

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
"Казанский (Приволжский) федеральный университет"
Институт психологии и образования
Отделение педагогики



УТВЕРЖДАЮ

Проректор по образовательной деятельности КФУ
проф. Таюрский Д.А.

"__" _____ 20__ г.

Программа дисциплины

Тренинг саморазвития и проектирования профессиональной карьеры Б1.В.ДВ.3

Направление подготовки: 44.04.01 - Педагогическое образование

Профиль подготовки: Образование в области безопасности жизнедеятельности

Квалификация выпускника: магистр

Форма обучения: очное

Язык обучения: русский

Год начала обучения по образовательной программе: 2016

Автор(ы): Голованова И.И.

Рецензент(ы): Калимуллин А.М.

СОГЛАСОВАНО:

Заведующий(ая) кафедрой: Калимуллин А. М.

Протокол заседания кафедры No ____ от "____" _____ 20__ г.

Учебно-методическая комиссия Института психологии и образования (отделения педагогики):

Протокол заседания УМК No ____ от "____" _____ 20__ г.

Казань
2018

Содержание

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы
2. Место дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы высшего образования
3. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся
4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий
 - 4.1. Структура и тематический план контактной и самостоятельной работы по дисциплине (модулю)
 - 4.2. Содержание дисциплины
5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)
6. Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю)
 - 6.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы и форм контроля их освоения
 - 6.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания
 - 6.3. 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
 - 6.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций
7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)
 - 7.1. Основная литература
 - 7.2. Дополнительная литература
8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимых для освоения дисциплины (модуля)
9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)
10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)
11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)
12. Средства адаптации преподавания дисциплины к потребностям обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Программу дисциплины разработал(а)(и) доцент, к.н. (доцент) Голованова И.И. (кафедра педагогики высшей школы, Институт психологии и образования), Inna.Golovanova@kpfu.ru

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Выпускник, освоивший дисциплину, должен обладать следующими компетенциями:

Шифр компетенции	Расшифровка приобретаемой компетенции
ОК-3	способностью к самостоятельному освоению и использованию новых методов исследования, к освоению новых сфер профессиональной деятельности
ПК-15	готовностью организовывать командную работу для решения задач развития организаций, осуществляющих образовательную деятельность, реализации экспериментальной работы
ОПК-3	готовностью взаимодействовать с участниками образовательного процесса и социальными партнерами, руководить коллективом, толерантно воспринимая социальные, этноконфессиональные и культурные различия
ПК-6	готовностью использовать индивидуальные креативные способности для самостоятельного решения исследовательских задач
ОПК-4	способностью осуществлять профессиональное и личностное самообразование, проектировать дальнейшие образовательные маршруты и профессиональную карьеру
ОК-2	готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения
ОПК-1	готовностью осуществлять профессиональную коммуникацию в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности
ОК-5	способностью самостоятельно приобретать и использовать, в том числе с помощью информационных технологий, новые знания и умения, непосредственно не связанные со сферой профессиональной деятельности

Выпускник, освоивший дисциплину:

Должен знать:

- принципы функционирования профессионального коллектива, понимать роль корпоративных норм и стандартов;
- социальные, этнические, конфессиональные и культурные особенности представителей тех или иных социальных общностей;
- содержание процессов самоорганизации и самообразования, их особенностей и технологий реализации, исходя из целей совершенствования профессиональной деятельности;
- психолого-педагогические принципы самостоятельного построения процесса усвоения и совершенствования профессиональной и других видов деятельности

Должен уметь:

- анализировать и творчески использовать имеющийся опыт в соответствии с задачами саморазвития;
- самостоятельно строить процесс овладения и развития конкретной профессиональной деятельности;
- оценивать возможности реализации личностных способностей при самостоятельном построении процесса усвоения конкретной профессиональной деятельности;
- анализировать и корректировать планы личного и профессионального развития с учетом имеющихся ресурсов;
- выработать стратегию сотрудничества при планировании и организации работы команды для достижения поставленной цели;
- использовать стратегию сотрудничества при руководстве работой команды для достижения поставленной цели;

- демонстрировать адекватную реакцию на позитивные и критические отзывы коллег, учет в своей социальной и профессиональной деятельности интересов, особенностей поведения и мнений людей, с которыми работает/взаимодействует, в том числе посредством корректировки своих действий 2.1_М.УК-3.Ум.1.;
- выбирать оптимальную стратегию индивидуального поведения в конфликте, предложить и применить конструктивные методы урегулирования (разрешения) возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон;
- дать характеристику последствиям (результатам) личных и коллективных (командных) действий;
- составить план последовательных шагов (дорожную карту) для достижения заданного результата;
- совместно с коллегами участвовать в планировании командной работы, распределении поручений и составлении графика выполнения работы;
- стимулировать сотрудников высказывать идеи и мнения при планировании командной работы, распределении поручений и составлении графика работы.

Должен владеть:

- приемами взаимодействия с сотрудниками, выполняющими различные профессиональные задачи и обязанности;
- этическими нормами, касающимися социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий; способами и приемами предотвращения возможных конфликтных ситуаций в процессе профессиональной деятельности;
- приемами саморегуляции эмоциональных и функциональных состояний при выполнении профессиональной деятельности;
- технологиями организации процесса самообразования; приемами целеполагания во временной перспективе, способами планирования, организации, самоконтроля и самооценки деятельности;
- способами самоопределения в ситуациях выбора на основе собственного опыта (позиции) и с учетом имеющихся ресурсов.

2. Место дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы высшего образования

Данная учебная дисциплина включена в раздел "Б1.В.ДВ.3 Дисциплины (модули)" основной профессиональной образовательной программы 44.04.01 "Педагогическое образование (Образование в области безопасности жизнедеятельности)" и относится к дисциплинам по выбору. Осваивается на 2 курсе в 3 семестре.

3. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных(ые) единиц(ы) на 72 часа(ов).

Контактная работа - 20 часа(ов), в том числе лекции - 0 часа(ов), практические занятия - 20 часа(ов), лабораторные работы - 0 часа(ов), контроль самостоятельной работы - 0 часа(ов).

Самостоятельная работа - 52 часа(ов).

Контроль (зачёт / экзамен) - 0 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины: зачет в 3 семестре.

4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1 Структура и тематический план контактной и самостоятельной работы по дисциплине (модулю)

N	Раздел дисциплины/ модуля	Семестр	Виды и часы контактной работы, их трудоемкость (в часах)			Самостоятельная работа
			Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	
1.	Тема 1. Тема 1. Командная работа как фактор проверки персональной эффективности	3	0	4	0	10
2.	Тема 2. Тема 2. Траектории движения человека в рамках профессии или организации	3	0	6	0	16
3.	Тема 3. Тема 3. Модель персональной эффективности	3	0	6	0	16

N	Раздел дисциплины/ модуля	Семестр	Виды и часы контактной работы, их трудоемкость (в часах)			Самостоятельная работа
			Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	
4.	Тема 4. Тема 4. Управление и лидерство в командной работе	3	0	4	0	10
	Итого		0	20	0	52

4.2 Содержание дисциплины

Тема 1. Тема 1. Командная работа как фактор проверки персональной эффективности

Проектные команды, стратегии единения

Сущность понятия команда. Различия между группами и командами. Факторы, влияющие на развитие эффективной команды. Принципы создания команды. Стадии развития команды. Критерии эффективности командной работы. Показатели мониторинга эффективности команды. Роли в эффективных командах.

Персональная эффективность как фактор успешности командной работы

Требования высокоэффективных команд к навыкам ее участников. Индивидуальные различия: личность. Сущность понятий эффективность, персональная эффективность Индивидуальные различия: личность. Компоненты личности. Источники индивидуальной эффективности. Три аспекта индивидуальности.

Тема 2. Тема 2. Траектории движения человека в рамках профессии или организации

Сущность понятия карьера как траектория личностного развития. Профессиональная карьера. Планирование карьеры. Этапы карьеры. Фазы профессионального роста. Ступени профессионализма. Условия карьерного роста. Процесс профессионального развития (по Р. Бояцису) Мое идеальное ?Я?: кем я хочу быть? Моя реальная сущность: кто я есть? Мои сильные стороны: в чем мой идеал совпадает с моими реальными качествами? Личностные разрывы: где мои реальные качества расходятся с идеалом? Моя программа самосовершенствования: как я могу развивать свои достоинства и одновременно сокращать разрыв между реальным и идеальным ?Я?? Опробование на практике новых моделей поведения и способов мышления

Процесс профессионального саморазвития.

Базовые установки личности. Самооценка ? ?могу? (способности, ресурсы, возможности ситуации). Локус контроля ? ?должен? (обязательства, требования, правила) Уровень притязаний ? ?хочу? (потребности, интересы, ценности). Постановка целей. Технология целеполагания. Критерии SMART. Свойства человеческого капитала. SWOT-анализ. Способы самореализации. Жизненные ценности. Рабочая среда.

Тема 3. Тема 3. Модель персональной эффективности

Квалификационный потенциал: профессиональные знания, умения и навыки. Психософизиологический потенциал: работоспособность. Образовательный потенциал: интеллектуальные способности. Творческий потенциал: креативные способности. Коммуникативный потенциал: навыки общения и сотрудничества. Мотивационный потенциал: потребность в развитии, рабочая мотивация. Стиль профессиональной деятельности. Профиль специалиста. Мотивация. Обучение взрослых. Выявление потребности в обучении. Преодоление барьеров в обучении. Этапы развития компетенций. Цикл Колба. Стили обучения. Методы развития компетенций. Процесс непрерывного развития опыта.

