

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
имени И. Т. ТРУБИЛИНА»

Экономический факультет Управления и маркетинга



УТВЕРЖДЕНО
Декан
Тюпаков К.Э.
19.05.2025

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА дисциплины (модуля) «ПЛАНИРОВАНИЕ КАРЬЕРЫ И РАЗВИТИЕ ЛИЧНОСТИ»

Уровень высшего образования: бакалавриат

Направление подготовки: 38.03.02 Менеджмент

Направленность (профиль) подготовки: Производственный менеджмент

Квалификация (степень) выпускника: бакалавр

Формы обучения: очная, очно-заочная

Год набора (приема на обучение): 2025

Срок получения образования: Очная

Объем: в личных единицах: 3 з.е.

В АКАДЕМИИ ИСКУССТВАХ ГОДАХ 1988-1990

2025

Разработчики:

Доцент, кафедра управления и маркетинга Искандарян Г.О.

Рабочая программа дисциплины (модуля) составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, утвержденного приказом Минобрнауки от 12.08.2020 № 970, с учетом трудовых функций профессиональных стандартов: "Бизнес-аналитик", утвержден приказом Минтруда России от 25.09.2018 № 592н; "Специалист в сфере закупок", утвержден приказом Минтруда России от 10.09.2015 № 625н; "Экономист предприятия", утвержден приказом Минтруда России от 30.03.2021 № 161н; "Маркетолог", утвержден приказом Минтруда России от 04.06.2018 № 366н.

Согласование и утверждение

№	Подразделение или коллегиальный орган	Ответственное лицо	ФИО	Виза	Дата, протокол (при наличии)
1	Управления и маркетинга	Заведующий кафедрой, руководитель подразделения, реализующего ОП	Толмачев А.В.	Согласовано	19.05.2025

1. Цель и задачи освоения дисциплины (модуля)

Цель освоения дисциплины - Сформировать у обучающихся осознанный подход к построению успешной управленческой карьеры через развитие ключевых личностных и профессиональных компетенций, необходимых для эффективного самоопределения, планирования карьерной траектории и адаптации к динамичным условиям современного бизнес-среды.

Задачи изучения дисциплины:

- помочь студентам выявить свои сильные стороны, профессиональные интересы, ценности, личностные особенности (темперамент, характер) и ключевые компетенции;;
- сформировать реалистичное представление о современных тенденциях на рынке труда, требованиях к менеджерам в различных отраслях и функциональных областях, возможных карьерных треках;;
- научить студентов формулировать долгосрочные и краткосрочные карьерные цели (SMART), разрабатывать индивидуальные планы развития (ИПР) и стратегии их достижения;;
- отработать навыки эффективного поиска работы, составления конкурентоспособного резюме и сопроводительного письма, прохождения собеседований (включая case-interviews для менеджеров), ведения переговоров о условиях найма;;
- сформировать понимание, что карьера – это личная ответственность студента, и успех зависит от его активных действий, инициативы и готовности управлять изменениями;;
- совершенствовать навыки, критически важные для успеха в управленческой карьере: коммуникация (верbalная и неверbalная), работа в команде, лидерство, эмоциональный интеллект (EQ), тайм-менеджмент, решение проблем, адаптивность, стрессоустойчивость.;
- сформировать установку на необходимость постоянного профессионального и личностного роста, научить студентов самостоятельно искать и использовать ресурсы для развития (курсы, тренинги, наставничество, профессиональные сообщества);;
- научить студентов эффективно строить и поддерживать деловые контакты, использовать нетворкинг для поиска возможностей и развития карьеры, этично взаимодействовать в профессиональной среде;;
- обсудить этические дилеммы в карьере менеджера, принципы деловой этики, важность репутации и формирования позитивного личного бренда.;
- помочь студентам психологически и практически подготовиться к выходу на рынок труда, минимизировать стресс от смены роли (от студента к профессиональному), понять особенности корпоративной культуры..

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Компетенции, индикаторы и результаты обучения

ПК-П1 Способность осуществлять сбор, обработку и анализ информации для принятия управленческих решений

ПК-П1.1 Знает порядок разработки нормативов материальных, трудовых, финансовых ресурсов организации используемых для осуществления основной деятельности в соответствии с отраслевой направленностью

Знать:

ПК-П1.1/Зн1 Теория межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии

ПК-П1.1/Зн2 Теория конфликтов

ПК-П1.1/Зн3 Языки визуального моделирования

ПК-П1.1/Зн4 Методы сбора, анализа, систематизации, хранения и поддержания в актуальном состоянии информации бизнес-анализа

ПК-П1.1/Зн5 Информационные технологии (программное обеспечение), применяемые в организации, в объеме, необходимом для целей бизнес-анализа

ПК-П1.1/Зн6 Теория систем

ПК-П1.1/Зн7 Предметная область и специфика деятельности организации в объеме, достаточном для решения задач бизнес-анализа

Уметь:

ПК-П1.1/Ум1 Планировать, организовывать и проводить встречи и обсуждения с заинтересованными сторонами

ПК-П1.1/Ум2 Использовать техники эффективных коммуникаций

ПК-П1.1/Ум3 Выявлять, регистрировать, анализировать и классифицировать риски и разрабатывать комплекс мероприятий по их минимизации

ПК-П1.1/Ум4 Оформлять результаты бизнес-анализа в соответствии с выбранными подходами

ПК-П1.1/Ум5 Определять связи и зависимости между элементами информации бизнес-анализа

ПК-П1.1/Ум6 Применять информационные технологии в объеме, необходимом для целей бизнес-анализа

ПК-П1.1/Ум7 Анализировать внутренние (внешние) факторы и условия, влияющие на деятельность организации

ПК-П1.1/Ум8 Анализировать требования заинтересованных сторон с точки зрения критериев качества, определяемых выбранными подходами

ПК-П1.1/Ум9 Проводить оценку эффективности решения с точки зрения выбранных критериев

ПК-П1.1/Ум10 Оценивать бизнес-возможность реализации решения с точки зрения выбранных целевых показателей

Владеть:

ПК-П1.1/Нв1 Анализ решений с точки зрения достижения целевых показателей решений

ПК-П1.1/Нв2 Оценка ресурсов, необходимых для реализации решений

ПК-П1.1/Нв3 Оценка эффективности каждого варианта решения как соотношения между ожидаемым уровнем использования ресурсов и ожидаемой ценностью

ПК-П1.1/Нв4 Выбор решения для реализации в составе группы экспертов

ПК-П1.2 Использует современные методики ведения планово-учетной документации организации для формирования стратегических, текущих планов и бюджетов организации

Знать:

ПК-П1.2/Зн1 Теория межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии

ПК-П1.2/Зн2 Теория конфликтов

ПК-П1.2/Зн3 Языки визуального моделирования

ПК-П1.2/Зн4 Методы сбора, анализа, систематизации, хранения и поддержания в актуальном состоянии информации бизнес-анализа

ПК-П1.2/Зн5 Информационные технологии (программное обеспечение), применяемые в организации, в объеме, необходимом для целей бизнес-анализа

ПК-П1.2/Зн6 Теория систем

ПК-П1.2/Зн7 Предметная область и специфика деятельности организации в объеме, достаточном для решения задач бизнес-анализа

Уметь:

ПК-П1.2/Ум1 Планировать, организовывать и проводить встречи и обсуждения с заинтересованными сторонами

ПК-П1.2/Ум2 Использовать техники эффективных коммуникаций

ПК-П1.2/Ум3 Выявлять, регистрировать, анализировать и классифицировать риски и разрабатывать комплекс мероприятий по их минимизации

