

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»

УТВЕРЖДАЮ
Директор Таганрогского института
имени А. П. Чехова (филиала)
РГЭУ (РИНХ)
_____ С. А. Петрушенко
«20» мая 2025 г.

Рабочая программа дисциплины
Воспитание молодежного лидера

Направление подготовки
44.04.01 Педагогическое образование

Направленность (профиль) программы магистратуры
44.04.01.20 Теория и технологии воспитательной работы

Для набора 2025 года

Квалификация
Магистр

КАФЕДРА педагогики дошкольного, начального и дополнительного образования**Распределение часов дисциплины по семестрам / курсам**

Курс	2		Итого	
Вид занятий	уп	рп		
Практические	8	8	8	8
Итого ауд.	8	8	8	8
Контактная работа	8	8	8	8
Сам. работа	60	60	60	60
Часы на контроль	4	4	4	4
Итого	72	72	72	72

ОСНОВАНИЕ

Учебный план утвержден учёным советом вуза от 28.02.2025 протокол № 9.

Программу составил(и): канд. искусствоведения, Доц., Топилина Ирина Ивановна

Зав. кафедрой: Кревсун М.В.

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1	изучить различные формы взаимодействия с обучающимися в урочной и внеурочной деятельности, актуальные современные подходы к обучению и воспитанию обучающихся; подходы к работе в современной образовательной среде и знания ФГОС; приемы проектирования учебно-методических материалов при выполнении профессиональных задач; технологии организации научно-исследовательской и проектной деятельности.
1.2	

2. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

ОПК-3:	Способен проектировать организацию совместной и индивидуальной учебной и воспитательной деятельности обучающихся, в том числе с особыми образовательными потребностями
ОПК-3.1:	Проектирует организацию совместной учебной и воспитательной деятельности обучающихся, в том числе с особыми образовательными потребностями на основе взаимодействия с другими специалистами при реализации образовательного процесса
ОПК-3.2:	Готов оказывать адресную помощь обучающимся с учетом их индивидуальных образовательных потребностей на соответствующем уровне образования
УК-2:	Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла
УК-2.1:	Выстраивает этапы работы над проектом с учетом последовательности их реализации, определяет этапы жизненного цикла проекта
УК-2.2:	Определяет проблему, на решение которой направлен проект, грамотно формулирует цель проекта

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:**Знать:**

этапы работы над проектом с учетом последовательности их реализации, определяет этапы жизненного цикла проекта (соотнесено с УК-2.1)

способы адресной помощи обучающимся с учетом их индивидуальных образовательных потребностей на соответствующем уровне образования (соотнесено с ОПК-3.2)

Уметь:

определять проблему, на решение которой направлен проект, грамотно формулирует цель проекта (соотнесено с УК-2.2)
оказывать адресную помощь обучающимся с учетом их индивидуальных образовательных потребностей на соответствующем уровне образования (соотнесено с ОПК-3.2)

Владеть:

навыками работы над проектом с учетом последовательности их реализации, определяет этапы жизненного цикла проекта (соотнесено с УК-2.1)

проектирует организацию совместной учебной и воспитательной деятельности обучающихся, в том числе с особыми образовательными потребностями на основе взаимодействия с другими специалистами при реализации образовательного процесса (соотнесено с ОПК-3.1)

3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**Раздел 1. Раздел 1. "Воспитание молодежного лидера. Организационная культура и лидерство: принципы, цели и задачи"**

№	Наименование темы, краткое содержание	Вид занятия / работы / форма ПА	Семестр / Курс	Количество часов	Компетенции
1.1	1.1. "Воспитание молодежного лидера. Понятие, структура и содержание организационной культуры и лидерства."	Практические занятия	2	8	ОПК-3 УК-2 УК-2.1 УК-2.2 ОПК-3.1 ОПК-3.2
1.2	1.2. "Основные компоненты организационной культуры. Атрибуты организационной культуры; типология культур."	Самостоятельная работа	2	20	ОПК-3 УК-2 УК-2.1 УК-2.2 ОПК-3.1 ОПК-3.2
1.3	1.3. "Факторы, влияющие на особенности организационной культуры. Принципы и методы формирования организационной культуры"	Самостоятельная работа	2	20	ОПК-3 УК-2 УК-2.1 УК-2.2 ОПК-3.1 ОПК-3.2

