

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
"Казанский (Приволжский) федеральный университет"
Елабужский институт (филиал)
Факультет математики и естественных наук



подписано электронно-цифровой подписью

Программа дисциплины

Проектирование профессиональной карьеры Б1.В.ДВ.01.02

Направление подготовки: 44.04.01 - Педагогическое образование

Профиль подготовки: Цифровое образование

Квалификация выпускника: магистр

Форма обучения: заочное

Язык обучения: русский

Год начала обучения по образовательной программе: 2019

Автор(ы): Виноградов В.Л.

Рецензент(ы): Талышева И.А.

СОГЛАСОВАНО:

Заведующий(ая) кафедрой: Шатунова О. В.

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

Учебно-методическая комиссия Елабужского института КФУ (Факультет математики и естественных наук):

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

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) Виноградов В.Л. (Кафедра педагогики, факультет психологии и педагогики), Vladislav.Vinogradov@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
ОПК-8	Способен проектировать педагогическую деятельность на основе специальных научных знаний и результатов исследований
УК-6	Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки

Выпускник, освоивший дисциплину:

Должен знать:

- содержание понятия 'деловая карьера', типологии карьеры;
- содержание этапов проектирования профессиональной карьеры;
- психолого-педагогические основы проектирования карьеры и обеспечения профессионального роста субъектов образовательного процесса;
- технологии проектирования профессиональной карьеры;
- специфику карьерных возможностей учителя;
- гендерные аспекты карьеры.

Должен уметь:

- анализировать изменения, происходящие на рынке труда и учёта их в своей профессиональной деятельности;
- определять личные и профессиональные цели и пути их реализации;
- строить план карьеры с учетом значимых факторов личной и профессиональной самореализации;

Должен владеть:

- навыками организации собственной проектной деятельности в сфере карьеры и личностного развития;
- навыками эффективного использования полученных теоретических знаний в целях развития профессионализма членов педагогического коллектива.

Должен демонстрировать способность и готовность:

Способен проектировать педагогическую деятельность на основе специальных научных знаний и результатов исследований; определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки.

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

Данная учебная дисциплина включена в раздел "Б1.В.ДВ.01.02 Дисциплины (модули)" основной профессиональной образовательной программы 44.04.01 "Педагогическое образование (Цифровое образование)" и относится к дисциплинам по выбору.

Осваивается на 1 курсе в 1 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 - 8 часа(ов), в том числе лекции - 4 часа(ов), практические занятия - 4 часа(ов), лабораторные работы - 0 часа(ов), контроль самостоятельной работы - 0 часа(ов).

Самостоятельная работа - 60 часа(ов).

Контроль (зачёт / экзамен) - 4 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины: зачет в 1 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	Разделы дисциплины / модуля	Семестр	Виды и часы контактной работы, их трудоемкость (в часах)			Самостоятельная работа
			Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	
1.	Тема 1. Теоретические основы управления карьерой	1	2	0	0	6
2.	Тема 2. Планирование карьеры на индивидуальном и организационном уровне	1	2	0	0	6
3.	Тема 3. Развитие карьеры на индивидуальном и организационном уровнях	1	0	2	0	6
4.	Тема 4. Понятие карьеры и карьерной стратегии	1	0	2	0	6
5.	Тема 5. Изучение карьерной ориентации современного учителя	1	0	0	0	6
6.	Тема 6. Диагностика и учёт психологических факторов при планировании карьеры	1	0	0	0	6
7.	Тема 7. Технологии планирования карьеры	1	0	0	0	6
8.	Тема 8. Способы саморазвития и самосовершенствования навыков для личностного и карьерного развития	1	0	0	0	6
9.	Тема 9. Развитие деловых и коммуникативных качеств личности	1	0	0	0	6
10.	Тема 10. Тренинг "Тайм-менеджмент"	1	0	0	0	6
	Итого		4	4	0	60