Тема 4. Тема 4. Управление и лидерство в командной работе

Сущность понятий лидерство, лидер. Теории ?героев? и ?теории черт?. Теория великих людей (М. Вебер) Теория черт лидера (Р. Стогдилл) Навыки лидера (Д. Хант и Р. Озборн). Эволюция теорий лидерства Лидерские качества личности. Концепция 4-х сезонов лидерства. Харизма Лидерство как функция группы Лидерство как фактор личности, ситуации и группы Модель идеосинкразического кредита (кредита доверия) Е. Холландера Основные этапы завоевания лидерского статуса Классификаций типов лидерства в профессиональной группе (Е.М. Зайцева). Технологии лидерства. Трансактный подход к лидерству Ф. Хейдера.

Лидерство в групповом взаимодействии

Лидерство, основанное на власти и влиянии. Управление и лидерство. Функции Лидера. Лидер и Менеджер. Управление как процесс. Стили Руководства. 10 Управленческих ролей Минцберга. Четыре типа руководителей по Адизису. Эмоциональный интеллект. Интеллект, как инструмент эффективного лидерства Эмоциональное лидерство. Эффективное руководство проектной командой Факторы, влияющие на сплоченность команды Принципы ?идеальной? проектной команды Пять способов сплотить группу. Ступени развития проектной команды Трудности проектных команд Распределение ролей в команде.

5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

Самостоятельная работа обучающихся выполняется по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия. Самостоятельная работа подразделяется на самостоятельную работу на аудиторных занятиях и на внеаудиторную самостоятельную работу. Самостоятельная работа обучающихся включает как полностью самостоятельное освоение отдельных тем (разделов) дисциплины, так и проработку тем (разделов), осваиваемых во время аудиторной работы. Во время самостоятельной работы обучающиеся читают и конспектируют учебную, научную и справочную литературу, выполняют задания, направленные на закрепление знаний и отработку умений и навыков, готовятся к текущему и промежуточному контролю по дисциплине.

Организация самостоятельной работы обучающихся регламентируется нормативными документами, учебно-методической литературой и электронными образовательными ресурсами, включая:

Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры (утвержден приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 5 апреля 2017 года N301).

Письмо Министерства образования Российской Федерации N14-55-996ин/15 от 27 ноября 2002 г. "Об активизации самостоятельной работы студентов высших учебных заведений"

Положение от 24 декабря 2015 г. ♦ 0.1.1.67-06/265/15 "О порядке проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования "Казанский (Приволжский) федеральный университет"

Положение N 0.1.1.67-06/241/15 от 14 декабря 2015 г. "О формировании фонда оценочных средств для проведения текущей, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования "Казанский (Приволжский) федеральный университет"

Положение N 0.1.1.56-06/54/11 от 26 октября 2011 г. "Об электронных образовательных ресурсах федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего профессионального образования "Казанский (Приволжский) федеральный университет"

Регламент N 0.1.1.67-06/66/16 от 30 марта 2016 г. "Разработки, регистрации, подготовки к использованию в учебном процессе и удаления электронных образовательных ресурсов в системе электронного обучения федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования "Казанский (Приволжский) федеральный университет"

Регламент N 0.1.1.67-06/11/16 от 25 января 2016 г. "О балльно-рейтинговой системе оценки знаний обучающихся в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования "Казанский (Приволжский) федеральный университет"

Регламент N 0.1.1.67-06/91/13 от 21 июня 2013 г. "О порядке разработки и выпуска учебных изданий в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего профессионального образования "Казанский (Приволжский) федеральный университет"

6. Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю)

6.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы и форм контроля их освоения

Этап	Форма контроля	Оцениваемые компетенции	Темы (разделы) дисциплины
Семестр 3			
	Текущий контроль		
1	Эссе	ПК-15, ПК-6, ОПК-4, ОПК-3, ОПК-1, ОК-5, ОК-2	1. Тема 1. Командная работа как фактор проверки персональной эффективности
2	Тестирование	ПК-15, ОПК-3, ОК-5, ОК-3	4. Тема 4. Управление и лидерство в командной работе
3	Дискуссия	ПК-6, ОПК-4, ОПК-3, ОПК-1, ОК-2	2. Тема 2. Траектории движения человека в рамках профессии или организации
4	Деловая игра	ПК-15, ПК-6, ОПК-1, ОК-3, ОК-2	4. Тема 4. Управление и лидерство в командной работе
5	Контрольная работа	ПК-6, ОПК-4, ОПК-1, ОК-5, ОК-3, ОК-2	3. Тема 3. Модель персональной эффективности
	Зачет	ОК-2, ОК-3, ОК-5, ОПК-1, ОПК-3, ОПК-4, ПК-15, ПК-6	

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

Форма контроля	Критерии оценивания				Этап
	Отлично	Хорошо	Удовл.	Неуд.	
Семестр 3					

Форма контроля	Критерии оценивания				Этап
	Отлично	Хорошо	Удовл.	Неуд.	
Текущий контроль					
Эссе	Тема полностью раскрыта. Превосходное владение материалом. Высокий уровень самостоятельности, логичности, аргументированности. Превосходный стиль изложения.	Тема в основном раскрыта. Хорошее владение материалом. Средний уровень самостоятельности, логичности, аргументированности. Хороший стиль изложения.	Тема частично раскрыта. Удовлетворительное владение материалом. Низкий уровень самостоятельности, логичности, аргументированности. Удовлетворительный стиль изложения.	Тема не раскрыта. Неудовлетворительное владение материалом. Недостаточный уровень самостоятельности, логичности, аргументированности. Неудовлетворительный стиль изложения.	1
Тестирование	86% правильных ответов и более.	От 71% до 85 % правильных ответов.	От 56% до 70% правильных ответов.	55% правильных ответов и менее.	2
Дискуссия	Высокий уровень владения материалом по теме дискуссии. Превосходное умение формулировать свою позицию, отстаивать её в споре, задавать вопросы, обсуждать дискуссионные положения. Высокий уровень этики ведения дискуссии.	Средний уровень владения материалом по теме дискуссии. Хорошее умение формулировать свою позицию, отстаивать её в споре, задавать вопросы, обсуждать дискуссионные положения. Средний уровень этики ведения дискуссии.	Низкий уровень владения материалом по теме дискуссии. Слабое умение формулировать свою позицию, отстаивать её в споре, задавать вопросы, обсуждать дискуссионные положения. Низкий уровень этики ведения дискуссии.	Недостаточный уровень владения материалом по теме дискуссии. Неумение формулировать свою позицию, отстаивать её в споре, задавать вопросы, обсуждать дискуссионные положения. Отсутствие этики ведения дискуссии.	3
Деловая игра	Отличная способность применять имеющиеся знания и умения для нахождения решения проблемных ситуаций. Превосходное владение знаниями и навыками, необходимыми для решения практических задач. Высокий уровень коммуникативных навыков, способности к работе в команде.	Хорошая способность применять имеющиеся знания и умения для нахождения решения проблемных ситуаций. Достаточное владение знаниями и навыками, необходимыми для решения практических задач. Средний уровень коммуникативных навыков, способности к работе в команде.	Удовлетворительная способность применять имеющиеся знания и умения для нахождения решения проблемных ситуаций. Слабое владение знаниями и навыками, необходимыми для решения практических задач. Низкий уровень коммуникативных навыков, способности к работе в команде.	Неспособность применять имеющиеся знания и умения для нахождения решения проблемных ситуаций. Недостаточное владение знаниями и навыками, необходимыми для решения практических задач. Недостаточный уровень коммуникативных навыков, способности к работе в команде.	4
Контрольная работа	Правильно выполнены все задания. Продемонстрирован высокий уровень владения материалом. Проявлены превосходные способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий.	Правильно выполнена большая часть заданий. Присутствуют незначительные ошибки. Продемонстрирован хороший уровень владения материалом. Проявлены средние способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий.	Задания выполнены более чем наполовину. Присутствуют серьёзные ошибки. Продемонстрирован удовлетворительный уровень владения материалом. Проявлены низкие способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий.	Задания выполнены менее чем наполовину. Продемонстрирован неудовлетворительный уровень владения материалом. Проявлены недостаточные способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий.	5
	Зачтено			Не зачтено	

Форма контроля	Критерии оценивания				Этап
	Отлично	Хорошо	Удовл.	Неуд.	
Зачет	Обучающийся обнаружил знание основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по специальности, справился с выполнением заданий, предусмотренных программой дисциплины.		Обучающийся обнаружил значительные пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустил принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий и не способен продолжить обучение или приступить по окончании университета к профессиональной деятельности без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.		

6.3 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

Семестр 3

Текущий контроль

1. Эссе

Тема 1

Задание 1.

Подготовьте Эссе на тему ?Как моя персональная эффективность повлияет на работу команды??

При написании эссе магистрант должен самостоятельно осмысливать характер взаимосвязи существующих признаков теоретических понятий, выявлять соотношения различных аспектов работы в команде; вычленять главное, существенное в источниках информации; воспроизводить информацию; усматривать проявление закономерностей в живом процессе личностного взаимодействия при командной работе, соотносить их со своими личностными качествами.

Отвечая на поставленный вопрос недостаточно просто изложить готовые формулировки и определения, взятые из учебников и лекционного материала. Магистрантам необходимо, опираясь на личный опыт, на свои представления о будущей профессиональной деятельности сформулировать, обосновать и высказать свое собственное мнение.

Написание эссе предполагает включение обучающегося в работу по саморазвитию. В эссе магистранту важно отразить собственное мнение, увидеть, что изучаемый материал допускает возможность творческой интерпретации, что возможно не одно, а несколько правильных решений проблемы.

