебные пособия, монографии	Опрос, инд. собеседование, доклад, тест
Государство, общество, организация и индивид как субъекты управления карьерными процессами и карьерой.	Рассмотреть Закон РФ «Об образовании». Подготовить и рассмотреть нормативные документы: Субъекты управления в образовательных организациях. Руководитель государственного или муниципального	2	Чтение и анализ конспектов лекций, источников, учебной и научной литературы	Конспекты лекций, учебники и учебные пособия, монографии	Опрос, инд. собеседование, доклад, тест

	образовательного учреждения. Формы, функции управления.				
Проведения процедуры аттестации педагогических кадров в современных условиях. (Нормативные документы).	Подготовить нормативные документы аттестации педагогических кадров. Правовые аспекты: трудового договора, стандарт педагога, должностные обязанности	4	Чтение и анализ конспектов лекций, источников, учебной и научной литературы	Конспекты лекций, учебники и учебные пособия, монографии	Опрос, инд. собеседование, доклад, тест
Технологии, условия, механизмы, принципы оценки профессиональной компетентности педагогических кадров.	Принципы аттестации. Компетентность педагога. Экспертная оценка и самооценка педагогической компетентности. Организационное обеспечение кадрового потенциала педагогических работников.	2	Чтение и анализ конспектов лекций, источников, учебной и научной литературы	Конспекты лекций, учебники и учебные пособия, монографии	Опрос, инд. собеседование, доклад, тест
Моделирование организации процедуры аттестации результатов деятельности педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.	Подготовить анализ моделей организации процесса аттестации. Разработка программы процедуры аттестации результатов деятельности педагогических работников.	4	Чтение и анализ конспектов лекций, источников, учебной и научной литературы	Конспекты лекций, учебники и учебные пособия, монографии	Опрос, инд. собеседование, доклад, тест
Психологические рекомендации по планированию карьеры на организационном уровне и развития карьеры как личностного роста.	Тренинг. «Специфика карьерного продвижения». Профессиональная подготовка и переподготовка кадров. Мотивация карьерного роста.	4	Чтение и анализ конспектов лекций, источников, учебной и научной литературы	Конспекты лекций, учебники и учебные пособия, монографии	Опрос, инд. собеседование, доклад, тест
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 саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	1). Эмоционально-мотивационный этап реализуется на лекциях темы 1–6; 2) Этап эмпирического моделирования реализуется на практических занятиях темы 2–8. 3). Этап теоретического моделирования осуществляется в ходе самостоятельной работы с элементами научного поиска темы 1 –8
ОПК-1 Способен осуществлять профессиональную деятельность в соответствии с нормативными правовыми актами в сфере образования и нормами профессиональной этики	1). Эмоционально-мотивационный этап реализуется на лекциях темы 1–6; 2) Этап эмпирического моделирования реализуется на практических занятиях темы 2–8. 3). Этап теоретического моделирования осуществляется в ходе самостоятельной работы с элементами научного поиска темы 1 –8

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

Оцениваемые компетенции	Уровень сформированности	Этап формирования	Описание показателей	Критерии оценивания	Шкала оценивания
УК-6	Пороговый	1). Эмоционально-мотивационный этап реализуется на лекциях темы 1–6. 2) Этап эмпирического моделирования реализуется на практических занятиях темы 2–8.	Знать: развитие научного знания о планировании карьеры в рамках психологической науки. Уметь: применять традиционные базовые ценности при анализе.	1). Эмоционально-мотивационный этап. Критерием оценивания является принятие учебной задачи с учетом личностных особенностей. Формы диагностики формирования компетенции являются: 1) индивидуальное собеседование; 2) тест. 2) Этап эмпирического моделирования Критерием его сформированности является способность репрезентовать результаты освоения знаний при коллективной работе. Формой диагностики формирования компетенции является: опрос, зачет.	От 41 до 60 баллов
	Продвинутой	1). Эмоционально-мотивационный этап реализуется на лекциях темы 1–6; 2) Этап эмпирического моделирования реализуется на практических занятиях темы 2–8, 3). Этап теоретического моделирования осуществляется в ходе самостоятельной работы с элементами научного поиска. Очная форма: темы 1 –8.	Знать: Теории, цели, факторы, особенности карьеры. Уметь: применять традиционные базовые ценности при анализе. Владеть: навыками ценностной оценки психолого-педагогической литературы.	1). Эмоционально-мотивационный этап. Критерием оценивания является принятие учебной задачи с учетом личностных особенностей. Формы диагностики формирования компетенции являются: 1) индивидуальное собеседование; 2) тест. 2) Этап эмпирического моделирования Критерием его сформированности является способность репрезентовать результаты освоения знаний при коллективной работе. Формой диагностики формирования компетенции является: опрос, зачет. 3). Этап теоретического моделирования. Критерием его сформированности является преобразование модели от абстрактного к	От 61 до 100 баллов

