

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Наумова Наталья Александровна
Должность: Ректор
Дата подписания: 24.10.2024 14:21:41
Уникальный программный ключ:
6b5279da4e034bffa79172803da5b7b559fc69e2

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ
Государственное образовательное учреждение высшего образования Московской области
МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ОБЛАСТНОЙ УНИВЕРСИТЕТ
(МГОУ)
Факультет безопасности жизнедеятельности
Кафедра методики обучения безопасности жизнедеятельности

Согласовано управлением организации и
контроля качества образовательной
деятельности

« 24 » марта 2022 г.

Начальник управления

/ Р.В. Самолетов /

Одобрено учебно-методическим советом

Протокол « 24 » марта 2022 г. № 03

Председатель

/ М.А. Миненкова /



Рабочая программа дисциплины

Проектирование траектории профессионального развития и личностного
роста

Направление подготовки

44.03.01 Педагогическое образование

Профиль:

Безопасности жизнедеятельности

Квалификация

Бакалавр

Форма обучения

Очная

Согласовано учебно-методической комиссией
факультета безопасности жизнедеятельности

Протокол « 03 » 03 2022 г. № 2

Председатель УМКом

/ Е.М. Приорова /

Рекомендовано кафедрой методики
обучения безопасности
жизнедеятельности

Протокол от « 17 » 02 2022 г. № 7

Зав. кафедрой

/ И.В. Хомутова /

Мытищи
2022

Автор-составитель:

Терещенко Е.К., кандидат педагогических наук, доцент

Рабочая программа дисциплины «Проектирование траектории профессионального развития и личностного роста» составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 44.03.01 Педагогическое образование, утвержденного приказом МИНОБРНАУКИ РОССИИ от 22.02.2018 № 121.

Дисциплина входит в обязательную часть Блока 1 «Дисциплины (модули)» и является обязательной для изучения

Год начала подготовки (по учебному плану) 2022

СОДЕРЖАНИЕ

1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ	ОШИБКА! ЗАКЛАДКА НЕ ОПРЕДЕЛЕНА.	4
2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ		4
3. ОБЪЕМ И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ		4
4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ		5
5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ		7
6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ		16
7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ		18
8. ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ		18
9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ		19

1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ

1.1. Цель и задачи дисциплины

Цель изучения дисциплины: формирование у студентов целостной системы теоретических знаний, умений и навыков, позволяющих им успешно осуществлять процесс планирования траектории профессионального развития, саморазвития и личностного роста.

Задачи изучения дисциплины:

- формирование профессиональных и надпрофессиональных навыков для успешного построения карьеры и личностного роста;
- овладение принципами и технологиями успешного построения карьеры,
- формирование активной жизненной позиции выпускника на рынке труда.

1.2. Планируемые результаты обучения

В результате изучения 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.

ДПК-6. Способен к участию в проектировании программ развития образовательных организаций

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина входит в обязательную часть Блока 1 «Дисциплины (модули)» и является обязательной для изучения

В ходе реализации дисциплина «Проектирование траектории профессионального развития и личностного роста» тесно связана с рядом дисциплин Блока 1: «Русский язык и культура речи», «Культурология», «Психология», «Педагогика», «Здоровый образ жизни», «Профессиональная этика», «Менеджмент образовательной организации».

Знания, умения и навыки, сформированные в ходе освоения данной дисциплины являются фундаментальной основой для успешной организации ряда практик: учебной практики (технологическая (проектно-технологическая практика), производственной практики (педагогическая практика), и выполнении выпускной квалификационной работы.

3. ОБЪЕМ И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

3.1. Объем дисциплины

Показатель объема дисциплины	Форма обучения
	Очная
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

Форма промежуточной аттестации : зачет в 7-м семестре.

3.2.Содержание дисциплины

Наименование разделов (тем) дисциплины с кратким содержанием	Кол-во часов	
	Лекции	Практические занятия
Тема 1. Карьера как предмет проектирования. Этапы и факторы профессионального развития. Карьерная карта: правила составления и использования.	2	4
Тема 2. Как найти свой карьерный трек? Технологии построения карьеры и модели карьерных процессов.	2	4
Тема 3. Архитектура карьерного роста: обучение и развитие персонала в образовательной организации.	2	4
Тема 4. Мотивация и стимулирование персонала.	2	4
Тема 5. Стереотипы в карьере. Влияние гендерных стереотипов на построение успешной карьеры.	2	4
Тема 6. Эмоциональный интеллект как основа успешности в профессиональной деятельности.	2	4
Итого:	12	24

