Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»
Таганрогский институт имени А. П. Чехова (филиал) «РГЭУ (РИНХ)»

УТВЕРЖДАЮ
Директор филиала

_____ А.Ю. Голобородько
«10» июня 2016 г.

Рабочая программа дисциплины

Б1.В.ДВ.6.2 Карьерное консультирование

Направление подготовки

44.04.01 Педагогическое образование

Магистерская программа

"Образовательный менеджмент"

Уровень образования

магистратура

Таганрог
2016

ФАКУЛЬТЕТ	2	Истории и филологии
КАФЕДРА	7	Общей педагогики
	(код)	(наименование)

ОБЩИЙ ОБЪЕМ работы обучающихся в час.	уч. план	Очная форма	Заочная форма
	72 ч.	2 г 00м	2 г 6м
Минимальный объем контактной работы обучающихся с преподавателем, час.*, в том числе:			8
- лекций,			-
по семестрам			
- лабораторные работы,			-
по семестрам			
- практические занятия,			8
по семестрам			3, 4 сем.
В интерактивной форме, час			4
Всего самостоятельной работы, час., в том числе:			60
- контрольные работы по семестрам			
- курсовые работы по семестрам			
- курсовые проекты по семестрам			
- др. виды работы по семестрам			
Зачеты, по семестрам, час			4 сем., 4 ч.
Экзамены, по семестрам, час			
Всего ЗЕТ по учебному плану			2 з.е.

*Общий объем аудиторных занятий.

ОСНОВАНИЕ

ФГОС ВО по направлению подготовки 44.04.01 Педагогическое образование (квалификация «магистр») утвержден Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 21.11.2014г. N 1505

Учебный план направление 44.04.01 Педагогическое образование магистерская программа 44.04.01.02 "Образовательный менеджмент" одобрен Ученым советом вуза 31.05.2016 г. протокол № 11.

АВТОР (Ы) д.э.н., профессор		Стаханов Д.В.	02.06.2016
ученая степень, звание, должность)	(подпись)	(Ф.И.О.)	(дата)
ученая степень, звание, должность)	(подпись)	(Ф.И.О.)	(дата)

ОБСУЖДАЛАСЬ И СОГЛАСОВАНА

Кафедрой экономики и предпринимательства		Грищенко О.В.	
(наименование)	(подпись)	(Ф.И.О.)	02.06.2016
Факультетом истории и филологии		Волвенко А.А.	
(наименование)	(подпись)	(Ф.И.О.)	09.06.2016

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. **Цели** освоения дисциплины «Карьерное консультирование» способствовать формированию у обучающихся системы знаний о карьерной деятельности, умений анализировать результаты профессиональной деятельности.

1.2. **Задачи дисциплины:**

познакомить с основными подходами к организации карьерной деятельности, терминологией менеджмента персонала, систематизировать знания в области карьерной деятельности, изучить особенности реализации карьеры в образовательной деятельности, развивать навыки и умения карьерной деятельности.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

2.1 **Цикл (раздел) ОП:** Б1. В.ДВ.6 Карьерное консультирование. Программа дисциплины строится с учетом того, что магистранты уже знакомы с основными положениями педагогики и психологии как гуманитарными науками, относящимися к сфере образования. Одновременно дисциплина создает условия для более глубокого познания различных теорий, концепций, подходов, имеющихся в современной педагогической науке и в системе образования.

2.2 **Связь с другими дисциплинами учебного плана**

Перечень предшествующих дисциплин	Перечень последующих дисциплин, видов работ
Методология и методы научного исследования Педагогика и психология высшей школы	Инновационные процессы в образовании Маркетинг образовательных услуг

3. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Формируемые компетенции		Осваиваемые знания, умения, владения
Код	Наименование	
	Общекультурные компетенции (ОК)	
ОК-2	готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	*Знать* формы и методы карьерного консультирования, формирования социальной и этической ответственности
		Уметь применять методы карьерного консультирования и действовать в нестандартных ситуациях
		Владеть категорийно-понятийным аппаратом карьерного консультирования
ОК-4	способностью формировать ресурсно-информационные базы для осуществления практической деятельности в различных сферах	Знать современные технологии проектирования карьеры и методы формировать ресурсно-информационные базы для осуществления практической деятельности в различных сферах
		Уметь проводить оценку карьерной деятельности учащихся и педагогов с помощью сформированной ресурсно-информационной базы
		Владеть навыками составления и оценивания карьерной деятельности