				конкретному, теоретическая рефлексия. Формой диагностики формирования компетенции является: доклад, зачет.	
ОПК-1	Пороговый	1). Эмоционально-мотивационный этап реализуется на лекциях темы 1–6. 2) Этап эмпирического моделирования реализуется на практических занятиях темы 2–8.	Знать: теории, цели, факторы, особенности карьеры в соответствии с международными особенностями. Уметь: применять традиционные базовые ценности при анализе.	1). Эмоционально-мотивационный этап. Критерием оценивания является принятие учебной задачи с учетом личностных особенностей. Формы диагностики формирования компетенции являются: 1) индивидуальное собеседование; 2) тест. 2) Этап эмпирического моделирования Критерием его сформированности является способность репрезентовать результаты освоения знаний при коллективной работе. Формой диагностики формирования компетенции является: опрос, зачет.	От 41 до 60 баллов
	Продвинутой	1). Эмоционально-мотивационный этап реализуется на лекциях темы 1–6; 2) Этап эмпирического моделирования реализуется на практических занятиях темы 2–8, 3). Этап теоретического моделирования осуществляется в ходе самостоятельной работы с элементами научного поиска. Очная форма: темы 1 –8.	Знать: теории, цели, факторы, особенности карьеры в соответствии с международными особенностями. Уметь: применять традиционные базовые ценности при анализе. Владеть: навыками ценностной оценки психолого-педагогической литературы.	1). Эмоционально-мотивационный этап. Критерием оценивания является принятие учебной задачи с учетом личностных особенностей. Формы диагностики формирования компетенции являются: 1) индивидуальное собеседование; 2) тест. 2) Этап эмпирического моделирования Критерием его сформированности является способность репрезентовать результаты освоения знаний при коллективной работе. Формой диагностики формирования компетенции является: опрос, зачет. 3). Этап теоретического моделирования. Критерием его сформированности является преобразование модели от абстрактного к конкретному, теоретическая рефлексия. Формой диагностики формирования компетенции является: доклад, зачет.	От 61 до 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. Теории карьеры.
2. Типы стратегий в карьере
3. Мероприятия, обеспечивающие восхождение по социальной лестнице.
4. Варианты протекания карьеры
5. Возможные стимулы карьеры
6. Возможные области карьеры:
7. Карьера как активная жизненная стратегия.
8. Развитие научного знания о планировании карьеры в рамках психологической науки.
9. Исследования детерминант карьерного выбора и развития карьеры в зарубежных странах.
10. Личностные факторы профессиональной карьеры
11. Карьера как социальная модель продвижения
12. Карьера как внутренний процесс реализации личностного потенциала
13. Карьера как процесс профессионализации личности.
14. Карьера с точки зрения изучения жизненного пути.
15. Регулятивная функция карьерных ориентаций
16. Факторы, влияющие на карьеру.
17. Факторы, влияющие на выбор карьерных ориентаций
18. Карьера и представления субъекта о себе.
19. Основные аспекты карьеры.
20. Логика карьерного цикла в организации.
21. Масштабы социального восхождения и карьера.
22. Типы стратегий в карьере:
23. Выбор профессии и карьера.
24. Как сделать успешную карьеру, не растратив при этом душевные и физические силы.
25. Жизненные правила цивилизованного карьериста.
26. Психологические ловушки, в которых гибнут блестящие карьеры.
27. Особенности женской карьеры в современном бизнесе.
28. Где и как искать идеи для карьеры?
29. Способы пробуждения и развития творческих способностей.
30. Интуиция при принятии решений.
31. Облегчают ли новые технологии жизнь человека?
32. Как сделать успешную карьеру, не растратив при этом душевные и физические силы.

