

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Смирнов Сергей Николаевич
Должность: врио ректора
Дата подписания: 03.10.2023 17:26:52
Уникальный программный ключ:
69e375c64f7e975d4e8830e7b4fcc2ad1bf35f08

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет»

Утверждаю:

Руководитель ООП:
Брызгалова Е.Н.


ФИЛОЛОГИЧЕСКИЙ
ФАКУЛЬТЕТ
Тверской государственной
университет
2023 г.

Рабочая программа дисциплины (с аннотацией)

Стратегии личностно-профессионального развития

Направление подготовки

42.03.01 – Реклама и связи с общественностью

Профиль подготовки

Реклама и связи с общественностью в коммерческой сфере

Для студентов 2 курса очной формы обучения

Составитель: к.ф.н., доцент Смелова М.В.

к.ф.н. Иванова И.Е.




Тверь, 2023

I. Аннотация

1. Цель и задачи дисциплины

Цель: введение обучающихся в область социально-экономических отношений для решения проблем профессионального развития и создание у обучаемых научно-теоретической и практической основы для их дальнейшего профессионального роста в области рекламы и связей с общественностью.

Задачи:

- обеспечить знаниями об основных закономерностях профессионального становления (развития), адаптации и самовыражения личности в профессии;
- дать представление о возможностях управления карьерой, познакомить с существующими подходами к изучению этапов профессионального становления личности; раскрыть современные технологии управления процессом профессионального и административного роста,
- вооружить современными методиками психологической диагностики явлений социально-профессиональной сферы;
- сформировать навыки планирования личной профессиональной карьеры и деловых коммуникаций в соответствии с индивидуальными особенностями обучающихся.

2. Место дисциплины в структуре ООП

Учебная дисциплина «Стратегии личностно-профессионального развития» входит в обязательную часть дисциплин ООП. Данная дисциплина закладывает основы для изучения дисциплин, обеспечивающих развитие общепрофессиональных и профессиональных компетенций

Уровень начальной подготовки обучающегося предполагает знания, полученные в процессе изучения дисциплин: «Социальное взаимодействие в командной работе», «Введение в профессию», «Теория и практика рекламы», «Основы теории коммуникации».

3. Объем дисциплины:

Объем дисциплины: 3 зачетных единицы, 108 академических часов, в том числе:

контактная аудиторная работа: лекции 18 часов, практические занятия 18 часов,

контактная внеаудиторная работа: контроль самостоятельной работы 0, в том числе курсовая работа 0;

самостоятельная работа: 72 часа.

4. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Планируемые результаты освоения образовательной программы (формируемые компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине
УК-5. Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5.3. Определяет условия интеграции участников межкультурного взаимодействия для достижения поставленной цели с учетом исторического наследия и социокультурных традиций различных социальных групп, этносов и конфессий
УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.1. Использует инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей УК-6.2. Определяет приоритеты собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста УК-6.3. Оценивает требования рынка труда и предложения образовательных услуг для выстраивания траектории собственного профессионального роста УК-6.4. Строит профессиональную карьеру и определяет стратегию профессионального развития.

5. Форма промежуточной аттестации и семестр прохождения – зачет, 4 семестр.

6. Язык преподавания русский.

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

Учебная программа – наименование разделов и тем	Всего (час.)	Контактная работа (час.)			Самостоятельная работа, в том числе Контроль (час.)
		Лекции	Практические занятия	Контроль самостоятельной работы	
Профессиональное становление и развитие личности	16	3	3		10
Барьеры профессионального развития личности	20	3	3		14
Теоретические основы исследования развития личности и личностного роста. Показатели личностного роста	16	3	3		10
Основы самоменеджмента: история, подходы. стратегии	20	3	3		14
Управление временем: тайм-менеджмент	20	3	3		14
Управление состоянием: стресс-менеджмент	16	3	3		10
ИТОГО	108	18	18	0	72

III. Образовательные технологии

Учебная программа – наименование разделов и тем	Вид занятия	Образовательные технологии
Профессиональное становление и развитие личности	Лекция Практические занятия	Традиционная лекция, активное слушание Фасилитированная дискуссия

Барьеры профессионального развития личности	Лекция Практические занятия	Проблемная лекция Методы группового решения творческих задач
Теоретические основы исследования развития личности и личностного роста. Показатели личностного роста	Лекция Практические занятия	Традиционная лекция, активное слушание Работа в малых группах
Основы самоменеджмента: история, подходы. стратегии	Лекция Практические занятия	Традиционная лекция, активное слушание Деловая игра
Управление временем: тайм-менеджмент	Лекция Практические занятия	Традиционная лекция, активное слушание Фасилитированная дискуссия
Управление состоянием: стресс-менеджмент	Лекция Практические занятия	Традиционная лекция, активное слушание Работа в малых группах

IV. Оценочные материалы для проведения текущей и промежуточной аттестации

Содержание дисциплины

Тема 1. Профессиональное становление и развитие личности

Понятие профессиональной деятельности. Профессиональное самоопределение и выбор профессии. Факторы, влияющие на выбор профессии. Виды профессий. Классификация профессий. Востребованные профессии в современном мире.

Требования, которые предъявляет профессия к личностно деловым качествам человека. Профессиограмма и психограмма.

Этапы профессионализации. Профессиональное образование как фактор развития личности. Профессиональная адаптация: критерии и результат. Профессиональное сознание.

Построение карьеры. Формы профессионального роста и карьеры.

Тема 2. Барьеры профессионального развития личности

Кризисы профессионального становления личности и кризисы возрастные: содержательная характеристика. Факторы, детерминирующие кризисы профессионального развития.

Психологические особенности кризисов профессионального становления.

Стратегии преодоления психологических барьеров профессионального развития.

Тема 3. Теоретические основы исследования развития личности и личностного роста.

Показатели личностного роста.

Представления о личности в системе гуманитарных наук. Проблема развития личности в современных психологических теориях. Структура личности и уровни ее развития. Свойства личности. Критерии зрелости личности.

Личностный рост и личностный потенциал. Автономия личности. Внутренняя свобода. Жизнестойкость. Целеустремленность. Временная перспектива личности. Особенности планирования деятельности. Готовность к действиям. Способность и готовность к изменениям.

Критерии личностного роста.

Самосознание. Нравственные ценности, цели и социальные ориентации. Духовные потребности. Мироззрение. Идеалы и убеждения.

Тема 4. Основы самоменеджмента: история, подходы, стратегии

Понятие, функции и возможности самоменеджмента в процессе профессионального развития и личностного роста.

Функции самоменеджмента. Принципы эффективного управления собой. Определение своих личностных качеств, сильных и слабых черт, своих ресурсов в достижении целей.

Методики формулирования и достижения долгосрочных и краткосрочных целей.

Самомотивация и самодисциплина.

Тема 5. Управление временем: тайм-менеджмент

Время как ключевой ресурс развития личности. Тайм-менеджмент: методы рационального использования своего времени.

Диагностика организации собственного времени.

Основные правила планирования времени. Анализ "поглотителей времени". Инструменты управления временем.