ПК-П1.2/Ум4 Оформлять результаты бизнес-анализа в соответствии с выбранными подходами

ПК-П1.2/Ум5 Определять связи и зависимости между элементами информации бизнес-анализа

ПК-П1.2/Ум6 Применять информационные технологии в объеме, необходимом для целей бизнес-анализа

ПК-П1.2/Ум7 Анализировать внутренние (внешние) факторы и условия, влияющие на деятельность организации

ПК-П1.2/Ум8 Анализировать требования заинтересованных сторон с точки зрения критериев качества, определяемых выбранными подходами

ПК-П1.2/Ум9 Проводить оценку эффективности решения с точки зрения выбранных критериев

ПК-П1.2/Ум10 Оценивать бизнес-возможность реализации решения с точки зрения выбранных целевых показателей

Владеть:

ПК-П1.2/Нв1 Анализ решений с точки зрения достижения целевых показателей решений

ПК-П1.2/Нв2 Оценка ресурсов, необходимых для реализации решений

ПК-П1.2/Нв3 Оценка эффективности каждого варианта решения как соотношения между ожидаемым уровнем использования ресурсов и ожидаемой ценностью

ПК-П1.2/Нв4 Выбор решения для реализации в составе группы экспертов

ПК-П1.3 Оптимально использует материальные, трудовые и финансовые ресурсы организации

Знать:

ПК-П1.3/Зн1 Теория межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии

ПК-П1.3/Зн2 Теория конфликтов

ПК-П1.3/Зн3 Языки визуального моделирования

ПК-П1.3/Зн4 Методы сбора, анализа, систематизации, хранения и поддержания в актуальном состоянии информации бизнес-анализа

ПК-П1.3/Зн5 Информационные технологии (программное обеспечение), применяемые в организации, в объеме, необходимом для целей бизнес-анализа

ПК-П1.3/Зн6 Теория систем

ПК-П1.3/Зн7 Предметная область и специфика деятельности организации в объеме, достаточном для решения задач бизнес-анализа

Уметь:

ПК-П1.3/Ум1 Планировать, организовывать и проводить встречи и обсуждения с заинтересованными сторонами

ПК-П1.3/Ум2 Использовать техники эффективных коммуникаций

ПК-П1.3/Ум3 Выявлять, регистрировать, анализировать и классифицировать риски и разрабатывать комплекс мероприятий по их минимизации

ПК-П1.3/Ум4 Оформлять результаты бизнес-анализа в соответствии с выбранными подходами

ПК-П1.3/Ум5 Определять связи и зависимости между элементами информации бизнес-анализа

ПК-П1.3/Ум6 Применять информационные технологии в объеме, необходимом для целей бизнес-анализа

ПК-П1.3/Ум7 Анализировать внутренние (внешние) факторы и условия, влияющие на деятельность организации

ПК-П1.3/Ум8 Анализировать требования заинтересованных сторон с точки зрения критериев качества, определяемых выбранными подходами

ПК-П1.3/Ум9 Проводить оценку эффективности решения с точки зрения выбранных критериев

ПК-П1.3/Ум10 Оценивать бизнес-возможность реализации решения с точки зрения выбранных целевых показателей

Владеть:

ПК-П1.3/Нв1 Анализ решений с точки зрения достижения целевых показателей решений

ПК-П1.3/Нв2 Оценка ресурсов, необходимых для реализации решений

ПК-П1.3/Нв3 Оценка эффективности каждого варианта решения как соотношения между ожидаемым уровнем использования ресурсов и ожидаемой ценностью

ПК-П1.3/Нв4 Выбор решения для реализации в составе группы экспертов

ПК-П1.4 Обосновывает оптимальные управленческие решения при проведении учетно-экономических процедур на основе изучения учетно-экономических показателей

Знать:

ПК-П1.4/Зн1 Теория межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии

ПК-П1.4/Зн2 Теория конфликтов

ПК-П1.4/Зн3 Языки визуального моделирования

ПК-П1.4/Зн4 Методы сбора, анализа, систематизации, хранения и поддержания в актуальном состоянии информации бизнес-анализа

ПК-П1.4/Зн5 Информационные технологии (программное обеспечение), применяемые в организации, в объеме, необходимом для целей бизнес-анализа

ПК-П1.4/Зн6 Теория систем

ПК-П1.4/Зн7 Предметная область и специфика деятельности организации в объеме, достаточном для решения задач бизнес-анализа

Уметь:

ПК-П1.4/Ум1 Планировать, организовывать и проводить встречи и обсуждения с заинтересованными сторонами

ПК-П1.4/Ум2 Использовать техники эффективных коммуникаций

ПК-П1.4/Ум3 Выявлять, регистрировать, анализировать и классифицировать риски и разрабатывать комплекс мероприятий по их минимизации

ПК-П1.4/Ум4 Оформлять результаты бизнес-анализа в соответствии с выбранными подходами

ПК-П1.4/Ум5 Определять связи и зависимости между элементами информации бизнес-анализа

ПК-П1.4/Ум6 Применять информационные технологии в объеме, необходимом для целей бизнес-анализа

ПК-П1.4/Ум7 Анализировать внутренние (внешние) факторы и условия, влияющие на деятельность организации

ПК-П1.4/Ум8 Анализировать требования заинтересованных сторон с точки зрения критериев качества, определяемых выбранными подходами

ПК-П1.4/Ум9 Проводить оценку эффективности решения с точки зрения выбранных критериев

ПК-П1.4/Ум10 Оценивать бизнес-возможность реализации решения с точки зрения выбранных целевых показателей

Владеть:

ПК-П1.4/Нв1 Анализ решений с точки зрения достижения целевых показателей решений

ПК-П1.4/Нв2 Оценка ресурсов, необходимых для реализации решений

ПК-П1.4/Нв3 Оценка эффективности каждого варианта решения как соотношения между ожидаемым уровнем использования ресурсов и ожидаемой ценностью

ПК-П1.4/Нв4 Выбор решения для реализации в составе группы экспертов

ПК-П1.5 Осуществляет сбор и обработку исходных данных для составления проектов финансово-хозяйственной, производственной и коммерческой деятельности (бизнес-планов) организации

Знать:

ПК-П1.5/Зн1 Теория межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии

ПК-П1.5/Зн2 Теория конфликтов

ПК-П1.5/Зн3 Языки визуального моделирования

ПК-П1.5/Зн4 Методы сбора, анализа, систематизации, хранения и поддержания в актуальном состоянии информации бизнес-анализа

ПК-П1.5/Зн5 Информационные технологии (программное обеспечение), применяемые в организации, в объеме, необходимом для целей бизнес-анализа

ПК-П1.5/Зн6 Теория систем

ПК-П1.5/Зн7 Предметная область и специфика деятельности организации в объеме, достаточном для решения задач бизнес-анализа

Уметь:

ПК-П1.5/Ум1 Планировать, организовывать и проводить встречи и обсуждения с заинтересованными сторонами

ПК-П1.5/Ум2 Использовать техники эффективных коммуникаций

ПК-П1.5/Ум3 Выявлять, регистрировать, анализировать и классифицировать риски и разрабатывать комплекс мероприятий по их минимизации

ПК-П1.5/Ум4 Оформлять результаты бизнес-анализа в соответствии с выбранными подходами

ПК-П1.5/Ум5 Определять связи и зависимости между элементами информации бизнес-анализа

ПК-П1.5/Ум6 Применять информационные технологии в объеме, необходимом для целей бизнес-анализа