		педагогов и учащихся с помощью сформированной ресурсно-информационной базы
	Общепрофессиональные компетенции (ОПК)	
ОПК-4	способностью осуществлять профессиональное и личностное самообразование, проектировать дальнейшие образовательные маршруты и профессиональную карьеру	Знать формы и методы профессионального и личностного самообразования
		Уметь осуществлять профессиональное и личностное самообразование, проектировать дальнейший образовательный маршрут и профессиональную карьеру
		Владеть навыками и методиками обеспечения карьерной деятельности
	профессиональные компетенции (ПК) по видам профессиональной деятельности	
	Управленческая деятельность	
ПК-14	готовностью исследовать, организовывать и оценивать управленческий процесс с использованием инновационных технологий менеджмента, соответствующих общим и специфическим закономерностям развития управляемой системы	Знать методы исследования, организации и оценки управленческого процесса с использованием инновационных технологий менеджмента, соответствующих общим и специфическим закономерностям развития управляемой системы
		Уметь применять методы исследования, организации и оценки управленческого процесса с использованием инновационных технологий менеджмента, соответствующих общим и специфическим закономерностям развития управляемой системы
		Владеть инструментарием иинновационного менеджмента в исследовании, организации и оценки управленческих процессов в современных условиях экономического развития
ПК-15	готовностью организовывать командную работу для решения задач развития организаций, осуществляющих образовательную деятельность, реализации экспериментальной работы	Знать организационные основы командной работы для решения задач образовательной деятельности
		Уметь принимать управленческие решения с позиции карьерной деятельности педагога
		Владеть методами проектного анализа образовательной деятельности, реализации экспериментальной работы

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1. Аудиторные занятия − заочная форма обучения

Неделя	Кол. час	в том числе в интерактивной форме, час.	Вид занятия, модуль, тема и краткое содержание	Формируемые компетенции
	2		**Лекции**	
			Учебным планом не предусмотрены	
	8	*2*	**Практические занятия /семинары**	
	4	-	**Модуль 1. Карьера в структуре профессиональной деятельности педагога**	
3 сем	*2*	*1*	Тема 1.1. **Становление Карьерной парадигмы в условиях модернизации педагогического образования** Роль карьеры в педагогической деятельности. Карьерный компонент в структуре профессиональной подготовки педагога в вузе. Становление категории «карьерное консультирование».	ОК-2
3 сем	*2*	-	Тема 2.1. **Методологические основы карьерно-ориентированной концепции педагогического образования** Карьерная парадигма в условиях модернизации педагогического образования: предпосылки и современные тенденции. Теоретические основания карьерно-ориентированной модели педагогического образования.	ОПК-4
4 сем	*4*	-	**Модуль 2. Карьерно-ориентированная система педагогического образования**	
4 сем	*2*		Тема 2.1. **Тенденции развития педагогической карьеры в системе профессиональной подготовки педагога** Анализ проблемы развития педагогической карьеры в российской системе профессионального образования. Основные направления подготовки учителя за рубежом.	ОК-2, ОК-4
4 сем	*1*	-	Тема 2.2. **Технологический подход к развитию карьерного роста студентов в ходе профессиональной подготовки** Теоретические основы технологии развития педагогической рефлексии. Методическое обеспечение технологии развития педагогической рефлексии.	ПК-14, ПК-15
4 сем	*1*	*1*	Тема 2.3. **Методический аспект реализации карьерно-ориентированной модели педагогического образования** Профессиональная среда как условие реализации карьерно-ориентированной модели педагогического образования. Методические условия использования карьерно-ориентированных заданий в системе подготовки педагогов.	ПК-14 ПК-15
		-	**Лабораторные занятия**	
		-	Учебным планом не предусмотрены	