Способы структурирования времени жизни.

Тема 6. Управление состоянием: стресс-менеджмент

Понятие стресса и эмоциональной напряженности. Виды стресса. Причины стресса. Факторы, усугубляющие переживание стресса. Особенности реагирования в ситуации напряжения.

Методы снятия напряжения. Методы профилактики стресса. Коммуникативные технологии как метод преодоления стресса.

Формирование антистрессовой стратегии.

Формы и методы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

В ходе реализации дисциплины «Стратегии личностно-профессионального развития» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

– *при проведении занятий лекционного типа: опрос*

– при проведении занятий семинарского типа: групповые занятия, внеаудиторные контрольные работы, доклады, кейсы, деловая игра.

- при контроле внеаудиторной самостоятельной работы: аудиторная контрольная работа.

Зачет проводится с применением следующих методов (средств):

Зачет проводится в письменной форме по билетам: теоретический вопрос и практическое задание.

Оценочные материалы для проверки сформированности компетенций

Компетенция УК-5

Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах

Задания закрытого типа

№ п/п	Содержание вопроса/задания	Правильный ответ (ключ)	Критерии оценивания заданий
1	Автором теории «Зеркального «Я» является: а) К. Чули; б) Е.П. Ильин; в) Д.К. Гончаров	а) К. Чули;	Выполнено – ответы совпадают с правильными ответами (ключами). Не выполнено – ответы не совпадают с правильными ответами (ключами).
2	Если тридцатилетний специалист по продажам, успешно работавший в организации, стал проявлять халатное отношение к работе, раздражительность, конфликтовать с сослуживцами – такое поведение, скорее всего, вызвано кризисом: а) адаптации; б) профессиональной карьеры; в) профессионального роста	б) профессиональной карьеры	Выполнено – ответы совпадают с правильными ответами (ключами). Не выполнено – ответы не совпадают с правильными ответами (ключами).

Задания открытого типа

№ п/п	Содержание вопроса/задания	Правильный ответ (ключ)	Критерии оценивания заданий
1	Генеральный план действий, определяющий приоритеты стратегических задач, ресурсы и последовательность шагов по достижению стратегических целей принято называть _____	<i>стратегией</i>	Выполнено – ответы содержательно соответствуют правильным ответами (ключам). Формулировка ответа может отличаться. Не выполнено – ответы содержательно не соответствуют правильным ответами (ключам).
2	Группа работников трудового коллектива, отобранная по результатам труда для дальнейшего	<i>резервом</i>	Выполнено – ответы содержательно соответствуют правильным ответами (ключам).

	продвижения по служебной лестнице, называется _____		<p>Формулировка ответа может отличаться.</p> <p>Не выполнено – ответы содержательно не соответствуют правильным ответами (ключам).</p>
--	--	--	---

Компетенция УК-6

Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

Задания закрытого типа

№ п/п	Содержание вопроса/задания	Правильный ответ (ключ)	Критерии оценивания заданий
1	<p>Саморазвитие это:</p> <p>а) процесс самостоятельного развития человеком в себе профессионально-личностных качеств и навыков</p> <p>б) способность самой личности работать над собой</p> <p>в) активность человека в изменении себя, в раскрытии, обогащении своих духовных потребностей, всего личностного потенциала</p>	<p>а) процесс самостоятельного развития человеком в себе профессионально-личностных качеств и навыков</p>	<p>Выполнено – ответы совпадают с правильными ответами (ключами).</p> <p>Не выполнено – ответы не совпадают с правильными ответами (ключами).</p>
2	<p>Креативность – это:</p> <p>а) способность, отражающая свойство индивида создавать новые понятия и формировать новые навыки, и связанная с творческими достижениями личности</p> <p>б) количество идей, возникающих в единицу времени</p> <p>в) способность производить идеи, отличающиеся от общепризнанных взглядов</p>	<p>а) способность, отражающая свойство индивида создавать новые понятия и формировать новые навыки, и связанная с творческими достижениями личности</p>	<p>Выполнено – ответы совпадают с правильными ответами (ключами).</p> <p>Не выполнено – ответы не совпадают с правильными ответами (ключами).</p>
3	<p>Толерантность подразумевает:</p> <p>а) умение усваивать новые требования, предъявляемые окружающим миром, и осуществлять выбор наиболее оптимального варианта поведения в конкретной ситуации</p> <p>б) умение мириться с мнениями, взглядами и действиями окружающих, если они прямо не посягают на фундаментальные ценности индивида</p> <p>в) умение доказывать свою правоту, влиять на различных индивидов с целью побуждения их к усвоению нового</p>	<p>б) умение мириться с мнениями, взглядами и действиями окружающих, если они прямо не посягают на фундаментальные ценности индивида</p>	<p>Выполнено – ответы совпадают с правильными ответами (ключами).</p> <p>Не выполнено – ответы не совпадают с правильными ответами (ключами).</p>
4	<p>Кто из исследователей определяет такие профессиональные качества, как</p>	<p>б) А.В. Меренков</p>	<p>Выполнено – ответы совпадают с</p>

	<p>профессиональная гордость, профессиональный стыд, профессиональная совесть, профессиональная ответственность, профессиональный долг:</p> <p>а) С.Д. Резник б) А.В. Меренков в) А.В. Морозов</p>		<p>правильными ответами (ключами).</p> <p>Не выполнено – ответы не совпадают с правильными ответами (ключами).</p>
5	<p>Назовите личностно-психологические условие формирования и развития навыков профессионально-личностного роста:</p> <p>а) мотивация личности б) профессиональное образование в) семья и воспитание</p>	<p>а) мотивация личности</p>	<p>Выполнено – ответы совпадают с правильными ответами (ключами).</p> <p>Не выполнено – ответы не совпадают с правильными ответами (ключами).</p>
6	<p>Назовите автора-составителя модели качеств менеджера «Умение управлять собой»:</p> <p>а) С.Д. Резник б) А.В. Меренков в) А.В. Морозов</p>	<p>а) С.Д. Резник</p>	<p>Выполнено – ответы совпадают с правильными ответами (ключами).</p> <p>Не выполнено – ответы не совпадают с правильными ответами (ключами).</p>
7	<p>Как озаглавить резюме?</p> <p>а) анкета. б) резюме. в) оставить без заглавия</p>	<p>в) оставить без заглавия</p>	<p>Выполнено – ответы совпадают с правильными ответами (ключами).</p> <p>Не выполнено – ответы не совпадают с правильными ответами (ключами).</p>
8	<p>Следует ли указывать цель резюме?</p> <p>а) да. б) нет. в) да, если только резюме размещается в Интернете</p>	<p>а) да</p>	<p>Выполнено – ответы совпадают с правильными ответами (ключами).</p> <p>Не выполнено – ответы не совпадают с правильными ответами (ключами).</p>
9	<p>Как следует оформлять резюме?</p> <p>а) текст б) текст, разделенный на две колонки в) таблица с невидимыми границами</p>	<p>в) таблица с невидимыми границами</p>	<p>Выполнено – ответы совпадают с правильными ответами (ключами).</p> <p>Не выполнено – ответы не совпадают с правильными ответами (ключами).</p>
10	<p>Дайте верное определение понятию «государственный фонд»:</p> <p>а) негосударственная некоммерческая организация, получающая средства от граждан (в виде пожертвований) или коммерческих организаций;</p>	<p>б) госучреждение, финансируемое из бюджета своего государства</p>	<p>Выполнено – ответы совпадают с правильными ответами (ключами).</p> <p>Не выполнено – ответы не совпадают с</p>