4.2 Содержание дисциплины

Тема 1. Теоретические основы управления карьерой

Понятие "деловая карьера" и её типы. Виды карьерного процесса: линейный и нелинейный; устойчивый/неустойчивый и прерывистый/непрерывный и др. Этапы карьеры. Возрастная периодизация этапов карьеры с акцентом на доминирующие потребности человека, периодизация М. Армстронга, А. Н. Толстой и д.р. Карьерный потенциал личности и его структура: психофизиологические характеристики индивида (склонности и способности, здоровье, работоспособность); личностные характеристики (потребности, интересы, мотивы, личностные качества); компетентности; жизненные и карьерные ориентации. Управление деловой карьерой. Модель партнерства как оптимальная в управлении карьерой. Политика управления карьерой. Цели и задачи управления карьерой. Принципы карьерного продвижения персонала, принципы управления карьерой на индивидуальном уровне

Тема 2. Планирование карьеры на индивидуальном и организационном уровне

Задачи планирования карьеры сотрудника, кадровой службы, руководителя. Синергетическая модель планирования карьеры К.Бернса и К.Магнусса. Структура и содержание индивидуального плана карьеры. Построение индивидуального профиля значимых компетенций как основы планирования индивидуальной карьеры. Подготовка к созданию плана карьеры. Использование комплексного диагностического метода Ассессмент-центр.

Учет психологических факторов при планировании карьеры (типологические свойства личности, определяющие предрасположенность к разным видам профессиональной деятельности; карьерные ориентации; структура мотивационно-потребностной сферы личности; организаторские и коммуникативные качества .

Тема 3. Развитие карьеры на индивидуальном и организационном уровнях

Объективные и субъективные критерии успешности карьеры. Нормы и отклонения в развитии карьерного процесса. Профилактика отклонений в карьерном процессе. Управленческое воздействие на карьерный процесс: регуляторное, реадaptационное, антикризисное, реконструктивное. Факторы, влияющие на успешность индивидуальной карьеры.

Планирование карьеры как постановка карьерных целей и определение способов их реализации. Развитие карьеры как личностный рост. Признаки профессиональной компетентности: обладание специфическими способностями, включающими в себя личностные черты и характеристики поведения, значимые для данной деятельности; способность получать высокие результаты в определенной деятельности; наличие не только знаний, но и умений применять эти знания на практике; повышаемость компетентности в процессе обучения и практики; многокомпонентность психологической компетентности. Ключевые, базовые и специальные компетенции.

Тема 4. Понятие карьеры и карьерной стратегии

Понятие "карьера" в узком и широком смысле. Карьера и личностное самоопределение человека. Типология карьеры. Этапы карьеры. Мотивация карьерного роста. Гендерные особенности карьеры. Принципы и правила карьерной стратегии. Основные направления успешного планирования карьеры. Карьерный рост и его факторы.

Тема 5. Изучение карьерной ориентации современного учителя

- определение специфики профессиональных установок и ориентиров учительства, уровня удовлетворенности собственным трудом;
- определение факторов, влияющих на готовность учителей к качественному улучшению своей профессиональной деятельности;
- определение степени осознанности собственной профессиональной позиции;
- определение степени плановости действий, направленных на повышение собственной конкурентоспособности и

расширение собственной горизонтальной карьеры

Тема 6. Диагностика и учёт психологических факторов при планировании карьеры

Диагностика типологических свойств личности, определяющих предрасположенность к разным видам профессиональной деятельности; карьерных ориентаций; структуры мотивационно-потребностной сферы личности; организаторских и коммуникативных качеств.

Проведение самообследования при помощи диагностических методик. Диагностика типа личности по Дж. Голланду, Майерс-Бриггс. Диагностика структуры трудовой мотивации по методике В. Э. Мильмана. Диагностика организаторских и коммуникативных качеств по методике Л. П. Калининского. Определение карьерных ориентаций по методике Э. Шейна

Тема 7. Технологии планирования карьеры

Технологии, используемые при планировании карьеры

- технологии эффективной самопрезентации (портфолио карьерного продвижения);
- технологии определения оптимального карьерного пути (карьеро-граммы, карты карьеры);
- технологии оптимизации постановки карьерных целей и процесса разработки планов карьеры ("Сценарий анализа карьеры и разработки личного плана развития", технологии разработки плана карьеры (А. Я. Кибанова, В. Сандерса, С. Д. Резника, Г. Г. Зайцева, Н. Карр-Руфино и др.).

Тема 8. Способы саморазвития и самосовершенствования навыков для личностного и карьерного развития

Система непрерывного образования: понятие, этапы, виды профессионального образования. Роль повышения квалификации на протяжении всей жизни как необходимого условия профессионального роста. Профессиональная переподготовка. Характер профессионального образования и профессиональная мобильность. Инновационная деятельность педагога как эффективное средство профессионального самосовершенствования.