4.2. Самостоятельная работа студента – заочная форма обучения

Кол. час	Темы, разделы, вынесенные на самостоятельную подготовку, тематика рефератной работы, контрольных работ, рекомендации по использованию литературы, ЭВМ и др.	Формируемые компетенции
14	Подготовка докладов по следующим темам: Эволюция подходов к управлению карьерой. Разработка мероприятий по управлению карьерой на примере образовательного учреждения общего образования. Разработка мероприятий по управлению карьерой на примере образовательного учреждения среднего профессионального образования. Разработка мероприятий по управлению карьерой на примере образовательного учреждения высшего профессионального образования. Современное состояние и проблемы управления карьерой в педагогической деятельности.	ОПК-4 ПК-14
12	Разработка проекта: «Анализ результатов карьерного консультирования» в системе образовательной деятельности	ОПК-4 ОК-2
15	Усвоение текущего учебного материала, подготовка к практическим занятиям	ОПК-4 ОК-2, ОК-4 ПК-14, ПК-15
11	Изучение нормативных документов, регламентирующих систему карьерного консультирования	ПК-14, ПК-15
8	Подготовка к дискуссиям по темам курса	ПК-14, ПК-15
60	**Общая трудоемкость самостоятельной работы (час)**	
2	**Подготовка к зачету**	

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

5.1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля

Примерный перечень карьерно-ориентированных заданий для самостоятельной работы

1. В психологической карьерной консультации Е. Молл выделяет несколько этапов: Оценка знаний, умений и навыков субъекта карьеры. Психодиагностика. Анализ особенностей его карьерной деятельности. Оценка карьеры в жизненном пространстве клиента. Анализ карьерных устремлений, целей, потребностно — мотивационной сферы клиента. Построение карьерограммы. Раскройте данные катетории, проведите ретроспективный анализ
2. Определение необходимых действий (обучение, подготовка, сопровождение и т. д.) с учетом имеющихся личностных и организационных ресурсов.
3.Контроль и коррекция выполнения карьерного плана.
Обращаясь за консультативной помощью, заказчик должен четко дифференцировать этап карьерного процесса, реализуемого им. Карьерное консультирование, сопутствуя каждому этапу карьерного процесса, имеет свои особенности:
4.Психологическое сопровождение выбора карьеры, степени согласованности жизненных и профессиональных ценностей и идеалов, профессиональных склонностей и способностей, уровня притязаний и профессиональных намерений, карьерных компетенции личности.
5. Психологическое сопровождение этапа планирования карьеры - помощь в профессиональном построении и прогнозировании карьерных планов; в формировании внутренней готовности субъекта карьеры к осознанному и самостоятельному проектированию карьеры, в выборе способов их осуществления, в анализе личностного карьерного потенциала и внешних факторов, в оценке возможных рисков и средств их избегания или преодоления. Раскройте сущность вопроса.
6.Этап реализации карьеры - самый протяженный во времени период осуществления шагов, предусмотренных карьерным планом. Содержание и способы деятельности субъекта карьеры зависят от типа избранной карьеры, его карьерного потенциала и внешних социальных детерминант карьерного процесса. Консультативная помощь субъекту карьеры обширна и разнообразна и зависит как от внутренних, так и от внешних факторов, от специфики реализуемой карьеры. Определите основные направления карьерного консультирования.
7. Психологическая помощь в оценке и коррекции карьеры характеризуется завершением очередной стадии или карьерного процесса в целом и состоит в сопоставлении того, что намечалось в карьерном плане, каков был уровень его притязаний, с тем, чего он достиг на данный момент и как он это оценивает, и осуществляется посредством внесения индивидом изменений в план, способы и средства, которые обусловлены изменяющимися карьерным потенциалом и внешними социальными детерминантами.
Положительные результаты консультирования могут быть достигнуть при наличии двух условий: предварительных исследований (психологических, социологических, экономических, статистического и биографического анализа) и заинтересованности субъекта карьеры в том, чтобы активно использовать полученную информацию и следовать рекомендациям психологов-консультантов. Методы и формы использования информации по карьерному консультированию.
8. Эффективность консультирования в значительной степени зависит от активно позитивного отношения к консультированию, соответствия вида консультации специфике запроса, которую выдвигает субъект карьеры. Как наиболее результативные можно выделить следующие виды консультирования по проблемам карьеры. Первый вид - пассивное консультирование. Клиент хочет высказаться по наиболее важным для него проблемам деятельности, карьеры, ищет сочувствия, признания, поддержки. Консультации в этом случае проходят в форме монолога клиента. Более 2/3 консультативного времени должен говорить клиент. Роль консультанта сводится к активному слушанию. Опыт, накопленный консультационными центрами, свидетельствует о высокой эффективности пассивного консультирования, достигаемой за счет снятия напряжения, самоидентификации, осознания субъектом карьеры собственных проблем в процессе вербализации и как следствие - стимулирование саморазвития. Вторым видом консультирования является целенаправленное индивидуальное информирование о результатах