	б) госучреждение, финансируемое из бюджета своего государства; в) общественная организация, финансируемая государственными или частными фондами и распределяющие финансы по заявителям, удовлетворяющим требованиям фонда или программы		правильными ответами (ключами).
11	Дайте верное определение понятию «посреднический фонд»: а) общественная организация, финансируемая государственными или частными фондами и распределяющие финансы по заявителям, удовлетворяющим требованиям фонда или программы; б) госучреждение, финансируемое из бюджета своего государства; в) негосударственная некоммерческая организация, получающая средства от граждан (в виде пожертвований) или коммерческих организаций	а) общественная организация, финансируемая государственными или частными фондами и распределяющие финансы по заявителям, удовлетворяющим требованиям фонда или программы	Выполнено – ответы совпадают с правильными ответами (ключами). Не выполнено – ответы не совпадают с правильными ответами (ключами).

Задания открытого типа

№ п/п	Содержание вопроса/задания	Правильный ответ (ключ)	Критерии оценивания заданий
1	Как называются гранты на развитие новых проектов?	стартовые	Выполнено – ответы содержательно соответствуют правильным ответами (ключам). Формулировка ответа может отличаться. Не выполнено – ответы содержательно не соответствуют правильным ответами (ключам).
2	По каким критериям ведется поиск фонда или организации, предоставляющей гранты?	1. География. 2. Тематика. 3. Тип поддержки. 4. Тип получателей грантов. 5. Приоритеты донора. 6. Объемы финансирования. 7. Язык обращения	Выполнено – ответы содержательно соответствуют правильным ответами (ключам). Формулировка ответа может отличаться. Не выполнено – ответы содержательно не соответствуют правильным ответами (ключам).
3	Что такое кейс-стади?	ситуационное интервью	Выполнено – ответы содержательно соответствуют правильным ответами (ключам). Формулировка ответа может отличаться.

			Не выполнено – ответы содержательно не соответствуют правильным ответами (ключам).
4	Какие качества, знания, навыки и умения проверяют при помощи кейс-стади?	конкретные навыки (любые); ценности и взгляды; модели поведения и индивидуально-личностные качества	Выполнено – ответы содержательно соответствуют правильным ответами (ключам). Формулировка ответа может отличаться. Не выполнено – ответы содержательно не соответствуют правильным ответами (ключам).
5	Назовите типы собеседований в зависимости от цели _____	отсеивающее, серийное, отборочное	Выполнено – ответы содержательно соответствуют правильным ответами (ключам). Формулировка ответа может отличаться. Не выполнено – ответы содержательно не соответствуют правильным ответами (ключам).
6	Что следует указывать в резюме в графе «цель»?	вакантную должность, указанную в объявлении	Выполнено – ответы содержательно соответствуют правильным ответами (ключам). Формулировка ответа может отличаться. Не выполнено – ответы содержательно не соответствуют правильным ответами (ключам).
7	Дайте определение понятию «грантодержатель» _____	организация или физическое лицо, предоставляющее гранты	Выполнено – ответы содержательно соответствуют правильным ответами (ключам). Формулировка ответа может отличаться. Не выполнено – ответы содержательно не соответствуют правильным ответами (ключам).
8	Какую информацию должно содержать письмо-запрос при первичном обращении в фонд?	причины обращения именно в этот фонд; необходимость данного проекта и суть проблемы; информацию о задачах, ожидаемых результатах, методах и стоимости выполнения проекта; ожидания от рассмотрения этого запроса	Выполнено – ответы содержательно соответствуют правильным ответами (ключам). Формулировка ответа может отличаться. Не выполнено – ответы содержательно не соответствуют правильным ответами (ключам).

9	Назовите основные составляющие заявки _____	Титульный лист. Краткая аннотация. Введение. Постановка проблемы. Цели и задачи. Методы. Оценка и отчетность. Бюджет.	Выполнено – ответы содержательно соответствуют правильным ответами (ключам). Формулировка ответа может отличаться. Не выполнено – ответы содержательно не соответствуют правильным ответами (ключам).
10	Какую информацию должны содержать графа «опыт работы»?	Сроки работы в компании. Название компании. Краткая информация о компании. Должностные обязанности. Реализованные проекты	Выполнено – ответы содержательно соответствуют правильным ответами (ключам). Формулировка ответа может отличаться. Не выполнено – ответы содержательно не соответствуют правильным ответами (ключам).
11	Какова структура рекомендательного письма?	Заголовок. Подтверждение факта работы в компании. Краткая характеристика. Причины ухода из компании. Рекомендации. Контактные координаты. Должность, фамилия, имя, отчество того, кто подписывает рекомендательное письмо. Печать.	Выполнено – ответы содержательно соответствуют правильным ответами (ключам). Формулировка ответа может отличаться. Не выполнено – ответы содержательно не соответствуют правильным ответами (ключам).

Материалы текущего контроля успеваемости

Типовые оценочные материалы по теме: 1. Профессиональное становление и развитие личности.

Пример вопросов для обсуждения:

1. С чем связано многообразие профессий и специальностей в современном мире?
2. Тенденции развития мира профессий.
3. Какие факторы определяют выбор профессии современной молодежью?
4. Требования современных профессий, которые предъявляются к личностно-деловым качествам человека.

Типовой опрос проводится по темам: 1,2,3,4,5,6.

Типовые оценочные материалы по теме 1. Профессиональное становление и развитие личности.

Задание для подгрупп. Каждая подгруппа получает инструкцию:

1. Составить перечень профессиональных знаний, умений и навыков, а также личностно деловых качеств, требуемых в профессиональной деятельности, указанной в инструкции к заданию (государственная служба, журналистика, продажи, реклама, банковская сфера).
2. Указать, в каких учебных заведениях можно приобрести необходимые профессиональные знания, умения и навыки?
3. С помощью каких методов можно развить личностно-деловые качества, необходимые в указанной профессии?

Типовой опрос проводится по темам: 1,2,3,4,5,6

Типовые оценочные материалы по теме 1. Профессиональное становление и развитие личности

Задание для внеаудиторной работы.

Инструкция. Внеаудиторная работа выполняется в группах по 4-5 человек. Студенты изучают профессиографический метод и подходы к составлению профессиограммы и психограммы. Группе необходимо выбрать из предложенного списка профессиональную деятельность и составить профессиограмму, отдельным разделом включив психограмму.

Профессиограмма должна включать следующие разделы.

