

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Макаренко Елена Николаевна

Должность:

Документ подписан в:

Дата подписания: 22.03.2025 08:48:34

Уникальный программный ключ:

c098bc0c1041cb2a4cf926cf171d6715d99a6ae00adc8e27b55cbe1e2dbd7c78

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»

УТВЕРЖДАЮ

Начальник

учебно-методического управления

Т.К. Платонова

«20» мая 2025 г.

Рабочая программа дисциплины
Карьерные стратегии и технологии личной эффективности

Направление подготовки

39.03.03 Организация работы с молодежью

Направленность (профиль) программы бакалавриата

39.03.03.01 Социо-культурное и технологическое обеспечение работы с молодежью

Для набора 2025 года

Квалификация
Бакалавр

КАФЕДРА Экономическая теория**Распределение часов дисциплины по семестрам / курсам**

| Курс Вид занятий | 5 | | Итого | |
|---------------------|-----|-----|-------|-----|
| | уп | рп | | |
| Лекции | 6 | 6 | 6 | 6 |
| Практические | 6 | 6 | 6 | 6 |
| Итого ауд. | 12 | 12 | 12 | 12 |
| Контактная работа | 12 | 12 | 12 | 12 |
| Сам. работа | 159 | 159 | 159 | 159 |
| Часы на контроль | 9 | 9 | 9 | 9 |
| Итого | 180 | 180 | 180 | 180 |

ОСНОВАНИЕ

Учебный план утвержден учёным советом вуза от 28.02.2025 г. протокол № 9.

Программу составил(и): к.п.н., доцент, Гвалдин Александр Юрьевич

Зав. кафедрой: д.э.н., профессор Н.Г. Кузнецов

Методический совет: д.э.н., профессор Д.Д. Костоглодов

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

| | |
|-----|---|
| 1.1 | Формирование представлений о содержании понятия, классификации, критериях оценки и социальном назначении карьерных стратегий. |
|-----|---|

2. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

| |
|--|
| ПК-3. Способен использовать социально-технологические методы при осуществлении профессиональной деятельности |
| УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни |

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

| |
|---|
| Знать: |
| основные закономерности и типы стратегий построения карьеры молодых людей (соотнесено с УК-6.1); основные каналы трудоустройства молодежи (соотнесено с ПК-3.1). |
| Уметь: |
| применять методы и средства планирования профессиональной карьеры (соотнесено с УК-6.2); анализировать проблемы трудоустройства молодежи и их профессиональные проблемы (соотнесено с ПК-3.2). |
| Владеть: |
| навыками повышения своего мастерства в выполнении профессиональной деятельности (соотнесено с УК-6.3); методами социально-психологической адаптации молодых людей в организации (соотнесено с ПК-3.3). |

3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Раздел 1. «Теоретические вопросы изучения дисциплины»

| № | Наименование темы, краткое содержание | Вид занятия / работы / форма ПА | Семестр / Курс | Количество часов | Компетенции |
|-----|---|---------------------------------|----------------|------------------|--------------|
| 1.1 | «Основные понятия карьерных стратегий» Сущность и значение карьеры в современном обществе. Цели государства и общества. Основные интересы государства и общества, которые могут быть удовлетворены в ходе управления карьерными процессами. Общность интересов государства, организации и индивида в части достижения работником определенных карьерных целей, их совместимость. Различия государства и общества как субъектов управления карьерными процессами. Практические мероприятия со стороны государства и общества для управления карьерными процессами. Практические мероприятия со стороны государства и общества при выборе профессии, ее смене, выборе рабочего места и т.д. | Лекционные занятия | 5 | 2 | ПК-3 УК-6 |
| 1.2 | «Основные понятия карьерных стратегий» Сущность и значение карьеры в современном обществе. Цели государства и общества. Основные интересы государства и общества, которые могут быть удовлетворены в ходе управления карьерными процессами. Общность интересов государства, организации и индивида в части достижения работником определенных карьерных целей, их совместимость. Различия государства и общества как субъектов управления карьерными процессами. Практические мероприятия со стороны государства и общества для управления карьерными процессами. Практические мероприятия со стороны государства и общества при выборе профессии, ее смене | Практические занятия | 5 | 2 | ПК-3 УК-6 |
| 1.3 | 1. Занятость в эпоху глобализации. 2. Занятость населения и её регулирование. 3. Специфика регуляции трудовых отношений в современной России 4. Особенности профессионального самоопределения в России. 5. Взаимосвязь понятий «рынок труда», «занятость», «безработица», «карьера». | Самостоятельная работа | 5 | 20 | ПК-3 УК-6 |
| 1.4 | 1. Проект по развитию карьеры. 2. Планирование карьеры в организации. | Самостоятельная работа | 5 | 16 | ПК-3 УК-6 |
| 1.5 | 1. Вертикальная карьера. 2. Горизонтальная карьера. | Самостоятельная работа | 5 | 20 | ПК-3 УК-6 |
| 1.6 | « Процесс формирования и развития карьеры». Факторы и условия, влияющие на развитие карьеры. Технологии целеполагания. Принципы постановки карьерных целей. | Лекционные занятия | 5 | 2 | ПК-3 УК-6 |
| 1.7 | « Процесс формирования и развития карьеры». Факторы и условия, влияющие на развитие карьеры. | Практические занятия | 5 | 2 | ПК-3 УК-6 |