4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Темы для самостоятельного изучения	Изучаемые вопросы	Кол-во часов	Формы самостоятельной работы	Методическое обеспечение	Формы отчётности
Тема 1. Карьера как предмет проектирования. Этапы и факторы	Карьерная карта: правила составления и использования.	4	Самостоятельное теоретическое исследование проблемы,	Учебная и научная литература, ресурсы Интернет	Доклад с презентацией, выполнение практической работы

профессионального развития. Карьерная карта: правила составления и использования.			работа с учебной литературой, Интернет-источниками		
Тема 2. Как найти свой карьерный трек? Технологии построения карьеры и модели карьерных процессов.	Функциональные подходы к управлению карьерой. Функции карьерного менеджмента. Подходы к управлению карьерой. План осуществления частных целей	4	Самостоятельное теоретическое исследование проблемы, работа с учебной литературой, Интернет-источниками	Учебная и научная литература, ресурсы Интернет	Доклад с презентацией, выполнение практической работы
Тема 3. Архитектура карьерного роста: обучение и развитие персонала в образовательной организации.	Мероприятия по адаптации нового работника: наставничество, коучинг, менторство, система приятелей «buddy». Концепция обучающейся организации. Корпоративные университеты. Управление знаниями Управление талантами Кадровый резерв	6	Самостоятельное теоретическое исследование проблемы, работа с учебной литературой, Интернет-источниками	Учебная и научная литература, ресурсы Интернет	Доклад с презентацией, выполнение практической работы
Тема 4. Мотивация и стимулирование персонала.	Метод проектирования и перепроектирования работ («обогащение труда») Система Скэнлона Система Ракера Система оплаты труда Ипрошеара	4	Самостоятельное теоретическое исследование проблемы, работа с учебной литературой, Интернет-источниками	Учебная и научная литература, ресурсы Интернет	Доклад с презентацией, выполнение практической работы
Тема 5. Стереотипы в карьере. Влияние гендерных стереотипов на построение	Влияние гендерных стереотипов на построение успешной карьеры.	4	Самостоятельное теоретическое исследование проблемы, работа с учебной	Учебная и научная литература, ресурсы Интернет	Доклад с презентацией, выполнение практической работы

успешной карьеры.			литературой, Интернет-источниками		
Тема 6. Эмоциональный интеллект как основа успешности в профессиональной деятельности.	Эмоциональный интеллект руководителя Эмоциональная креативность Измерение эмоционального интеллекта (методы диагностики)	6	Самостоятельное теоретическое исследование проблемы, работа с учебной литературой, Интернет-источниками	Учебная и научная литература, ресурсы Интернет	Доклад с презентацией, выполнение практической работы
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. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа.
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.
ДПК-6. Способен к участию в проектировании программ развития образовательных организаций	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 сформированности	Этап формирования	Описание показателей	Критерии оценивания	Шкала оценивания*
УК-6	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	знать: индивидуальную траекторию саморазвития уметь: оценивать личностные ресурсы по достижению целей	Выступление на практическом занятии, конспект, выполнение практической	Шкала оценивания выступления на практике

			управления своим временем в процессе реализации траектории саморазвития.	работы	ском занятии Шкала оценивания конспекта Шкала оценивания выполнения практической работы
УК-6	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	знать: индивидуальную траекторию саморазвития уметь: оценивает личностные ресурсы по достижению целей управления своим временем в процессе реализации траектории саморазвития. владеть: владеет умением рационального распределения временных и информационных ресурсов	Доклад с презентацией	Шкала оценивания доклада с презентацией
ОПК-1	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	знать: нормы профессиональной этики и нормативно-правовых актов в сфере образования уметь: выстраивает образовательный процесс в соответствии с правовыми и этическими нормами профессиональной деятельности.	Выступление на практическом занятии, конспект, выполнение практической работы	Шкала оценивания выступления на практическом занятии Шкала оценивания конспекта Шкала оценивания выполнения

					практической работы
ОПК-1	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	знать: нормы профессиональной этики и нормативно-правовых актов в сфере образования уметь: выстраивает образовательный процесс в соответствии с правовыми и этическими нормами профессиональной деятельности. владеть: владеет навыками работы с нормативными правовыми актами в сфере образования, использует знания норм профессиональной этики в профессиональной деятельности.	Доклад с презентацией	Шкала оценивания доклада с презентацией
ДПК-6	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	знать: основы проектирования программ развития образовательных организаций уметь: использовать в проектировании программы развития образовательных организаций	Выступление на практическом занятии, конспект, выполнение практической работы	Шкала оценивания выступления на практическом занятии Шкала оценивания конспекта Шкала оценивания выполнения практической работы