ПК-П1.5/Ум7 Анализировать внутренние (внешние) факторы и условия, влияющие на деятельность организации

ПК-П1.5/Ум8 Анализировать требования заинтересованных сторон с точки зрения критериев качества, определяемых выбранными подходами

ПК-П1.5/Ум9 Проводить оценку эффективности решения с точки зрения выбранных критериев

ПК-П1.5/Ум10 Оценивать бизнес-возможность реализации решения с точки зрения выбранных целевых показателей

Владеть:

ПК-П1.5/Нв1 Анализ решений с точки зрения достижения целевых показателей решений

ПК-П1.5/Нв2 Оценка ресурсов, необходимых для реализации решений

ПК-П1.5/Нв3 Оценка эффективности каждого варианта решения как соотношения между ожидаемым уровнем использования ресурсов и ожидаемой ценностью

ПК-П1.5/Нв4 Выбор решения для реализации в составе группы экспертов

3. Место дисциплины в структуре ОП

Дисциплина (модуль) «Планирование карьеры и развитие личности» относится к формируемой участниками образовательных отношений части образовательной программы и изучается в семестре(ах): Очная форма обучения - 8, Очно-заочная форма обучения - 9.

В процессе изучения дисциплины студент готовится к решению типов задач профессиональной деятельности, предусмотренных ФГОС ВО и образовательной программой.

4. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы

Очная форма обучения

Период обучения	Общая трудоемкость (часы)	Общая трудоемкость (ЗЕТ)	Контактная работа (часы, всего)	Внеаудиторная контактная работа (часы)	Зачет (часы)	Лекционные занятия (часы)	Практические занятия (часы)	Самостоятельная работа (часы)	Промежуточная аттестация (часы)
Восьмой семестр	108	3	47	1		20	26	61	Зачет
Всего	108	3	47	1		20	26	61	

Очно-заочная форма обучения

Период обучения	Общая трудоемкость (часы)	Общая трудоемкость (ЗЕТ)	Контактная работа (часы, всего)	Внеаудиторная контактная работа (часы)	Зачет (часы)	Лекционные занятия (часы)	Практические занятия (часы)	Самостоятельная работа (часы)	Промежуточная аттестация (часы)
Девятый семестр	108	3	23	1		10	12	85	Зачет
Всего	108	3	23	1		10	12	85	

5. Содержание дисциплины (модуля)

5.1. Разделы, темы дисциплины и виды занятий (часы промежуточной аттестации не указываются)

Очная форма обучения

Наименование раздела, темы	Индивидуальная работа	Численные занятия	Практические занятия	Самостоятельная работа	Учебные результаты, соотнесенные с аттестацией

	Всего	Внезуд	Лекции	Практики	Самост	Планир обучен результ програм
Раздел 1. Теоретические основы карьеры и личности в профессиональном контексте	34		8	8	18	ПК-П1.1 ПК-П1.2 ПК-П1.3 ПК-П1.4 ПК-П1.5
Тема 1.1. Деловая карьера как социально-экономическая категория.	14		4	4	6	
Тема 1.2. Личность и профессиональное самоопределение: психологические детерминанты.	10		2	2	6	
Тема 1.3. Социокультурные и организационные факторы карьерного развития.	10		2	2	6	
Раздел 2. Стратегическое планирование карьеры: методы и инструменты	38		8	12	18	ПК-П1.1 ПК-П1.2 ПК-П1.3 ПК-П1.4 ПК-П1.5
Тема 2.1. Диагностика личностного и профессионального потенциала.	14		4	4	6	
Тема 2.2. Анализ внешней карьерной среды и целеполагание.	12		2	4	6	
Тема 2.3. Разработка и реализация индивидуальной карьерной стратегии.	12		2	4	6	
Раздел 3. Развитие личности и управленческих компетенций в карьерном контексте	35		4	6	25	ПК-П1.1 ПК-П1.2 ПК-П1.3 ПК-П1.4 ПК-П1.5
Тема 3.1. Научные основы развития управленческих компетенций.	10		2	2	6	
Тема 3.2. Эмоциональный интеллект (ЭИ) и социальные навыки в карьере менеджера.	13		2	2	9	
Тема 3.3. Управление личным развитием и поддержание карьерной устойчивости.	12			2	10	
Раздел 4. Зачет.	1	1				ПК-П1.1 ПК-П1.2 ПК-П1.3 ПК-П1.4 ПК-П1.5
Тема 4.1. Подготовка к промежуточной аттестации.	1	1				
Итого	108	1	20	26	61	

Очно-заочная форма обучения

	контактная часть	занятия	зая работа	результаты исследований во время

Наименование раздела, темы	Всего	Внезаудиторная работа	Лекционные за- нятия	Практические з- анятия	Самостоятельны- е занятия	Планируемые ре- зультаты обучения, соот- ветствующими ос- новным целям программы
Раздел 1. Теоретические основы карьеры и личности в профессиональном контексте	33		4	4	25	ПК-П1.1 ПК-П1.2 ПК-П1.3 ПК-П1.4 ПК-П1.5
Тема 1.1. Деловая карьера как социально-экономическая категория.	14		2	2	10	
Тема 1.2. Личность и профессиональное самоопределение: психологические детерминанты.	11			1	10	
Тема 1.3. Социокультурные и организационные факторы карьерного развития.	8		2	1	5	
Раздел 2. Стратегическое планирование карьеры: методы и инструменты	38		2	6	30	ПК-П1.1 ПК-П1.2 ПК-П1.3 ПК-П1.4 ПК-П1.5
Тема 2.1. Диагностика личностного и профессионального потенциала.	12			2	10	
Тема 2.2. Анализ внешней карьерной среды и целеполагание.	14		2	2	10	
Тема 2.3. Разработка и реализация индивидуальной карьерной стратегии.	12			2	10	
Раздел 3. Развитие личности и управленческих компетенций в карьерном контексте	36		4	2	30	ПК-П1.1 ПК-П1.2 ПК-П1.3 ПК-П1.4 ПК-П1.5
Тема 3.1. Научные основы развития управленческих компетенций.	14		2	2	10	
Тема 3.2. Эмоциональный интеллект (ЭИ) и социальные навыки в карьере менеджера.	12		2		10	
Тема 3.3. Управление личным развитием и поддержание карьерной устойчивости.	10				10	
Раздел 4. Зачет.	1	1				ПК-П1.1 ПК-П1.2 ПК-П1.3 ПК-П1.4 ПК-П1.5
Тема 4.1. Подготовка к промежуточной аттестации.	1	1				
Итого	108	1	10	12	85	

5.2. Содержание разделов, тем дисциплин

Раздел 1. Теоретические основы карьеры и личности в профессиональном контексте
(Очная: Лекционные занятия - 8ч.; Практические занятия - 8ч.; Самостоятельная работа - 18ч.; Очно-заочная: Лекционные занятия - 4ч.; Практические занятия - 4ч.; Самостоятельная работа - 25ч.)

Тема 1.1. Деловая карьера как социально-экономическая категория.

(Очная: Лекционные занятия - 4ч.; Практические занятия - 4ч.; Самостоятельная работа - 6ч.; Очно-заочная: Лекционные занятия - 2ч.; Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 10ч.)

1. Эволюция концепции "карьеры": от линейного продвижения к протеанской карьере
2. Многомерность понятия: объективные (статус, доход) и субъективные (удовлетворенность, идентичность) аспекты карьеры
3. Типологии карьер: линейная, спиральная, экспертная, транзитная, предпринимательская. Современные тренды: boundaryless career, protean caree, интеллектуальная карьера.
4. Карьера в контексте менеджмента: специфика управляемых траекторий.