| | Технологии целеполагания. Принципы постановки карьерных целей. Механизм развития карьеры. | | | | |
|---|---|---------------------------------|----------------|------------------|--------------|
| 1.8 | 1. Технологии целеполагания. 2. Принципы постановки карьерных целей. | Самостоятельная работа | 5 | 16 | ПК-3 УК-6 |
| 1.9 | 1. Карьерные риски. 2. Карьера молодежи в условиях современного рынка труда | Самостоятельная работа | 5 | 25 | ПК-3 УК-6 |
| Раздел 2. « Планирование карьеры». | | | | | |
| № | Наименование темы, краткое содержание | Вид занятия / работы / форма ПА | Семестр / Курс | Количество часов | Компетенции |
| 2.1 | « Оценка и развитие личностного и профессионального потенциала». Роль самооценки в выборе профессии, ориентации на рынке труда и в выработке плана карьерного продвижения. Определение личных качеств, знаний умений и навыков, необходимых для карьерного движения. Самосовершенствование как фактор развития карьерного потенциала и конкурентоспособности. Стандартизированные оценки персонала с целью его служебного продвижения. | Лекционные занятия | 5 | 2 | ПК-3 УК-6 |
| 2.2 | « Оценка и развитие личностного и профессионального потенциала». Роль самооценки в выборе профессии, ориентации на рынке труда и в выработке плана карьерного продвижения. Определение личных качеств, знаний умений и навыков, необходимых для карьерного движения. Самосовершенствование как фактор развития карьерного потенциала и конкурентоспособности. Стандартизированные оценки персонала с целью его служебного продвижения с использованием LibreOffice. | Практические занятия | 5 | 2 | ПК-3 УК-6 |
| 2.3 | 1. Роль самооценки в выборе профессии, ориентации на рынке труда и в выработке плана карьерного продвижения. 2. Определение личных качеств, знаний умений и навыков, необходимых для карьерного движения. 3. Самосовершенствование как фактор развития карьерного потенциала и конкурентоспособности. | Самостоятельная работа | 5 | 16 | ПК-3 УК-6 |
| 2.4 | 1. Выбор эффективных средств и оптимизация имеющихся ресурсов и действий. 2. Этапы карьеры. 3. Анализ результатов и корректировка плана. 4. Альтернативные варианты стратегии. | Самостоятельная работа | 5 | 16 | ПК-3 УК-6 |
| 2.5 | 1. Пути и средства адаптации к изменениям карьерного статуса. 2. Компромиссные и конфликтные действия. 3. Расширение карьерного поля. | Самостоятельная работа | 5 | 30 | ПК-3 УК-6 |
| 2.6 | Подготовка к промежуточной аттестации | Экзамен | 5 | 9 | ПК-3 УК-6 |

4. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Структура и содержание фонда оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации представлены в Приложении 1 к рабочей программе дисциплины.