Задание способствует развитию рефлексии, стремления к самопознанию и самоопределению.

Оценка Эссе

Форма оценки: Оценка преподавателя. (10 баллов)

Критерии оценивания эссе (10 баллов)

Научность Связь теории с практикой Креативность Междисциплинарная взаимосвязь Стиль изложения использование основных понятий и категорий связь со своим личным опытом и представление о будущей профессии творческая интерпретация в рамках данного задания разделение областей смежных наук, обозначение связи с другими науками логичность, последовательность изложения, структура изложения
0-2 балла 0-2 балла 0-2 балла 0-2 балла 0-2 балла

2. Тестирование

Тема 4

Тест

1. Лидерство

a. характеристика индивидуальных психологических особенностей личности

b. стиль управления

c. умение вести за собой других, умение управлять собственной жизнью.

d. ротационный этап деловой карьеры

2. Харизма

a. красота души, тела, уникальность черт характера, которые способствуют обретению лидерского статуса

b. обязательный компонент в наборе лидерских качеств

c. обаяние, привлекательность.

d. некое свойство человека, которое делает его ?привлекательным? в глазах других людей.

3. Сопоставьте типы лидеров с их качествами

1. Лидер-весна

2. Лидер-лето

3. Лидер-осень

4. Лидер-зима

a. им нравится командовать, конкурировать, эмоциональны, энергичны.

- b. достижение результата наиболее эффективным способом, основной мотив ? достичь поставленной цели.
- c. хорошо чувствует настроение всего коллектива, добрые и общительные, обладают неизменно хорошим настроением.
- d. наблюдательны, аналитичны, консервативны, не вступают в прямые взаимоотношения с другими людьми (не коммуникабельные).
- 4. Сопоставьте типы карьер с их характеристиками
 - 1. Устойчивая карьера
 - 2. Линейная карьера
 - 3. Спиральная карьера
 - 4. Переменчивая карьера
- a. смена многих видов профессиональной деятельности, не связанных друг с другом, поиск себя в самых разнообразных видах деятельности.
- b. пожизненная занятость на единственной работе, совершенствование в своей сфере деятельности.
- c. путь в определенной отрасли с более низких на более высокие должности в одной или нескольких организациях, при этом каждая последующая должность опирается на предыдущую с точки зрения ответственности, навыков и умений, иерархии в организации.
- d. путь через ряд профессий, каждая из которых строится на уже приобретенных навыках и умениях, но требует и новых навыков.
- 5. Соотнесите функции со статусом
 - 1. лидер
 - 2. менеджер
- a. администратор
- b. инноватор
- c. делает правильное дело
- d. поручает
- e. вдохновляет
- f. работает по целям других
- g. делает дело правильно
- h. работает по своим целям
- 6. Сопоставьте лидеров с их характеристиками
 - 1. Интеллектуальный лидер
 - 2. Эмоциональный лидер
 - 3. Профессионально-деловой лидер
 - 4. Волевой лидер
 - 5. Организационный лидер
- a. обладает способностью противостоять разного рода преградам, мешающим достижению целей группы
- b. способен установить доверительные отношения с членами группы, регулировать конфликты, отстаивать интересы членов группы
- c. обладает самым высоким авторитетом за свою профессиональную компетентность.
- d. наиболее высокие познавательные способности
- e. способность обеспечить согласованность и активное взаимодействие членов группы, помочь в выдвижении лидеров других видов.
- 7. Что относится к основным функциям управления
 - a. планирование, организация, мотивация, контроль
 - b. видение, мотивация, организация, инновация
 - c. планирование, мотивация, принуждение, контроль
- 8. Власть
 - a. возможность делать, что считаешь нужным
 - b. возможность влиять на других людей
 - c. а и b
- 9. Авторитарный стиль руководства
 - a. характеризуется жесткостью, не терпит возражений
 - b. характеризуется высокой степенью единоличной власти руководителя: руководитель определяет все стратегии группы; никаких полномочий группе не делегируется
 - c. а и b
- 10. Демократичный стиль руководства
 - a. характеризуется разделением власти и участием сотрудников в управлении; ответственность не концентрируется, а распределяется.
 - b. характеризуется отстранением руководителя от подчиненных.
 - c. все неверно
- 11. Либеральный стиль руководства
 - a. характеризуется минимальным участием руководителя; группа имеет полную свободу принимать собственные решения

- b. характеризуется тотальным контролем
- c. подчиненным дается почти полная свобода в определении своих целей и контроле за своей собственной работой

12. Соотнесите 10 Управленческих ролей (Минцберг) с 3 функциональными блоками

- 1. Межличностные
- 2. Информационные
- 3. По принятию решений
- a. приемник информации, распространитель, представитель
- b. главный руководитель, лидер, связующее звено
- c. предприниматель, устраняющий нарушения, распределитель ресурсов, ведущий переговоры

13. Делегирование

- a. передача ответственности неформальному лидеру
- b. передача задач и полномочий лицу, которое принимает на себя ответственность за их выполнение.
- c. перепоручение собственных задач без передачи ответственности

14. Эмоциональный интеллект:

- a. это есть понимание собственных чувств и эмоций.
- b. это есть понимание чувств и эмоций других людей.
- c. это есть понимание собственных и чужих чувств и эмоций.
- d. это умение управлять собственными эмоциями и переживаниями

15. Выбери составляющие эмоционального лидерства

- a. EQ разделяющий
- b. EQ видящий
- c. EQ объединяющий
- d. EQ пространственный
- e. EQ слышащий
- f. EQ индивидуалистический

Критерии оценивания тестирования

Форма оценки: Оценка преподавателя. (30 баллов)

Процент правильных ответов Оценка Баллы

86-100%

(от 30 до 26 правильных ответов) 5 (отлично) 30-26

71-85%

(от 25 до 21 правильных ответов) 4 (хорошо) 25-21

55-70%

(от 22 до 16 правильных ответов) 3 (удовлетворительно) 22-16

54% и менее

(15 и менее правильных ответов) 2 (неудовлетворительно) 15 и менее

Ключ к тесту

- 1. c
- 2. d
- 3. 1.c, 2.a, 3.b, 4.d
- 4. 1.b, 2.c, 3.d 4.a
- 5. 1.b,c,e,h 2.a,d,f,g
- 6. 1.d, 2.b, 3.c, 4.a, 5.e
- 7. a
- 8. b
- 9. c
- 10. a
- 11. c
- 12. 1.b, 2.a, 3.c.
- 13. b
- 14. c
- 15. a,c,e

3. Дискуссия

Тема 2

Задание 2.

1. Используя теоретический материал тренинга и дополнительный материал подготовиться к дискуссии о функциональной/дисфункциональной сторонах командной работы ? 2 МГ ? ?Командная работа эффективна? и ?Командная работа не эффективна?.

Цель дискуссии: заложить умение анализировать, сопоставлять, сравнивать основные понятия, развивать способности аргументировано доказывать свою точку зрения.

Оценка Дискуссии

Форма оценки: Оценка экспертов. (10 баллов)

Оценку выступления каждого магистранта производят эксперты (2 чел.). Экспертам необходимо:

? разработать критерии оценки, основываясь на основных целях задания в пределах 10 баллов;

? оценить каждого участника группы по разработанным критериям;

? подготовить презентацию в Microsoft Powerpoint;

? подготовить выступление на 2 мин о результатах проделанной работы.

Оценку работы экспертов проводит преподаватель

Критерии оценки экспертов (10 баллов)

Наглядность Критерии Оценка Доклад Взаимодействие

презентация: оформление, полнота и доступность информации критерии, которые выделили эксперты

дифференциация баллов, поставленных магистрантам логичность, завершенность структура доклада,

информация в презентации и докладе не дублируют друг друга взаимодействие экспертов в процессе подготовки

и проведении совместной презентации в отведенное время

0-2 балла 0-2 балла 0-2 балла 0-2 балла 0-2 балла

Пример критериев, выделенных экспертами(10 баллов):

Актуальность Научность/ Доступность Эмоциональность Факты Аргументация Логика и структура

значение / использование рассмотренного материала в практике сегодняшнего дня использование основных

понятий и категорий /выражение на языке, доступном (интересным) для аудитории использование вербальных и

невербальных приемов в оказывании влияния на аудиторию для лучшего восприятия, понимания и усвоения

материала приведение фактического (доказательного) материала. умение приводить аргументы для

доказательства своей точки зрения. логичность, завершенность структурированность сообщения.

0-2 балла 0-2 балла 0-2 балла 0-1 балл 0-2 балла 0-1 балла

4. Деловая игра

Тема 4

Деловая игра ?Мост?

Проведение деловой игры ?Мост? направлено на развитие и оценку компетенций, связанных с выработкой командной стратегии для достижения поставленной цели.

Цель упражнения:

Выявить элементы планирования, лидерства, групповой работы; распределения ролей, обратить внимание на

доверие в группе, влияние результата на общий настрой и климат в группе, владение методами и приемами

работы в нестандартных ситуациях, возникающих в процессе профессиональной деятельности

Размер группы:

4-18 человек

Время на проведение:

50 минут (30 минут на проведение, 20 минут на закрытие)

Материалы:

- 3 маркера,

- 5 листов А4, разрезанных на листочки размером приблизительно 3х5 см,

- 2 стула со спинками.

Процесс:

1. Расставьте стулья на расстоянии 70-100 см спинками друг к другу.

2. Зачитайте группе правила для участников.

3. Начните отсчет времени на выработку стратегии. По истечении 15 минут остановите обсуждение, выдайте материалы и начните отсчет времени на реализацию задания.

4. После завершения упражнения или по окончании времени проведите закрытие.