Тема 1.2. Личность и профессиональное самоопределение: психологические детерминанты.

(Очная: Лекционные занятия - 2ч.; Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 6ч.; Очно-заочная: Практические занятия - 1ч.; Самостоятельная работа - 10ч.)

1. Теории профессионального выбора.
2. Критический анализ и эмпирическая валидность.
3. Индивидуальные различия как предикторы карьерного успеха: когнитивные способности; черты личности и их связь с эффективностью менеджера
4. Ценности, интересы, Я-концепция.
5. Концепция "Профессиональной идентичности"

Тема 1.3. Социокультурные и организационные факторы карьерного развития.

(Очная: Лекционные занятия - 2ч.; Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 6ч.; Очно-заочная: Лекционные занятия - 2ч.; Практические занятия - 1ч.; Самостоятельная работа - 5ч.)

1. Влияние макросреды: глобализация, технологические сдвиги (Индустря 4.0), демографические изменения, неопределенность рынка труда.
2. Организационные контексты: структура и культура организации как факторы карьерных возможностей; системы управления талантами: оценка, развитие, ротация, преемственность.
3. Роль менеджмента в развитии карьер подчиненных (
4. Социальный капитал и сети в карьере. Гендерные и культурные аспекты карьеры.

Раздел 2. Стратегическое планирование карьеры: методы и инструменты

(Очная: Лекционные занятия - 8ч.; Практические занятия - 12ч.; Самостоятельная работа - 18ч.; Очно-заочная: Лекционные занятия - 2ч.; Практические занятия - 6ч.; Самостоятельная работа - 30ч.)

Тема 2.1. Диагностика личностного и профессионального потенциала.

(Очная: Лекционные занятия - 4ч.; Практические занятия - 4ч.; Самостоятельная работа - 6ч.; Очно-заочная: Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 10ч.)

1. Научно обоснованные методы оценки:
 - Психодиагностические инструменты (тесты способностей, личностные опросники NEO PI-R, OPQ и др.) – достоинства, ограничения, этика применения.
 - Оценка компетенций (управленческих по моделям Lominger, SHL, Ворлдскиллз).
 - Рефлексивные техники (анализ достижений/неудач, дневники, биографический метод).
 - Обратная связь 360 градусов: методология и интерпретация.
2. Анализ сильных сторон (VIA, StrengthsFinder/Gallup) и зон развития.

Тема 2.2. Анализ внешней карьерной среды и целеполагание.

(Очная: Лекционные занятия - 2ч.; Практические занятия - 4ч.; Самостоятельная работа - 6ч.; Очно-заочная: Лекционные занятия - 2ч.; Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 10ч.)

1. Методы исследования рынка труда: анализ вакансий, профессиональные стандарты, отчеты
2. Анализ индустрий и компаний: факторы привлекательности работодателя
3. Технологии стратегического анализа применительно к карьере: SWOT-анализ, PEST(LE)-анализ, анализ заинтересованных сторон (
4. Научные основы эффективного целеполагания: теория постановки целей, SMART-критерии, концепция WOOP

Тема 2.3. Разработка и реализация индивидуальной карьерной стратегии.

(Очная: Лекционные занятия - 2ч.; Практические занятия - 4ч.; Самостоятельная работа - 6ч.; Очно-заочная: Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 10ч.)

1. Модели планирования карьеры: традиционная, адаптивная, предпринимательская.
2. Построение индивидуальных карьерных моделей: дорожные карты, портфолио карьеры.
3. Стратегии входа на рынок труда и адаптации.
4. Управление карьерными переходами: модели Bridges, Nicholson. Роль резильентности (Resilience) и готовности к изменениям.
5. Инструменты самопрезентации: резюме и LinkedIn-профиль с точки зрения HR-аналитики; научные подходы к успешным интервью (структурированные интервью, оценка компетенций STAR).

Раздел 3. Развитие личности и управленческих компетенций в карьерном контексте

(Очная: Лекционные занятия - 4ч.; Практические занятия - 6ч.; Самостоятельная работа - 25ч.; Очно-заочная: Лекционные занятия - 4ч.; Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 30ч.)

Тема 3.1. Научные основы развития управленческих компетенций.

(Очная: Лекционные занятия - 2ч.; Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 6ч.; Очно-заочная: Лекционные занятия - 2ч.; Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 10ч.)

1. Теории обучения взрослых.
2. Концепция "осознанной практики" в развитии экспертизы.
3. Нейропластичность и развитие навыков. Роль обратной связи.
4. Ключевые компетенции менеджера будущего (по данным WEF, McKinsey, Deloitte): системное мышление, адаптивность, цифровая грамотность, эмоциональный и социальный интеллект, кросс-культурная компетентность, креативность.

Тема 3.2. Эмоциональный интеллект (ЭИ) и социальные навыки в карьере менеджера.

(Очная: Лекционные занятия - 2ч.; Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 9ч.; Очно-заочная: Лекционные занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 10ч.)

1. Научные модели ЭИ: способности и черты.
2. Эмпирические данные о связи ЭИ с эффективностью управления и лидерством
3. Развитие компонентов ЭИ: самосознание, саморегуляция, социальная восприимчивость, управление отношениями.
4. Техники эффективной коммуникации, переговоров, управления конфликтами (на основе доказательных подходов).

Тема 3.3. Управление личным развитием и поддержание карьерной устойчивости.

(Очная: Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 10ч.; Очно-заочная: Самостоятельная работа - 10ч.)

1. Концепция Lifelong Learning (Непрерывное обучение): методы и ресурсы.
2. Управление знаниями
3. Научные подходы к управлению временем и производительностью (Pomodoro, GTD, матрица Эйзенхауэра).
4. Профилактика профессионального выгорания: факторы риска и стратегии совладания
5. Построение и поддержание профессиональных сетей как научно обоснованная практика.
6. Этика и социальная ответственность в карьере менеджера.
7. Рефлексия и коррекция карьерной стратегии: циклы развития.

Раздел 4. Зачет.

(Очная: Внеаудиторная контактная работа - 1ч.; Очно-заочная: Внеаудиторная контактная работа - 1ч.)

Тема 4.1. Подготовка к промежуточной аттестации.

(Очная: Внеаудиторная контактная работа - 1ч.; Очно-заочная: Внеаудиторная контактная работа - 1ч.)

Сдача зачета.

6. Оценочные материалы текущего контроля

Раздел 1. Теоретические основы карьеры и личности в профессиональном контексте

Форма контроля/оценочное средство: Задача

Вопросы/Задания:

1. Прочитайте задание и установите соответствие. Ответ заполнить в таблице.

1 2 3

Соотнесите функции самоменеджмента с их соответствующими методами. Выберите подходящий метод из списка для каждой функции.

Функции:

1. Постановка целей
2. Планирование
3. Принятие решений
4. Реализация и организация
5. Контроль

Методы:

- а Целевые стратегии и методы достижения успеха,
- б Принцип Эйзенхауэра
- в Дневник времени
- г Обзор итогов истекшего дня
- д График продуктивности

Раздел 2. Стратегическое планирование карьеры: методы и инструменты

Форма контроля/оценочное средство: Задача

Вопросы/Задания:

1. Рассчитайте показатель. Ответ укажите в руб.