1.4	1.4. "Методы поддержания и изменения организационной культуры. Лидерство".	Самостоятельная работа	2	20	ОПК-3 УК-2 УК-2.1 УК-2.2 ОПК-3.1 ОПК-3.2
1.5	Подготовка к промежуточной аттестации	Зачет с оценкой	2	4	ОПК-3 УК-2 УК-2.1 УК-2.2 ОПК-3.1 ОПК-3.2

4. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Структура и содержание фонда оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации представлены в Приложении 1 к рабочей программе дисциплины.

5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

5.1. Учебные, научные и методические издания

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Библиотека / Количество
1	Шаталова Н.И., Александрова Т.Л., Вепрева И.Т., Меренков А.В., Рачек С.В., Самуйлов В.М., Сыромятников В.Н., Суховой А.Ф., Александрова Н.А., Бочкарева Т.В.	Организационная культура: учеб. по специальности "Управление персоналом"	М.: Экзамен, 2006	
2	Базанова О. С.	Организационное поведение и организационная культура: монография	Москва: Лаборатория книги, 2012	http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=141634
3	Хамзатова М. Ш.	Организационная культура учителя математики / Современные педагогические технологии профессионального образования : сборник статей: материалы конференций	Москва: Директ-Медиа, 2019	http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=571665
4	Корсакова, А. А., Захарова, Т. И.	Организационная культура: учебное пособие	Москва: Евразийский открытый институт, 2008	http://www.iprbookshop.ru/10733.html

5.1. Учебные, научные и методические издания

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Библиотека / Количество
1	Мартынов Г. И.	Корпоративный дух и организационная культура	Москва: Лаборатория книги, 2010	http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=87257
2	Федорович Е. Н., Арчажникова Л. Г.	История музыкального образования: учебное пособие	Москва: Директ-Медиа, 2014	http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=238346
3	Семенов, Ю. Г.	Организационная культура. Управление и диагностика: учебное пособие	Москва: Логос, 2006	http://www.iprbookshop.ru/9135.html
4	Федоров, В. М., Михалев, О. В., Герашенко, И. П., Ковалева, О. П.	Организационная культура опорного университета: монография	Омск: Издательство ОмГПУ, 2019	http://www.iprbookshop.ru/105307.html

5.2. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Курьер образования – электронный журнал. [Электронный ресурс]. Режим доступа: www.courier.com.ru
 Библиотека статей по образованию. [Электронный ресурс]. Режим доступа: www.cl.ru/education/lib/
 Институт новых технологий образования (ИНТ). [Электронный ресурс]. Режим доступа: www.int-edu.ru
 Информационно-образовательный портал «Гуманитарные науки». [Электронный ресурс]. Режим доступа: www.auditorium.ru
 Международная сеть образовательных ресурсов iEARN. [Электронный ресурс]. Режим доступа: www.iearn.org
 Музыковедческий сайт. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://arslonga8.narod.ru/im/izm.htm>
 Наука и образование России. [Электронный ресурс]. Режим доступа: sciedu.city.ru
 Объединение сайтов «Все образование в Интернете». [Электронный ресурс]. Режим доступа: www.alledu.ru
 Российский образовательный правовой портал. [Электронный ресурс]. Режим доступа: www.law.edu.ru
 Российский портал открытого образования. [Электронный ресурс]. Режим доступа: www.openet.ru
 Сайт «Модернизация российского образования». [Электронный ресурс]. Режим доступа: www.modern.ed.gov.ru
 Сайт «Статистика российского образования». [Электронный ресурс]. Режим доступа: www.stat.edu.ru
 Сайт Межвузовской научной программы «Университеты России» – www.uniross.u
 Сайт системы дополнительного профессионального образования. [Электронный ресурс]. Режим доступа: www.gain.ru
 Сайт Федеральной программы развития образования. [Электронный ресурс]. Режим доступа: www.fped.ru
 Сайт Эксперимента по совершенствованию структуры и содержания общего образования. [Электронный ресурс]. Режим доступа: www.apkro.ru
 Союз образовательных сайтов. [Электронный ресурс]. Режим доступа: www.allbest.ru/union