Тема 9. Развитие деловых и коммуникативных качеств личности

Имидж делового человека. Правила этики служебных отношений. Служебные конфликты и управление ими. Общение. Язык мимики и жестов. Приемы активного слушания. Тренинг коммуникативности. Решение кейсов. Привычки и их последствия при выборе определенной модели поведения. Модель поведения в различных социальных условиях.

Тема 10. Тренинг "Тайм-менеджмент"

Интерактивные методы развития навыков самоорганизации студентов. Саморегуляция при стрессовых состояниях. Самооценка уровня сформированности навыков самоорганизации. Принципы целеполагания и планирования. Методы и техники управления временем. Анализ индивидуальных помех времени и способы их минимизации.

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 №301).

Письмо Министерства образования Российской Федерации №14-55-996ин/15 от 27 ноября 2002 г. "Об активизации самостоятельной работы студентов высших учебных заведений".

Положение от 29 декабря 2018 г. № 0.1.1.67-08/328 "О порядке проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования "Казанский (Приволжский) федеральный университет".

Положение № 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 № 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 № 0.1.1.67-06/66/16 от 30 марта 2016 г. "Разработки, регистрации, подготовки к использованию в учебном процессе и удалению электронных образовательных ресурсов в системе электронного обучения федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования "Казанский (Приволжский) федеральный университет".

Регламент № 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 № 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 1			
	Текущий контроль		
1	Устный опрос	ОПК-8 , УК-6	1. Теоретические основы управления карьерой 2. Планирование карьеры на индивидуальном и организационном уровне 3. Развитие карьеры на индивидуальном и организационном уровнях 4. Понятие карьеры и карьерной стратегии 5. Изучение карьерной ориентации современного учителя 6. Диагностика и учёт психологических факторов при планировании карьеры 7. Технологии планирования карьеры 8. Способы саморазвития и самосовершенствования навыков для личностного и карьерного развития 9. Развитие деловых и коммуникативных качеств личности
2	Реферат	ОПК-8 , УК-6	1. Теоретические основы управления карьерой 2. Планирование карьеры на индивидуальном и организационном уровне 3. Развитие карьеры на индивидуальном и организационном уровнях

Этап	Форма контроля	Оцениваемые компетенции	Темы (разделы) дисциплины
3	Тестирование	ОПК-8 , УК-6	1. Теоретические основы управления карьерой 2. Планирование карьеры на индивидуальном и организационном уровне 3. Развитие карьеры на индивидуальном и организационном уровнях 4. Понятие карьеры и карьерной стратегии 5. Изучение карьерной ориентации современного учителя 6. Диагностика и учёт психологических факторов при планировании карьеры 7. Технологии планирования карьеры 8. Способы саморазвития и самосовершенствования навыков для личностного и карьерного развития 9. Развитие деловых и коммуникативных качеств личности
	Зачет	ОПК-8, УК-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 1					
Текущий контроль					
Устный опрос	В ответе качественно раскрыто содержание темы. Ответ хорошо структурирован. Прекрасно освоен понятийный аппарат. Продemonстрирован высокий уровень понимания материала. Превосходное умение формулировать свои мысли, обсуждать дискуссионные положения.	Основные вопросы темы раскрыты. Структура ответа в целом адекватна теме. Хорошо освоен понятийный аппарат. Продemonстрирован хороший уровень понимания материала. Хорошее умение формулировать свои мысли, обсуждать дискуссионные положения.	Тема частично раскрыта. Ответ слабо структурирован. Понятийный аппарат освоен частично. Понимание отдельных положений из материала по теме. Удовлетворительное умение формулировать свои мысли, обсуждать дискуссионные положения.	Тема не раскрыта. Понятийный аппарат освоен неудовлетворительно. Понимание материала фрагментарное или отсутствует. Неумение формулировать свои мысли, обсуждать дискуссионные положения.	1
Реферат	Тема раскрыта полностью. Продemonстрировано превосходное владение материалом. Использoваны надлежащие источники в нужном количестве. Структура работы соответствует поставленным задачам. Степень самостоятельности работы высокая.	Тема в основном раскрыта. Продemonстрировано хорошее владение материалом. Использoваны надлежащие источники. Структура работы в основном соответствует поставленным задачам. Степень самостоятельности работы средняя.	Тема раскрыта слабо. Продemonстрировано удовлетворительное владение материалом. Использoванные источники и структура работы частично соответствуют поставленным задачам. Степень самостоятельности работы низкая.	Тема не раскрыта. Продemonстрировано неудовлетворительное владение материалом. Использoванные источники недостаточны. Структура работы не соответствует поставленным задачам. Работа несамостоятельна.	2
Тестирование	86% правильных ответов и более.	От 71% до 85 % правильных ответов.	От 56% до 70% правильных ответов.	55% правильных ответов и менее.	3
	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 1