					ской работы
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	знать: основы проектирования программ развития образовательных организаций уметь: использовать в проектировании программы развития образовательных организаций владеть: владеет способностью к участию в проектировании программ развития образовательных организаций	Доклад с презентацией	Шкала оценивания доклада с презентацией

Описание шкал оценивания

Шкала оценивания выступления на практическом занятии

Балл	Критерии оценивания
21-30	За полный ответ на поставленный вопрос с включением в содержание ответа (лекции) преподавателя, материалов учебников, дополнительной литературы без наводящих вопросов;
16-20	За полный ответ на поставленный вопрос в объеме (лекции) преподавателя с включением в содержание ответа материалов учебников с четкими положительными ответами на наводящие вопросы преподавателя;
11-15	За ответ, в котором озвучено более половины требуемого материала, с положительным ответом на большую часть наводящих вопросов;
0-10	За ответ, в котором озвучено менее половины требуемого материала или не озвучено главное в содержании вопроса с отрицательными ответами на наводящие вопросы или студент отказался от ответа без предварительного объяснения уважительных причин.

Шкала оценивания выполнения практической работы

Балл	Критерии оценивания
21-30	Работа выполнена в полном объеме с соблюдением необходимой последовательности действий. В письменном отчете по работе правильно и

	аккуратно выполнены все записи. При ответах на контрольные вопросы студент правильно понимает их сущность, дает точное определение и истолкование основных понятий, использует специальную терминологию дисциплины, не затрудняется при ответах на видоизмененные вопросы, сопровождает ответ примерами.
16-20	Выполнены основные требования по оформлению работы, но допущены 2 – 3 недочета при выполнении практических заданий и студент может их исправить самостоятельно или при небольшой помощи преподавателя. В письменном отчете по работе допущены незначительные ошибки. При ответах на контрольные вопросы студент не допускает серьезных ошибок, легко устраняет отдельные неточности, но затрудняется в применении знаний в новой ситуации, приведении примеров.
11-15	Практическая работа выполнена не полностью, но объем выполненной части позволяет получить правильные результаты и выводы. В ходе выполнения работы студент продемонстрировал слабые практические навыки, были допущены ошибки. Студент умеет применять полученные знания при решении простых задач по готовому алгоритму. В письменном отчете по работе допущены ошибки; при ответах на контрольные вопросы студент правильно понимает их сущность, но в ответе имеются отдельные пробелы и при самостоятельном воспроизведении материала требует дополнительных и уточняющих вопросов преподавателя.
0-10	Практическая работа выполнена не полностью и объем выполненной работы не позволяет сделать правильных выводов, у студента имеются лишь отдельные представления об изученном материале, большая часть материала не усвоена. В письменном отчете по работе допущены грубые ошибки, либо он вообще отсутствует, на контрольные вопросы студент не может дать ответов, так как не овладел основными знаниями и умениями в соответствии с требованиями программы.

Шкала оценивания конспекта

Балл	Критерии оценивания
11-20	Конспект в полном объеме передает смысл и содержание лекции, составлен с использованием элементов стенографии, дополнен сведениями из рекомендованных источников.
6-10	Конспект в основном (более 50%) передает смысл и содержание лекции, составлен с использованием элементов стенографии, дополнен сведениями из рекомендованных источников.
4-5	Конспект передает смысл и содержание лекции менее, чем на 50%, составлен без использования элементов стенографии, сведения из рекомендованных источников отсутствуют.
0-3	Конспект передает смысл и содержание лекции менее, чем на 50%, составлен без использования элементов стенографии, сведения из рекомендованных источников отсутствуют.

Шкала оценивания доклада с презентацией

Балл	Критерии оценивания
9-10	Представленный доклад свидетельствует о проведенном самостоятельном исследовании с привлечением различных источников информации; соответствует теме, которая раскрыта логично, связно и полно; заключение содержит логично вытекающие из содержания выводы; правильно (уместно и достаточно) используются разнообразные средства речи; выступающий отвечает на вопросы, легко приводит примеры, иллюстрирующие теоретические положения, формулирует собственную позицию по исследуемому вопросу. Презентация отражает основные структурные компоненты работы: введение, содержание и выводы, включает иллюстративный материал.
7-8	Представленный доклад свидетельствует о проведенном самостоятельном исследовании с привлечением двух-трех источников информации, соответствует теме; однако тема раскрыта неполно; заключение содержит логично вытекающие из содержания выводы; выступающий нечетко отвечает на поставленные вопросы, собственная позиция не определена. Представленная презентация неполно отражает компоненты работы, отсутствует иллюстративный материал.
4-6	Представленный доклад свидетельствует о проведенном исследовании с привлечением одного источника информации; тема раскрыта не полностью; выступающий затрудняется с формулированием логичного вывода; выступающий читает с листа, не отвечает на дополнительные вопросы; презентация неполно отражает компоненты работы, отсутствует иллюстративный материал.
0-3	Представленный доклад свидетельствует о выполнении репродуктивной работы с привлечением одного источника информации; тема не раскрыта; выступающий затрудняется с формулированием логичного вывода; читает с листа и не отвечает на дополнительные вопросы по теме работы; презентация не представлена