ОБЪЕКТИВНЫЕ ФАКТОРЫ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ			
<i>Цели и задачи деятельности</i>	<i>Функции, трудовые операции</i>	<i>Результат(определенная деятельность)</i>	<i>Требования к уровню образования</i>

СУБЪЕКТИВНЫЕ ФАКТОРЫ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ		
<i>Знания, умения, навык</i>	<i>Личностно-деловые качества</i>	<i>Качества, которые являются противопоказанием</i>

Типовые оценочные материалы по теме 5. Управление временем: тайм-менеджмент

Задание для внеаудиторной контрольной работы: Студенты знакомятся с методом анализа хронофагов (поглотителей времени) и выполняют упражнение "Анализ поглотителей времени":

1. В течение дня ведите запись всех своих дел и занятий, отмечая по часам
2. Выявите основные поглотители времени
3. Предложите улучшения по организации дня.
4. Работу необходимо оформить в виде таблицы.

<i>ВРЕМЯ</i>	<i>ДЛИТЕЛЬНОСТЬ</i>	<i>ЗАНЯТИЕ</i>

Типовые оценочные материалы по теме 3. Основы исследования развития личности и личностного роста. Показатели личностного роста.

Типовая аудиторная контрольная работа

Задание для аудиторной контрольной работы. Контрольная работы по теме в форме эссе выполняется студентами в аудитории. Студенты выбирают тему из предлагаемого списка.

1. Дауншифтинг как форма личностно-профессиональной самореализации.
2. Жизненная стратегия и жизненный сценарий - как прожить свою, а не чужую жизнь.
3. Жизненные цели: с чего начать и как не сбиться с пути.
4. Интраперсональные и интерперсональные критерии личностного роста.
5. Личностная деструкция: причины и условия преодоления.
6. Нужны ли здоровой личности механизмы психологической защиты?
7. Общение как условие личностного роста.
8. Освоение ролей - путь к развитию личности.
9. Основные правила самомотивации.
10. Ответственность и гиперответственность, или как не нарушать личные границы
11. Профессиональное самоопределение, или как не допустить ошибку.
12. Психологическая готовность к профессиональной деятельности.
13. Развитие личности и личностный рост - проблема определения понятий.
14. Развитие уверенности в себе: подходы и методы.
15. Ресурсы для личностного роста: где взять и как использовать?
16. Ролевой репертуар личности: истоки формирования и условия реализации.
17. Самопознание и самокопание и как отличить одно от другого.
18. Самооценка и развитие личности: взаимосвязь и взаимовлияние.
19. Самомотивация личности: миф или реальный механизм развития.
20. Стороны личности или субличности? Как договариваться с самим собой.
21. Технологии личностного роста и саморазвития.
22. Треугольник судьбы, или как не попасть в ее ловушку.
23. Управление вниманием: как научиться концентрироваться на том, что неинтересно.

24. Эмоциональный интеллект как ресурс развития личности.

25. Я-концепция, или что следует знать о себе.

Пример типовой домашней (внеаудиторной) контрольной работы

Задание по теме 1. Профессиональное становление и развитие личности

Изучив понятие профессиограммы, ее структуру, подходы к ее составлению, представьте описание профессии из перечисленного списка. Профессиограмму необходимо оформить в виде таблицы.

ОБЪЕКТИВНЫЕ ФАКТОРЫ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ			
<i>Цели и задачи деятельности</i>	<i>Функции, трудовые операции</i>	<i>Результат(определенная деятельность)</i>	<i>Требования к уровню образования</i>

СУБЪЕКТИВНЫЕ ФАКТОРЫ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ		
<i>Знания, умения, навык</i>	<i>Личностно-деловые качества</i>	<i>Качества, которые являются противопоказанием</i>

Задание по теме 3. Теоретические основы исследования развития личности и личностного роста. Показатели личностного роста

Кейс «Цена лояльности» Ознакомьтесь с ситуацией и ответьте на вопросы
Столица. Крупная инвестиционная компания.

Главные действующие лица:

Илья Сергеевич - главный босс компании. Не владелец, но один из немногих, кто знает владельца лично и находится с ним «на короткой ноге». Обладает всей полнотой власти. Его главным мотиватором в работе является капитализация компании – делает все, чтобы бизнес увеличивался в цене. Люди не представляют для него особой ценности и рассматриваются, как один из видов ресурса.

Геннадий Алексеевич - руководитель рабочей группы (начальник отдела). Харизматичный лидер, целеустремлен, однако свои цели ни с кем не обсуждает. Все свои ресурсы направляет на профессиональный рост. Достигает выдающихся результатов в работе. Руководит важным для компании инновационным направлением. Управляет подчиненными, так, что непонятным ни для кого образом, вызывает истовую преданность лично к себе. У остальных же сотрудников и руководителей он вызывает смешанные чувства: от зависти до недоверия и непонимания.

В кабинете раздался звонок телефона. Секретарь доложила, что первый зам, Борис Иосифович, просит о встрече, говорит, мол, вопрос не терпит отлагательств.

- Пусть зайдет, - ответил босс и подумал, что еще случилось? Хорошие новости могут и подождать. Иосифович – известный паникер, в любой программе новостей найдет признаки надвигающейся катастрофы.

- Илья Сергеевич, разреши?

- Давай к делу, - босс не был настроен на праздные разговоры.

- Мне сказали, что «ИнвестКом Балтика» запускает проект «Плотина».

- Это та новость, которую я должен был узнать до утренних газет? – не без сарказма спросил босс.

- Ты не понял, они ломятся на наш рынок! Это мы нашли тему, а они решили погреть руки. Халявщики!

- Расслабься. Рынок привлекательный, но вход на него дорого стоит.

- Да у них денег! Они нам могут без процентов занять.

- Тут деньги не помогут, вход оплачивается временем. Им потребуется два-три года. Это если повезет с исполнителями. Черт!.. – эта мысль почему-то не приходила в голову руководителя, а придя сейчас сильно встревожила.

- Вот и я подумал. Им достаточно переманить этого «темнилу» и всё – дело сделано, - «темнилой» Борис Иосифович имел привычку называть Геннадия Алексеевича, который занимался проектом «Плотина» в их компании. Занимался «с нуля», с постановки задачи и теперь проект был на финишной прямой. Первые, весьма обнадеживающие результаты уже получены, и до полного запуска оставалось не более двух месяцев.

- Да, им эта мысль тоже пришла в голову, – Босс задумался, проблема вдруг стала серьезной. Очень серьезной. Ценой в десяток миллионов.

- Я знаешь, что думаю... Может быть, они сначала договорились с ним, а уже потом стали тему открывать? – начал развивать параноидальную составляющую события Борис Иосифович.

- Эх, такой день был хороший. Иди, буду думать.

Подумать было о чем. Не видел он в Геннадии особой преданности. Держится независимо. Себе на уме. Ни одна попытка приклеить к компании не удалась. Деньги ценит, но не ведется на разговоры о повышении оплаты. Верно оценивает себя, как специалиста. Слабостей не показывает. Всегда бодр и счастлив, ни разу не обмолвился о проблемах. Прямо сейф не человек! Надо собрать информацию. Кто тут у нас всё знает?