Текущий контроль

1. Устный опрос

Темы 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9

Тема 1. Теоретические основы управления карьерой:

1. Что такое "деловая карьера"?
2. Каковы основные виды деловой карьеры?
3. Как Вы считаете, модель партнерства всегда оптимальна в управлении карьерой? Приведите примеры.
4. Каким образом должностная карьера связана с профессиональной карьерой?
5. Какую роль в жизни человека играет умение подойти к планированию и развитию карьеры с научной точки зрения?

Тема 2. Планирование карьеры на индивидуальном и организационном уровне

1. Как связаны задачи планирования карьеры сотрудника, кадровой службы, руководителя?
2. Выявите роль учета психологических факторов при планировании карьеры. Проиллюстрируйте ответ примерами.
3. Кто является субъектом управления карьерой?
4. Опишите процесс разработки индивидуальных планов карьеры в организации.

Тема 3. Развитие карьеры на индивидуальном и организационном уровнях

1. Определите и проанализируйте факторы, влияющие на успешность индивидуальной карьеры педагога.
2. Как изменились требования к компетенциям учителя в свете введения ФГОС?
3. В какой зависимости находятся карьерный и профессиональный рост?
4. Определите взаимосвязь карьерной среды и карьерного пространства. Проиллюстрируйте примерами.
5. Заполните таблицу:

Индикаторы эффективного поведения Индикаторы неэффективного поведения

Тема 4. Понятие карьеры и карьерной стратегии

1. Какой тип карьеры вы считаете для себя идеальным? Каким образом был осуществлен вами выбор данного типа карьеры?
2. На каком этапе карьеры вы находитесь?
3. Каковы мотивы карьерного роста? Определите иерархию Ваших профессиональных и карьерных мотивов.
4. Существуют ли, на Ваш взгляд, значительные психологические различия между мужчинами и женщинами? Как вы относитесь к точке зрения, что женщины обладают меньшими способностями, и у них нет деловых качеств, необходимых для достижения высокой успешности в сфере управления?

Тема 5. Изучение карьерной ориентации современного учителя

1. Составьте вопросы для собеседования с учителями по теме "Изучение карьерной ориентации современного учителя", проведите опрос, обобщите полученные данные.
2. Подумайте, каковы возможности карьерного роста у школьного учителя.
3. Т. Крисковец в своём исследовании утверждает, что только 0,3% опрошенных учителей считают важным для себя "возможность сделать карьеру". Объясните этот факт.
4. Сформулируйте 10 вопросов педагогу - соискателю работы под Вашим руководством.

Тема 6. Диагностика и учёт психологических факторов при планировании карьеры

1. Пользуясь методикой Дж. Голланда, определите свой тип личности.
2. Проанализируйте соответствие сферы вашей профессиональной деятельности данному типу личности.
3. Определите свой индекс Майерс-Бриггс. Проанализируйте, в какой степени ваша работа позволяет реализовать доминирующие качества личности? Что нужно сделать для обеспечения более полной

самореализации?

4. При помощи методики В. Э. Мильмана проанализируйте структуру вашей мотивационной сферы. Способствует ли ваша профессиональная деятельность удовлетворению значимых потребностей?

5. Какие психологические факторы, с вашей точки зрения, следует учитывать, прежде всего, при планировании карьеры учителя, руководителя образовательного учреждения?

6. Определите сильные и слабые стороны Вашей личности с точки зрения профессии учителя, руководителя образовательного учреждения. Определите пути преодоления слабых сторон.

Тема 7. Технологии планирования карьеры

1. Разработайте для себя портфолио карьерного продвижения.