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

Примерные варианты заданий для практических работ

Практическая работа № 1 Жизненные планы и карьерные цели

Цель: развитие способностей к восприятию и системному анализу современной научной информации о карьере как о социальном явлении и как о предмете проектирования.

Задания:

1. Жизненные планы охватывают все сферы жизнедеятельности: общеобразовательное развитие, профессиональную подготовку, работу, квалификационный рост, создание семьи, удовлетворение общекультурных потребностей, хобби, участие в

общественной жизни и т.д. Составьте карту своих жизненных планов, проанализируйте насколько четко определены Ваши карьерные цели. В каком соотношении находятся Ваш «карьерный путь» и «жизненный путь».

2. Проанализируйте, как на разных этапах взросления меняется представление человека о выборе профессиональной деятельности, ориентируясь на классификацию видов и типов мышления.
3. Проанализируйте теорию «Х» и теорию «Y» Д. Мак Грегора, на основании изученных концепций управления персоналом, определите соответствие.
4. Охарактеризуйте японскую и американскую модели управления людскими ресурсами (У.Оучи). (Таблица 2.)
5. Проанализируйте жизненный путь известных вам людей. Что послужило определяющим в их профессиональном становлении (талант, случай, способность к саморазвитию или что-то иное)? Сделайте доклад по автобиографии одного из успешных по вашему мнению людей, обсудите в группе.
6. Как вы считаете, понятие карьеры относится ко всем категориям персонала или только к элите управленцев? Охарактеризуйте свою точку зрения.

Литература:

1. 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
2. Базавлуцкая Л.М. Управление карьерой: учебное пособие / Л.М. Базавлуцкая, Е.А. Гнатышина, Ю.В. Лысенко. - Челябинск: Изд-во ЗАО «Библиотека А. Миллера», 2019.- 81с.

Практическая работа № 2 Мета-навыки как факторы успешной карьеры

Цель: сформировать понятие о мета-навыках, как о факторах, влияющих на успешное управление карьерой

Задания.

1. Ответьте на вопросы:
 - 1.1.Что такое мета-навыки и какова польза от их развития?
 - 1.2.Как развить в себе мета-компетенции? (заполните Таблицу 1.)
 - 1.3.Каких результатов в жизни и в карьере можно достичь, используя мета-навыки?
 - 1.4.Чем мета-навыки отличаются от soft skills (гибких) навыков?
2. Заполните Таблицу 1 – Мета-навыки.

Таблица 1 - Мета-навыки

Вид	Краткая характеристика	Как развить навык
Осознанность		
Планирование		
Личная продуктивность		
Коммуникация		

Эмпатия		
Интегральное восприятие и мышление		
Критическое мышление и оценка		
Обучаемость		
Адаптивность		

Литература:

1. Бьюзен Т. Руководство по развитию памяти и интеллекта / Т. Бьюзен ; пер. с англ. Н.В. Жулаевой. – Минск : Попурри, 2021. – 144 с.
2. ООО «Универ-Пресс» Ментальные карты против конспектов [Электронный ресурс]:
3. Электрон. дан. – Москва: Комминфо, 2000-2020. – Режим доступа: <https://edunews.ru/school/usefull-materials/mentalnye-karty-protiv-konspektov.html>

Практическая работа № 3. Адаптация, обучение и развитие персонала в образовательной организации

Цель: формирование знаний по адаптации, мотивации, обучению и развитию, профессионала.

Задания.

1. Перечислите факторы, положительно и отрицательно влияющие на процесс адаптации работника образовательной организации. В чем состоит специфика традиционного и современного подходов к развитию персонала?
2. По каким признакам можно судить об успешности адаптации или о дезадаптации работника в организации?
3. Показатели адаптации работника можно представить в виде таблицы, заполните недостающую информацию в пустых столбцах (Таблица 1.)