- Ольга Васильевна, загляните.

Секретарь вошла с блокнотом и карандашом наготове.

- Что Вы знаете о Геннадии Алексеевиче?

- Женат, есть ребенок. Недавно сменил автомобиль, теперь у него "Reno". Новый. Что еще сказать... Все его сотрудники на него, как на икону смотрят. Никогда, ни с кем не скандалил. На корпоративные мероприятия ходит исправно... Ну, вот так конспективно... В общем – характер нордический, в

связях прочавших его замечен не был. Да, никому не удалось пристроить в его отдел своего человека. Какая-то у него странная кадровая политика.

- Свободна, - без церемоний закончил разговор Илья Сергеевич. Хотел добавить о неразглашении, но профессиональному секретарю такие уточнения излишни. Рука, начавшая жест в виде поднятого указательного пальца – он хотел привлечь внимание, закончила движением, которым пепел смахивают с уголка стола на пол кафе – все, свободна.

- Так как же мне к нему подобраться... – вслух, неожиданно для себя, подумал босс.

Илья Сергеевич снял трубку: «Николай, сейчас вызываешь к себе Алексеевича. Говоришь с ним о планах по апгрейду компьютеров, говоришь долго, дотошно, составляешь списки. Когда разговоритесь, скажи, что надо сделать короткий звонок, набираешь мой мобильный и не обращаясь по имени говоришь что-нибудь. Попроще, «бабушка приехала» не надо - больно на пароль похоже. Понял? Выполняй!».

Босс подошел к столу. Надо поработать с документами, но вопрос с Геннадием ставит на кон целое направление бизнеса. Илья Сергеевич вспомнил, как пять лет назад, встретив на отраслевой выставке Геннадия, он быстро понял его потенциал. Понял и переманил. Переманить его тогда не составило труда, достаточно было удвоить зарплату. Геннадий рос, как специалист и руководитель на глазах босса, никогда ничего не просил. Не отказывался от поручений. Брал ответственность на себя. Рисковал. Не прикрывался ни обстоятельствами, ни виновными.

- Почему я всегда был уверен в его преданности? - подумал Илья Сергеевич. – Подожди-ка, это ведь не так. Скорее я не думал о его возможной нелояльности. Это не одно и то же. Почему? Он не жаловался, не просил, не давал намеков. Тех, кто проявлял недовольство, босс контролировал, с Геннадием, схема дала сбой - оказалось, что отсутствие проблем - тоже проблема. Отсутствие слабостей - еще большая проблема. Кто бы мог подумать...

- Чем же мне зацепить Геннадия? Деньгами? Нет, если деньги были бы важны, он проявил бы это. Получает он хорошо, на уровне топ-менеджера, находясь на ступеньку ниже. Лестью?... Нет, можно оскорбить. Тем более, надо исходить из того, что он уже завербован или находится в процессе принятия решения. Возможно, он будет осторожен и подозрителен к любым моим словам и поступкам. Что же его волнует? Семья? Ни единого признака. Хоть бы фото семьи на столе держал, хоть бы раз сказал, что должен уйти, потому что сегодня с женой идут в театр. Слава? Признание? Постой, постой... Из разных мест говорят, что его подчиненные обожают его, чуть не молятся. Зачем ему это? Тут нет театральности, тут нет мании величия? Что тогда? Мысли прервал звонок мобильного телефона. Определитель высветил номер Николая. Босс сдвинул металлическую крышку слайдера до характерного щелчка.

В трубке послышалось:

- Дорогая, только что вспомнил, звонил твой стоматолог, переживает, что ты про него забыла.

Босс едва успел отключить телефон, до того, как смех сложил его пополам. Папка с документами и стаканчик с карандашами полетела на пол. Смех не давал возможности глубоко вздохнуть, сквозь слезы босс видел растерянное лицо секретаря. Ему показалось, что с таким лицом можно принимать только одно решение: смеяться за компанию или позвать крепких санитаров со смирительной рубашкой....

Улучив момент, успев воткнуть фразу, в краткий миг между раскатами хохота босс выпалил секретарю: «Смирительные рубашки запрещены» и потом смог добавить: «Теперь забирают «под локотки»».

По реакции секретаря было понятно что босс угадал ее мысли. Теперь, через приоткрытую дверь, кабинет начал наполняться теми, кто находился в приемной. Входящие видели хохочущих в изнеможении босса и секретаря. Всем хотелось быть ближе к боссу, когда он в таком настроении. Улыбаясь и подхихикивая, вошедшие интересовались, в чем причина веселья, что хорошего приключилось.

- Они приезжают без смирительных рубашек, - провизжала секретарь.

- Нет. Стоматолог соскучился по ее зубам, - выдавил из себя сквозь слезы босс. Вошедшие согласились, что ситуация вполне забавная, но в полной мере к ликованию присоединиться не смогли. Смеяться больше не было сил. Показав жестами, чтобы все удалились, босс приходил в себя.

- Да, Николаю нужны конкретные инструкции... Спалит, когда-нибудь.

Смахнув остатки смеха с лица, взяв себя в руки, взглянув на отражение в зеркале, босс убедился в соответствующем внешнем виде и вышел в приемную.

Все, кроме секретаря ждали продолжения, какой-то фразы объясняющей произошедшее, ну хотя бы намек. И только секретарь был в рабочем настроении. Она спокойно взглянула на босса выходящего из кабинета и была готова к выполнению любого распоряжения.

- Я буду через 20 минут

Кабинет IT директора был на втором этаже, полторы минуты направо, три минуты через дверь налево. Время, время, время. Босс пошел длинной дорогой.

Когда босс открыл дверь в кабинет Николая, первое что он увидел, был взгляд облегчения на лице Николая, похоже он устал удерживать своего умного собеседника. Значит, тема обновления компьютеров не увлекла Геннадия...

Геннадий, увидев входящего босса, встал и протянул руку: «Доброе утро». Открытый уверенный взгляд, волевое рукопожатие, спокойный, ничего не скрывающий голос.

- Чем занимаетесь? – С любопытством и некоторым удивлением в голосе спросил босс.

- Вот планировали обсудить обновление оргтехники в отделе Геннадия, – Николай отыгрывал свою часть сцены как умел.

- Есть проблемы? - спросил босс, обращаясь к Геннадию

- Да тут видите... и ну... как сказать... - похоже, Николай не знал текста своей роли.

- Нет проблем, считаю, что нам вполне хватает ресурсов – завершил начатую фразу коллеги Геннадий.

- Ну и хорошо. Геннадий, я как раз с тобой хотел одну тему обсудить. Пойдем к тебе в отдел.

Кабинет Геннадия был отделен стеклянной перегородкой от остального отдела. Босс сел так, чтобы видеть отдел. Его визит взволновал сотрудников. Геннадий сел напротив босса, спиной к стеклянной стене. Кресло начальника отдела, находящееся во главе стола, осталось незанятым.

- Расскажи об успехах, - начал босс.

- Я могу попросить принести отчет

- Не надо, расскажи по- простому.