5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

5.1. Учебные, научные и методические издания

| | Авторы, составители | Заглавие | Издательство, год | Библиотека / Количество |
|---|--------------------------------|--|--------------------------------------|--|
| 1 | Захараш Т. Б. | Карьерные стратегии молодёжи: метод. рекомендации для самостоят. работы студентов при подгот. к семинар. занятиям | Ростов н/Д: Изд-во РГЭУ (РИНХ), 2013 | Электронная библиотека изданий РГЭУ (РИНХ) |
| 2 | Башмаков В. И., Тихонова Е. В. | Управление социальным развитием персонала: учеб. для студентов вузов, обучающихся по напр. подгот. "Упр. персоналом" (квалификация (степень) "бакалавр") | М.: Академия, 2014 | Библиотека РГЭУ (РИНХ) / 30 экз. |
| 3 | Штурба В. А. | Историческая и социально-образовательная мысль: журнал | | ЭБС «Университетская библиотека онлайн» |

| | Авторы, составители | Заглавие | Издательство, год | Библиотека / Количество |
|---|--|--|---|---|
| 4 | Громова Е. М., Беркутова Д. И., Горшкова Т. А. | Профессиональная карьера: путь к успеху: методическое пособие | Ульяновск: Ульяновский государственный педагогический университет (УлГПУ), 2012 | ЭБС «Университетская библиотека онлайн» |
| 5 | Журавлева О. В. | Молодежь на рынке труда: содействие занятости, трудоустройству и адаптации : электронное учебное пособие (тексто-графические учебные материалы): учебное пособие | Кемерово: Кемеровский государственный университет, 2014 | ЭБС «Университетская библиотека онлайн» |
| 6 | Шапиро С. А., Ананченкова П. И. | Управление трудовой карьерой работников организации: учебное пособие | Москва, Берлин: Директ-Медиа, 2017 | ЭБС «Университетская библиотека онлайн» |
| 7 | Шаповалова В. С., Чельшева И. В., Шаповалова В. С. | Профессиональное самоопределение школьников: теория, история, практика: монография | Москва, Берлин: Директ-Медиа, 2018 | ЭБС «Университетская библиотека онлайн» |
| 8 | Толочек, В. А. | Профессиональная карьера как социально-психологический феномен | Москва: Издательство «Институт психологии РАН», 2017 | ЭБС «IPR SMART» |

5.2. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Информационная справочная правовая система "Консультант Плюс"

5.3. Перечень программного обеспечения

Операционная система РЕД ОС
LibreOffice

5.4. Учебно-методические материалы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья

При необходимости по заявлению обучающегося с ограниченными возможностями здоровья учебно-методические материалы предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям здоровья и восприятия информации. Для лиц с нарушениями зрения: в форме аудиофайла; в печатной форме увеличенным шрифтом. Для лиц с нарушениями слуха: в форме электронного документа; в печатной форме. Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в форме электронного документа; в печатной форме.

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Помещения для всех видов работ, предусмотренных учебным планом, укомплектованы необходимой специализированной учебной мебелью и техническими средствами обучения:

- столы, стулья;
- персональный компьютер / ноутбук (переносной);
- проектор;
- экран / интерактивная доска.

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Методические указания по освоению дисциплины представлены в Приложении 2 к рабочей программе дисциплины.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

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

1.1 Показатели и критерии оценивания компетенций:

| ЗУН, составляющие компетенцию | Показатели оценивания | Критерии оценивания | Средства оценивания |
|---|--|---|---|
| УК-6: Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни | | | |
| Знать основные закономерности и типы стратегий построения карьеры молодых людей | Воспроизводит основные закономерности и типы стратегий построения карьеры молодых людей. | Полнота, правильность, осознанность воспроизведения основных закономерностей и типов стратегий построения карьеры молодых людей. | Вопросы к экзамену (1-34), вопросы для опроса (1-35), перечень дискуссионных тем для круглого стола (1-3), Деловая (ролевая) игра (1-2) |
| Уметь применять методы и средства планирования профессиональной карьеры | Рассуждает о способах планирования профессиональной карьеры | Учёт в рассуждениях о способах планирования профессиональной деятельности организатора работы с молодёжью речевого поведения и других субъективных факторов | Вопросы к экзамену (1-34), вопросы для опроса (1-35), перечень дискуссионных тем для круглого стола (1-3), Деловая (ролевая) игра (1-2) |
| Владеть навыками повышения своего мастерства в выполнении профессиональной деятельности | Проводит оценку эффективности самоанализа, самообучения и самовоспитания, планирует на её основе повышение своего мастерства в выполнении профессиональной деятельности. | Разнообразие и соответствие методов оценки и планирования самоанализа, самообучения и самовоспитания | Вопросы к экзамену (1-34), вопросы для опроса (1-35), перечень дискуссионных тем для круглого стола (1-3), Деловая (ролевая) игра (1-2) |
| ПК-3: Способен использовать социально-технологические методы при осуществлении профессиональной деятельности | | | |
| Знать основные каналы трудоустройства молодежи | Воспроизводит основные каналы трудоустройства молодежи. | Полнота, правильность, осознанность воспроизведения основных каналов трудоустройства молодежи | Вопросы к экзамену (1-34), вопросы для опроса (1-35), перечень дискуссионных тем для круглого стола (1-3), Деловая (ролевая) игра (1-2) |

| | | | |
|--|--|---|---|
| Уметь анализировать проблемы трудоустройства молодежи и их профессиональные проблемы | Выявляет потребности молодых граждан в реализации своего потенциала; анализирует проблемы трудоустройства молодежи | Разнообразие и адекватность способов выявления потребности молодых граждан в реализации своего потенциала в организации, реалистичность выявленных проблем трудоустройства молодежи | Вопросы к экзамену (1-34), вопросы для опроса (1-35), перечень дискуссионных тем для круглого стола (1-3), Деловая (ролевая) игра (1-2) |
| Владеть методами социально-психологической адаптации молодых людей в организации | Создаёт мини-модель игровых действий по отбору методов социально-психологической адаптации молодых людей в организации | Адекватность отобранных методов социально-психологической адаптации молодых людей в организации смоделированной ситуации | Вопросы к экзамену (1-34), вопросы для опроса (1-35), перечень дискуссионных тем для круглого стола (1-3), Деловая (ролевая) игра (1-2) |

1.2 Шкалы оценивания:

Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация осуществляется в рамках накопительной балльно-рейтинговой системы в 100-балльной шкале:

Для экзамена

84-100 баллов (оценка «отлично»)

67-83 баллов (оценка «хорошо»)

50-66 баллов (оценка «удовлетворительно»)

0-49 баллов (оценка «неудовлетворительно»)

2 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

Вопросы к экзамену

1. Основные подходы к феномену карьеры в психологии, социологии, менеджменте.
2. Место карьеры в профессиональном самоопределении молодежи
3. Вертикальная карьера.
4. Горизонтальная карьера.
5. Специализированная и неспециализированная карьера.
6. Потенциальная карьера.
7. Нормальная, скоростная и медленная карьера.
8. Стабильная и нестабильная карьера.
9. Скрытая карьера.
10. Стадии карьеры С.Паркинсона, Д.Сьюпера, А.Толстого, Т.Ю. Базарова
11. Факторы и условия, влияющие на развитие карьеры.
12. Технологии целеполагания.
13. Принципы постановки карьерных целей.
14. Карьерные риски.
15. Карьера молодежи в условиях современного рынка труда.

16. Мониторинг современного рынка труда молодежи.
17. Психодиагностический анализ личностных факторов развития карьеры.
18. Профессиографический анализ развития карьеры.
19. Автобиографический анализ развития карьеры.
20. Этапы планирования карьеры.
21. Разработка плана развития карьеры.
22. Принципы постановки карьерных целей.
23. Проект по развитию карьеры.
24. Планирование карьеры в организации.
25. Мероприятия по планированию карьеры в организации.
26. Провести автобиографический анализ развития своей карьеры и карьеры одного из своих родителей.
27. Разработать план развития своей карьеры.
28. Определить карьерные риски в своём профессиональном развитии.
29. Разработать план повышения своего мастерства в выполнении профессиональной деятельности.
30. Разработайте мини-проект планирования и развития карьеры специалиста в молодёжной организации.
31. Разработайте мини-проект социально-психологической адаптации молодых людей в организации.
32. На основе изученного практического опыта выделите наиболее эффективные методы социально-психологической адаптации молодых людей в организации.
33. Оцените эффективность методов социально-психологической адаптации молодых людей в организации по месту прохождения Вами практики.
34. Проведите в социальных сетях опрос об используемых методах социально-психологической адаптации молодых людей в организации и проанализируйте его результаты.