Правила для участников:

Вашей команде необходимо разместить один маркер между этими стульями. Для этого вы можете использовать разрезанные листочки бумаги и 2 маркера. Мост не должен провисать.

У вас есть 15 минут на выработку стратегии, при этом вы не можете касаться материалов. И у вас будет 10 минут

на реализацию задания, в течение которых вы сможете собрать мост, но делать вы это можете в абсолютной

тишине. За нарушение этого правила я буду отнимать по 30 секунд от оставшегося времени.

По результатам проведенной деловой игры ?Мост?

Цель игры:

Выявить элементы планирования, лидерства, групповой работы; распределения ролей, обратить внимание на доверие в группе, влияние результата на общий настрой и климат в группе.

1. Проведите самостоятельную работу с методикой ?Командные роли Белбина?

2. Проведите групповое обсуждение результатов.

Оценка по Деловой игре ?Мост?

Форма оценки: Взаимооценка (20 баллов)

Компетенции Индикаторы

Управление временем Устанавливает реалистичные сроки, регулярно сверяется со временем

Создает подробные планы достижения целей, разбивает задачи на промежуточные этапы, подзадачи. Оценивает и распределяет ресурсы, необходимые для выполнения задачи. Верно определяет приоритетность задач, концентрируясь на наиболее значимых.

Анализ и решение проблем. Определяет факторы, влияющие на проблему; создает целостную картину ситуации. Классифицирует и структурирует разнородную информацию по значимым критериям, выделяет главное. Делает логичные выводы из имеющейся информации, верно определяет причинно-следственные связи. Рассматривает альтернативные варианты решения; анализирует все «за» и «против» перед принятием окончательного решения. Управление конфликтами. Успешно разрешает конфликтные ситуации в коллективе (если возникают), поддерживает сплоченность команды. Открыт к разным позициям и взглядам, признает и ценит различные подходы.

Проявляет гибкость при взаимодействии с разными людьми. Согласовывает свои решения с мнением всей группы.

Лидерство. Воодушевляет видением будущего, разъясняет общие цели. Проявляет заботу о других участниках группы: предоставляет им помощь, необходимую для решения задач, оказывает поддержку. Координирует действия группы, учитывая индивидуальные особенности участников. Пытается вовлечь молчаливых (спокойных) членов группы в разговор, поддерживает менее общительных участников.

Мотивация. Способствует прогрессу группы в выполнении задания. Добивается результатов, превосходящих его предыдущий уровень. С готовностью берется за новую работу, за решение трудных задач. Вносит активный вклад в ходе обсуждения вопроса.

Публичные выступления. Ясно, понятно и структурировано излагает информацию устно. Приводит логичную и убедительную аргументацию, подходящую к конкретной ситуации. Уверенно держится перед слушателями, не проявляет явных признаков волнения. Иллюстрирует информацию наглядными материалами, пользуется доступными средствами визуализации.

Командная работа. Работает совместно с группой на достижение целей.

Следует установленным правилам.

Отождествляет себя с командой. Поддерживает решения команды, как только оно было принято.

Оценка: 20 баллов. 32(+) ? 20 баллов; набранное магистрантом кол-во (+)(Y) ? его балл (X).

$X = Y \times 20 / 32$

5. Контрольная работа

Тема 3

Задание 3. Контрольная работа

I. Самоанализ и самооценка

1) Для оценки особенностей личности, оптимизации выбора сферы профессиональной деятельности в начале профессионального пути важно учитывать тип личности человека. Определите свой тип используя следующие методики: типология личностей Дж. Голланда и типология Е.А. Климова.

2) Используя результаты теста DISC-profile сделайте вывод, что в вашем поведении и отношении к окружению, делает вас успешным и над чем необходимо работать для наибольшей эффективности в профессиональной деятельности.

3) Составьте план индивидуального развития:

План персонального развития _____ Дата заполнения: _____.2009

Действие Подробности Участие окружающих Сроки

Компетенция/ Поведение

Какое поведение я собираюсь выработать? Чем оно полезно? Каковы причины его выбора? Как я себя веду сейчас (что видят другие)? Как я могу в дальнейшем развить это поведение? В каких ситуациях можно практиковать такое поведение? Как могут помочь окружающие? (кто и каким образом)? Когда окружающие увидят изменения в поведении?

Четко ли определено? Насколько важно? Измеримо ли это? Достижимо ли? Спланировано ли по времени?

1. ?

2. ?

3. ? ? ? ? ?

II. Определите этап вашего карьерного роста, траекторию карьеры, фазу профессионального развития

III. Распишите свои карьерные цели, используя критерии SMART

IV. Проведите индивидуальный "SWOT"-анализ и "SWOT"- синтез и составьте планирование задач для достижения поставленных целей

V. Составьте «Профиль эффективного специалиста» и индивидуальный «Профиль успешного поведения», учитывая специфику своей деятельности, сделайте вывод о соответствии и устранении несовпадений.

VI. Влияет ли деловая среда (динамичная/стабильная) на «востребованность» тех или иных компетенций? Если да, то как и какие именно компетенции необходимы для вас (для этой цели определите среду и референцию для вашей деловой сферы)

VII. Обучение

1). Проведите оценку Вашей потребности в обучении. Для оценки потребности в обучении желателен анализ требований бизнеса или других причин, которые обуславливают потребность в обучении. На этом этапе должны быть получены ответы на такие вопросы как: кто решил, что обучение необходимо?; какой опыт в обучении у меня уже существует?

- 2). Проведите анализ требований компании. Это анализ потребностей компании в услугах специалистов: какие специалисты востребованы; почему есть потребность в специалистах такого-то профиля?
- 3) Проведите анализ собственных ресурсов. Это анализ, в котором задействованы Вы сами. Важными вопросами на данном этапе являются: каков мой уровень знаний в этой области на настоящий момент?; каков мой стиль обучения?; что я уже знаю, умею, какими навыками обладаю?
- 4) Анализ работы. Это анализ работы и требованиям к человеку, выполняющему эту работу. Цель этого этапа определить основные обязанности и навыки, необходимые для выполнения работы. Что я мне необходимо знать, уметь для того, чтобы соответствовать требованиям компании?

VIII. Жизненные ценности

1). Выберите из ниже приведенного списка те ценности, которые представляют для Вас наибольшее значение в жизни. Определение своих жизненных ценностей ? это уже первый шаг на пути к их достижению.

- ☐ Аккуратность (чистоплотность), умение содержать в порядке вещи, порядок в делах
- ☐ Воспитанность (хорошие манеры)
- ☐ Высокие запросы (высокие требования к жизни и высокие притязания)
- ☐ Жизнерадостность (чувство юмора)
- ☐ Исполнительность (дисциплинированность)
- ☐ Независимость (способность действовать самостоятельно, решительно)
- ☐ Непримириемость к недостаткам в себе и других
- ☐ Образованность (широта знаний, высокая общая культура)
- ☐ Ответственность (чувство долга, умение держать свое слово)
- ☐ Рационализм (умение здраво и логично мыслить, принимать обдуманные, рациональные решения)
- ☐ Самоконтроль (сдержанность, самодисциплина)
- ☐ Смелость в отстаивании своего мнения, взглядов
- ☐ Твердая воля (умение настоять на своем, не отступать перед трудностями)
- ☐ Терпимость (к взглядам и мнениям других, умение прощать другим их ошибки и заблуждения)
- ☐ Широта взглядов (умение понять чужую точку зрения, уважать иные вкусы, обычаи, привычки)
- ☐ Честность (правдивость, искренность)
- ☐ Эффективность в делах (трудолюбие, продуктивность в работе)
- ☐ Чуткость (заботливость) ☐ Активная деятельная жизнь (полнота и эмоциональная насыщенность жизни)
- ☐ Жизненная мудрость (зрелость суждений и здравый смысл, достигаемые жизненным опытом)
- ☐ Здоровье (физическое и психическое)
- ☐ Интересная работа
- ☐ Красота природы и искусства (переживание прекрасного в природе и в искусстве)
- ☐ Любовь (духовная и физическая близость с любимым человеком)
- ☐ Материально обеспеченная жизнь (отсутствие материальных затруднений)
- ☐ Наличие хороших и верных друзей
- ☐ Общественное призвание (уважение окружающих, коллектива, товарищей по работе)
- ☐ Познание (возможность расширения своего образования, кругозора, общей культуры, интеллектуальное развитие)
- ☐ Продуктивная жизнь (максимально полное использование своих возможностей, сил и способностей)
- ☐ Развитие (работа над собой, постоянное физическое и духовное совершенствование);
- ☐ Развлечения (приятное, необременительное времяпрепровождение, отсутствие обязанностей)
- ☐ Свобода (самостоятельность, независимость в суждениях и поступках)
- ☐ Счастливая семейная жизнь
- ☐ Счастье других (благополучие, развитие и совершенствование других людей, всего народа, человечества в целом)
- ☐ Творчество (возможность творческой деятельности)

2). Из отмеченных выше ценностей, выберите три самых основных, на сегодняшний день, для Вас и запишите их:

3). Проанализируйте ключевые аспекты Вашей жизни на данный момент, составив колесо жизненных ценностей. Каких изменений Вы хотите добиться, чтобы повысить уровень Вашей удовлетворенности?

IX. Подумайте, какую позицию/должность Вы планируете занимать через 5 лет:

Позиция/должность

(чем занимаюсь) Что для этого нужно сделать

(знать, уметь, какими компетенциями обладать)

1 год:

2 год:

3 год:

4 год:

5 год:

X. Проанализируйте собственные потребности, согласно Пирамиде Маслоу. Проанализируйте систему стимулирования в Вашей организации/департамента, согласно предоставленной схеме.