2. Выполните задания, предусмотренные технологиями В. Сандерса, С. Д. Резника, Г. Г. Зайцева. Какая из них показалась вам более удобной и полезной? Почему?

3. Осуществите для себя разработку краткосрочного, среднесрочного долгосрочного плана карьеры, пользуясь технологией Н. Карп-Руфино.

Тема 8. Способы саморазвития и самосовершенствования навыков для личностного и карьерного развития

1. Объясните, как взаимосвязаны участие в инновационной деятельности учителя, руководителей школы и карьерный рост?

2. Каким образом характер профессионального образования влияет на профессиональную мобильность?

3. Как Вы думаете, почему подавляющее большинство учителей предпочитает массовые формы повышения профессиональной квалификации?

4. Обдумайте и сформулируйте Ваши предложения по повышению эффективности профессиональной подготовки учителя?

Тема 9. Развитие деловых и коммуникативных качеств личности

1. Каким должен быть имидж современного учителя, руководителя образовательного учреждения?

2. Подберите 2-3 педагогические ситуации конфликтного характера для обсуждения в аудитории.

3. Для начинающего учителя составьте памятку с советами, регламентирующими его поведение в школе.

4. Подберите упражнения, направленные на развитие коммуникативных качеств.

2. Реферат

Темы 1, 2, 3

1. Мотивация карьерного роста учителя.

2. Развитие карьеры как личностный и профессиональный рост современного учителя.

3. Готовность учителя к качественному улучшению своей профессиональной деятельности.

4. Профессиональная компетентность современного педагога.

5. Принципы и правила карьерной стратегии.

6. Технологии эффективной самопрезентации (портфолио карьерного продвижения) карьеры.

7. Технологии оптимизации постановки карьерных целей и процесса разработки планов карьеры.

8. Инновационная деятельность педагога как эффективное средство профессионального самосовершенствования.

9. Диагностика и учёт психологических факторов при планировании профессиональной карьеры.

10. Условия успешного планирования карьеры

3. Тестирование

Темы 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9

1) Аттестация - это:

1. оценка уровня профессиональной подготовки и соответствия служащего занимаемой должности

2. комплексный диагностический метод, основанный на использовании различных методов оценки: тестирования, кейс-интервью, деловых и ролевых игр и др.

3. фаза профессионального продвижения, на которой происходит привыкание молодого специалиста к работе

2) Базовые компетенции - это:

1. компетенции, отражающие специфику определенной профессиональной деятельности.

2. компетенции, отражающие общее разных видов деятельности.

3. компетенции, необходимые для любой профессиональной деятельности.

3) Карьера - это:

1. род занятий, деятельности; путь к успехам, видному положению в обществе, на служебном поприще, а также само достижение такого положения

2. продвижение работника по служебной лестнице: изменение профессии, специальности, квалификации, статуса (должности), роли (обязанностей)

3. изменение преимущественно должностного статуса специалиста, его социальной роли

4) ... - это документ, в котором представлен вариант (варианты) профессионального развития и должностного перемещения сотрудника в организации.

1. индивидуальный план карьеры

2. карьерный рост

3. карьерограмма

5)... - базовые социальные и смыслообразующие установки, отражающие значимость карьеры для индивида, а также предпочитаемый им тип карьеры.

1. карьерные ориентации

2. карьерное плато

3. ключевые компетенции

6)... - это совокупность субъективных факторов, определяющих карьерный процесс

1. карьерный потенциал личности

2. карьерный потолок

3. карьерные притязания

7) Найдите соответствие:

1. карьерный потолок

2. карьерный процесс

3. карьерная среда

А. достаточные условия для развития карьеры. Она включает целенаправленно созданные условия для карьерного продвижения персонала

Б. движение субъекта трудовой деятельности в пространстве деловых, экономических, социальных и других отношений, в ходе которого происходит изменение его ролей и статусов, а также личностного карьерного потенциала

В. наиболее высокая профессиональная позиция (должность), на которую может претендовать конкретный работник в данной организации

8) Найдите соответствие:

1. Карьерный тупик

2. Конформность (конформизм)

3. Кризисные отклонения карьерного процесса

А. стойкий перерыв в карьерном продвижении с угрозой полной его остановки

Б. податливость человека реальному или воображаемому давлению группы, проявляющаяся в изменении его поведения и установок в соответствии с первоначально не разделявшей им позицией большинства