Критерии оценивания:

- 84-100 баллов (оценка «отлично») выставляется обучающемуся, если оба вопроса раскрыты полно, логично, студент ответил на дополнительные вопросы, владеет содержанием материала.
- 67-83 баллов (оценка «хорошо») выставляется обучающемуся, если оба вопроса раскрыты в основном полно, потребовалась помощь при ответе в виде наводящих вопросов, есть некоторое нарушение логики ответа, студент ответил не на все дополнительные вопросы, но в целом владеет содержанием материала.
- 50-66 баллов (оценка «удовлетворительно») выставляется обучающемуся, если оба вопроса раскрыты схематично, логично, или полно ответил на один вопрос, а на второй не знает ответа, студент не ответил на дополнительные вопросы, отрывочно владеет содержанием материала.
- 0-49 баллов (оценка «неудовлетворительно») выставляется обучающемуся, если студент не знает ответов на вопросы.

Вопросы для опроса

1. Характеристика принципов карьерного процесса: непрерывности, осмысления, скорости, маневренности, экономичности, примитивности.
2. Субъекты планирования карьеры.
3. Проектирование карьеры в условиях социально-экономической стабильности.
4. Проектирование карьеры в условиях социально-экономической неопределенности.
5. Представления молодёжи о профессиональной карьере.
6. Технологии выстраивания индивидуальной траектории карьерного развития.
7. Технологии самопланирования карьеры
8. Угрозы реализации профессиональной карьеры в современной России.
9. Проблема карьерных стратегий молодёжи с социологических позиций.
10. Истоки изучения проблем профессиональной карьеры.
11. Профессиональная мобильность.
12. Структурные компоненты карьерных стратегий молодёжи.
13. Виды карьерных стратегий молодёжи.

14. Факторы формирования карьерных стратегий молодёжи.
15. Способы реализации карьерных стратегий молодёжи.
16. Структурно-функциональный подход к анализу карьеры.
17. Программно-целевой подход к анализу карьеры.
18. Жизненная стратегия молодежи.
19. Индивидуальный карьерный потенциал молодёжи.
20. Карьерная компетентность и карьерная готовность молодёжи.
21. Студенческая молодежь как активная профессиональная группа в долгосрочной перспективе.
22. Последствия отказа государства от патерналистской опеки молодых специалистов.
23. Путь молодежи от субъективной карьеры к реальной объективной карьере.
24. Право молодёжи на профессиональную реализацию.
25. Карьерные модели поведения современной молодежи.
26. Современная среда формирования карьерных стратегий молодежи.
27. Детерминантами успешной профессиональной активности современной молодёжи.
28. Креативная модель карьерной стратегии молодёжи.
29. Факторы карьерной самореализации молодежи.
30. Рефлексивность как характеристика карьерной стратегии молодёжи.
31. Риски реализации карьерных стратегий студенческой молодежи в условиях социальной неопределенности.
32. Начальная трудовая адаптации молодёжи.
33. Реализация принципа успешной профессиональной карьеры современной молодёжи.
34. Социальные программы карьерного продвижения молодёжи.
35. Стратегии поведения безработной молодёжи на рынке труда.

Критерии оценивания:

Максимальное количество баллов: 40 (5 вопросов по 8 баллов)

- 8 баллов выставляется обучающемуся, если вопрос раскрыт полно, логично, студент ответил на дополнительные вопросы, владеет содержанием материала.

- 5-7 баллов выставляется обучающемуся, если вопрос раскрыт в основном полно, потребовалась помощь при ответе в виде наводящих вопросов, есть некоторое нарушение логики ответа, студент ответил не на все дополнительные вопросы, но в целом владеет содержанием материала.