5.3. Перечень программного обеспечения

OpenOffice
 FineReader 9 corp
 Гарант (учебная версия)

5.4. Учебно-методические материалы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья

При необходимости по заявлению обучающегося с ограниченными возможностями здоровья учебно-методические материалы предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям здоровья и восприятия информации. Для лиц с нарушениями зрения: в форме аудиофайла; в печатной форме увеличенным шрифтом. Для лиц с нарушениями слуха: в форме электронного документа; в печатной форме. Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в форме электронного документа; в печатной форме.

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Помещения для всех видов работ, предусмотренных учебным планом, укомплектованы необходимой специализированной учебной мебелью и техническими средствами обучения:

- столы, стулья;
- персональный компьютер / ноутбук (переносной);
- проектор;
- экран / интерактивная доска.

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Методические указания по освоению дисциплины представлены в Приложении 2 к рабочей программе дисциплины.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

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

1.1 Показатели и критерии оценивания компетенций:

ЗУН, составляющие компетенцию	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Средства оценивания
УК-2: Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла			
– Знать этапы работы над проектом с учетом последовательности их реализации, определяет этапы жизненного цикла проекта.	– Поиск и сбор необходимой литературы, использование различных баз данных, использование современных информационно-коммуникационных технологий и глобальных информационных ресурсов	– умение пользоваться дополнительной литературой при подготовке к занятиям; – соответствие представленной в ответах информации материалам учебной литературы, сведениям из информационных ресурсов Интернет; объем выполненных работы (в полном, не полном объеме) –	<i>О – вопросы 4-8</i> <i>П – презентация 10 - 14</i> <i>Р – рефераты 16 - 24</i>
– Уметь. выстраивает этапы работы над проектом с учетом последовательности их реализации, определяет этапы жизненного цикла проекта.	– выполненные в письменном виде задания к практическим занятиям; – подготовка и участие в ответах на практических занятиях и дискуссиях. – Полнота и содержательность ответов и выполненных заданий, – умение приводить примеры	– умение самостоятельно находить решение поставленных задач, – соответствие представленной в ответах информации материалам учебной литературы, сведениям из информационных ресурсов Интернет; – объем выполненных работы (в полном, не полном объеме) –	<i>О – вопросы 6-10</i> <i>П – презентация 11 - 15</i> <i>Р – рефераты 16 - 24</i> –
– Владеть навыками работы над проектом с учетом последовательности их реализации, определяет этапы жизненного цикла проекта.	– выполненные в письменном виде задания к практическим занятиям; – подготовка и участие в ответах на практических занятиях и дискуссиях. – Полнота и содержательность ответов и выполненных заданий, – умение приводить примеры	– умение пользоваться дополнительной литературой при подготовке к занятиям; – соответствие представленной в ответах информации материалам учебной литературы, – сведениям из информационных ресурсов Интернет; объем выполненных работы (в полном, не полном объеме) –	<i>О – вопросы 2-11</i> <i>П – презентация 10 - 15</i> <i>Р – рефераты 16 - 24</i> –