силы.

33. Жизненные правила цивилизованного карьериста.
34. Особенности карьеры в российских условиях
35. Карьера как профессиональный и личностный рост.
36. Жизненный стиль и карьера

Темы для опроса и индивидуального собеседования

1. Выбор профессии и карьера
2. Вхождение в организацию и карьера.
3. Самоанализ возможностей
4. Карьера руководителя и карьера специалиста.
5. Надо ли всегда в карьере стремиться к власти и руководящим должностям?
Психоаналитические подходы к проблеме власти.
6. Локус контроля и карьерный инсайт.
7. Психология успеха.
8. Стиль и навыки поведения, необходимые для успеха в организации.
9. Как планировать своё рабочее время, сберегать его и эффективно использовать.
10. Законы мотивации и карьера.
11. Теории мотивации.

Образцы тестовых заданий

1. Поступательное продвижение личности в какой-либо сфере деятельности, изменение навыков, способностей, квалификационных возможностей и возможностей вознаграждения, связанное с деятельностью – это:
 - а) профессиональное обучение
 - б) деловая карьера
 - в) деловая оценка персонала
2. Управление деловой карьерой является:
 - а) стимулом к труду
 - б) формой развития персонала
 - в) разновидностью кадрового планирования
 - г) а, б, в
3. Специализированной или неспециализированной может быть карьера:
 - а) внутриорганизационная
 - б) межорганизационная
 - в) а) и б)
4. Неспециализированная карьера характерна для:
 - а) российской модели персонала
 - б) японской модели персонала
 - в) американской модели персонала
5. Традиционной для российских организаций является карьера:

- а) специализированная
- б) неспециализированная

Вопросы к зачету

1. Анализ научной проблемы исследования «Планирование профессиональной карьеры».
2. Анализ научной проблемы исследования «Планирование профессиональной карьеры педагога».
3. Анализ научной проблемы исследования «Модель образовательной среды в контексте современных педагогических концепций».
4. Анализ научной проблемы исследования «Аттестации профессионала».
5. Анализ научной проблемы исследования «Отбор и оценка персонала педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».
6. Анализ опыта организации процесса аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.
7. Условия снижения числа стрессовых ситуаций в педагогической практике аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.
8. Концепции научных подходов к исследованию проблем повышения личностного и профессионального роста педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.
9. Концепции научных подходов к исследованию проблемы психологического комфорта в образовательной среде.
10. Условия психологического развития в организаций педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность.
11. Особенности обеспечения процесса аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.
12. Причины нарушения потребности в личностном развитии педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.
13. Прогнозирование рисков планирования карьерного роста педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность в современных условиях.
14. Педагогическое предвидение как условие формирования карьеры педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.
15. Способы и техники психолого-педагогического просвещения педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность в современных условиях.

16. Социально–психологическая компетентность участников процесса аттестации в современных условиях педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.
17. Приёмы психологического консультирования в организации, осуществляющей образовательную деятельность.
18. Влияние аттестации на карьерный рост педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.
19. Работка плана в направлении повышения карьерного роста в современных условиях.
20. Создать план проекта организации процесса аттестации в современных условиях педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.
21. Характеристика процессуальной организации принятия управленческих решений по аттестации в современных условиях педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.
22. Содержание метода оптимизации процесса аттестации в современных условиях педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.
23. Типы стратегий в карьере
24. Карьера как социальная модель продвижения
25. Факторы, влияющие на выбор карьерных ориентаций

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

Итоговая шкала оценивания включает «базовую», «сверхбазовую», и «вариативную» части.