- Если сказать просто, то – это Клондайк. Отклик таков, что можно закрывать «нефтянку». Шучу, конечно, но вы разрешили по-простому, - сказал Геннадий, не изменившимся, спокойным тоном.

- Да разрешил. Что это у тебя за блондин? – Босс искал подход к главному вопросу.

- Хороший специалист, схватывает на лету.

- Где ты таких сотрудников берешь?

- Прошу прощения, каких «таких»?

- Хороших.

- Приходят по рекомендации.

- Кадровики жалуются, принимаешь на работу мимо них, - босс пытался спровоцировать обострение разговора. Большинство людей включается в игру, начинают защищаться, обнажают фланги...

- Я для клиентов работаю, клиенты не жалуются?

- Клиенты не жалуются, - надежда на конфликт исчерпана.

- Что думаешь про грейды, кадровики говорят, полезная вещь, кто работает, тот больше получает?

- Честно? – с улыбкой спросил Геннадий

- Честно, - босс, как заговорщик, склонился к собеседнику.

- Пустая канитель. Мне по душе проектная оплата. Всегда считал ее оптимальной.

- Когда же ты узнал ее плюсы? – есть ли ключи от этого сейфа?

- Да еще студентом. Строили колхозникам свинарники и склады. Объем работы - понятен. Критерии результата - понятны, сумма - понятна. Все прозрачно. Вот бы в те времена кто-то про грейды рассказал шабашникам, – В голосе Геннадия едва уловимо промелькнула насмешка.

- Понятно, - «ценишь ясность и прозрачность?» - подумал босс: «давай-ка проверим».

- Знаешь, какую тему хотел с тобой обсудить? – босс перешел в лобовую атаку
-Знаю.

- На тебя уже выходили?

- Да
- Предложение делали?
- Делали
- Привлекательное?
- Да
- Что решил?
- Думаю.

Вопросы кейса:

- Как вы можете охарактеризовать профессиональную стратегию Геннадия Алексеевича?
- Насколько, по вашему мнению, такая стратегия способствует профессиональному и личностному росту.
- Какие рекомендации вы можете дать руководителю компании по формированию условий для профессионального развития сотрудников, придерживающихся профессиональной позиции, схожей с позицией Геннадия Алексеевича?

Задание по теме 4 Основы самоменеджмента: история, подходы. стратегии

Задание: В соответствии с принципом SMART, сформулируйте цели для следующих ситуаций:

1. Сформулируйте цель для человека, потерявшего работу;
2. Предпринимателя, озадаченного поиском инвестиций;
3. Человека, переживающего профессиональный кризис;
5. Руководителя, набирающего персонал в организацию.

Типовые темы для докладов

№ п/п	Темы докладов	№ темы
1.	Необычные профессии	1
2.	Развитие профессиональных компетенций	1
3.	Профессиональное сознание и самосознание	1
4.	Психологические барьеры профессионального развития личности	2
5.	Признаки профессиональной деструкции	2
6.	Основные детерминанты профессиональных деструкций	2
7.	Методы профилактики профессиональных деструкций	2
8.	Личностный потенциал: методы исследования и развития	3
9.	Мотивация для развития потенциала личности	3
10.	Внутренние и внешние резервы личности	3
11.	Самоменеджмент и успех	4
12.	Самоорганизация как процесс саморазвития	4
13.	Жизнь без цели - мечта свободного человека?	4
14.	Метод "Альпы"	5
15.	Причины дефицита времени	5
16.	Хронофаги: куда уходит твоё время?	5
17.	Борьба с поглотителями времени: перспективы успеха	5
18.	Поглотители времени в современном мире	5
19.	Источники стресса в профессиональной деятельности	6
20.	Виды стресса	6
21.	Методы профилактики стресса	6
22.	Жизнь без стресса: мечта или реальность	6
23.	Психологические детерминанты стресса	6
24.	Метод управления эмоциональным состоянием	6
25.	Диагностика симптомов стресса	6

V. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

1) Рекомендуемая литература

Основная литература:

Мансуров Р.Е. Настольная книга Большого руководителя [Электронный ресурс]: как на практике разрабатывается стратегия развития/ Мансуров Р.Е.— Электрон. текстовые данные.— М.: Инфра-Инженерия, 2015.— 208 с. <http://www.iprbookshop.ru/23317.html>

Нестерова О.В. Управление стрессами [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Нестерова О.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Московский финансово-промышленный университет «Синергия», 2012.— 320 с. <http://www.iprbookshop.ru/17051.html>

Дополнительная литература:

Стивен Кови Жить, используя семь навыков [Электронный ресурс]: истории мужества и вдохновения/ Стивен Кови— Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, 2016.— 261 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/42089.html> — ЭБС «IPRbooks»

Кириллов И. Стресс-серфинг [Электронный ресурс]: стресс на пользу и в удовольствие/ Кириллов И.— Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, 2016.— 210 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/41437.html> — ЭБС «IPRbooks»

2) Программное обеспечение

а) Лицензионное программное обеспечение

KasperskyEndpointSecurity 10 для Windows – Акт на передачу прав №2129 от 25 октября 2016 г.

MicrosoftOffice профессиональный плюс 2013 - Акт приема-передачи № 369 от 21 июля 2017

MicrosoftWindows 10 Enterprise - Акт приема-передачи № 369 от 21 июля 2017

б) Свободно распространяемое программное обеспечение

AdobeAcrobatReader DC – бесплатно

GIMP 2.6.12-2 – бесплатно

GlassFishServerOpenSourceEdition 4.1.1 – бесплатно

GoogleChrome – бесплатно

NetBeans IDE – бесплатно

SmartGit – бесплатно

WinDjView 2.0.2 - бесплатно

3) Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. ЭБС «ZNANIUM.COM» - www.znanium.com

2. ЭБС «ЮРАИТ» - www.biblio-online.ru

3. ЭБС «Университетская библиотека онлайн» - <https://biblioclub.ru/>

4. ЭБС IPRbooks - <http://www.iprbookshop.ru/>

5. ЭБС «Лань» - <http://e.lanbook.com>

6. ЭБС BOOK.ru - <https://www.book.ru/>

7. ЭБС ТвГУ - <http://megapro.tversu.ru/megapro/Web>

8. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU (подписка на журналы) - https://elibrary.ru/projects/subscription/rus_titles_open.asp?