ОПК-3: Способен проектировать организацию совместной и индивидуальной учебной и воспитательной деятельности обучающихся, в том числе с особыми образовательными потребностями.			
– Знать способы поддержания активности, инициативности и самостоятельности обучающихся, развивать их творческие способности.	– Поиск и сбор необходимой литературы, использование различных баз данных, использование современных информационно-коммуникационных технологий и глобальных информационных ресурсов; выполненные в письменном виде задания к практическим занятиям; – подготовка и участие в ответах на практических занятиях и дискуссиях.	– умение самостоятельно находить решение поставленных задач, – умение пользоваться дополнительной литературой при подготовке к занятиям; соответствие представленной в ответах информации материалам лекции и учебной литературы, сведениям из информационных ресурсов Интернет; объем выполненных работы (в полном, не полном объеме).	<i>О – вопросы 3 - 10 П – презентация 24– 26 Р– рефераты 26-32</i>
– Уметь организовывать сотрудничество обучающихся, поддерживать активность и инициативность, самостоятельность обучающихся.	– подготовка и участие в ответах на практических занятиях и дискуссиях. – Полнота и содержательность ответов и выполненных заданий, – умение приводить примеры	– умение самостоятельно находить решение поставленных задач, – умение пользоваться дополнительной литературой при подготовке к занятиям; соответствие представленной в ответах информации материалам лекции и учебной литературы, сведениям из информационных ресурсов Интернет; объем выполненных работы (в полном, не полном объеме).	<i>О – вопросы 1 - 12 П – презентация 23– 28 – Р– рефераты 26- 32</i>
– Владеть способами организации сотрудничества обучающихся, поддержания активности, инициативности, самостоятельность обучающихся	– подготовка и участие в ответах на практических занятиях и дискуссиях. – Полнота и содержательность ответов и выполненных заданий, – умение приводить примеры	– умение самостоятельно находить решение поставленных задач, – умение пользоваться дополнительной литературой; соответствие представленной в ответах информации материалам лекции и учебной литературы, сведениям из информационных ресурсов Интернет;	<i>О – вопросы 4 - 16 П – презентация 23– 28 – Р– рефераты 26- 32</i>

О – опрос;

П – презентация;

Р. – реферат.

1.2 Шкалы оценивания:

Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация осуществляется в рамках накопительной балльно-рейтинговой системы в 100-балльной шкале:

Экзамен / Зачет с оценкой

84-100 баллов (оценка «отлично»)

67-83 баллов (оценка «хорошо»)

50-66 баллов (оценка «удовлетворительно»)

0-49 баллов (оценка «неудовлетворительно»)

2 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

В разделе приводятся типовые варианты оценочных средств: вопросы к зачету, вопросы для устного опроса, банк тестов, темы рефератов.

Вопросы к зачету

1. Карьера как органичная часть осознанной жизненной стратегии.
2. Самообразование – высший уровень личной ответственности за эффективную реализацию жизненной стратегии.
3. Карьера – духовная практика человека (пять ступеней карьерного роста).
4. «Многомерность карьеры» (пять возможных векторов осуществления карьеры).
5. Особенности организаций, в которых может осуществляться карьера.
6. Типы организационной культуры, влияющие на систему властных отношений.
7. Взаимосвязь властных отношений (властных доминант) с построением эффективной карьеры.
8. Политика организаций в отношении карьеры своих сотрудников.
9. «Социальная мобильность» как фактор, влияющий на реализацию карьеры.
10. Понятие «мотивация». Виды мотивации.
11. Иерархия потребностей А. Маслоу и двухфакторная теория Ф. Герцберга.
12. Лидерство как постоянная деятельность, направленная на самосовершенствование.
13. Конфликт между семьей и работой, выход из него.
14. Этапы жизни и стадии карьеры.
15. Проблемы ранней карьеры и практика их преодоления
16. проблемы средней карьеры и практика их преодоления
17. Стадийная и конкурсная карьерные модели персонала. Сравнительная характеристика
18. Самооценка как первая ступень в развитии карьеры
19. Методы оценки способностей и личных качеств. Оценка сильных и слабых сторон
20. Концепцию ограничений для руководителей всех уровней управления.
21. Концепция соответствия между типом личности и типом «профессиональной среды».
22. Процесс управления карьерой в организации
23. Взаимосвязь динамики и политики управления карьерой
24. Роль оценки исполнения в процессе планирования карьеры работника
25. Процесс формирования и подготовки резерва кадров на замещение вакантных должностей
26. Сравнительная характеристика индивидуального и организационного планированию карьеры
27. Сравнительная характеристика организационного и индивидуального развития карьеры
28. Роль наставничества в развитии карьеры
29. Новые направления развития карьеры за рубежом
30. Сущность резерва преемников и молодых специалистов с высоким потенциалом к продвижению?