В. профессиональная позиция, оказавшаяся недоступной в течение длительного времени (например, более высокая должность "занята" достаточно молодым и перспективным сотрудником)

9) Обогащение работы - это:

1. наделение работников большей ответственностью и предоставление им больших возможностей в принятии решений, касающихся планирования, распорядка их работы и контроля своей работы

2. образование, нацеленное на подготовку к решению проблем последующих этапов карьеры

3. процесс наполнения профессионального опыта человека новым содержанием (знаниями, умениями, навыками, компонентами психологического опыта), приобретаемыми в результате трудовой деятельности по мере должностного продвижения

10) Профессиональная компетентность - это:

1. обладание специфическими способностями, включающими в себя личностные черты и характеристики поведения, значимые для данной деятельности; способность получать высокие результаты в определенной деятельности; наличие не только знаний, но и умений применять эти знания на практике

2. постепенное продвижение человека к вершинам должностной иерархии по мере постепенно накапливающегося профессионального опыта

3. процесс наполнения профессионального опыта человека новым содержанием (знаниями, умениями, навыками, компонентами психологического опыта), приобретаемыми в результате трудовой деятельности по мере должностного продвижения

11) Профессиональное выгорание - это:

1. долговременная стрессовая реакция, или синдром, возникающий вследствие продолжительных профессиональных стрессов средней интенсивности.

2. профессионально нежелательные качества, порождаемые выполнением одной и той же профессиональной деятельности и затрудняющие взаимодействие человека в социуме.

3. стресс, возникающий вследствие негативного влияния на работника той организации, в которой он трудится.

12) Найдите соответствие:

1. Управление карьерой

2. Уровень притязаний

3. Механизм профессионально-должностного развития

А. согласованная совокупность средств и методов, обеспечивающих качественные изменения профессионального потенциала личности и адекватных ему способов его реализации как в интересах человека, так и органов власти.

Б. уровень трудности, достижение которого является общей целью серии будущих действий (идеальная цель); выбор субъектом цели очередного действия, формирующийся в результате переживания успеха или неуспеха ряда действий; желаемый уровень самооценки личности.

В. комплекс мероприятий, проводимых кадровой службой организации по планированию, организации, мотивации и контролю служебного роста работника, исходя из его целей, потребностей, возможностей, способностей и склонностей, а также исходя из целей, потребностей, возможностей и социально-экономических условий организации.

13) Кризисные отклонения карьерного процесса - это:

1.стойкий перерыв в карьерном продвижении с угрозой полной его остановки

2.склонность человека приписывать ответственность за результаты своей деятельности (поведения) внешним силам

3. карьера, характеризующаяся продолжительным пребыванием в одной профессиональной позиции

14) Карьерный процесс - это:

1. движение субъекта трудовой деятельности в пространстве деловых, экономических, социальных и других отношений, в ходе которого происходит изменение его ролей и статусов, а также личностного карьерного потенциала

2. профессиональное продвижение, когда человек является опытным работником, который любит свое дело и может вполне самостоятельно, все более надежно и успешно справляться с основными профессиональными функциями

3.количество позиций на пути от первой позиции, занимаемой индивидуумом в организации, до высшей точки

15) Найдите соответствие:

1.Карьерная среда

2.Карьерное пространство

3.Карьерный потенциал личности

А. совокупность субъективных факторов, определяющих карьерный процесс

Б. необходимые условия для развития карьеры, связанные со спецификой деятельности организации и влияющие на возможности развития карьеры

В. достаточные условия для развития карьеры

16) Лидерство

1. характеристика индивидуальных психологических особенностей личности

2. стиль управления

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

4. ротационный этап деловой карьеры

17) Харизма

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

2. обязательный компонент в наборе лидерских качеств

3. обаяние, привлекательность.

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

18) Сопоставьте типы лидеров с их качествами

1. Лидер-весна

2. Лидер-лето

3. Лидер-осень

4. Лидер-зима

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

2. достижение результата наиболее эффективным способом, основной мотив ? достичь поставленной цели.

3. хорошо чувствует настроение всего коллектива, добрые и общительные, обладают неизменно хорошим настроением.

4. наблюдательны, аналитичны, консервативны, не вступают в прямые взаимоотношения с другими людьми (не коммуникабельные).