Стимулирование

Финансовые стимулы Нефинансовые стимулы

- ☐ Оплата за единицу продукции;
- ☐ Предложение доли прибыли в компании;
- ☐ Премияльные;
- ☐ ??????. ☐ Расширение зоны ответственности;
- ☐ Ротация на рабочем месте;
- ☐ Обогащение работы;
- ☐ ??????.

XI. Рассмотрите объективные условия вашей карьеры: высшая точка карьеры; длина карьеры; показатель уровня позиции; показатель потенциальной мобильности (сделайте вывод о перспективной или тупиковой длине карьерной линии, и ее привлекательности для вас)

XII. Какими качествами как лидер вы должны обладаете? Над чем Вам предстоит работать?

Зачет

Вопросы к зачету:

Зачет с оценкой проходит в форме События по модулю (контроль развития компетенций УК ?3,6 ПРЕЗЕНТАЦИЯ мотивационного письма ?Мои интересы в профессии?)

Вопросы по разделу для подготовки к экзамену:

1. Каким образом ваша персональная эффективность может влиять на успешность командной работы и в чем отличие между группами и командами.
2. На какие принципы вы будете полагаться при создании проектной команды.
3. Какие факторы, влияющие на развитие эффективной команды вы будете учитывать при управлении проектной командой.
4. Как и какие роли вы будете распределять в команде для повышения ее эффективности на различных стадиях ее развития.
5. По каким критериям вы будете оценивать эффективность командной работы.
6. Какие требования вы как руководитель высокоэффективной проектной команды будете предъявлять к навыкам ее участников.
7. В чем заключаются ваши индивидуальные отличия: персональность, личность.
8. Выделите источники вашей индивидуальной эффективности.
9. Определите основные аспекты вашей карьеры (этапы, фазы, ступени, условия карьерного роста).
10. Охарактеризуйте этапы процесса вашего профессионального развития (по Р. Бояцису).
11. Каким образом базовые установки личности влияют на постановку вами целей.
12. Какие технологии целеполагания и анализ свойств человеческого капитала вы будете использовать для самореализации в рабочей среде.
13. На чем основаны модели вашего успешного профессионального поведения.
14. Как вы как руководитель проектной команды будете выявлять потребности в обучении ее членов и как преодолевать барьеры в обучении.
15. Каким образом лидерство вы можете использовать как инструмент достижения профессиональных целей.
16. Выделите основные этапы завоевания вами лидерского статуса в проектной команде.
17. Выделите основные факторы вашего эффективного руководства проектной командой
18. Какие способы сплотить группу вы будете использовать при работе проектной команды.
19. Какие стили руководства, управленческие роли Минцберга, типаж руководителей по Адизису вы считаете для себя наиболее подходящими и почему.
20. Каким образом проявляется ваш эмоциональный интеллект и как он связан с функциями лидера и руководителя.

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

В КФУ действует балльно-рейтинговая система оценки знаний обучающихся. Суммарно по дисциплине (модулю) можно получить максимум 100 баллов за семестр, из них текущая работа оценивается в 50 баллов, итоговая форма контроля - в 50 баллов.

Для зачёта:

56 баллов и более - "зачтено".

55 баллов и менее - "не зачтено".

Для экзамена:

86 баллов и более - "отлично".

71-85 баллов - "хорошо".

56-70 баллов - "удовлетворительно".

55 баллов и менее - "неудовлетворительно".

Форма контроля	Процедура оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций	Этап	Количество баллов
Семестр 3			

Форма контроля	Процедура оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций	Этап	Количество баллов
Текущий контроль			
Эссе	Обучающиеся пишут на заданную тему сочинение, выражающее размышления и индивидуальную позицию автора по определённому вопросу, допускающему неоднозначное толкование. Оцениваются эрудиция автора по теме работы, логичность, обоснованность, оригинальность выводов.	1	10
Тестирование	Тестирование проходит в письменной форме или с использованием компьютерных средств. Обучающийся получает определённое количество тестовых заданий. На выполнение выделяется фиксированное время в зависимости от количества заданий. Оценка выставляется в зависимости от процента правильно выполненных заданий.	2	5
Дискуссия	На занятии преподаватель формулирует проблему, не имеющую однозначного решения. Обучающиеся предлагают решения, формулируют свою позицию, задают друг другу вопросы, выдвигают аргументы и контраргументы в режиме дискуссии. Оцениваются владение материалом, способность генерировать свои идеи и давать обоснованную оценку чужим идеям, задавать вопросы и отвечать на вопросы, работать в группе, придерживаться этики ведения дискуссии.	3	5
Деловая игра	На занятии моделируется проблемная ситуация профессиональной деятельности, для которой обучающиеся должны найти решения с позиции участников ситуации. Оцениваются применение методов решения проблемных ситуаций, способность работать в группе, навыки, необходимые для профессиональной деятельности, анализировать условия и адекватно выстраивать последовательность собственных действий.	4	5
Контрольная работа	Контрольная работа проводится в часы аудиторной работы. Обучающиеся получают задания для проверки усвоения пройденного материала. Работа выполняется в письменном виде и сдаётся преподавателю. Оцениваются владение материалом по теме работы, аналитические способности, владение методами, умения и навыки, необходимые для выполнения заданий.	5	25
		Всего:	50
Зачет	Зачёт нацелен на комплексную проверку освоения дисциплины. Обучающийся получает вопрос (вопросы) либо задание (задания) и время на подготовку. Зачёт проводится в устной, письменной или компьютерной форме. Оценивается владение материалом, его системное освоение, способность применять нужные знания, навыки и умения при анализе проблемных ситуаций и решении практических заданий.		50

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

7.1 Основная литература:

1. Персональный менеджмент: Учебник / С.Д.Резник, В.В.Бондаренко, Ф.Е.Удалов; Под общ. ред. С.Д.Резника - 4-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 559 с.: 60х90 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат). (п) ISBN 978-5-16-005084-3, 700 экз. <http://znanium.com/bookread2.php?book=429902>
2. Студент вуза: технологии обучения и профессиональной карьеры.: Учебное пособие / Под ред. С.Д. Резника - 3 изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ Инфра-М, 2013. - 509 с.: 60х90 1/16. - (Менеджмент в высшей школе). (п) ISBN 978-5-16-004587-0, 1000 экз. <http://znanium.com/bookread2.php?book=373095>
3. Управление персоналом: деловая карьера: Учебное пособие/С.И.Сотникова, 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 328 с.: 60х90 1/16. - (Высшее образование) (Переплёт) ISBN 978-5-369-01455-4, 300 экз. <http://znanium.com/bookread2.php?book=501180>
4. Хоффман, Р. Жизнь как стартап: Строй карьеру по законам Кремниевой долины [Электронный ресурс] / Рид Хоффман, Бен Касноча; Пер. с англ. - М.: Альпина Паблишер, 2013. - 237 с. - ISBN 978-5-9614-2227-6. <http://znanium.com/bookread2.php?book=519094>

7.2. Дополнительная литература:

1. Конкурентоориентированность и конкурентоспособность студ. молодежи России: опыт, проблемы, перспективы:Моногр./ С.Д.Резник и др.:Под ред. С.Д.Резника-М:НИЦ Инфра-М,2013-292с.: 60х88 1/16.-(Науч.мысль; Менеджмент). (о) ISBN 978-5-16-006230-3, 200 экз <http://znanium.com/bookread2.php?book=368399>
2. Основы общей психологии: Учебник / Н.С. Ефимова. - М.: ИД ФОРУМ: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 288 с.: ил.; 60х90 1/16. - (Профессиональное образование). (переплет) ISBN 978-5-8199-0301-8, 300 экз. <http://znanium.com/bookread2.php?book=463271>

3. Саморазвитие и субъективное благополучие современной молодежи: Монография / С.В. Яремчук, Е.Ф. Новгородова; Под ред. Е.А. Неживой. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 142 с.: 60х90 1/16. - (Научная мысль). (обложка) ISBN 978-5-16-010513-0, 500 экз. <http://znanium.com/bookread2.php?book=492319>
4. Социальная психология: Учебное пособие / Н.С. Ефимова. - М.: ИД ФОРУМ: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 192 с.: ил.; 60х90 1/16. - (Профессиональное образование). (переплет) ISBN 978-5-8199-0368-1, 500 экз. <http://znanium.com/bookread2.php?book=395969>

8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимых для освоения дисциплины (модуля)

Видеолекции: <http://film.arjlover.net/film/> Ю. Лотман ?Беседы о русской культуре? (15/22). Природа интеллигентности (16/22). Сила интеллигентности (17/22). Образ интеллигента (18/22). Культурная прослойка (19/22). Формирование интеллигента (20/22). Честь интеллигента (21/22). - <http://film.arjlover.net/film/>

Каталог статей и учебных пособий: JourClub - <http://www.jourclub.ru/>

Настоящая школа успеха - <http://www.activemind.ru/>

Организация времени - <http://www.improvement.ru/>

Портал iTeam. Технологии корпоративного управления - http://iteam.ru/publications/human/section_67/article_2430/

Школа своего дела - <http://www.moroz.onego.ru/>

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Методические рекомендации для магистров

САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА МАГИСТРАНТОВ (СРМ) включает следующие виды работ:

По текущему контролю успеваемости:

- 1) написание Эссе;
- 2) работа по заданиям для написания контрольной работы;
- 3) подготовка к выступлению на дискуссии;
- 4) прохождение личностных диагностик и их анализ;
- 5) подготовка к тестированию;
- 6) подготовка к экзамену.