Критерии оценивания:

- оценка «отлично» (84-100 баллов) выставляется студенту, если изложенный материал фактически верен, его ответы демонстрируют: наличие глубоких исчерпывающих знаний в объеме пройденной программы дисциплины в соответствии с поставленными программой курса целями и задачами обучения; правильные, уверенные действия по применению полученных знаний на практике, грамотное и логически стройное изложение материала при ответе, усвоение основной и знакомство с дополнительной литературой;
- оценка «хорошо» (67-83 баллов) выставляется студенту, если его ответы демонстрируют: наличие твердых и достаточно полных знаний в объеме пройденной программы дисциплины в соответствии с целями обучения, правильные действия по применению знаний на практике, четкое изложение материала, допускаются отдельные логические и стилистические погрешности, обучающийся усвоил основную литературу, рекомендованную в рабочей программе дисциплины;
- оценка «удовлетворительно» (50-66 баллов) выставляется студенту, если его ответы демонстрируют: наличие твердых знаний в объеме пройденного курса в соответствии с целями обучения, изложение ответов с отдельными ошибками, уверенно исправленными после дополнительных вопросов; правильные в целом действия по применению знаний на практике;
- оценка «неудовлетворительно» (0-49 баллов) выставляется студенту, если ответы не связаны с

вопросами, наличие грубых ошибок в ответе, непонимание сущности излагаемого вопроса, неумение применять знания на практике, неуверенность и неточность ответов на дополнительные и наводящие вопросы.

Вопросы для устного опроса

1. Жизненный путь как реализация глубинных ценностей человека.
2. Факторы построения карьеры.
3. Карьера – духовная практика человека (пять ступеней карьерного роста).
4. Пять возможных векторов осуществления карьеры, применительно к себе. Определить на какой ступени находитесь Вы.
5. Особенности организаций, в которых Вы можете осуществить карьеру. Тип организационной культуры, влияющие на систему властных отношений.
6. Взаимосвязь властных отношений (властных доминант) с построением эффективной карьеры.
7. Политика организации в отношении Вашей карьерной стратегии.
8. Социализация в организации, в которой Вы осуществляете карьерную стратегию.
9. «Социальная мобильность» как фактор, влияющий на реализацию Вашей карьерной стратегии.
10. Факторы, определяющие дефицит Вашего времени.
11. Конфликт между семьей и работ, как Вы планируете выход из него.
12. Перечислите виды организационной карьеры персонала.
13. Укажите направление движения персонала внутри организации.
14. Назовите направления мотивации карьеры персонала.
15. В чем заключается интеграция ожиданий работника и интересов организации?
16. Перечислите этапы жизни и стадии карьеры.
17. В чем проявляются проблемы ранней карьеры и практика их преодоления?
18. В чем проявляются проблемы средней карьеры и практика их преодоления?
19. Стадийная и конкурсная карьерные модели персонала. Дайте сравнительную характеристику
20. На что влияет самооценка как первая ступень в развитии карьеры?
21. Назовите методы оценки способностей и личных качеств.
22. В чем выражается оценка сильных и слабых сторон?
23. Охарактеризуйте концепцию ограничений для руководителей всех уровней управления.
24. Охарактеризуйте концепцию соответствия между типом личности и типом «профессиональной среды».
25. Назовите факторы выбора карьеры.
26. Как происходит процесс управления карьерой персонала в организации?
27. В чем выражается взаимосвязь динамики и политики управления карьерой?
28. Какую роль играет оценка исполнения в процессе планирования карьеры работника?
29. Какой метод используется в определении потенциала сотрудников?
30. Как осуществляется аттестация руководителей и специалистов?
31. Как осуществляется аттестация руководителей государственных предприятий?
32. Как проходит планирование последовательности в качестве этапа процесса управления карьерой персонала в организации?
33. Как происходит процесс формирования и подготовки резерва кадров на замещение вакантных должностей?
34. Дайте сравнительную характеристику индивидуальному и организационному планированию карьеры персонала?
35. Расскажите, какие обязанности работника, СУП и линейного менеджера возникают в процессе планирования карьеры?
36. Дайте сравнительную характеристику организационному и индивидуальному

- развитию карьеры персонала?
37. Какую роль играет наставничество в развитии карьеры персонала?
38. Как осуществляется консультирование карьеры персонала?
39. Какие новые направления в развитии карьеры персонала из зарубежного опыта вы знаете?
40. В чем сущность резерва преемников и молодых специалистов с высоким потенциалом к продвижению?