оценки. Консультации предполагают получение клиентом дополнительной, разнообразной (психологической, социологической и т. п.) информации о своей деятельности. В этом случае возникают проблемы, связанные с доверием к источнику информации, его авторитетностью для субъекта карьеры, с состоянием внутреннего дискомфорта, причиной которого являются сообщения о кризисных явлениях или прогноз неудач в деятельности, и необходимостью преодоления психологической защиты личности. Наиболее эффективным является аналитическое консультирование в соответствии с запросом субъекта карьеры: «Помогите разобраться в новой для меня ситуации и сделать все правильно». В случае аналитических консультаций цели консультируемого и консультанта совпадают. Консультации такого вида имеют большое значение при реализации всех этапов карьеры: выбор карьерного пути, реализация карьерного плана, смена карьерной траектории, кризисы или изменение карьерного пространства. Четвертый вид консультаций - корректирующие. Является ответом на запрос клиента: «Что-то в моей жизни, карьере, деятельности не так, что-то я делаю не так». Основные задачи этого вида консультирования - коррекция сложившихся отношений, установок, концепций межличностного взаимодействия и т.д. Раскройте сущность этапов.

9. На практике консультирования по проблемам карьеры рекомендуется использовать все перечисленные виды консультирования как отдельно, так и в комплексе. Они не только способствуют повышению эффективности реализуемой карьеры, но и оказывают влияние на фактор общей удовлетворенности субъекта карьеры. Опрос респондентов, реализующих успешную карьеру в КЧР (руководители, менеджеры различных звеньев управления на предприятиях, бизнесмены и предприниматели, руководители в системах образования и в муниципальных структурах), показал, что только 19 % респондентов не планируют свою карьеру. 81% - планируют свою карьеру на срок от одного до трех лет и испытывают потребность в консультациях по проблемам реализации карьеры, отмечая, что «в современных условиях необходимо планировать карьеру, так как рышок стал более цивилизованным, предсказуемым, что на рынке труда сейчас много грамотных, имеющих специальное образование управленцев, что в свою очередь обязывает к более детальному расчету всех действии в реализации карьеры». Все респонденты (100%) указывают на необходимость подготовки студентов в системе профессионального обучения к проектированию индивидуальной карьеры вне зависимости от специализации, что «молодые специалисты еще в период обучения в вузе должны быть убеждены, что их интеллектуальный и творческий потенциал будут востребованы». У них должны быть сформированы не только профессиональные знания и умения, но развито стремление к самореализации в труде и личностная готовность действовать в условиях рыночной экономики. 91% респондентов согласны с тем, что наличие консультационных служб и консалтинговых центров по проблемам карьеры, позволит сочетать и оптимально использовать возможности анализа, оценки, планирования карьеры и специальной подготовки, обучения с коррекцией на индивидуально - типологические и личностно-психологические особенности субъектов карьеры. Раскройте сущность субъектно-объектного подхода при карьерном консультировании.

10. Особенности отношения субъекта карьеры к консультированию в значительной степени определяются их возрастом, полом, стажем работы в должности. Одним из основных факторов, определяющих эффективность консультирования, является возраст субъекта карьеры. На основе эмпирических исследований в Центре развития карьеры были выделены три возрастные группы клиентов, обращающихся за консультативной помощью: до 35 лет, от 35 до 45 лет и 46-55 лет. Респонденты до 35 лет в наибольшей степени склонны следовать рекомендациям психологов - консультантов. Они активно ищут пути повышения своей квалификации, эффективности собственной деятельности и работы организации, подразделений, которыми руководят. Они склонны обсуждать важные для них проблемы, советоваться, готовы встретить неодобрение своих действий. Они открыты социальному воздействию, готовы рисковать, внедрять инновационные и радикальные методы в процесс реализации карьеры. В меньшей