19) 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.

20) 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

21) 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.

22) Что относится к основным функциям управления

- a. планирование, организация, мотивация, контроль
- b. видение, мотивация, организация, инновация
- c. планирование, мотивация, принуждение, контроль

23) Власть

a. возможность делать, что считаешь нужным

b. возможность влиять на других людей

c. a и b

24) 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. a и b

25) Демократичный стиль руководства

1. характеризуется разделением власти и участием сотрудников в управлении; ответственность не концентрируется, а распределяется.

2. характеризуется отстранением руководителя от подчиненных.

3. все неверно

26) Либеральный стиль руководства

1. характеризуется минимальным участием руководителя; группа имеет полную свободу принимать собственные решения

2. характеризуется тотальным контролем

3. подчиненным дается почти полная свобода в определении своих целей и контроле за своей собственной работой

27) 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

28) Делегирование

1. передача ответственности неформальному лидеру

2. передача задач и полномочий лицу, которое принимает на себя ответственность за их выполнение.

3. перепоручение собственных задач без передачи ответственности

29) Предельный случай обострения противоречий в социально-трудовых отношениях характеризует тип:

1. солидарность;

2. патернализм;

3. социальное партнерство;

- 4. субсидиарность;
- 5. дискриминация;
- 6. конфликт.

30) Произвольное ограничение прав субъектов социально-трудовых отношений относится к типу:

- 1. солидарность;
- 2. патернализм;
- 3. социальное партнерство;
- 4. субсидиарность;
- 5. дискриминация;
- 6. конфликт

Зачет

Вопросы к зачету:

- 1. Понятие "карьера" в узком и широком смысле, её типы.
- 2. Виды карьерного процесса: линейный и нелинейный; устойчивый /неустойчивый и прерывистый/непрерывный и др.
- 3. Этапы профессиональной карьеры.
- 4. Карьерный потенциал личности и его структура.
- 5. Понятия проект и проектирование. Этапы проектирования.
- 6. Цели и задачи управления карьерой.
- 7. Принципы карьерного продвижения на индивидуальном уровне.
- 8. Принципы управления карьерой на индивидуальном уровне.
- 9. Синергетическая модель планирования карьеры К.Бернса и К.Магнусса.
- 10. Структура и содержание индивидуального плана карьеры.
- 11. Гендерные особенности карьеры.
- 12. "Нормы" и "отклонения" в развитии карьерного процесса. Профилактика отклонений в карьерном процессе.
- 13. Основные направления успешного планирования карьеры.
- 14. Мотивация карьерного роста.
- 15. Развитие карьеры как личностный рост.
- 16. Факторы, влияющие на готовность учителей к качественному улучшению своей профессиональной деятельности.
- 17. Признаки профессиональной компетентности.
- 18. Принципы и правила карьерной стратегии.
- 19. Ключевые, базовые и специальные компетенции.
- 20. Технологии эффективной самопрезентации (портфолио карьерного продвижения).
- 21. Технологии определения оптимального карьерного пути (карьеро-граммы, карты карьеры).
- 22. Технологии оптимизации постановки карьерных целей и процесса разработки планов карьеры.
- 23. Инновационная деятельность педагога как эффективное средство профессионального самосовершенствования.
- 24. Карьерная среда и карьерное пространство.
- 25. Диагностика и учёт психологических факторов при планировании карьеры.

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 1			
Текущий контроль			

Форма контроля	Процедура оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций	Этап	Количество баллов
Устный опрос	Устный опрос проводится на практических занятиях. Обучающиеся выступают с докладами, сообщениями, дополнениями, участвуют в дискуссии, отвечают на вопросы преподавателя. Оценивается уровень домашней подготовки по теме, способность системно и логично излагать материал, анализировать, формулировать собственную позицию, отвечать на дополнительные вопросы.	1	15
Реферат	Обучающиеся самостоятельно пишут работу на заданную тему и сдают преподавателю в письменном виде. В работе производится обзор материала в определённой тематической области либо предлагается собственное решение определённой теоретической или практической проблемы. Оцениваются проработка источников, изложение материала, формулировка выводов, соблюдение требований к структуре и оформлению работы, своевременность выполнения. В случае публичной защиты реферата оцениваются также ораторские способности.	2	15
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.	3	20
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. Еремин Б.Л. Управление персоналом: Учебник / Базаров Т.Ю., Еремин Б.Л. - М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 560 с.- Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=884141>
2. Кожевина О. В. Терминология теории управления: словарь базовых управленческих терминов: Учебное пособие / О.В. Кожевина. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 156 с.,Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=411584>
3. Жариков С.В.Управление человеческими ресурсами: Учебное пособие / Еремин В.И., Шумаков Ю.Н., Жариков С.В; Под ред.В.И. Еремина- М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 272 с. Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=445081>