Критерии оценивания:

Каждый ответ оценивается максимум в 1 балл:

- 1 балл – дан правильный ответ на поставленный вопрос.
- 0 баллов - обучающийся не владеет материалом по заданному вопросу.

Максимальное количество баллов – 35 (за 10 ответов в течение семестра).

Темы рефератов

1. Факторы построения карьеры.
2. Карьера – духовная практика человека (пять ступеней карьерного роста).
3. Тип организационной культуры, влияющие на систему властных отношений.
4. Взаимосвязь властных отношений (властных доминант) с построением эффективной карьеры.
5. Политика организации в отношении Вашей карьерной стратегии.
6. «Социальная мобильность» как фактор, влияющий на реализацию Вашей карьерной стратегии.
7. Виды организационной карьеры персонала.
8. Направления мотивации карьеры персонала.
9. Этапы жизни и стадии карьеры.
10. Проблемы ранней карьеры и практика их преодоления
11. Проблемы средней карьеры и практика их преодоления
12. Самооценка как первая ступень в развитии карьеры
13. Методы оценки способностей и личных качеств.
14. В чем выражается оценка сильных и слабых сторон
15. Процесс управления карьерой персонала в организации
16. Взаимосвязь динамики и политики управления карьерой
17. Процесс формирования и подготовки резерва кадров на замещение вакантных должностей
18. Характеристика индивидуального и организационного планирования карьеры
19. Роль наставничества в развитии карьеры
20. Сущность резерва преемников и молодых специалистов с высоким потенциалом к продвижению

Критерии оценивания:

Для каждого практико-ориентированного задания:

- 5 баллов – задание выполнено в полном объеме, представленные правильные ответы обоснованы, дана грамотная интерпретация полученных результатов, сделаны выводы;
- 4 балла – если задание выполнено в полном объеме, но при интерпретации полученных результатов допущены незначительные ошибки, выводы – достаточно обоснованы, но неполны;
- 3 балла – если задание выполнено не в полном объеме, а при интерпретации полученных результатов допущены незначительные ошибки, выводы – достаточно обоснованы, но неполны;
- 2 балла – если задание выполнено не в полном объеме, при интерпретации полученных результатов допущены ошибки, выводы не обоснованы и неполны;
- 1 балл – если задание выполнено не в полном объеме, интерпретация полученных результатов и выводы отсутствуют;
- 0 баллов – если задание выполнено полностью неверно или не выполнено.

Максимальное количество баллов – 15 (за 3 практико-ориентированных заданий в течение семестра).

Темы презентаций

1. Факторы построения карьеры.
2. Карьера – духовная практика человека (пять ступеней карьерного роста).
3. Тип организационной культуры, влияющие на систему властных отношений.

4. Взаимосвязь властных отношений (властных доминант) с построением эффективной карьеры.
5. Политика организации в отношении Вашей карьерной стратегии.
6. «Социальная мобильность» как фактор, влияющий на реализацию Вашей карьерной стратегии.
7. Виды организационной карьеры персонала.
8. Направления мотивации карьеры персонала.
9. Этапы жизни и стадии карьеры.
10. Проблемы ранней карьеры и практика их преодоления
11. Проблемы средней карьеры и практика их преодоления
12. Самооценка как первая ступень в развитии карьеры
13. Методы оценки способностей и личных качеств.
14. В чем выражается оценка сильных и слабых сторон
15. Процесс управления карьерой персонала в организации
16. Взаимосвязь динамики и политики управления карьерой
17. Процесс формирования и подготовки резерва кадров на замещение вакантных должностей
18. Характеристика индивидуального и организационного планирования карьеры
19. Роль наставничества в развитии карьеры
20. Сущность резерва преемников и молодых специалистов с высоким потенциалом к продвижению

Критерии оценивания:

Каждый доклад и презентация оценивается максимум в 10 баллов:

- 9-10 баллов - системность, обстоятельность и глубина излагаемого материала; знакомство с научной и учебной литературой; наличие выдержек из рецензий критиков и отзывов зрителей; наличие медиафайлов (видеофрагментов, фото) в презентации; способность быстро и развернуто отвечать на вопросы преподавателя и аудитории.
- 6-8 балла - развернутость и глубина излагаемого материала; знакомство с основной научной литературой к докладу; наличие выдержек из рецензий критиков и отзывов зрителей; наличие медиафайлов (видеофрагментов, фото) в презентации; некоторые затруднения при ответе на вопросы (неспособность ответить на ряд вопросов из аудитории).
- 3-5 балла - правильность основных положений; наличие недостатка информации в презентации по ряду проблем; отсутствие видеофрагментов; неспособность ответить на несложные вопросы из аудитории и преподавателя;
- 1-2 баллов - поверхностный, неупорядоченный, бессистемный характер информации в презентации; отсутствие видеофрагментов; перегруженность слайдов текстом.
- 0 баллов – отсутствие презентации.

Максимальное количество баллов – 30 (за 3 презентации в течение семестра).

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

Процедуры оценивания включают в себя текущий контроль и промежуточную аттестацию.

Текущий контроль успеваемости проводится с использованием оценочных средств, представленных в п. 2 данного приложения. Результаты текущего контроля доводятся до сведения студентов до промежуточной аттестации.

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета. Зачет проводится по окончании теоретического обучения в экзаменационную сессию. Количество вопросов в задании - 2. Объявление результатов производится в день зачета. Результаты аттестации заносятся в экзаменационную ведомость и зачетную книжку студента. Студенты, не прошедшие промежуточную аттестацию по графику сессии, должны ликвидировать задолженность в установленном порядке.

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Методические указания по освоению дисциплины адресованы студентам всех форм обучения.

Учебным планом по направлению подготовки 44.03.05 «Педагогическое образование» предусмотрены следующие виды занятий:

- лекции;
- практические занятия.

При подготовке к практическим занятиям каждый студент должен:

- изучить рекомендованную учебную литературу;
- подготовить ответы на все вопросы по изучаемой теме;
- письменно выполнить домашнее задание, рекомендованное преподавателем при изучении каждой темы.

В процессе подготовки к практическим занятиям студенты могут воспользоваться консультациями преподавателя.

Вопросы, не рассмотренные на аудиторных занятиях, должны быть изучены студентами в ходе самостоятельной работы. Контроль самостоятельной работы студентов над учебной программой курса осуществляется в ходе занятий методом устного опроса. В ходе самостоятельной работы каждый студент обязан прочитать основную и по возможности дополнительную литературу по изучаемой теме, выполнить домашние задания, рекомендованные преподавателем при изучении каждой темы.

Студент должен готовиться к предстоящему практическому занятию по всем, обозначенным в рабочей программе дисциплины вопросам.

При реализации различных видов учебной работы используются разнообразные (в том числе интерактивные) методы обучения.

Для подготовки к занятиям, текущему контролю и промежуточной аттестации студенты могут воспользоваться электронной библиотекой ВУЗа <http://library.rsue.ru/>. Также обучающиеся могут взять на дом необходимую литературу на абонементе вузовской библиотеки или воспользоваться читальными залами вуза.

Методические рекомендации по подготовке докладов и презентаций к ним

В целях расширения и закрепления полученных знаний при изучении данной дисциплины, студенту предлагается подготовить доклад и презентацию к нему. Тему доклада студент выбирает, исходя из круга научных интересов. Выполнение доклада преследует главную цель – использовать возможности активного, самостоятельного обучения в сочетании с другими формами учебных занятий и заданий по дисциплине.

Выполнение доклада позволяет решать следующие задачи обучения:

- глубже изучить отдельные темы учебной дисциплины;
- активизировать творческие способности учащихся, реализовать преимущества целенаправленной самоподготовки;
- позволяет дополнить текущий контроль знаний студентов;
- выработать навыки выполнения самостоятельной письменной работы, уметь работать с литературой, четко и последовательно выражать свои мысли.