Аркадий – 26 лет, менеджер, со средним ежемесячным доходом – 45000 руб. Не женат. Доход складывается из заработной платы – 36000 руб. и процентов по депозиту 9000 руб. Ежемесячные расходы состоят из оплаты жилья – 5000 руб., оплата услуг связи – 2000 руб., бензин для автомобиля – 3600 руб., лекарства – 1000 руб, одежда – 6000 руб., продукты – 10500 руб., питание вне дома – 5000 руб., развлечения – 8000 руб., сигареты – 1500 руб., тренажерный зал – 500 руб. В следующем месяце планирует сделать несколько покупок. Расходы примерно составят 6900 руб. Письменно выполните задание. На основе приведенных данных составьте бюджет на планируемый месяц, дайте свои рекомендации.

Раздел 3. Развитие личности и управленческих компетенций в карьерном контексте

Форма контроля/оценочное средство: Задача

Вопросы/Задания:

1. Выберите правильные ответы из предложенных и обоснуйте их выбор.

Правило Парето предполагает соотношение затрат и результата следующим образом:

Варианты ответа:

- a) 50/50
- b) 100/100
- c) 20/80

d) правило Парето относится к целеполаганию в самоменеджменте.

Раздел 4. Зачет.

Форма контроля/оценочное средство:

Вопросы/Задания:

7. Оценочные материалы промежуточной аттестации

Очная форма обучения, Восьмой семестр, Зачет

Контролируемые ИДК: ПК-П1.1 ПК-П1.2 ПК-П1.3 ПК-П1.4 ПК-П1.5

Вопросы/Задания:

1. Вопросы

1. Опишите эволюцию концепции карьеры от линейной модели к протеанской (по Холлу).
2. Назовите объективные и субъективные аспекты карьеры (по Артуру и др.). Приведите примеры.
3. Раскройте суть концепций boundaryless career и protean career. В чем их принципиальное отличие?
4. Охарактеризуйте типологию карьер Бруссо (линейная, спиральная, эксперт-ная, транзитная). Приведите примеры для менеджмента.
5. Объясните суть теории профессионального выбора Дж. Холланда (RIASEC). Каковы ее ограничения?
6. Раскройте основные положения теории развития карьеры Д. Сьюпера (Life-Span, Life-Space).
7. Что понимается под «карьерными якорями» (Шейн)? Назовите основные типы якорей.
8. Как связаны черты личности «Большой пятерки» (Big Five) с эффективностью управлеченческой деятельности (по Judge и др.)?
9. Как «Темная триада» личности может влиять на краткосрочный и долгосрочный карьерный успех менеджера?
10. Опишите роль ценностей (по Шварцу) в профессиональном самоопределении и карьерном выборе.

2. Вопросы

11. Дайте определение «профессиональной идентичности» (Савицкас, Ибарра). Как она формируется?
12. Проанализируйте влияние глобализации и технологических сдвигов (Индустрия 4.0) на современные карьерные траектории.
13. Как организационная культура (по Шейну) влияет на карьерные возможности сотрудников?
14. Опишите ключевые элементы системы управления талантами (Talent Management) и их связь с карьерным развитием.
15. Разграничьте понятия менторства (Mentoring), коучинга (Coaching) и спонсорства (Sponsorship) в развитии карьеры.
16. Объясните роль социального капитала и сетей (Грановеттер, Бёрт) в карьерном продвижении.
17. Опишите ключевые гендерные аспекты, влияющие на карьерные траектории в

менеджменте.

3. Вопросы

18. Каковы достоинства и ограничения использования стандартизованных психодиагностических инструментов (например, NEO PI-R, OPQ) для оценки карьерного потенциала?
19. Раскройте суть оценки управленческих компетенций (на примере моделей Lominger или SHL).
20. Какую роль играют рефлексивные техники (анализ достижений/неудач, биографический метод) в диагностике потенциала?
21. Опишите методологию и принципы интерпретации обратной связи 360 градусов. Каковы риски ее применения?
22. В чем заключается концепция управления на основе сильных сторон (StrengthsFinder/Gallup, VIA)? Как ее применять в карьерном планировании?
23. Какие методы исследования рынка труда являются наиболее релевантными для карьерного анализа? Приведите примеры источников данных.
24. Какие факторы определяют привлекательность работодателя (Employer Branding) с точки зрения соискателя?
25. Как применить SWOT-анализ для оценки индивидуальной карьерной ситуации?
26. Для чего используется PEST(LE)-анализ в контексте планирования карьеры? Приведите примеры факторов.
27. Раскройте суть теории постановки целей Локка и Лэтэма. Каковы ее ключевые положения?
28. Критически проанализируйте SMART-критерии постановки целей. Каковы их сильные и слабые стороны?

4. Вопросы

29. Опишите концепцию WOOP (Оеттинген) и ее применение в карьерном целеполагании.
30. Сравните традиционную, адаптивную и предпринимательскую модели планирования карьеры. В каких контекстах каждая эффективна?
31. Что такое «дорожная карта карьеры» (Career Roadmap) и «портфолио карьеры» (Career Portfolio)? Какова их практическая ценность?
32. Какие стратегии входа на рынок труда наиболее эффективны для выпускников-менеджеров в условиях неопределенности?
33. Опишите модели управления карьерными переходами Бриджеса и Ни-колсона. В чем их различия?
34. Какую роль играет резильентность (resilience) в успешном преодолении карьерных переходов?
35. Сформулируйте научно обоснованные принципы составления эффективного резюме (CV) с точки зрения HR-аналитики.
36. Какие элементы LinkedIn-профиля являются наиболее значимыми для рекрутеров и HR-специалистов?
37. Раскройте суть метода оценки компетенций STAR на интервью. Приведите пример ответа.

5. Вопросы

38. Назовите ключевые принципы андрогогики (Ноулз) в обучении и развитии взрослых.
39. Опишите цикл экспериментального обучения (Experiential Learning) Кол-ба. Как его применять для развития компетенций?
40. Раскройте концепцию «осознанной практики» (Deliberate Practice, Эрикссон). Как она способствует достижению экспертизы?
41. Как понимание нейропластичности мозга влияет на подходы к развитию навыков у взрослых?
42. Назовите ключевые управленческие компетенции будущего (по данным WEF, McKinsey). Обоснуйте их важность.
43. Сравните модели эмоционального интеллекта (ЭИ) Майера-Саловея, Гоулмана и Барон-Она. В чем их принципиальные различия?

44. Какова эмпирически подтвержденная связь между эмоциональным интеллектом и эффективностью лидерства/менеджмента?
45. Какие техники можно использовать для развития самосознания и само-регуляции (компоненты ЭИ)?
46. Опишите научно обоснованные подходы к эффективной коммуникации в управлении конфликтами.
47. Назовите доказательные техники ведения переговоров и управления конфликтами.
48. Раскройте содержание концепции Lifelong Learning (непрерывного обучения) в контексте карьеры менеджера.

6. Вопросы

49. Что такое «Управление личными знаниями» (Personal Knowledge Management - PKM)? Каковы его основные практики?
50. Сравните научные подходы к управлению временем и производительностью (Pomodoro, GTD, матрица Эйзенхауэра). Их плюсы и минусы.
51. Опишите модель профессионального выгорания Маслach. Каковы ключевые факторы риска?
52. Какие стратегии совладания (coping strategies) наиболее эффективны для профилактики выгорания?
53. Обоснуйте с научной точки зрения важность построения и поддержания профессиональных сетей (Networking) для карьеры.
54. Каковы этические дилеммы, с которыми может столкнуться менеджер в процессе карьерного роста? Приведите примеры.
55. Опишите цикл рефлексии и коррекции индивидуальной карьерной стратегии. Как часто и на основе чего его стоит проводить?