Вопросы к практическим занятиям

Тема 1. Командная работа как фактор проверки персональной эффективности

Задание 1.

Подготовьте Эссе на тему 'Как моя персональная эффективность повлияет на работу команды?'

При написании эссе магистрант должен самостоятельно осмысливать характер взаимосвязи существующих признаков теоретических понятий, выявлять соотношения различных аспектов работы в команде; вычленять главное, существенное в источниках информации; воспроизводить информацию; усматривать проявление закономерностей в живом процессе личностного взаимодействия при командной работе, соотносить их со своими личностными качествами.

Отвечая на поставленный вопрос недостаточно просто изложить готовые формулировки и определения, взятые из учебников и лекционного материала. Магистрантам необходимо, опираясь на личный опыт, на свои представления о будущей профессиональной деятельности сформулировать, обосновать и высказать свое собственное мнение.

Написание эссе предполагает включение обучающегося в работу по саморазвитию. В эссе магистранту важно отразить собственное мнение, увидеть, что изучаемый материал допускает возможность творческой интерпретации, что возможно не одно, а несколько правильных решений проблемы.

Задание способствует развитию рефлексии, стремления к самопознанию и самоопределению.

Задание 2.

Работа с DISC-profile:

1. Проведите самостоятельную работу с методикой 'DISC? Classic'
2. Проведите групповое обсуждение результатов.

Тема 2. Траектории движения человека в рамках профессии или организации

Задание 3.

В представленной ниже таблице сформулируйте свои карьерные цели и выявите ряд важных сопутствующих моментов.

Карьерная цель.

Сформулируйте свои карьерные цели и запишите их в порядке убывания приоритетности. Выгоды от достижения этой цели.

Этот список поможет вам получить мотивацию. Ключевые шаги, которые нужно предпринять для достижения цели. Сроки.

Установите себе дедлайны.

Поддержка и ресурсы.

Какого рода поддержка вам может потребоваться, и от кого именно. Какие ресурсы вам нужны для достижения цели: время, деньги, связи и пр.? Результаты и размышления.

В этой графе вам следует записать, удалось ли вам достичь цели, что получилось, а что - нет.

Задание 4.

1. Используя теоретический материал тренинга и дополнительный материал подготовиться к дискуссии о

функциональной/дисфункциональной сторонах командной работы - 2 МГ - 'Командная работа эффективна' и 'Командная работа не эффективна'.

Цель дискуссии: заложить умение анализировать, сопоставлять, сравнивать основные понятия, развивать способности аргументировано доказывать свою точку зрения.

Тема 3. Модель персональной эффективности

Задание 5.

1. Определитесь, какие навыки вы любите применять больше всего. На первом этапе планирования карьеры необходимо вернуться к отправной точке и оценить, какие способности вам даны природой и какие знания вы приобрели. Это поможет вам выбрать вид деятельности. Вы должны научиться понимать себя: свои ценности, склонности, способности, личные качества, стиль жизни, который бы вам хотелось вести, и осознать взаимозависимость между собой и выбранной профессией.

2. Сопоставьте свои интересы с навыками, необходимыми в работе. Чтобы правильно выбрать профессию, необходимо сопоставить то, что вы любите делать, с тем, что умеете. Существует множество тестов на определение природных склонностей, личных качеств и интересов, которые позволят вам определить ваши сильные стороны и найти им применение в карьере.

1. Составьте индивидуальный 'профиль успешного поведения', учитывая специфику своей деятельности.

2. Ответьте на следующие вопросы:

Обладаете ли Вы, всеми необходимыми компетенциями для эффективной деятельности?

Какие компетенции считаете нужно развивать в себе? Почему?

Влияет ли деловая среда (динамичная/стабильная) на 'востребованность' тех или иных компетенций? Если да, то как и какие именно компетенции необходимы в (продолжите список):

Динамичной среде:

- стрессоустойчивость

Стабильная среда:

- сконцентрированность

Тема 4. Управление и лидерство в командной работе

Задание 6.

1. Выпишите свои карьерные цели, проверьте их, используя критерии SMART

2. Возьмите одну из Ваших приоритетных целей и ответьте на следующие вопросы, представленные ниже.

Продайте тоже самое с остальными Вашими целями для реализации желаемых изменений.

1) Моя цель состоит в следующем / Я хочу изменить следующее:

2) Я действительно хочу достичь этой цели, потому что ?

3) Какую пользу принесет достижение моей цели?

4) Я расскажу о своей цели пяти людям, которые будут меня поддерживать в достижении цели:

5) Регулярно я со всей ответственностью буду рассказывать им о моем прогрессе:

6) Мне понадобятся следующие ресурсы/условия для достижения моей цели (возможные препятствия, которые мне необходимо преодолеть):

7) Что я могу делегировать, и от чего мне следует отказаться, чтобы больше времени и усилий направить на достижение цели:

8) Что я должен сделать в течение одного дня на пути к достижению моей цели:

9) Что мне поможет всегда придерживаться моей цели (люди, напоминающие и наглядные средства):

10) Моим вознаграждением за достижение цели станет:

11) Мои следующие действия после того, как я достигну своей цели?

Задание 7.

1. Постройте 'Я-концепцию' творческого саморазвития, для этого может быть полезной серия вопросов, представленных в таблице, разработанной В.И.Андреевым . Приведенные в таблице вопросы часто оказываются не из легких, но они позволяют глубоко задуматься над многими проблемами: А кто я? А что я из себя представляю? А каковы мои интересы и способности? Каковы мои принципы и правила жизни?

Вопросы для размышления и ответа в прош-лом сегодня в буду-щем

1. Мои приоритетные цели, или чего я добивался, добиваюсь и планирую добиваться в будущем?

2. Каковы мои увлечения, творчески интересы?

3. Как бы я оценил уровень моих творческих способностей (по 10-балльной шкале) к виду деятельности, которая представ?ляет для меня наибольший интерес?

4. Что я ценю, ценю и думаю, что буду ценить в людях?

5. Какие личностные качества мне удалось, удастся или, думаю, что еще удастся усовершенствовать?

6. Какие я допускал ошибки и какие ошибки я бы не хотел совершить в будущем?

7. Какими творческими делами я проявил себя в прошлом, что стремлюсь реализовать сейчас и в чем я планирую реализовать себя в будущем?

8. Каковы мои успехи, творчески достижения?

9. Каковы мои типичные проблемы и трудности?

10. Как я их преодолевал, преодолеваю и планирую преодолевать?

11. Каковы мои три главных прин?ципа или правила жизни?

12. В чем я видел и вижу смысл своей жизни?

2. Какими качествами как лидер вы обладаете? Над чем Вам предстоит работать? Проанализируйте свои лидерские качества, используя 'Опросник 'осенний' лидер' и 'Тест КОС-2'.

3. Для развития лидерских качеств в рамках 'Планирования карьеры' необходимо провести 'Формулировку системы планирования карьеры'. Письменно ответьте на приведенные ниже вопросы.

а) Какие произошли важнейшие изменения в среде вашей профессиональной деятельности?

б) Насколько соответствуют ваши компетенция и навыки изменяющейся среде?

с) Какие изменения требуется внести в представления, на которые вы раньше опирались?

д) Предпринимаете ли вы что-нибудь, чтобы следить за динамикой внешней среды вашей профессиональной

деятельности с целью непрерывной генерации саморазвития?

4. Система планирования карьеры должна поддерживаться соответствующей системой ценностей. Ценности, на которых основываются лидеры, часто не так-то просто сформулировать. Однако, добившись ясного выражения этих ценностей, гораздо легче понять себя. Поэтому артикуляция ценностей не есть просто упражнение - это реальная задача, которую приходится решать всем, кто претендует на роль лидера.

Сформулируйте те ценности, которыми вы руководствуетесь или хотели бы руководствоваться при построении карьеры. Постарайтесь заполнить все ячейки приведенной ниже таблицы.

Ценность

Почему это важно?

Позитивное поведение

Негативное поведение

Парадоксы

Понимание особенностей других культур

Освоение новых навыков (изучение языков, культуры, системы менеджмента и пр.)

Пренебрежение культурными различиями, попытка навязать другим собственное видение в решении проблем

Ценности разных национальных культур не всегда гармонируют друг с другом

Задание 8.

По результатам проведенной деловой игры 'Мост'

Цель игры:

Выявить элементы планирования, лидерства, групповой работы; распределения ролей, обратить внимание на доверие в группе, влияние результата на общий настрой и климат в группе.

1. Проведите самостоятельную работу с методикой 'Командные роли Белбина'

2. Проведите групповое обсуждение результатов.

Мотивационное письмо профессионального самоопределения

В мотивационном письме студент магистр проектирует траекторию собственного профессионального роста и личностного развития. Он оценивает свои интересы и намерения в профессиональной деятельности, предпочтения по работе с детьми (например: определенной возрастной категории, одаренными, имеющими отклонения в развитии, др.), Студент обосновывает свой выбор, соотнося его с достигнутым уровнем знаний, умений и навыков, способностью и готовностью специализироваться по этому направлению, учитывая и свои индивидуальные особенности. Он определяет цели будущей профессиональной деятельности, выделяет конкретные задачи.

Задачи:

- ознакомление с современной формой самопрезентации в конкурентной профессиональной среде;
- самоанализ, рефлексия (охарактеризовать свои интересы, предметную подготовленность и соотнести с индивидуальными особенностями);
- обоснование предпочтения по выбору работы;
- конкретизация цели и задач работы педагога.

Объем мотивационного письма должен быть в пределах 3 страниц печатного текста.