Базовая часть (пороговый уровень сформированности) включает в себя оцененные в баллах различные виды работ бакалавра, предусмотренные данной программой, выполнение которых дает возможность набрать до 60 баллов и претендовать на удовлетворительную оценку на зачёте («удовлетворительно», «хорошо»).

Сверхбазовая часть (продвинутый уровень сформированности) включает в себя оцененные в баллах все виды работ бакалавра, предусмотренные данной программой (в т.ч. и работы «базовой части»). Выполнение всех видов работ дает возможность набрать более 60 баллов и претендовать на положительную оценку на зачёте («хорошо», «отлично»).

Вариативная часть (ниже порогового уровня сформированности) предусмотрена на тот случай, когда студент не набирает достаточное количество баллов.

БАЗОВАЯ ЧАСТЬ			
Вид контроля	Тема/ форма аттестационной работы	Мин. кол-во баллов	Макс. кол-во баллов
Контроль посещаемости	Посещение лекционных и семинарских занятий (по 1 балл за занятие)	0	18
Контроль работы на занятиях	Контроль работы на семинарских занятиях (по 4 балла за занятие)	0	26
Контроль самостоятельной работы	Проверка конспектов (1 раз в семестр)	0	6
Рубежный контроль	Тестирование (по 0,5 балла за выполненное задание)	0	10
Всего за семестр:		0	60

Посещение каждого занятия оценивается в 1 балл и может быть оценена минимально – 0 (отсутствие) и максимально – 1 (присутствие).

Контроль работы на семинарских занятиях предполагает оценку устных ответов на поставленные вопросы. Ответы можно оценивать по четырем важнейшим параметрам (каждый по 1 баллу): знание фактического материала по обсуждаемому вопросу; умение показывать причинно-следственные связи; владение дополнительной литературой; способность убедительно отстаивать свою точку зрения и уважительно вести дискуссию.

Кроме того, практикуется проверка конспектов, с условием, что у каждого студенты конспекты будут проверены один раз за время изучения дисциплины. Содержание конспекта оценивается в от 0 до 6 баллов, в зависимости от уровня осмысления материала, предложенного студентам для

самостоятельного изучения (наивысший – 6 баллов, высокий – 5 балла, оптимальный – 4 балла, удовлетворительный – 3 балла, неудовлетворительный – 2 балла, низкий – 1 балл, отсутствие конспекта – 0 баллов).

Тестирование (дает возможность набрать до 10 баллов, исходя из оценки за каждый правильный ответ – 0,5 балла). Тестирование проводится по мере прохождения половины изучаемого курса. Комплект тестов разрабатывается преподавателем, ведущим дисциплину, и утверждается на заседании кафедры. Проведение тестирования призвано закрепить результаты учебной работы и сформировать индивидуальную траекторию подготовки студентов к промежуточному контролю. В его ходе осуществляется проверка знания студентами развития основных событий, содержания ключевых понятий, умения устанавливать причинно-следственные связи между явлениями, навыков работы с историческими картами, таблицами и др.

СВЕРХБАЗОВАЯ ЧАСТЬ			
Вид контроля	Тема/ форма аттестационной работы	Мин. кол-во баллов	Макс. кол-во баллов
Контроль самостоятельной работы	Проверка реферата	0	20
	Проверка презентации	0	20
Всего за семестр:		0	40

Реферат в данном курсе понимается как письменное изложение содержания научной статьи по самостоятельно изучаемой теме из курса дисциплины. Статьи для реферирования выбираются из списка, представленного в разделе 5.3.

Шкала оценивания реферата

Уровни оценивания		Баллы
	Содержание	
	Ключевая идея статьи отражена в реферате полностью, что показывает глубокое понимание содержания реферируемой статьи	12-15
	Основная идея стати показана, однако понимание ее вызывает сомнение	10-12
	Идея ясна, но ее понимания автором нет, реферат сделан шаблонно.	6-9
	Идея статьи с трудом проглядывается, отсутствует понимание ее автором, наличие ошибок в изложенном материале.	3-5
	Идея статьи не отражена, либо реферат – сокращенная реферируемая статья.	0-2

Студент должен подготовить одну презентацию по любой из тем для самостоятельного изучения. Проблемой, раскрываемой в презентации, может стать один из проблемных вопросов в теме для самостоятельного изучения. Презентация оформляется в электронном виде (с использованием программы Power Point).