- 2-4 балла выставляется обучающемуся, если вопрос раскрыт схематично, но логично, студент не ответил на дополнительные вопросы, отрывочно владеет содержанием материала.

- 0-1 баллов выставляется обучающемуся, если студент не знает ответа на вопрос или отвечает отрывочно.

Перечень дискуссионных тем для круглого стола

1. Субъективные факторы являются ключевыми для карьерного роста молодёжи.
2. Речевое поведение является ключевым для карьерного роста молодёжи.
3. Межведомственные разногласия являются самым серьёзным барьером для карьерного роста молодёжи.

Критерии оценивания:

Максимальное количество баллов: 30 (3 темы по 10 баллов)

-10 баллов выставляется студенту, если он тщательно анализировал проблему, проявляя уважение и терпимость к точкам зрения оппонентов, принимая различия, которые существуют между людьми, вовлеченными в дебаты; при обсуждении воздерживался от личных нападок на своих оппонентов, спорил в дружественной манере; язык и жесты, используемые студентом отражали его уважение к другим; был честным и точным в полную меру своих познаний, представляя поддержку и информацию; никогда умышленно не искажал факты, примеры или мнения; внимательно слушал своих оппонентов и постарался сделать все, чтобы не исказить их слова во время дебатов.

-5-9 баллов выставляется студенту, если он в основном тщательно анализировал проблему, проявляя уважение и терпимость к точкам зрения оппонентов, принимая различия, которые существуют между людьми, вовлеченными в дебаты; при обсуждении воздерживался от личных нападок на своих оппонентов, в основном спорил в дружественной манере; язык и жесты, используемые студентом, в основном отражали его уважение к другим; был честным, но не всегда точным, представляя поддержку и информацию; никогда умышленно не искажал факты, примеры или мнения; не всегда внимательно слушал своих оппонентов и постарался не исказить их слова во время дебатов.

-1-4 балла выставляется студенту, если он недостаточно тщательно анализировал проблему, не всегда проявлял уважение и терпимость к точкам зрения оппонентов, принимая различия, которые существуют между людьми, вовлеченными в дебаты; при обсуждении допускал личные нападки на оппонентов, в основном спорил в дружественной манере, но часто язык и жесты, используемые студентом, не отражали его уважение к другим; был не точным, представляя поддержку и информацию; иногда умышленно искажал факты, примеры или мнения; не всегда внимательно слушал своих оппонентов иногда искажал их слова во время дебатов.

- 0 баллов выставляется студенту, если он не анализировал проблему, не проявлял уважение и терпимость к точкам зрения оппонентов, принимая различия, которые существуют между людьми, вовлеченными в дебаты; при обсуждении допускал личные нападки на оппонентов, спорил в недружественной манере, язык и жесты, используемые студентом, его неуважение к другим; умышленно искажал факты, примеры или мнения; не внимательно слушал своих оппонентов и искажал их слова во время дебатов или, если студент был пассивен во время дебатов.

Деловая (ролевая) игра

Примерные темы

1. Технологии оценки эффективности самоанализа, самообучения и самовоспитания при построении карьерных стратегий.
2. *Моделирование методов* социально-психологической адаптации молодых людей в организации

Критерии оценивания:

Максимальное количество баллов: 30 (2 темы по 15 баллов)

-14-15 баллов выставляется обучающемуся, если он знает этапы процесса, руководствуется ими при выполнении своей роли, добивается качественного результата, в процессе самоанализа верно подмечает положительные и отрицательные стороны своей деятельности.

-9-13 баллов выставляется обучающемуся, если он в целом знает этапы процесса, однако не всегда руководствуется ими при выполнении своей роли, добивается качественного результата, в процессе самоанализа, подмечает не все положительные и отрицательные стороны своей деятельности.

-3-8 баллов выставляется обучающемуся, если он схематично знает этапы процесса, не всегда руководствуется ими при выполнении своей роли, к качественному результату стремится, но не всегда его добивается, в процессе самоанализа неверно подмечает положительные и отрицательные стороны своей деятельности.

-0-2 баллов выставляется обучающемуся, если он не знает этапы процесса, не руководствуется ими при выполнении своей роли, не добивается качественного результата, в процессе самоанализа не может увидеть положительные и отрицательные стороны своей деятельности.