Таблица – 1 Показатели адаптации работника

Показатели	Объективные	Субъективные
Профессиональные		
Социально-психологические		
Психофизиологические		

4. Какова роль и содержание профессионального обучения на разных этапах профессионализации педагогического персонала?
5. Каковы источники определения потребности в обучения персонала?. Разработайте план своего обучения на ближайшие 3 года? Чем вы руководствовались, планируя обучение?
6. Какие модели обучения персонала вы бы порекомендовали использовать: формальные, неформальные? Обоснуйте свои рекомендации.

7. Охарактеризуйте этапы планирования карьеры. Какую роль в планировании карьеры играет получение высшего образования на уровне магистратуры?
8. Для организации процесса обучения современные компании используют циклическую модель (*систематического (непрерывного) обучения персонала*), дайте характеристику этой модели.
9. В чем различие между профессиональным обучением и образованием?
10. Дайте определение корпоративным университетам, проанализируйте какие корпоративные университеты имеют высокий рейтинг, составьте топ лидеров корпоративного образования, проанализируйте их деятельность.
11. Корпоративный университет Сбербанка на своем официальном сайте <https://sberuniversity.ru/sber-knowledge/180years/> предлагает коллекцию полезных материалов для непрерывного обучения и развития «180 поводов для развития», ознакомьтесь с материалами сайта, выберите интересующий вас подкаст или статью, тезисно законспектируйте основные идеи.

Литература:

1. 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
2. Базавлукская Л.М. Управление карьерой: учебное пособие / Л.М. Базавлукская, Е.А. Гнатышина, Ю.В. Лысенко. - Челябинск: Изд-во ЗАО «Библиотека А. Миллера», 2019.- 81с.

Примерные вопросы для выступления на практическом занятии

1. Этапы и факторы профессионального развития
2. Технологии построения карьеры
3. Модели карьерных процессов
4. Адаптация персонала
5. Обучение персонала в образовательной организации
6. Мотивация персонала.
7. Стимулирование персонала.
8. Гендерные стереотипы в карьере

Примерные темы для написания докладов с презентацией

1. Проблема планирования карьеры и личностного развития в студенческом возрасте.
2. Взаимосоответствие личности и профессии.
3. Социальное самоопределение как основная проблема юношеского возраста.
4. Карьера и профессиональный рост личности.
5. Психологические теории выбора жизненного сценария.
6. Мотивация карьеры и профессиональной деятельности.
7. Психологические типы личности и профессиональные предпочтения.
8. Самопознание и самовоспитание как условие карьерного роста.
9. Я-концепция как фактор карьерного и профессионального роста.
10. Национальные особенности карьерного роста.
11. Проектирование самого себя как условие успешной карьеры.
12. Условия успешного карьерного роста.
13. Резюме и технология его написания.

14. Стратегии карьерного роста молодого специалиста.
15. Выбор карьеры и профессии.
16. Психологические типы личности и профессиональные предпочтения.
17. Направления профессионального роста и его возрастные этапы.
18. Личность и ее развитие.
19. Развитие личности в процессе профессиональной деятельности.
20. Возрастные кризисы, переживаемые в профессиональной карьере.
21. Карьерный рост и личностное развитие как проектирование самого себя.
22. Технология разработки проекта карьерного роста и личностного развития.

Примерные темы для конспектирования

1. Функциональные подходы к управлению карьерой
2. Функции карьерного менеджмента. Подходы к управлению карьерой
3. Мероприятия по адаптации нового работника: наставничество, коучинг, менторство, система приятелей «buddy»
4. Корпоративные университеты
5. Эмоциональный интеллект руководителя
6. Эмоциональная креативность
7. Измерение эмоционального интеллекта (методы диагностики)

Примерные вопросы для зачета

1. Понятие и виды карьеры
2. Теория мотивации «Х» и «Y» Д. Мак Грегора.
3. Японская и американская модели управления людскими ресурсами (У.Оучи).
4. Концепции развития и управления персоналом (теории человеческого и социального капитала)
5. Поливариативная карьера: понятие, особенности
6. Типы карьеры
7. Концепция карьерных ориентаций (Э.Шейн)
8. Концепция эффективного управления Г. Питерса и Р. Уотермена
9. Стратегии развития карьеры
10. Модели карьеры
11. Метанавыки и софтскиллс навыки и их роль в успешном построении карьеры
12. Этапы планирования карьеры
13. Модель систематического (непрерывного) обучения персонала
14. Корпоративные университеты и их роль в управлении персоналом
15. Формальные и неформальные модели обучения персонала
16. Концепция мотивации профессора В. И. Герчикова
17. Виды мотивации
18. Теория мотивации А. Маслоу
19. Основные группы методов стимулирования персонала
20. Управление талантами
21. Основные стереотипы в карьере, факторы, влияющие на появление и утверждение стереотипов в карьере
22. Эмоциональный интеллект: определение и основные подходы к изучению
23. Профессиональная пригодность и профессиональная готовность. Степени профессиональной пригодности (Е.А. Климов)
24. Моббинг: признаки, причины и последствия