степени восприимчивы к консультированию респонденты старше 46 лет. Однако если они оценивают ситуацию как изменившуюся, то ждут рекомендаций, хотя высказывают сомнения в их правильности. Достаточно часто они негативно, а иногда агрессивно относятся к критическим замечаниям, относительно реализуемой деятельности или личностных качеств. Заинтересованность в консультациях у этой группы связана с осознанием их собственного значительного несоответствия новым требованиям с необходимостью формулирования новых целей, стабилизацией должностного уровня, явными проявлениями личностного регресса. Наименее восприимчивы к консультированию респонденты в возрасте от 36 до 45 лет. От консультанта они ждут подтверждения своих мыслей, мнений и одобрения поведения. Внимательно выслушивают рекомендации и достаточно часто им не следуют. Однако возрастные особенности не всегда проявляются столь четко. Так, восприимчивость к консультациям повышается в период адаптации к новой должности, к новым условиям независимо от возраста субъекта карьеры. Влияние консультаций на деятельность субъекта карьеры связано с личностными особенностями и с внешним социальным окружением. Чем в большей степени производственные, управленческие и психологические проблемы кажутся субъекту карьеры серьезными, чем сложнее ситуация, тем выше оцениваются полезность информации, полученной от консультанта, и возможности ее использования в деятельности. Поясните направления решения задачи.

11. Степень активности и позитивности клиента по отношению к консультированию, в первую очередь, зависит от того, считает ли заказчик психолого-консультативных услуг объективной процедуру оценивания до консультирования с достоверностью полученных ее результатов. Преимущества в привлечении дополнительных консультационных ресурсов для достижения карьерных целей имеют те респонденты, которые их четко определяют и не поддаются эмоциям при принятии решений. Таким образом, в современном понимании карьера — это не только род занятий, деятельности, продвижение по службе, профессиональный успех, но и сбалансированное соотношение, взаимодействие процессов внутреннего развития человека и его внешнего движения в освоении социального пространства. Психологическое консультирование по карьере отличается от других видов практической психологической помощи людям своими основными особенностями и направленностью на помощь в осознании сильных и слабых сторон, возможностей и перспектив личностного развития в карьере. Раскройте сильные и слабые стороны карьерного роста и адаптации специалиста в области педагогического образования.

5.2. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Вопросы к зачету:

1. Сущность и назначение карьерного консультирования
2. Основные цели и задачи консультирования.
3. Иностранный опыт управленческого консультирования.
4. Карьерное консультирование в России.
5. Основные потребности компании, к решению которых привлекаются консультанты.
6. Внутренние и внешние консультанты. Специалисты и дженералисты.
7. Критерии выбора консультанта.
8. Процесс консультирования. Подготовка.
9. Процесс консультирования. Диагноз.
10. Процесс консультирования. Планирование действий.
11. Процесс консультирования. Внедрение.
12. Процесс консультирования. Завершение.
13. Контракты на консультирование.
14. Источники получения фактов

15. Затраты и гонорары в консалтинге.
16. Управление качеством консультировании.
17. Консультирование в области управления проектами.
18. Консультирование изменений.
19. Консультирование в области информационных технологий.
20. Взаимоотношения консультанта и клиента.
21. Консультирование в области общего менеджмента и стратегического менеджмента.
22. Маркетинг консультационных услуг.
23. Маркетинговая работа с имеющимися клиентами.
24. Управление процессом маркетинга.
25. Индустрия консультирования.
26. Профессиональные качества консультанта.
27. Методы анализа и решения проблем. Реинжиниринг бизнес-процессов.
28. Методы анализа и решения проблем. Бенчмаркинг.
29. Методы анализа и решения проблем. Аутсорсинг.
30. Методы анализа и решения проблем. Всеобщее управление качеством.
31. Методы анализа и решения проблем. Концепция «Шесть сигм».
32. Методы анализа и решения проблем. Коучинг.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Основная и дополнительная литература