Шкала оценивания презентации

Вид оцениваемой деятельности	Уровни оценивания			
	Минимальный	Удовлетворительный	Оптимальный	Высокий
Раскрытие проблемы	Проблема не раскрыта. Отсутствуют выводы	Проблема раскрыта не полностью. Выводы не сделаны и/или выводы не обоснованы	Проблема раскрыта. Проведен анализ проблемы без привлечения дополнительной литературы. Не все выводы сделаны и/или обоснованы	Проблема раскрыта полностью. Проведен анализ проблемы с привлечением дополнительной литературы. Выводы обоснованы
Представление	Представляемая информация логически не связана. Не использованы профессиональные термины.	Представляемая информация не систематизирована и/или не последовательна. Использован 1-2 профессиональный термин	Представляемая информация систематизирована и последовательна. Использовано более 2 профессиональных терминов	Представляемая информация систематизирована, последовательна и логически связана. Использовано более 5 профессиональных терминов
Оформление	Не использованы технологии Power Point. Больше 4 ошибок представляемой информации	Использованы технологии Power Point частично. 3-4 ошибки представляемой информации	Использованы технологии Power Point. Не более 2 ошибок представляемой информации	Широко использованы технологии (Power Point). Отсутствуют ошибки в представляемой информации
Баллы за каждый вид	0-1	2-3	4	5

По результатам работы за семестр определяется индивидуальная программа итогового зачета для каждого из студентов. При минимальном уровне продемонстрированных знаний и умений программа зачёта включает все перечисленные вопросы к зачёту; при высоком уровне продемонстрированных знаний и умений зачёт ставится в зависимости от индивидуального рейтинга.

Оценка «зачтено» по дисциплине выставляется при соблюдении следующих требований: всестороннее, систематическое, глубокое (или достаточно полное) знание учебно-программного материала; умение самостоятельно выполнять задания, предусмотренные программой (или допустившим незначительные погрешности в ответах на теоретические вопросы, в выполнении, но умеющим устранить эти погрешности с помощью преподавателя, что способствует формированию (развитию) у них соответствующих компетенций); наличие навыков применения полученных знаний в приобретаемой профессии; свободное (или достаточно полное) владение основной и дополнительной литературой и иной информацией, рекомендованной программой.

Оценка «не зачтено» (0-40 баллов) по дисциплине выставляется за незнание значительной части программного материала; существенные ошибки в процессе изложения; неумение выделить существенное и сделать выводы; незнание или ошибочные определения понятий.

В том случае, если студент набрал менее 40 баллов, в зависимости от необходимого количества баллов он выбирает из ниже приведенной таблицы одну или несколько обработок.

ВАРИАТИВНАЯ ЧАСТЬ			
Форма аттестационной работы	Тема	Мин. кол-во баллов	Макс. кол-во баллов
Подготовка реферата	Реферат из списка реферируемых статей	0	15
Подготовка презентации	Презентация из списка тем для презентаций	0	15
Написание теста по всему курсу	Тестирование (по 0,5 балла за выполненное задание)	0	10
Итого		0	40

Для осуществления процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся образовательная организация должна создать **фонды оценочных средств, адаптированные для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья** и позволяющие оценить достижение ими запланированных в основной образовательной программе результатов обучения и уровень сформированности всех компетенций, заявленных в образовательной программе.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Основная литература