25. Принципы составления профессионального резюме
26. Виды карьерных кризисов: карьерный тайм-аут и дауншифтинг
27. Кадровый резерв и его роль в системе управления персоналом
28. Карьерная карта: принципы составления и использования

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

В процессе освоения дисциплины предусмотрены следующие формы отчетности: конспект, активное участие в выступлениях на практических занятиях, выполнение практических работ, подготовка докладов с презентацией.

Требования к конспекту

Написание конспекта представляет собой деятельность студента по созданию обзора информации, содержащейся в объекте конспектирования, в более краткой форме. В конспекте должны быть отражены основные принципиальные положения источника, то новое, что внес его автор, основные методологические положения работы, аргументы, этапы доказательства и выводы.

Требования к выполнению тестовой работы

Как правило, тестирование по пройденной тематике проводится перед началом отработки учебных вопросов новой темы занятия. При проведении тестирования студентам запрещается пользоваться своими рабочими тетрадями, учебниками, планшетами и др. гаджетами.

За каждый правильный ответ на вопрос теста выставляется 1 балл. Тест считается выполненным при правильном решении 75% от общего числа вопросов. Результаты тестирования объявляются студентам на следующем занятии.

Студенты, которые не выполнили тест на занятии, или отсутствовали на занятии по уважительной причине, могут его выполнить на консультации, проводимой преподавателями кафедры. При повторном тестировании оценка снижается на 1 балл.

Требования к выступлениям на практическом занятии

- грамотность;
- четкость рамок исследовательской проблемы (недопустима как излишняя широта, так и узкая ограниченность);
- сочетанием четкости и лаконичности формулировок;
- адекватность уровню исследовательской работы (недопустимы как чрезмерная упрощенность, так и излишняя наукообразность, а также использование спорной научной точки зрения, терминологии).

Обсуждение происходит в диалоговом режиме между студентами, студентами и преподавателем, но без его доминирования. Выступление готовится по одному из принципиальных вопросов практического занятия. Оно представляет собой устное изложение, которое может сопровождаться презентациями. Выступление можно готовить индивидуально, вдвоем или группой.

При подготовке выступления студент должен иметь в виду следующее:

- регламент сообщения 5-10 минут;
- особо выделяются слабые и сильные стороны обсуждаемых вопросов;
- текст доклада не читается, а рассказывается (за исключением цитирования, дачи определений, приведения цифровых данных);

-докладчик на протяжении своего выступления старается удержать внимание аудитории.

После завершения сообщения студенты и преподаватель задают вопросы. Работа докладчиков на практическом занятии оценивается в конце занятия. При оценке учитываются степень соответствия содержания его теме, полнота охвата и глубина знания, четкость ответа, уровень изложения материала студентами.

Требования к докладам

-грамотность;

-четкость рамок исследовательской проблемы (недопустима как излишняя широта, так и узкая ограниченность);

-сочетанием четкости и лаконичности формулировок;

-адекватность уровню исследовательской работы (недопустимы как чрезмерная упрощенность, так и излишняя наукообразность, а также использование спорной научной точки зрения, терминологии).

Обсуждение доклада (сообщения) происходит в диалоговом режиме между студентами, студентами и преподавателем, но без его доминирования. Сообщение (доклад) готовится по одному из принципиальных вопросов практического занятия. Оно представляет собой устное изложение, которое может сопровождаться презентациями. Сообщение можно готовить индивидуально, вдвоем или группой.

При подготовке выступления студент должен иметь в виду следующее:

-регламент сообщения 5-10 минут;

-особо выделяются слабые и сильные стороны обсуждаемых вопросов;

-текст доклада не читается, а рассказывается (за исключением цитирования, дачи определений, приведения цифровых данных);

-докладчик на протяжении своего выступления старается удержать внимание аудитории.

После завершения сообщения студенты и преподаватель задают вопросы. Работа докладчиков на практическом занятии оценивается в конце занятия. При оценке доклада учитываются степень соответствия содержания его теме, полнота охвата и глубина знания, четкость ответа, уровень изложения материала студентами.

Требования к презентации

Для подготовки компьютерной презентации используется специализированная программа PowerPoint. Презентация предполагает сочетание информации различных типов: текста, графических изображений, музыкальных и звуковых эффектов, анимации и видеофрагментов.