Требования, предъявляемые к реферату, его содержанию и оформлению:

Структура реферата:

1. Титульный лист.
2. План.
3. Текст реферата, соответственно плану.
4. Список используемой литературы.
5. Приложение (если необходимо).

Требования к оформлению и содержанию реферата:

1.Объем реферата должен составлять 12-15 печатных листов.

2.Реферат должен быть в специальной файловой папке.

- текст работы печатается в программе «Microsoft Word»:

- шрифтом «Times New Roman»; - размер шрифта- 14; интервал 1,5;

- размер полей: сверху, внизу, справа, слева – 2 см;

- при наборе таблиц размер шрифта меняется на 10-12;

- текст выравнивается по ширине; название глав и заголовков – по середине жирным шрифтом;

- название глав и заголовков в тексте должны соответствовать содержанию работы;

- насыщенность букв и знаков в строке должна быть ровной и однотипной, с автоматическим переносом слов;

- все страницы текста, включая страницы с рисунками и таблицами, имеют сквозную нумерацию;

- номер страницы печатается посередине внизу (или в правом нижнем углу);

Титульный лист – начальный лист, который не нумеруется, но считается первой страницей.

Название министерства, учебного учреждения – все слова печатаются большими буквами, по ширине листа, размер шрифта 14, без сокращений.

Название кафедры, на которой выполнена работа, печатается по центру, с большой буквы, размер шрифта 14, без сокращений.

Название работы – большими буквами, курсивом, по центру, размер шрифта от 14 до 18.

В нижнем правом углу печатаются данные исполнителя работы и руководителя с указанием его должности и научных регалий.

Внизу титульного листа – название города и год выполнения работы – печатается с большой буквы, размер шрифта 14, по центру.

Весь табличный материал имеет сквозную нумерацию по тексту.

Защита реферата

В реферате студент должен раскрыть содержание конкретной темы на основе изучения монографий, учебников и учебных пособий, Интернет источников.

Для рефератов составлены темы наиболее доступные для самостоятельной проработки студентами. Формой отчета являются наличие текста реферата, оформленного соответственно правилам и защита реферата (доклад).

Требования, предъявляемые к докладу:

- полное, глубокое и последовательное освещение темы;

- использование разнообразной литературы и материалов – учебных, музыковедческих, электронных, Интернет-ресурсов;

- соблюдение установленных сроков написания и предоставления работы преподавателю.

Общие правила оформления презентаций к докладу:

Оптимальное количество слайдов – 10.

Обязателен титульный слайд – (название доклада, автор);

Правила шрифтового оформления:

Рекомендуется использовать шрифты с засечками (Georgia, Palatino, Times New Roman);

Размер шрифта: 24-54 пункта (заголовки), 18-36 пунктов (обычный текст);

Курсив, подчеркивание, жирный шрифт, прописные буквы используются для смыслового выделения ключевой информации и заголовков;

Не рекомендуется использовать более 2-3 типов шрифта;

Основной текст должен быть отформатирован по ширине.

Правила выбора цветовой гаммы:

Цветовая гамма должна состоять не более чем из 2 цветов и выдержана во всей презентации.

Основная цель – читаемость презентации;

Желателен одноцветный фон неярких пастельных тонов (например, светло-зеленый, светло-синий, бежевый, светло-оранжевый и светло-желтый);

Цвет шрифта и цвет фона должны контрастировать (текст должен хорошо читаться, белый текст на черном фоне читается плохо);

Оформление презентации не должно отвлекать внимания от её содержания.

Методические рекомендации по оформлению презентации

<i>Вид информации</i>	<i>Принципы подачи</i>
Собственный словесный текст	Не помещать в слайде! Исключение – заголовки, имена, названия и даты
Словесный комментарий	Помещать в заметках к слайду
Цитаты выдающихся ученых, музыкантов	Оформлять шрифтами и размером, удобными для чтения с экрана.
Аудиофрагменты	Сочетать с изображением (фото исполнителя и другими визуальными объектами) для усиления эмоционального восприятия музыки.
Видеофрагменты	Общий объем фрагмента от 30 секунд до 3 минут