Очно-заочная форма обучения, Девятый семестр, Зачет

Контролируемые ИДК: ПК-П1.1 ПК-П1.2 ПК-П1.3 ПК-П1.4 ПК-П1.5

Вопросы/Задания:

1. Вопросы

1. Опишите эволюцию концепции карьеры от линейной модели к протеанской (по Холлу).
2. Назовите объективные и субъективные аспекты карьеры (по Артуру и др.). Приведите примеры.
3. Раскройте суть концепций boundaryless career и protean career. В чем их принципиальное отличие?
4. Охарактеризуйте типологию карьер Бруссо (линейная, спиральная, эксперт-ная, транзитная). Приведите примеры для менеджмента.
5. Объясните суть теории профессионального выбора Дж. Холланда (RIASEC). Каковы ее ограничения?
6. Раскройте основные положения теории развития карьеры Д. Сьюпера (Life-Span, Life-Space).
7. Что понимается под «карьерными якорями» (Шейн)? Назовите основные типы якорей.
8. Как связаны черты личности «Большой пятерки» (Big Five) с эффективностью управленийкой деятельности (по Judge и др.)?
9. Как «Темная триада» личности может влиять на краткосрочный и долгосрочный карьерный успех менеджера?
10. Опишите роль ценностей (по Шварцу) в профессиональном самоопределении и карьерном выборе.

2. Вопросы

11. Дайте определение «профессиональной идентичности» (Савицкас, Ибарра). Как она формируется?
12. Проанализируйте влияние глобализации и технологических сдвигов (Индустрия 4.0) на современные карьерные траектории.
13. Как организационная культура (по Шейну) влияет на карьерные возможности сотрудников?

14. Опишите ключевые элементы системы управления талантами (Talent Management) и их связь с карьерным развитием.
15. Разграничьте понятия менторства (Mentoring), коучинга (Coaching) и спонсорства (Sponsorship) в развитии карьеры.
16. Объясните роль социального капитала и сетей (Грановеттер, Бёрт) в карьерном продвижении.
17. Опишите ключевые гендерные аспекты, влияющие на карьерные траектории в менеджменте.

3. Вопросы

18. Каковы достоинства и ограничения использования стандартизованных психодиагностических инструментов (например, NEO PI-R, OPQ) для оценки карьерного потенциала?
19. Раскройте суть оценки управленческих компетенций (на примере моделей Lominger или SHL).
20. Какую роль играют рефлексивные техники (анализ достижений/неудач, биографический метод) в диагностике потенциала?
21. Опишите методологию и принципы интерпретации обратной связи 360 градусов. Каковы риски ее применения?
22. В чем заключается концепция управления на основе сильных сторон (StrengthsFinder/Gallup, VIA)? Как ее применять в карьерном планировании?
23. Какие методы исследования рынка труда являются наиболее релевантными для карьерного анализа? Приведите примеры источников данных.
24. Какие факторы определяют привлекательность работодателя (Employer Branding) с точки зрения соискателя?
25. Как применить SWOT-анализ для оценки индивидуальной карьерной ситуации?
26. Для чего используется PEST(LE)-анализ в контексте планирования карьеры? Приведите примеры факторов.
27. Раскройте суть теории постановки целей Локка и Лэтэма. Каковы ее ключевые положения?
28. Критически проанализируйте SMART-критерии постановки целей. Каковы их сильные и слабые стороны?

4. Вопросы

29. Опишите концепцию WOOP (Оеттинген) и ее применение в карьерном целеполагании.
30. Сравните традиционную, адаптивную и предпринимательскую модели планирования карьеры. В каких контекстах каждая эффективна?
31. Что такое «дорожная карта карьеры» (Career Roadmap) и «портфолио карьеры» (Career Portfolio)? Какова их практическая ценность?
32. Какие стратегии входа на рынок труда наиболее эффективны для выпускников-менеджеров в условиях неопределенности?
33. Опишите модели управления карьерными переходами Бриджеса и Ни-колсона. В чем их различия?
34. Какую роль играет резильентность (resilience) в успешном преодолении карьерных переходов?
35. Сформулируйте научно обоснованные принципы составления эффективного резюме (CV) с точки зрения HR-аналитики.
36. Какие элементы LinkedIn-профиля являются наиболее значимыми для рекрутеров и HR-специалистов?
37. Раскройте суть метода оценки компетенций STAR на интервью. Приведите пример ответа.

5. Вопросы

38. Назовите ключевые принципы андрогогики (Ноулз) в обучении и развитии взрослых.
39. Опишите цикл экспериментального обучения (Experiential Learning) Кол-ба. Как его применять для развития компетенций?
40. Раскройте концепцию «осознанной практики» (Deliberate Practice, Эрикссон). Как она

способствует достижению экспертизы?

41. Как понимание нейропластичности мозга влияет на подходы к развитию навыков у взрослых?

42. Назовите ключевые управленческие компетенции будущего (по данным WEF, McKinsey). Обоснуйте их важность.

43. Сравните модели эмоционального интеллекта (ЭИ) Майера-Саловея, Гоулмана и Барон-Она. В чем их принципиальные различия?

44. Какова эмпирически подтвержденная связь между эмоциональным интеллектом и эффективностью лидерства/менеджмента?

6. Вопросы

45. Какие техники можно использовать для развития самосознания и само-регуляции (компоненты ЭИ)?

46. Опишите научно обоснованные подходы к эффективной коммуникации в управленческом контексте.

47. Назовите доказательные техники ведения переговоров и управления конфликтами.

48. Раскройте содержание концепции Lifelong Learning (непрерывного обучения) в контексте карьеры менеджера.

49. Что такое «Управление личными знаниями» (Personal Knowledge Management - PKM)? Каковы его основные практики?

50. Сравните научные подходы к управлению временем и производительностью (Pomodoro, GTD, матрица Эйзенхauэра). Их плюсы и минусы.

51. Опишите модель профессионального выгорания Маслач. Каковы ключевые факторы риска?

52. Какие стратегии совладания (coping strategies) наиболее эффективны для профилактики выгорания?

53. Обоснуйте с научной точки зрения важность построения и поддержания профессиональных сетей (Networking) для карьеры.

54. Каковы этические дилеммы, с которыми может столкнуться менеджер в процессе карьерного роста? Приведите примеры.

55. Опишите цикл рефлексии и коррекции индивидуальной карьерной стратегии. Как часто и на основе чего его стоит проводить?

8. Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины

8.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

Основная литература

1. Иванова,, И. В. Саморазвитие личности: психолого-педагогический аспект: учебное пособие / И. В. Иванова,. - Саморазвитие личности: психолого-педагогический аспект - Москва: Ай Пи Ар Медиа, 2024. - 265 с. - 978-5-4497-1346-9. - Текст: электронный // IPR SMART: [сайт]. - URL: <https://www.iprbookshop.ru/145949.html> (дата обращения: 08.09.2025). - Режим доступа: по подписке

2. Управление карьерой: учебное пособие / Ставрополь: СКФУ, 2022. - 97 с. - Текст: электронный. // RuSpLAN: [сайт]. - URL: <https://e.lanbook.com/img/cover/book/386705.jpg> (дата обращения: 19.06.2025). - Режим доступа: по подписке

3. Работа и карьера. Jobs and Career: учебное пособие / Красноярск: КГПУ им. В.П. Астафьева, 2024. - 76 с. - 978-5-00102-713-3. - Текст: электронный. // RuSpLAN: [сайт]. - URL: <https://e.lanbook.com/img/cover/book/456566.jpg> (дата обращения: 19.06.2025). - Режим доступа: по подписке