Поэтому необходимо учитывать специфику комбинирования фрагментов информации различных типов.

Общие требования к презентации:

Презентация не должна быть меньше 10 слайдов.

Первый лист – это титульный лист, на котором обязательно должны быть представлены: название проекта; фамилия, имя, отчество автора; название учебного заведения, где обучается автор проекта. Следующим слайдом должны быть цели и задачи исследования.

Далее следует разместить содержание исследовательской работы и полученные результаты исследования.

При создании презентации необходимо учитывать сочетаемость цветов, ограниченное количество объектов на слайде, цвет текста.

Последними слайдами презентации должен быть список используемых информационных ресурсов.

Практические рекомендации по созданию презентаций

Создание презентации состоит из трех этапов:

Планирование презентации:

1. Определение целей.
2. Определение основной идеи презентации.
3. Подбор дополнительной информации.
4. Планирование выступления.
5. Создание структуры презентации.
6. Проверка логики подачи материала.
7. Подготовка заключения.

Разработка презентации – подготовка слайдов презентации, содержание и соотношение текстовой и графической информации.

Репетиция презентации – это проверка и отладка созданной презентации.

Для текстовой информации важен выбор шрифта, для графической — яркость и насыщенность цвета, для наилучшего их совместного восприятия необходимо оптимальное взаиморасположение на слайде.

Текстовая информация

- размер шрифта: 24–54 пункта (заголовки), 18–36 пунктов (обычный текст);
- цвет шрифта и цвет фона должны контрастировать (текст должен хорошо читаться), но не резать глаза;
- тип шрифта: для основного текста гладкий шрифт без засечек (Arial, Tahoma, Verdana), для заголовка можно использовать декоративный шрифт, если он хорошо читается
- курсив, подчеркивание, жирный шрифт, прописные буквы рекомендуется использовать только для смыслового выделения фрагмента текста.

Графическая информация

- рисунки, фотографии, диаграммы призваны дополнить текстовую информацию или передать ее в более наглядном виде;
- желательно избегать в презентации рисунков, не несущих смысловой нагрузки, если они не являются частью стилевого оформления;
- цвет графических изображений не должен резко контрастировать с общим стилевым оформлением слайда;
- иллюстрации рекомендуется сопровождать пояснительным текстом;
- если графическое изображение используется в качестве фона, то текст на этом фоне должен быть хорошо читаем.

Единое стилевое оформление

- стиль может включать: определенный шрифт (гарнитура и цвет), цвет фона или фоновый рисунок, декоративный элемент небольшого размера и др.;
- не рекомендуется использовать в стилевом оформлении презентации более 3 цветов и более 3 типов шрифта;
- оформление слайда не должно отвлекать внимание слушателей от его содержательной части;
- все слайды презентации должны быть выдержаны в одном стиле.

Требования к зачету

Итоговый контроль осуществляется на зачете в соответствии с требованиями, сформулированными в данной рабочей программе.

При выставлении окончательной оценки учитываются следующие моменты:

- степень владения излагаемым материалом;
- грамотность, четкость и полнота его изложения;
- знание соответствующих понятий и категорий и умение сжато донести до слушателей их содержание;
- умение ответить на дополнительные вопросы.

Зачет по данной дисциплине организуется и проводится в виде итогового собеседования по курсу по заранее определенным и доведенным до студентов контрольным вопросам. Первый контрольный вопрос студент выбирает сам методом жеребьевки с помощью специальных карточек с их номерами. При неудовлетворительном ответе на первый вопрос дальнейшая беседа осуществляется по вопросам, задаваемым преподавателем. При этом оценка «зачтено» выставляется, если студент дал в основном правильное определение рассматриваемого понятия, правильно и не менее чем на 70% раскрыл его содержание, привел некоторые факты и примеры, высказал, если это возможно, свое отношение к данному явлению или проблеме, сделал вывод.

Шкала оценивания зачета

Баллы	Критерии оценивания
14-20	Студент демонстрирует сформированные и систематические знания; успешное и систематическое умение; успешное и систематическое применение навыков в соответствии с планируемыми результатами освоения дисциплины.
11-13	Студент демонстрирует сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания; сформированные, но содержащие отдельные пробелы умения; в целом успешное, но сопровождающееся отдельными ошибками применение навыков в соответствии с планируемыми результатами освоения дисциплины.
0-10	Студент демонстрирует неполные знания; в целом успешные, но не систематические умения; в целом успешное, но не систематическое применение навыков в соответствии с планируемыми результатами освоения дисциплины.