7.2. Дополнительная литература:

1. Базаров Т. Ю. Управление персоналом. Практикум: Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям 'Управление персоналом', 'Менеджмент организации' / Базаров Т.Ю. - М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 339 с. <http://znanium.com/bookread2.php?book=883716>
2. Кузнецова Н. В. Управление качеством: Учебное пособие / Н.В. Кузнецова; Российская академия наук. - М.: Флинта: МПСИ, 2009. - 360 с. <http://znanium.com/bookread2.php?book=188772>
3. Ричи Ш. Управление мотивацией: 12 факторов мотиваций: Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям 'Управление персоналом', 'Менеджмент организации', 'Психология' / Ричи Ш., Мартин П., Лалаян Е.; Под ред. Климова Е.А. - М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 399 с. <http://znanium.com/bookread2.php?book=883709>

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

Библиотека учебной и научной литературы - <http://sbiblio.com/biblio>
 Министерство образования и науки РФ - <http://минобрнауки.рф>
 Российское образование: Федеральный портал - <http://www.edu.ru/>

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

Вид работ	Методические рекомендации
лекции	Рекомендуется выделять в материале проблемные вопросы, затрагиваемые преподавателем в лекции, и группировать информацию вокруг них. Желательно выделять в используемой литературе постановки вопросов, на которые разными авторам могут быть даны различные ответы. На основании постановки таких вопросов следует собирать аргументы в пользу различных вариантов решения поставленных проблем.
практические занятия	Работа на практических занятиях предполагает активное участие в дискуссиях. Для подготовки к занятиям рекомендуется выделять в материале проблемные вопросы. В текстах авторов, таким образом, следует выделять следующие компоненты: - постановка проблемы; - варианты решения; - аргументы в пользу тех или иных вариантов решения.
самостоятельная работа	Самостоятельная работа 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, так и тем, осваиваемых во время аудиторной работы
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. В тестовых заданиях в каждом вопросе - 4-5 вариантов ответа, из них правильный только один. Если Вам кажется, что правильных ответов больше, выбирайте тот, который, на Ваш взгляд, наиболее правильный
устный опрос	Устный опрос проводится на практических занятиях. Обучающиеся выступают с докладами, сообщениями, дополнениями, участвуют в дискуссии, отвечают на вопросы преподавателя. Оценивается уровень домашней подготовки по теме, способность системно и логично излагать материал, анализировать, формулировать собственную позицию, отвечать на дополнительные вопросы.
реферат	Реферат представляет собой самостоятельное научное исследование студента в области определенной дисциплины. На основе изучения правовых актов и специальной литературы студент должен дать самостоятельное решение проблем в рамках избранной темы, показать свое видение тех или иных рассматриваемых вопросов. В процессе подготовки письменных работ у студентов развивается творческая активность, формируются умения выявлять имеющиеся проблемы и находить пути их решения.
зачет	Зачет нацелен на комплексную проверку освоения дисциплины. Зачет проводится в устной или письменной форме по билетам, в которых содержатся вопросы (задания) по всем темам курса. Обучающемуся даётся время на подготовку. Оценивается владение материалом, его системное освоение, способность применять нужные знания навыки и умения при анализе проблемных ситуаций и решении практических заданий.

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

Освоение дисциплины "Проектирование 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 Mozilla Firefox

Браузер Google Chrome

Adobe Reader XI

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 "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 "Проектирование 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 комплектация 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.

Компьютерный класс, представляющий собой рабочее место преподавателя и не менее 15 рабочих мест студентов, включающих компьютерный стол, стул, персональный компьютер, лицензионное программное обеспечение. Каждый компьютер имеет широкополосный доступ в сеть Интернет. Все компьютеры подключены к корпоративной компьютерной сети КФУ и находятся в едином домене.

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 Цифровое образование .