Мотивационное письмо (Motivational Letter) - письмо, в котором излагаются аргументы и поясняются причины, определяющие мотивы выбора направления (учебы, работы, специализации и профессионального развития). Мотивационное письмо составляется для демонстрации экспертам Вашей мотивации и заинтересованности получить заявленный результат.

Мотивационное письмо гораздо чаще запрашивается у студентов и абитуриентов с целью определить соответствие их выбранному учебному заведению. Часто мотивационное письмо подается вместе с резюме. Мотивационное письмо оформляется как эссе, не имеет четкой схемы оформления и всегда уникально. Для каждой конкретной цели мотивационное письмо должно быть особенным. Эксперт должен четко понимать, что Ваше мотивационное письмо составлено именно для этого конкретного случая.

В начале мотивационного письма должны быть отражены самые главные идеи, мысли, которые должны заинтересовать читателя дочитать ваше мотивационное письмо до конца. Многие специалисты для этого используют цитаты или интересные факты. Уже из первого абзаца должна быть понятна цель Вашего письма. Далее Вам необходимо четко объяснить и аргументировать Вашу заинтересованность в желаемом результате и соотнести его с выбором профессии. Опишите свою мотивацию и преимущества, которые обеспечивают Ваши индивидуальные особенности (целеустремленность, разносторонность, лидерские качества), намерения по реализации целей и задач. В заключение мотивационного письма показывают преимущества, которые Вы получите от достижения желаемой цели и задач.

Показатели и критерии оценки 'Мотивационного письма профессионального самоопределения'

Показатели ♦ Критерии Баллы

Структура 1. Наличие основной идеи в начале мотивационного письма по выбору предпочтения по работе 0-1-2

2. Обоснование и аргументация идеи на основании овладения технологиями и методами, позволяющими проводить педагогическую работу 0-1-2

3. Формулировка цели и задач работы учителя с опорой на собственные индивидуальные особенности и опыт 0-1-2

4. Логичность, последовательность изложения 0-1-2

Отличительные особенности 5. Проявление авторской индивидуальности 0-1-2

6. Уникальность намерений, интересов автора мотивационного письма 0-1-2

7. Обозначение взаимосвязи своего личного опыта с представлением о будущей профессии, направлении специализации 0-1-2

8. Креативность (творческая интерпретация в рамках данного задания) 0-1-2

Суммарный балл: 0-16

Вопросы на собеседовании

- Расскажите немного о себе. Как Вы могли бы описать самого себя?
 - Расскажите о Вашем последнем месте работы / о бывшем начальнике.
 - Причина увольнения с предыдущего места работы.
 - Что Вы знаете о нашей компании? Что Вас привлекает в нашей компании?
 - Почему Вы хотите работать именно у нас?
 - Какое отношение Ваше образование или трудовой опыт имеют к данной работе? Чем Вы сможете быть полезны нашей фирме?
 - Каковы Ваши сильные стороны? Ваши главные недостатки?
 - Какого типа работу Вы больше всего любите (не любите) выполнять?
 - Что Вам нравилось больше всего, а что меньше всего на Вашей прежней работе? Какова была Ваша самая серьезная ошибка на прежней работе?
 - Каковы Ваши интересы вне работы?
 - Каковы Ваши цели в жизни? Как Вы планируете их достичь?
 - Что бы Вы хотели изменить в своем прошлом?
 - На какую зарплату Вы рассчитываете?
 - Что Вы будете делать, если... (далее обычно следует описание какой-либо критической ситуации из Вашей деятельности)?
 - Иногда Вы можете столкнуться с неожиданными и внешне безобидными вопросами, например: 'Что Вы делали вчера вечером?'. Таким образом, возможно, хотят узнать Ваш стиль жизни и как Вы проводите свое время
- Вопросы, которые Вы можете задать работодателю
- Как будет примерно выглядеть мой рабочий день?
 - Кому я непосредственно буду подчиняться? Могу ли я с ним встретиться?
 - Будет ли кто-то в подчинении у меня? Можно ли мне с ними встретиться?
 - Почему это место оставил прежний работник?
 - Насколько важна эта работа для фирмы?
 - В чем заключается главная проблема этой работы?
 - Какие имеются возможности для служебного и профессионального роста?

САМОПРЕЗЕНТАЦИЯ: СУЩНОСТЬ И ОСНОВНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ

Самопрезентация весьма мало изучена, особенно в нашей стране. Основная часть теоретических разработок принадлежит зарубежным учёным таким, как И. Гофман, М. Снайдер, Р. Чалдини, И. Джонс и Т. Иттман.

Понятие самопрезентация происходит от латинского слова, что в переводе означает 'самоподача', то есть представление себя другим людям. В английском толковом словаре оно буквально означает управление впечатлением о себе у других людей с помощью бесчисленных стратегий поведения, заключающихся в предъявлении своего внешнего образа другим людям. В американской традиции самопрезентация рассматривается несколько иначе - как форма социального поведения, демонстративно акцентированная субъектом в процессе межличностного общения. Наиболее ёмко определение самопрезентации дано Ж. Тедеш и М. Риессом, где самопрезентация характеризуется как намеренное и осознаваемое поведение, направленное на создание определённого впечатления о себе у окружающих. Поэтому часто синонимами самопрезентации становятся 'самоподача', 'самопредъявление', 'управление впечатлением' [6. 38].

Мы определяем самопрезентацию как умение подавать себя, привлекать к себе внимание при помощи акцентирования внимания на своих качествах, которые актуализируются на основе использования особых технологий и стратегий.

С феноменом самопрезентации мы сталкиваемся каждый день, зачастую, даже не подозревая, что в своём подсознании у нас сформирован проект собственной презентации. Такого рода презентацию принято называть 'природной самопрезентацией'. Но кроме такого рода заявка о себе не единственная стратегия личности. Существует и заранее спланированная, осознанная тактика позиционирования своей персоны, которую принято называть 'искусственная презентация'.

Если понятие 'имидж' акцентирует внимание на создание образа, который находится в статике, то есть является определённым стоп-кадром, фиксирующим качество субъекта имиджа, то самопрезентация - это сам процесс демонстрации этих качеств, это динамика самоподачи. Самопрезентация относится к стремлению человека представить желаемый образ как для внешней аудитории (для других людей), так и для аудитории внутри (для самого себя). Намеренно или не намеренно люди защищают себя, пытаются подтвердить свой 'Я-образ'. В знакомых ситуациях это происходит без сознательных усилий, а в незнакомых ситуациях - осознанно.

Е.Л. Доценко анализирует процесс управления образами как разновидность манипуляции [2. 263]. Другие исследователи рассматривают самопрезентацию как процесс управления вниманием при помощи привлечения особых механизмов социального восприятия, связанных с внешним обликом субъекта. Ю.М. Жуков рассматривает самопрезентацию как систему правил эффективного общения [3. 23].

Вышеназванные теории (ситуационные теории) акцентируют внимание на внешних факторах самопрезентации. Но существуют также теории, которые передают решающее значение внутренним факторам самоподачи (мотивационные теории). А также есть целый ряд теорий, которые пытаются учитывать как внешние, так и внутренние факторы самопрезентации.

Другое направление исследований относятся к изучению индивидуальных различий и склонностей в процессе самопрезентации. Одна из первых работ в этом направлении была сделана Р.А. Викландом, который утверждал, что становление сознания субъекта связано с особым состоянием - состоянием сфокусированного внимания на самого себя, которое он назвал 'объективным самосознанием'. Теория Викланда вызвала целый ряд исследований, которые были направлены на изучение взаимосвязи 'объективного самосознания' и 'действия согласно нормам поведения'. А. Фенигштейн, М. Шериф и А. Басс начали рассматривать 'самосознание' как источник личностных черт (шкала самосознания) и выделили следующие аспекты самосознания: личностное самосознание (обращает внимание на собственные реальные чувства), публичное самосознание (связано с

интересом к себе как к социальному объекту), социальную тревогу (которая отражает свойство человека теряться вследствие социального внимания) [5]. Впервые проблема управления впечатлением о себе встречается в работах И. Гофмана, который разработал концепцию 'социальной драматургии'. Суть её заключается в том, что человек в процессе социального взаимодействия способен смотреть на себя глазами партнёра и корректировать своё поведение в соответствии с желаниями других, чтобы создать наиболее благоприятное впечатление о себе и достичь наибольшей выгоды от этого взаимодействия [1. 209]. Интересные разработки проблемы самопрезентации представлены в работах Д. Майерса, который считает, что у большинства людей завышена самооценка, и они ожидают позитивного отношения к себе со стороны окружающих, что может и не всегда оправдаться в действительности ('социальная психология') [7].

Самопрезентацию можно рассматривать как совокупность установок, направленных на самого себя. Эти установки включают в себя: 1) убеждение индивида, которое может быть обоснованным или не обоснованным - образует познавательный уровень самопрезентации; 2) эмоциональное отношение к этому убеждению образует эмоционально-оценочный уровень самопрезентации; 3) соответствующая реакция, которая выражается в поступках, образует поведенческий уровень самопрезентации.

Применительно к самопрезентации эти три установки можно конкретизировать следующим образом. 1) образ Я - представление индивида о самом себе; 2) самооценка - аффективная оценка этого представления, которая может обладать различной интенсивностью, поскольку конкретные черты образа Я могут вызывать более или менее сильные эмоции, связанные с их принятием или осуждением; 3) потенциальная поведенческая реакция, то есть те конкретные действия, которые могут быть вызваны образом Я и самооценкой.

Самопрезентацию можно рассматривать как взаимосвязанный трёхуровневый процесс.