Итоговая шкала оценивания результатов освоения дисциплины

Итоговая оценка по дисциплине выставляется по приведенной ниже шкале. При выставлении итоговой оценки преподавателем учитывается работа обучающегося в течение освоения дисциплины, а также оценка по промежуточной аттестации.

Количество баллов	Оценка по традиционной шкале
81-100	зачтено
61-80	зачтено
41-60	зачтено
0-40	не зачтено

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Основная литература

1. Киселева, Е.В. Планирование и развитие карьеры: учебное пособие для студентов высших учебных заведений / Е. В. Киселева. – Вологда : Легия, 2010. – 332 с.

2. МитчДжоэл Ctrl Alt Delete. Перезагрузите свой бизнес и карьеру, пока еще не поздно [Электронный ресурс]/ МитчДжоэл— Электрон. текстовые данные.— Москва : Манн, Иванов и Фербер, 2014.— 254 с.—Режим ступа:<http://www.iprbookshop.ru/39123>.
3. Румянцева Е.В. Руководство по поиску работы, самопрезентации и развитию карьеры [Электронный ресурс]/ Румянцева Е.В.— Электрон. текстовые данные.— Москва : Альпина Паблишер, 2016.— 197 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/41369>.
4. Сотникова, С. И. Управление карьерой : учеб. пособие для вузов / С. И. Сотникова. – Москва : ИНФРА-М, 2010. – 396 с.
5. 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
6. Базавлуцкая Л.М. Управление карьерой: учебное пособие / Л.М. Базавлуцкая, Е.А. Гнатышина, Ю.В. Лысенко. - Челябинск: Изд-во ЗАО «Библиотека А. Миллера», 2019.- 81с.

6.2. Дополнительная литература

1. Адаир, Дж.Эффективное лидерство / Дж. Адаир. — Москва, 2003.
2. Анисимов, В.М. и др. Энциклопедический словарь работника кадровой службы. – Москва : ИНФРА-М, 2008
3. Базаров, Т.Ю. Управление персоналом. Практикум : учебное пособие Т.Ю. Базаров. - Москва : Юнити-Дана, 2012. - 240 с.
4. . Берн, Ш. Гендерная психология / Ш. Берн. – Санкт-Петербург : Прайм-ЕВРОЗНАК,
5. Бухалков, М.И. Управление персоналом: учебник / М.И. Бухалков. Москва: ИНФРА, 2005. - 386 с.
6. Веснин, В.Р. Управление персоналом: учеб. пособие / В.Р.Веснин. – Москва : Проспект, 2008. - 240 с.
7. Гоулман, Д. Эмоциональное лидерство: Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта/ Пер. с англ. – Москва : Альпина Бизнес Бук, 2005.-301с.
8. Дент, Ф.Э. Управление саморазвитием. Карманный справочник / Пер. сангл. – Москва : НРРО, 2004. -112 с.
9. Егоршин, А. П. Карьера одаренного менеджера: учеб. пособие [для рук. предприятий и орг., спец. по упр. персоналом, преподавателей и аспирантов]. / А. П. Егоршин. – Москва : Логос, 2007. – 406 с.
10. Зайцев, Г. Г. Управление деловой карьерой : учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений/ Г.Г.Зайцев, Г.В.Черкасская. — Москва : Академия, 2007. — 256 с.
11. Здравомыслова, О. М. Российская семья в 90-е годы: жизненные стратегии мужчин и женщин. // Гендерный калейдоскоп. Курс лекций / под ред. М. Малышевой. – Москва : Academia, 2001. – С. 473-489.
12. Могилевкин, Е. А. Карьера молодого специалиста: теория и практика управления: Учеб.-практич. пособие / Науч. ред. Е.А. Могилевкин. – Владивосток: ВГУЭС, 2006. – 280 с.
13. Бьюзен Т. Руководство по развитию памяти и интеллекта / Т. Бьюзен ; пер. с англ. Н.В. Жулаевой. – Минск : Попурри, 2021. – 144 с.
14. ООО «Универ-Пресс» Ментальные карты против конспектов [Электронный ресурс]: Электрон. дан. – Москва: Коминфо, 2000-2020. – Режим доступа: <https://edunews.ru/school/usefull-materials/mentalnye-karty-protiv-konspektov.html>

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

- 1.Методические рекомендации по организации самостоятельной работы студентов

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 – Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования

pravo.gov.ru - Официальный интернет-портал правовой информации

www.edu.ru – Федеральный портал Российское образование

Свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства

ОМС Плеер (для воспроизведения Электронных Учебных Модулей)

7-zip

Google Chrome

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 учебной мебелью, доской;

- 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.