№	Выходные данные	Количество экземпляров
	Основная литература	
1	Шаповалов В.К., Минкина О.В. Консультирование по карьере: Учебное пособие — М.: Академический проспект, 2012.	10
2.	Могилевкин Е.А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг. — СПб: Речь, 2012.	20
3.	Исмагилова Ф.С. Основы профессионального консультирования: Учебное пособие - М., 2013.	10
4.	Карпушенков Р. И.. Современные технологии в управлении. Консультирование [Электронный ресурс] / М.:Лаборатория книги,2012. - 131с. - http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=142447	Электронная библиотека
	Дополнительная литература	
1	Бермус А.Г. Модернизация образования: философия, политика, культура : монография. Ростов-на-Дону, 2009.	3
2	Кирюшина О.Н. Теоретическая педагогика. Таганрог, 2014	10
3	Сластенин В.А., Подымова Л.С. Педагогика: инновационная деятельность. М., 1997.	10
4	Молл Е.Г. Психология управленческой карьеры. - СПб., 2007.	10
	Методические разработки[1]	

[1] Указываются методические разработки кафедры. Например, курсы лекций, указания по выполнению контрольной работы, указания по изучению дисциплины и т.д.

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

№	Выходные данные
1	www.rst.ru – Российская государственная библиотека;
2	www.edu.ru – Федеральный портал «Российское образование»;
3	www.gnpbu.ru – Научная педагогическая библиотека им. К.Д. Ушинского;
4	www.pedsovet.org – Педагогическое Интернет-сообщество учителей
5	http://biblioclub.ru – Университетская библиотека ONLINE

6.3. Перечень программного обеспечения

№	Наименование программного обеспечения[2]
1	средства MS Office2007: Word, PowerPoint

6.4. Перечень информационно-справочных систем

№	Наименование информационно-справочных систем
1	Консультант +
…	…

7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Помещения для проведения всех видов работ, предусмотренных учебным планом, укомплектованы необходимой специализированной учебной мебелью и техническими средствами обучения. Для проведения лекционных занятий используется демонстрационное оборудование. Лабораторные занятия проводятся в компьютерных классах, рабочие места в которых оборудованы необходимыми лицензионными программными средствами и выходом в Интернет.

8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Содержание учебной программы дисциплины «Карьерное консультирование» реализуются посредством лекционных, семинарских занятий и самостоятельной работы студентов. Рекомендуемые виды лекций: традиционная, лекция - беседа, проблемная лекция, лекция с разбором конкретных ситуаций.

Рекомендуемые методы обучения: кейс-метод (анализ конкретных ситуаций), дискуссия, имитационные упражнения, мозговой штурм, деловая игра, метод проекций, консультация.

Рекомендуемые виды самостоятельных работ: конспектирование, реферирование, анализ технологий, составление опорных схем, разработка тестовых заданий, сценариев дидактических игр, планов дискуссий, формулирование вопросов к обсуждению. Рекомендуемые методы

[2] Указываются только лицензионные программные средства

текущего контроля знаний обучающихся: беседа, фронтальный опрос, итоговое тестирование, собеседование (зачет).

Контроль знаний проводится во время итоговой аттестации (зачет) - в виде устных ответов студентов на вопросы.

В целях активизации усвоения знаний, умений и навыков и повышения качества образовательного процесса применяются активные методы. При изучении данной учебной дисциплины используются:

Анализ конкретных ситуаций. Конкретная ситуация – любое событие, которое содержит в себе противоречие или вступает в противоречие с окружающей средой. Ситуации могут нести в себе как позитивный, так и отрицательный опыт. Все ситуации делятся на простые, критические и экстремальные.

Кейс-метод (англ. case – случай, ситуация) – усовершенствованный метод анализа конкретных ситуаций, метод активного проблемно-ситуационного анализа, основанный на обучении путем решения конкретных задач – ситуаций (решение кейсов). Непосредственная цель метода case-study – обучающиеся должны проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них. Кейсы делятся на практические (отражающие реальные жизненные ситуации), обучающие (искусственно созданные, содержащие значительные элемент условности при отражении в нем жизни) и исследовательские (ориентированные на проведение исследовательской деятельности посредствам применения метода моделирования). Презентация на основе современных мультимедийных средств. Презентация – эффективный способ донесения информации, наглядно представить содержание, выделить и проиллюстрировать сообщение и его содержательные функции. Индивидуальные тематические задания интерактивного плана

В процессе изучения дисциплины студенты получают индивидуальные задания, выполнение которых предполагает поиск, отбор и обработку информации, который производится с использованием баз данных и информационно-поисковых систем, имеющихся в вузе.