9. Репозиторий ТвГУ - <http://eprints.tversu.ru>

10. Виртуальный читальный зал диссертаций Российской государственной библиотеки (РГБ) - <http://diss.rsl.ru/>

11. Журналы издательства Taylor&Francis -<http://tandfonline.com/>

12. Патентная база компании QUESTEL- ORBIT - <https://www.orbit.com/>

13. INSPEC EBSCO Publishing -<http://web.b.ebscohost.com/ehost/search/basic?sid=e7fb50ae1091-42b7-9d26-43e3a1eb4f4d%40sessionmgr102&vid=0&hid=107>

14. БД Scopus - <https://www.scopus.com/search/form.uri?display=basic>

15. БД Web of Science - http://apps.webofknowledge.com/WOS_GeneralSearch_input.do?product=WOS&search_mode=GeneralSearch&SID=F51xbbgjnOdTHHnpOs&preferencesSaved=

16. Электронная коллекция книг Оксфордского Российского фонда - <http://lib.myilibrary.com/Browse.aspx>

17. Архивы журналов издательства Oxford University Press -<http://archive.neicon.ru/xmlui/>

18. Архивы журналов издательства Sage Publication - <http://archive.neicon.ru/xmlui/>

19. Архивы журналов издательства Annual Reviews -<http://archive.neicon.ru/xmlui/>

20. Polpred.com Обзор СМИ -<http://www.polpred.com/>

21. СПС Консультант Плюс - (в сети ТвГУ)

22. ИПС «Законодательство России» - <http://pravo.fso.gov.ru/ips.html>

23. Сводные каталоги фондов российских библиотек АРБИКОН, МАРС -<http://arbicon.ru/>

24. Сводные каталоги фондов российских библиотек КОРБИС -<http://corbis.tverlib.ru/catalog/>.

4) Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Ин-тернет», необходимых для освоения дисциплины

1. openedu.ru/course/urfu/SMNGM - курс "Самоменджмент" общероссийской образовательной платформы, ориентирован на освоение технологий и техник самоменджмента для достижения профессиональных и личных целей обучаемых. Студенты могут использовать материалы платформы для углубленного освоения материала дисциплины. Полный цикл обучения и прохождение контрольных мероприятий с получением подтверждающего документа может быть засчитан преподавателем настоящей дисциплины (модуля).
1. http://www.gumer.info/bibliotek_buks/psihol - электронная библиотека предоставляет возможность не только ознакомиться с психологической литературой, необходимой для изучения курса, но и бесплатно скачать книги.
2. <http://www.psychologu.ru/library> - книги, научные статьи;
3. http://www.psycheya.ru/lib_index.html - статьи по различным направлениям психологии, как теоретического, так и прикладного характера.
4. <http://www.yourfreedom.ru> - информационный сайт по вопросам развития личности.
5. <http://www.elitarium.ru/> - на сайте размещены материалы, статьи по различным областям психологической науки и практики.
6. <http://nperov.ru> - специализированный блог, в котором собрана весьма детальная информация по саморазвитию.

VI. Методические материалы для обучающихся по освоению дисциплины

Типовые теоретические вопросы для подготовки к зачету

1. Антистрессовая стратегия: основные принципы и индивидуальный подход
2. Жизненные стратегии личности.
3. Инструменты управления временем.
4. Интраперсональные и интерперсональные критерии личностного роста.
5. Виды стресса: эустресс, дистресс. Эмоциональное выгорание.
6. Корни и виды манипуляции.
7. Кризисы возрастные и кризисы развития личности: истоки, факторы, последствия, возможности преодоления.
8. Кризисы профессионального становления.
9. Критерии зрелости личности. Самосознание. Ценности. Самоопределение. Идеалы и убеждения.
10. Личностный рост и жизненный путь личности.
11. Личностный рост как процесс и результат.
12. Личностный смысл и проблема выбора.
13. Локус контроля личности и проблема ответственности.
14. Методики формулирования и достижения долгосрочных и краткосрочных целей
15. Методы профилактики стресса.
16. Объективные и субъективные показатели личностного роста.
17. Понятие личности в психологии.
18. Понятие стресса в научной литературе.
19. Понятие, функции и возможности самоменджмента
20. Приемы психологической самообороны при манипуляции.
21. Принципы эффективного управления собой.
22. Причины возникновения стресса.
23. Проблема развития личности в современных психологических теориях.
24. Профессиональная адаптация: критерии и результат.

25. Профессиональная деформация: причины и условия возникновения.
26. Профессиональное самоопределение.
27. Профессиональное образование как фактор развития личности.
28. Профессионально обусловленные деструкции личности.
29. Профессиональное сознание как фактор профессионализации личности.
30. Профилактика профессионально обусловленных деструкций личности.
31. Психологические детерминанты профессиональных кризисов личности.
32. Развитие личности и личностный рост: проблема определения понятий.
33. Самомотивация и самодисциплина как ресурс развития личности.
34. Самомотивация профессионального развития.
35. Социальное здоровье личности.
36. Стратегии и методы поддержания личностно-профессионального статуса.
37. Стратегии преодоления психологических барьеров профессионального развития.
38. Стратегии противостояния манипуляции.
39. Структура личности и уровни ее развития.
40. Тайм-менеджмент как процесс и результат.
41. Управление временем: основные принципы и методы.
42. Факторы развития стресса.
43. Характеристика фаз стресса.
44. Эмоциональное выгорание: преодоление и профилактика.
45. Этапы профессионализации личности

Студентам выдается кейс с заданием. Ответ сдается преподавателю в письменной форме.

Пример типового кейса для зачета.

«Гуров инструктировал компьютерщика, а Крячко думал о том, какие дороги выбирает человек. Вот почему Лев Иванович Гуров — не генерал и не начальник главка, а лишь полковник и опер? На данный вопрос Крячко мог ответить с уверенностью: Гуров самолюбив, порой самовлюблен, но совершенно лишен тщеславия. Дорожит мнением лишь очень ограниченного круга людей, которые ценят человека не за звание и должность, а за профессионализм. За рюмкой Гуров порой болтает: мол, не способен подняться, так как не сможет наверху угождать и приспосабливаться, но это байки для недоразвитых. Ему бы не пришлось на верхнем этаже льстить и врать, такие, как Гуров, везде нужны, терпели бы грешника с его прямоотой и другими прибабахами. Он не желает подниматься, так как потеряет свободу, перестанет быть незаменимым. Любого генерала, любого министра можно заменить, никто не заметит. А старшего опера — «важняка» Гурова заменить нельзя, как невозможно заменить певца экстра-класса или первую скрипку в оркестре. Можно одного выгнать и взять другого, только все будут знать, что это не замена, а подмена, фальсификация. Таким образом, Крячко прекрасно понимал, что Гуров не хочет идти на повышение не из-за боязни с работой не справиться и уж совсем не от скромности, которой не страдал совершенно, а потому что уникальный специалист, будь то водопроводчик или зубной врач, не подчиняется никому. Он свободен. Такого положения в конторе, когда никто — ни министр, ни президент не могли ему приказывать и коли желали воспользоваться его услугами, так могли лишь сделать предложение, а то и попросить, — может достичь лишь специалист экстра-класса». (Леонов НМ. Одиссея сыщика Гурова. Т. 6. Самара, 1996. С. 24-25.)

Типовые задания к кейсу.

1. Какого типа профессиональной карьеры придерживается главный герой? Какие субъективные детерминанты влияют на выбор карьерной стратегии ?
2. Какие профессиональные ценности могут лежать в основе такого карьерного движения?

**Пример билета
Билет № 1.**

1. Этапы профессионализации личности.
2. Проанализируйте информацию, изложенную в кейсе.

Выполните задание: определите стратегию профессионального развития главного героя, опишите профессиональные ценности, которые могут лежать в основе описанного карьерного движения.