Познавательный уровень самопрезентации основан на представлениях субъекта имиджа о самом себе. При этом субъект всегда завышает свою значимость, независимо от того, основывается ли его представление о себе на объективном знании или на субъективном мнении. Этот уровень самопрезентации связан с самопознанием своих положительных и отрицательных черт характера, с выявлением устойчивых тенденций своего поведения, избирательности своего восприятия.

Оценочный уровень самопрезентации связан с осознанием того, что качество, которое мы приписываем собственной личности, далеко не всегда объективно и с ними не всегда готовы согласиться другие люди. Не вызывает разногласия лишь возраст, пол, рост, профессия и некоторые другие данные, обладающие достаточной неоспоримостью. В попытках охарактеризовать себя присутствует сильный личностный оценочный момент. Источник оценочных представлений субъекта о себе - его социальное окружение и социальные реакции на какие-то его проявления. При этом новые социальные оценки могут изменить представление субъекта о самом себе. Таким образом, самооценка отражает степень развития у субъекта чувства самоуважения, ощущения собственной ценности и позитивного отношения ко всему тому, что входит в сферу его Я. Низкая самооценка предполагает неприятие своего Я, самоотрицание, негативное отношение к своей личности. Поэтому для повышения степени самооценки субъекта имиджа можно использовать метод самовнушения, который похож на гимн 'Я-любимый' и способен повысить заниженную самооценку. Самооценка проявляется в сознательных суждениях субъекта, в которых он пытается сформулировать свою значимость. Для этого важно помнить следующие три момента: 1) сопоставлять образ реального Я с образом идеального Я, что формирует представление о том, каким человек хотел бы быть; 2) для формирования самооценки необходимо интериоризировать социальную реакцию на себя, то есть оценить себя так, как, по его мнению, его оценивают другие; 3) субъект оценивает успешность собственных действий и проявлений через призму своей идентичности и испытывает удовлетворение от того, что с наибольшим успехом 'вписывается' в структуру общества.

Поведенческий уровень самопрезентации связан с достижением результата и по своей сути является самым актом самопрезентации. Существуют концепции, которые утверждают, что человек всегда идёт по пути достижения максимальной внутренней согласованности. Представления, чувства, идеи субъекта, вступающие в противоречие с другими представлениями, чувствами, идеями, дегармонизируют личность, создают психологический дискомфорт. Чтобы восстановить утраченное состояние внутренней гармонии, субъект готов к различным действиям: отказаться видеть вещи такими, какие они есть, стремиться изменить каким-то образом себя и окружающих и т.д. Дисгармонию субъект устраняет при помощи защитных механизмов. Одним из таких механизмов выступает рационализация. Этот механизм исследовал Ф. Дж. Роджерс, который доказывал, что субъект, реагируя на состояние диссонанса как на угрозу, использует один из двух защитных механизмов - искажение или отрицание [4. 147]. Искажение используется, чтобы изменить личностную значимость переживания, а отрицание как бы устраняет сам факт наличия переживания. Внутренние противоречия часто становятся источником стресса, так как субъекту свойственна способность реально оценивать ситуацию.

Самопрезентация как бы объединяет три установки: 1) реальное Я - установка, связанная с тем, что субъект воспринимает свои актуальные способности, роли, свой актуальный статус, то есть его представления о том, каков он на самом деле; 2) зеркальное (социальное) Я - установки, связанные с представлением субъекта о том, как его видят другие; 3) идеальное Я - установки, связанные с представлениями субъекта о том, каким бы он хотел стать.

10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

Освоение дисциплины "Тренинг саморазвития и проектирования профессиональной карьеры" предполагает использование следующего программного обеспечения и информационно-справочных систем:

Операционная система Microsoft Windows Professional 7 Russian

Пакет офисного программного обеспечения Microsoft Office 2010 Professional Plus Russian

Браузер Google Chrome

Adobe Reader XI

Учебно-методическая литература для данной дисциплины имеется в наличии в электронно-библиотечной системе "БиблиоРоссика", доступ к которой предоставлен обучающимся. В ЭБС "БиблиоРоссика" представлены коллекции актуальной научной и учебной литературы по гуманитарным наукам, включающие в себя публикации ведущих российских издательств гуманитарной литературы, издания на английском языке ведущих американских и европейских издательств, а также редкие и малотиражные издания российских региональных вузов. ЭБС "БиблиоРоссика" обеспечивает широкий законный доступ к необходимым для образовательного процесса изданиям с использованием инновационных технологий и соответствует всем требованиям федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования (ФГОС ВО) нового поколения.

Учебно-методическая литература для данной дисциплины имеется в наличии в электронно-библиотечной системе "ZNANIUM.COM", доступ к которой предоставлен обучающимся. ЭБС "ZNANIUM.COM" содержит произведения крупнейших российских учёных, руководителей государственных органов, преподавателей ведущих вузов страны, высококвалифицированных специалистов в различных сферах бизнеса. Фонд библиотеки сформирован с учетом всех изменений образовательных стандартов и включает учебники, учебные пособия, учебно-методические комплексы, монографии, авторефераты, диссертации, энциклопедии, словари и справочники, законодательно-нормативные документы, специальные периодические издания и издания, выпускаемые издательствами вузов. В настоящее время ЭБС ZNANIUM.COM соответствует всем требованиям федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования (ФГОС ВО) нового поколения.

Учебно-методическая литература для данной дисциплины имеется в наличии в электронно-библиотечной системе Издательства "Лань", доступ к которой предоставлен обучающимся. ЭБС Издательства "Лань" включает в себя электронные версии книг издательства "Лань" и других ведущих издательств учебной литературы, а также электронные версии периодических изданий по естественным, техническим и гуманитарным наукам. ЭБС Издательства "Лань" обеспечивает доступ к научной, учебной литературе и научным периодическим изданиям по максимальному количеству профильных направлений с соблюдением всех авторских и смежных прав.

Учебно-методическая литература для данной дисциплины имеется в наличии в электронно-библиотечной системе "Консультант студента", доступ к которой предоставлен обучающимся. Многопрофильный образовательный ресурс "Консультант студента" является электронной библиотечной системой (ЭБС), предоставляющей доступ через сеть Интернет к учебной литературе и дополнительным материалам, приобретенным на основании прямых договоров с правообладателями. Полностью соответствует требованиям федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования к комплектованию библиотек, в том числе электронных, в части формирования фондов основной и дополнительной литературы.

11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

Освоение дисциплины "Тренинг саморазвития и проектирования профессиональной карьеры" предполагает использование следующего материально-технического обеспечения:

Мультимедийная аудитория, вместимостью более 60 человек. Мультимедийная аудитория состоит из интегрированных инженерных систем с единой системой управления, оснащенная современными средствами воспроизведения и визуализации любой видео и аудио информации, получения и передачи электронных документов. Типовая проекция мультимедийной аудитории состоит из: мультимедийного проектора, автоматизированного проекционного экрана, акустической системы, а также интерактивной трибуны преподавателя, включающей тач-скрин монитор с диагональю не менее 22 дюймов, персональный компьютер (с техническими характеристиками не ниже Intel Core i3-2100, DDR3 4096Mb, 500Gb), конференц-микрофон, беспроводной микрофон, блок управления оборудованием, интерфейсы подключения: USB, audio, HDMI. Интерактивная трибуна преподавателя является ключевым элементом управления, объединяющим все устройства в единую систему, и служит полноценным рабочим местом преподавателя. Преподаватель имеет возможность легко управлять всей системой, не отходя от трибуны, что позволяет проводить лекции, практические занятия, презентации, вебинары, конференции и другие виды аудиторной нагрузки обучающихся в удобной и доступной для них форме с применением современных интерактивных средств обучения, в том числе с использованием в процессе обучения всех корпоративных ресурсов. Мультимедийная аудитория также оснащена широкополосным доступом в сеть интернет. Компьютерное оборудование имеет соответствующее лицензионное программное обеспечение.

12. Средства адаптации преподавания дисциплины к потребностям обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

При необходимости в образовательном процессе применяются следующие методы и технологии, облегчающие восприятие информации обучающимися инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья:

- создание текстовой версии любого нетекстового контента для его возможного преобразования в альтернативные формы, удобные для различных пользователей;

- создание контента, который можно представить в различных видах без потери данных или структуры, предусмотреть возможность масштабирования текста и изображений без потери качества, предусмотреть доступность управления контентом с клавиатуры;
- создание возможностей для обучающихся воспринимать одну и ту же информацию из разных источников - например, так, чтобы лица с нарушениями слуха получали информацию визуально, с нарушениями зрения - аудиально;
- применение программных средств, обеспечивающих возможность освоения навыков и умений, формируемых дисциплиной, за счёт альтернативных способов, в том числе виртуальных лабораторий и симуляционных технологий;
- применение дистанционных образовательных технологий для передачи информации, организации различных форм интерактивной контактной работы обучающегося с преподавателем, в том числе вебинаров, которые могут быть использованы для проведения виртуальных лекций с возможностью взаимодействия всех участников дистанционного обучения, проведения семинаров, выступления с докладами и защиты выполненных работ, проведения тренингов, организации коллективной работы;
- применение дистанционных образовательных технологий для организации форм текущего и промежуточного контроля;
- увеличение продолжительности сдачи обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья форм промежуточной аттестации по отношению к установленной продолжительности их сдачи:
- продолжительности сдачи зачёта или экзамена, проводимого в письменной форме, - не более чем на 90 минут;
- продолжительности подготовки обучающегося к ответу на зачёте или экзамене, проводимом в устной форме, - не более чем на 20 минут;
- продолжительности выступления обучающегося при защите курсовой работы - не более чем на 15 минут.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО и учебным планом по направлению 44.04.01 "Педагогическое образование" и магистерской программе Образование в области безопасности жизнедеятельности .