Дополнительная литература

1. ОГОРЕВА Ю. А. Планирование карьеры и развитие личности: метод. указания / ОГОРЕВА Ю. А.. - Краснодар: КубГАУ, 2021. - 57 с. - Текст: электронный. // : [сайт]. - URL: <https://edu.kubsau.ru/mod/resource/view.php?id=10015> (дата обращения: 08.09.2025). - Режим доступа: по подписке

2. Паслер,, О. В. Управление карьерой: учебное пособие / О. В. Паслер,, О. В. Минкина,, А. Н. Шматова,. - Управление карьерой - Ставрополь: Северо-Кавказский федеральный университет, 2022. - 97 с. - 2227-8397. - Текст: электронный // IPR SMART: [сайт]. - URL: <https://www.iprbookshop.ru/135755.html> (дата обращения: 08.09.2025). - Режим доступа: по подписке

3. Иванова,, И. В. Творческое саморазвитие личности в детских объединениях: учебно-методическое пособие / И. В. Иванова,. - Творческое саморазвитие личности в детских объединениях - Москва: Ай Пи Ар Медиа, 2024. - 169 с. - 978-5-4497-1348-3. - Текст: электронный // IPR SMART: [сайт]. - URL: <https://www.iprbookshop.ru/145951.html> (дата обращения: 08.09.2025). - Режим доступа: по подписке

4. Кобякова Т. И. Технологии делового взаимодействия и управление карьерой (лингвистический подход): учебное пособие / Кобякова Т. И.. - Уфа: УГНТУ, 2022. - 106 с. - 978-5-7831-2245-3. - Текст: электронный. // RuSpLAN: [сайт]. - URL: <https://e.lanbook.com/img/cover/book/397559.jpg> (дата обращения: 19.06.2025). - Режим доступа: по подписке

5. Кошман, М. Карьера без границ : Как стать свободнее и смелее идти своим путём: Практическое пособие / М. Кошман. - 1 - Москва: Альпина ПРО, 2022. - 128 с. - 978-5-907470-84-2. - Текст: электронный // Общество с ограниченной ответственностью «ЗНАНИУМ»: [сайт]. - URL: <https://znanium.ru/cover/2138/2138399.jpg> (дата обращения: 08.09.2025). - Режим доступа: по подписке

6. Жигалова В. Н. Управление карьерой / Жигалова В. Н., Аксёнова Ж. Н.. - Москва: ТУСУР, 2019. - 151 с. - Текст: электронный. // RuSpLAN: [сайт]. - URL: <https://e.lanbook.com/img/cover/book/313856.jpg> (дата обращения: 19.06.2025). - Режим доступа: по подписке

8.2. Профессиональные базы данных и ресурсы «Интернет», к которым обеспечивается доступ обучающихся

Профессиональные базы данных

1. <https://znanium.com/> - Znaniум.com

Ресурсы «Интернет»

1. <http://www.iprbookshop.ru/> - IPRbook
2. <https://edu.kubsau.ru/> - Образовательный портал КубГАУ
3. <http://e.lanbook.com/> - Издательство «Лань»
4. www.gks.ru - Официальный сайт Росстата

8.3. Программное обеспечение и информационно-справочные системы, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

Перечень программного обеспечения

(обновление производится по мере появления новых версий программы)

Не используется.

Перечень информационно-справочных систем

(обновление выполняется еженедельно)

Не используется.

8.4. Специальные помещения, лаборатории и лабораторное оборудование

Учебная аудитория

305ЭК

- 0 шт.

доска 100*150 см магнитно-маркерная В1211 - 1 шт.

стол компьютерный - 14 шт.

стул - 28 шт.

306ЭК

доска 100*150 см магнитно-маркерная В1211 - 1 шт.

стол компьютерный - 14 шт.

Стул 530x570x815 мм каркас металлический черный обивка ткань черного цвета - 28 шт.

9. Методические указания по освоению дисциплины (модуля)

Учебная работа по направлению подготовки осуществляется в форме контактной работы с преподавателем, самостоятельной работы обучающегося, текущей и промежуточной аттестаций, иных формах, предлагаемых университетом. Учебный материал дисциплины структурирован и его изучение производится в тематической последовательности. Содержание методических указаний должно соответствовать требованиям Федерального государственного образовательного стандарта и учебных программ по дисциплине. Самостоятельная работа студентов может быть выполнена с помощью материалов, размещенных на портале поддержки Moodle.

Методические указания по формам работы

Лекционные занятия

Передача значительного объема систематизированной информации в устной форме достаточно большой аудитории. Дает возможность экономно и систематично излагать учебный материал. Обучающиеся изучают лекционный материал, размещенный на портале поддержки обучения Moodle.

Практические занятия

Форма организации обучения, проводимая под руководством преподавателя и служащая для детализации, анализа, расширения, углубления, закрепления, применения (или выполнения) разнообразных практических работ, упражнений) и контроля усвоения полученной на лекциях учебной информации. Практические занятия проводятся с использованием учебно-методических изданий, размещенных на образовательном портале университета.

Описание возможностей изучения дисциплины лицами с ОВЗ и инвалидами

Для инвалидов и лиц с ОВЗ может изменяться объём дисциплины (модуля) в часах, выделенных на контактную работу обучающегося с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающегося (при этом не увеличивается количество зачётных единиц, выделенных на освоение дисциплины).

Фонды оценочных средств адаптируются к ограничениям здоровья и восприятия информации обучающимися.

Основные формы представления оценочных средств – в печатной форме или в форме электронного документа.

Формы контроля и оценки результатов обучения инвалидов и лиц с ОВЗ с нарушением зрения:

– устная проверка: дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы

и др.;

- с использованием компьютера и специального ПО: работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, дистанционные формы, если позволяет острота зрения - графические работы и др.;
- при возможности письменная проверка с использованием рельефно-точечной системы Брайля, увеличенного шрифта, использование специальных технических средств (тифлотехнических средств): контрольные, графические работы, тестирование, домашние задания, эссе, отчеты и др.

Формы контроля и оценки результатов обучения инвалидов и лиц с ОВЗ с нарушением слуха:

- письменная проверка: контрольные, графические работы, тестирование, домашние задания, эссе, письменные коллоквиумы, отчеты и др.;
- с использованием компьютера: работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, графические работы, дистанционные формы и др.;
- при возможности устная проверка с использованием специальных технических средств (аудиосредств, средств коммуникации, звукоусиливающей аппаратуры и др.): дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.

Формы контроля и оценки результатов обучения инвалидов и лиц с ОВЗ с нарушением опорно-двигательного аппарата:

- письменная проверка с использованием специальных технических средств (альтернативных средств ввода, управления компьютером и др.): контрольные, графические работы, тестирование, домашние задания, эссе, письменные коллоквиумы, отчеты и др.;
- устная проверка, с использованием специальных технических средств (средств коммуникаций): дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.;
- с использованием компьютера и специального ПО (альтернативных средств ввода и управления компьютером и др.): работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, графические работы, дистанционные формы предпочтительнее обучающимся, ограниченным в передвижении и др.

Адаптация процедуры проведения промежуточной аттестации для инвалидов и лиц с ОВЗ.

В ходе проведения промежуточной аттестации предусмотрено:

- предъявление обучающимся печатных и (или) электронных материалов в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья;
- возможность пользоваться индивидуальными устройствами и средствами, позволяющими адаптировать материалы, осуществлять приём и передачу информации с учетом их индивидуальных особенностей;
- увеличение продолжительности проведения аттестации;
- возможность присутствия ассистента и оказания им необходимой помощи (занять рабочее место, передвигаться, прочитать и оформить задание, общаться с преподавателем).