Шкала оценивания

Показатель оценивания	Критерий оценивания
Анализирует основные методы и технологии планирования рабочего времени; Определяет основные методы самоменеджмента, тайм-менеджмента и стрессменеджмента. Анализирует и применяет методы оценки соотношения планируемого результата и затрачиваемых ресурсов	19-20 баллов если выполнены следующие пункты: 1. при ответе на оба вопроса студент полностью справился с заданием, 2. проанализировал основные методы и технологии планирования рабочего времени; 3. определил основные методы самоменеджмента, тайм-менеджмента и стрессменеджмента. 4. анализирует и применяет методы оценки соотношения планируемого результата и затрачиваемых ресурсов 17-18 баллов если один пункт не выполнен или частично выполнено два пункта 15-16 баллов если два пункта не выполнено или частично выполнено три пункта 12-14 баллов если три пункта не выполнено или частично выполнено четыре-пять пунктов менее 12 баллов при не выполнении более четырех и более пунктов

Методические материалы

Зачет по дисциплине включает в себя итоговую письменную работу: студенты отвечают на теоретический вопрос и выполняют практическое задание. Время на выполнение предоставляется с учетом норма времени образовательной организации, отведенных на сдачу зачета. Результаты оцениваются преподавателем и доводятся персонально до каждого студента группы с указанием допущенных ошибок

При подготовке к итоговой письменной работе студенту следует ориентироваться на содержание рабочей учебной программы и рекомендации преподавателя, данные в ходе лекционных и семинарских занятий и на консультации.

Методические рекомендации для подготовки к семинарским занятиям и выступлению

Подготовка к семинарским занятиям по дисциплине должна включать следующие аспекты:

- 1) знакомство с соответствующими главами учебной литературы; оптимальным был бы вариант работы не с одним учебником, так как разными авторами избран различный подход к предмету, и полезно понять особенности подходов, сравнить их, чтобы выработать свою позицию;
- 2) чтение и осмысление источников из приведенного списка литературы.
- 3) анализ изученного материала, оценка его актуальности на сегодняшний день, возможностей.

Организационно-методические рекомендации для подготовки домашней контрольной работы

Контрольная работа включает: титульный лист, основной текст, список использованных источников (не менее 5-ти). По содержанию она должна представлять собой законченный письменный ответ на поставленные вопросы. Объем контрольной работы – 8-10 страниц машинописного текста формата А-4 (исключая титульный лист), интервал 1,5, шрифт 14. Работа может быть отпечатана или аккуратно и разборчиво написана от руки.

При проверке контрольной работы в межсессионный период оценивается: - соответствие содержание поставленному вопросу, оформление; самостоятельность студента при выполнении работы; использование понятийного аппарата дисциплины, четкость и логичность изложения материала.

Контрольная работа оценивается в балльной системе: 20 баллов (максимум).

Требования к рейтинг-контролю

Контроль за работой студентов делится на:

- текущий (в ходе лекций и семинарских занятий),
- рейтинговый
- промежуточный.

Основными формами текущего контроля успеваемости являются наблюдение, проверка письменных и практических заданий (кейсы, рефераты), результаты деловой игры и работы в малых группах с использованием балльных оценок.

На занятиях преподаватель оценивает и комментирует качество выполненных студентами домашних заданий, а также учебную работу студентов непосредственно в ходе занятий. Учитываются уровень подготовленности студента к занятию, качество выполнения домашних заданий, степень его активности в ходе занятия.

Рейтинговый контроль подразумевает суммирование баллов, набранных каждым студентом в процессе изучения дисциплины.

Дисциплина «Стратегии личностно-профессионального развития» имеет 1 точку промежуточного контроля: зачет.

Если студент за весь период изучения дисциплины набирает от 40 баллов и выше, то получает оценку «зачтено».

Студент, набравший до 39 баллов включительно, сдает зачет.

Балльная структура оценки:

Итоговая контрольная работа – до 20 баллов

Работа на семинарах – 0, 2, 3 балла за ответ. Максимально возможное количество баллов – 54 балла

Работа по решению кейсов – до 20 баллов

Написание и защита реферата /доклада/создание презентации – 10 баллов.

Итоговая оценка складывается из суммы баллов, полученных студентом в течение семестра за все виды и формы отчетных работ.

Текущий контроль знаний используется для оперативного и регулярного управления учебной деятельностью (в том числе самостоятельной) студентов. В условиях рейтинговой системы контроля результаты текущего оценивания студента используются как показатель его текущего рейтинга. Текущий контроль успеваемости осуществляется в течение семестра, в ходе повседневной учебной работы по индивидуальной инициативе преподавателя. Данный вид контроля стимулирует у студентов стремление к систематической самостоятельной работе по изучению дисциплины. С целью контроля и подготовки студентов к изучению новой темы вначале каждой практического занятия преподавателем проводится индивидуальный или фронтальный устный опрос по выполненным заданиям предыдущей темы.

Критерии оценки:

- правильность ответа по содержанию задания (учитывается количество и характер ошибок при ответе);
- полнота и глубина ответа (учитывается количество усвоенных фактов, понятий и т.п.);
- сознательность ответа (учитывается понимание излагаемого материала);
- логика изложения материала (учитывается умение строить целостный, последовательный рассказ, грамотно пользоваться специальной терминологией);
- рациональность использованных приемов и способов решения поставленной учебной задачи (учитывается умение использовать наиболее прогрессивные и эффективные способы достижения цели);
- своевременность и эффективность использования наглядных пособий и технических средств при ответе (учитывается грамотно и с пользой применять наглядность и демонстрационный опыт при устном ответе).

ФОС для аттестации обучающихся по дисциплине предназначен для оценки степени достижения запланированных результатов обучения по завершению изучения дисциплины в установленной учебным планом форме и позволяет определить качество усвоения изученного материала.

VII. Материально-техническое обеспечение

Имеется демонстрационное оборудование и учебно-наглядные пособия для проведения занятий лекционного типа, обеспечивающих тематические иллюстрации.

Наименование специальных* помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа
<p>Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, Учебная аудитория № 38 (170002, Тверская область, Тверь, просп. Чайковского, д.70)</p>	<p>Стол, стулья, переносной ноутбук, переносной мультимедийный проектор, доска аудиторная</p>	<p>Google Chrome – бесплатно Microsoft Office 365 pro plus - Акт приема-передачи № 369 от 21 июля 2017 Microsoft Windows 10 Enterprise - Акт приема-передачи № 369 от 21 июля 2017 Kaspersky Endpoint Security 10 для Windows – Акт на передачу прав №2129 от 25 октября 2016 г Программы для набора, вёрстки изданий, создания презентаций, программы для обработки графических материалов: Microsoft Windows 10 Enterprise, CorelDRAW Graphics Suite X4, SharePoint Designer 2010, Adobe Creative Suite 4 Design Standart.</p>

VIII. Сведения об обновлении рабочей программы дисциплины

№п.п.	Обновленный раздел рабочей программы дисциплины	Описание внесенных изменений	Реквизиты документа, утвердившего изменения

1.			
2.			