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

Процедуры оценивания включают в себя текущий контроль и промежуточную аттестацию.

Текущий контроль успеваемости проводится с использованием оценочных средств, представленных в п. 2 данного приложения. Результаты текущего контроля доводятся до сведения студентов до промежуточной аттестации.

Промежуточная аттестация проводится в форме экзамена

Экзамен проводится по расписанию промежуточной аттестации в устной форме. Количество вопросов в задании– 2. Объявление результатов производится в день экзамена. Результаты аттестации заносятся в ведомость и зачетную книжку студента. Студенты, не прошедшие промежуточную аттестацию по графику, должны ликвидировать задолженность в установленном порядке.

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Учебным планом предусмотрены следующие виды занятий:

- лекции;
- практические занятия.

В ходе лекционных занятий рассматриваются теоретические вопросы по учебной дисциплине, даются рекомендации для самостоятельной работы, подготовке к практическим занятиям.

В ходе практических занятий углубляются и закрепляются знания студентов по ряду рассмотренных на лекциях вопросов, развиваются навыки анализа психологии личности и группы, работы в коллективе, команде.

При подготовке к практическим занятиям каждый студент должен:

- изучить рекомендованную учебную литературу;
- изучить конспекты лекций;
- подготовить ответы на все вопросы по изучаемой теме.

В процессе подготовки к практическим занятиям студенты могут воспользоваться консультациями преподавателя.

Вопросы, не рассмотренные на лекциях и практических занятиях, должны быть изучены студентами в ходе самостоятельной работы. Контроль самостоятельной работы студентов над учебной программой курса осуществляется в ходе занятий методом опроса, проведения круглых столов. В ходе самостоятельной работы каждый студент обязан прочитать литературу по изучаемой теме, дополнить конспекты лекций недостающим материалом, выписками из рекомендованных первоисточников, выделить непонятные термины, найти их значение в энциклопедических словарях.

Студент должен готовиться к предстоящему практическому занятию по всем, обозначенным в рабочей программе дисциплины вопросам.

При реализации различных видов учебной работы используются разнообразные (в т.ч. интерактивные) методы обучения, в частности: деловые игры, круглые столы.

Методические рекомендации по подготовке и проведению круглого стола

Принимают участие две команды (одна утверждает тезис, а другая его отрицает).

Команды в зависимости от формата дебатов состоят из двух или трех участников (спикеров).

Суть дебатов - убедить нейтральную третью сторону, судей, в том, что ваши аргументы лучше (убедительнее, доказательнее), чем аргументы вашего оппонента.

Работа с информацией по теме:

- активизация знаний студентов (мозговой штурм);
- поиск информации с использованием различных источников;
- систематизация полученного материала;
- составление кейсов (системы аргументации) утверждения и отрицания тезиса, подготовка раунда вопросов и т. д.

Формирование общих и специальных умений и навыков:

- формулирование и обоснование аргументов, подпор, поддержек;
- построение стратегии отрицающей стороны;
- умение правильно формулировать вопросы;
- овладение знаниями риторики и логики, применение их на практике;
- овладение навыками эффективной работы в группе, аутотренинга и релаксации.

Рекомендации к проведению деловой игры

Концепция игры

Моделирование и проигрывание ситуации (по выбору студентов или по условиям преподавателя в зависимости от уровня группы)

Роли

Лидер ведущий (в зависимости от выбора это может быть преподаватель или наиболее продвинутый студент), лидеры подгрупп, участники внутри подгрупп.

Ожидаемый (е) результат(ы)

Продукт, полученный в отведённый отрезок времени

Регламент проведения мероприятия оценивания: преподаватель наблюдает за действиями играющих в соответствии с основными действиями методики. За 10 мин до конца пары проводится самоанализ каждым участником по вопросам: соответствие совершаемых действий целям группы; качество личного вклада в результат.

Для подготовки к занятиям и промежуточной аттестации студенты могут воспользоваться электронной библиотекой ВУЗа <http://library.rsue.ru/>. Также обучающиеся могут взять на дом необходимую литературу на абонементе вузовской библиотеки или воспользоваться читальными залами вуза.