1. Авдулова, Т.П. Менеджмент [Электронный ресурс]: учеб. пособие / Т.П. Авдулова. - М.: ГЭОТАР-Медиа, 2013. - <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785970425084.html>
2. Багаутдинова, С.Ф. «Профиль. Управление дошкольным образованием» [Электронный ресурс]: учеб.-метод. комплекс / С.Ф. Багаутдинова, Л.Н. Санникова. - 2-е изд., стер. - М.: ФЛИНТА, 2015. - <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785976522114.html>
3. Каштанова, Е. В. Управление персоналом: теория и практика. Управление деловой карьерой, служебно-профессиональным продвижением и кадровым резервом [Электронный ресурс]: учебно-практическое пособие / Е.В. Каштанова, А.Я. Кибанов, под ред. А.Я. Кибанова. - М.: Проспект, 2014. - <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392101511.html>
4. Лапчик, М.П. Подготовка педагогических кадров в условиях информатизации образования [Электронный ресурс] / М. П. Лапчик. - М.: БИНОМ, 2013. - <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785996321001.html>
5. Управление персоналом: теория и практика. Кадровая политика и стратегия управления персоналом [Электронный ресурс]: учебно-практическое пособие / А.Я. Кибанов, Л.В. Ивановская, под редакцией А.Я. Кибанова. - М. : Проспект, 2014. - <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392115211.html>

6.2. Дополнительная литература

1. Землянская, Е.Н. «Исследовательская и педагогическая практика магистрантов. Специализированная подготовка «Предшкольное образование»» [Электронный ресурс] / Е.Н. Землянская, Л.П. Ковригина, М.Я. Ситниченко. - М.: Прометей, 2011. - <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785426300125.html>
2. Оксинойд, К.Э. Управление персоналом: теория и практика. Управление социальным развитием и социальная работа с персоналом организации [Электронный ресурс] : учебнопрактическое пособие / К.Э.Оксинойд, Е. В. Розина, под ред. А.Я. Кибанова. - М. : Проспект, 2014. - <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392101535.html>
3. Пугачев, В.П. Планирование персонала организации [Электронный ресурс]: учебное пособие / В. П. Пугачёв. - М.: Издательство Московского государственного университета,

2011. - <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785211062108.html>

4. Соколов, Е.А. Профессиональное становление личности специалиста-гуманитария/

Е.А. Соколов. - М.: Университетская книга, 2009. - 480 с. -

<http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785986990927.html>

5. Управление персоналом: теория и практика. Компетентностный подход в управлении

персоналом [Электронный ресурс]: учебно-практическое пособие / под ред. А.Я. Кибанова. -

М.: Проспект, 2014. - <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392101429.html>

6.3. Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

<http://www.ebiblioteka.ru> – «ИВИС». Ресурсы East View Publication;

<http://znanium.com> – Znanium.com;

<http://www.biblioclub.ru> – Университетская библиотека он-лайн;

www.studentlibrary.ru – ЭБС «Консультант студента»

<http://www.bibliorossica.com> – ЭБС «БиблиоРоссика»

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

1. Положение об активных и интерактивных формах проведения занятий в МГОУ (протокол заседания УМС от 20.01.2014 № 06).

2. Положение о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся МГОУ, утвержденное на Ученом совете от 29.09.2016 г., протокол № 2.

3. Гац И. Ю. Образовательно-технологическая система учебных занятий в высшей школе: монография.

4. 2. Гац, И. Ю. Комплект методических материалов для оценивания результатов обучения студентов-филологов: методическое пособие для преподавателей и студентов направлений подготовки 44.03.01 и 44.04.01 «Педагогическое образование».

4. Гац, И. Ю. Методические рекомендации по организации самостоятельной работы бакалавров и магистрантов факультета русской филологии: для направлений подготовки «Филология» и «Педагогическое образование».

5. Гац, И. Ю. Методические рекомендации по организации педагогической и научно-педагогической практик студентов факультета русской филологии.

6. Гац, И. Ю. Фонды оценочных средств образовательных результатов студентов факультета русской филологии: для направлений подготовки «Филология» и «Педагогическое образование».

7. Гац, И. Ю. Методические рекомендации по использованию активных и интерактивных форм проведения занятий.

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 ДИСЦИПЛИНЫ

ОБЕСПЕЧЕНИЕ

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 учебной мебелью, доской, демонстрационным оборудованием.

- 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;

- лаборатория оснащенная, лабораторным оборудованием:

- комплект учебной мебели, персональные компьютеры с подключением к сети Интернет и обеспечением доступа к электронным

библиотекам и в электронную информационно-образовательную среду МГОУ.