Формы промежуточной аттестации для инвалидов и лиц с ОВЗ должны учитывать индивидуальные и психофизические особенности обучающегося/обучающихся по АОПОП ВО (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п.).

Специальные условия, обеспечиваемые в процессе преподавания дисциплины студентам с нарушениями зрения:

- предоставление образовательного контента в текстовом электронном формате, позволяющем переводить плоскопечатную информацию в аудиальную или тактильную форму;
- возможность использовать индивидуальные устройства и средства, позволяющие адаптировать материалы, осуществлять приём и передачу информации с учетом индивидуальных особенностей и состояния здоровья студента;
- предоставление возможности предкурсового ознакомления с содержанием учебной дисциплины и материалом по курсу за счёт размещения информации на корпоративном образовательном портале;
- использование чёткого и увеличенного по размеру шрифта и графических объектов в мультимедийных презентациях;
- использование инструментов «лупа», «прожектор» при работе с интерактивной доской;

- озвучивание визуальной информации, представленной обучающимся в ходе занятий;
- обеспечение раздаточным материалом, дублирующим информацию, выводимую на экран;
- наличие подписей и описания у всех используемых в процессе обучения рисунков и иных графических объектов, что даёт возможность перевести письменный текст в аудиальный;
- обеспечение особого речевого режима преподавания: лекции читаются громко, разборчиво, отчётливо, с паузами между смысловыми блоками информации, обеспечивается интонирование, повторение, акцентирование, профилактика рассеивания внимания;
- минимизация внешнего шума и обеспечение спокойной аудиальной обстановки;
- возможность вести запись учебной информации студентами в удобной для них форме (аудиально, аудиовизуально, на ноутбуке, в виде пометок в заранее подготовленном тексте);
- увеличение доли методов социальной стимуляции (обращение внимания, апелляция к ограничениям по времени, контактные виды работ, групповые задания и др.) на практических и лабораторных занятиях;
- минимизирование заданий, требующих активного использования зрительной памяти и зрительного внимания;
- применение поэтапной системы контроля, более частый контроль выполнения заданий для самостоятельной работы.

Специальные условия, обеспечиваемые в процессе преподавания дисциплины студентам с нарушениями опорно-двигательного аппарата (маломобильные студенты, студенты, имеющие трудности передвижения и патологию верхних конечностей):

- возможность использовать специальное программное обеспечение и специальное оборудование и позволяющее компенсировать двигательное нарушение (коляски, ходунки, трости и др.);
- предоставление возможности предкурсового ознакомления с содержанием учебной дисциплины и материалом по курсу за счёт размещения информации на корпоративном образовательном портале;
- применение дополнительных средств активизации процессов запоминания и повторения;
- опора на определенные и точные понятия;
- использование для иллюстрации конкретных примеров;
- применение вопросов для мониторинга понимания;
- разделение изучаемого материала на небольшие логические блоки;
- увеличение доли конкретного материала и соблюдение принципа от простого к сложному при объяснении материала;
- наличие чёткой системы и алгоритма организации самостоятельных работ и проверки заданий с обязательной корректировкой и комментариями;
- увеличение доли методов социальной стимуляции (обращение внимания, апелляция к ограничениям по времени, контактные виды работ, групповые задания др.);
- обеспечение беспрепятственного доступа в помещения, а также пребывания в них;
- наличие возможности использовать индивидуальные устройства и средства, позволяющие обеспечить реализацию эргономических принципов и комфортное пребывание на месте в течение всего периода учёбы (подставки, специальные подушки и др.).

Специальные условия, обеспечиваемые в процессе преподавания дисциплины студентам с нарушениями слуха (глухие, слабослышащие, позднооглохшие):

- предоставление образовательного контента в текстовом электронном формате, позволяющем переводить аудиальную форму лекции в плоскопечатную информацию;
- наличие возможности использовать индивидуальные звукоусиливающие устройства и сурдотехнические средства, позволяющие осуществлять приём и передачу информации; осуществлять взаимообратный перевод текстовых и аудиофайлов (блокнот для речевого ввода), а также запись и воспроизведение зрительной информации;
- наличие системы заданий, обеспечивающих систематизацию верbalного материала, его схематизацию, перевод в таблицы, схемы, опорные тексты, глоссарий;
- наличие наглядного сопровождения изучаемого материала (структурно-логические схемы, таблицы, графики, концентрирующие и обобщающие информацию, опорные конспекты, раздаточный материал);
- наличие чёткой системы и алгоритма организации самостоятельных работ и проверки

- заданий с обязательной корректировкой и комментариями;
- обеспечение практики опережающего чтения, когда студенты заранее знакомятся с материалом и выделяют незнакомые и непонятные слова и фрагменты;
 - особый речевой режим работы (отказ от длинных фраз и сложных предложений, хорошая артикуляция; четкость изложения, отсутствие лишних слов; повторение фраз без изменения слов и порядка их следования; обеспечение зрительного контакта во время говорения и чуть более медленного темпа речи, использование естественных жестов и мимики);
 - чёткое соблюдение алгоритма занятия и заданий для самостоятельной работы (назование темы, постановка цели, сообщение и запись плана, выделение основных понятий и методов их изучения, указание видов деятельности студентов и способов проверки усвоения материала, словарная работа);
 - соблюдение требований к предъявляемым учебным текстам (разбивка текста на части; выделение опорных смысловых пунктов; использование наглядных средств);
 - минимизация внешних шумов;
 - предоставление возможности соотносить верbalный и графический материал; комплексное использование письменных и устных средств коммуникации при работе в группе;
 - сочетание на занятиях всех видов речевой деятельности (говорения, слушания, чтения, письма, зрительного восприятия с лица говорящего).

Специальные условия, обеспечиваемые в процессе преподавания дисциплины студентам с прочими видами нарушений (ДЦП с нарушениями речи, заболевания эндокринной, центральной нервной и сердечно-сосудистой систем, онкологические заболевания):

- наличие возможности использовать индивидуальные устройства и средства, позволяющие осуществлять приём и передачу информации;
- наличие системы заданий, обеспечивающих систематизацию вербального материала, его схематизацию, перевод в таблицы, схемы, опорные тексты, глоссарий;
- наличие наглядного сопровождения изучаемого материала;
- наличие чёткой системы и алгоритма организации самостоятельных работ и проверки заданий с обязательной корректировкой и комментариями;
- обеспечение практики опережающего чтения, когда студенты заранее знакомятся с материалом и выделяют незнакомые и непонятные слова и фрагменты;
- предоставление возможности соотносить вербальный и графический материал; комплексное использование письменных и устных средств коммуникации при работе в группе;
- сочетание на занятиях всех видов речевой деятельности (говорения, слушания, чтения, письма, зрительного восприятия с лица говорящего);
- предоставление образовательного контента в текстовом электронном формате;
- предоставление возможности предкурсового ознакомления с содержанием учебной дисциплины и материалом по курсу за счёт размещения информации на корпоративном образовательном портале;
- возможность вести запись учебной информации студентами в удобной для них форме (аудиально, аудиовизуально, в виде пометок в заранее подготовленном тексте);
- применение поэтапной системы контроля, более частый контроль выполнения заданий для самостоятельной работы;
- стимулирование выработки у студентов навыков самоорганизации и самоконтроля;
- наличие пауз для отдыха и смены видов деятельности по ходу занятия.

10. Методические рекомендации по освоению дисциплины (модуля)