

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Емельянов Сергей Геннадьевич

Должность: ректор

Дата подписания: 11.02.2022 13:34:15

Уникальный программный ключ:

9ba7d3e34c012eba476ffd3d064cf2781953be730df2374d16f3c0ce536f0fc6

Аннотация к рабочей программе дисциплины

«Планирование профессиональной карьеры»

Цель преподавания дисциплины:

Организация обучения студентов вуза технологиям индивидуального трудоустройства и стратегического управления карьерой, навыкам эффективного поведения на рынке труда.

Задачи изучения дисциплины:

- формирование целостного системного представления о планировании карьеры;
- обучение навыкам диагностики и анализа своих индивидуальных поведенческих особенностей: черт характера, особенностей восприятия;
- предложение способов определения компетенций, необходимых для собственного профессионального развития;
- развитие умения расставлять приоритеты согласно жизненным ценностям и понимать значение мотивационных рычагов.

Индикаторы компетенций, формируемые в результате освоения дисциплины:

УК-3.1 Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели;

УК-3.2 При реализации своей роли в команде учитывает особенности поведения других членов команды;

УК-3.3 Анализирует возможные последствия личных действий и планирует свои действия для достижения заданного результата;

УК-3.4 Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды, оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели;

УК-3.5 Соблюдает установленные нормы и правила командной работы, несет личную ответственность за общий результат;

УК-6.1 Использует инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей;

УК-6.2 Определяет задачи саморазвития и профессионального роста, распределяет их на долго-, средне- и краткосрочные с обоснованием актуальности и определением необходимых ресурсов для их выполнения;

УК-6.3- Использует основные возможности и инструменты непрерывного образования (образования в течение всей жизни) для реализации собственных потребностей с учетом личностных возможностей, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда;

УК-9.1 Демонстрирует толерантное отношение к людям с ограниченными возможностями здоровья и готовность к конструктивному сотрудничеству с ними в социальной и профессиональной сферах;

УК-9.2 Учитывает индивидуальные особенности лиц с ограниченными возможностями здоровья при осуществлении социальных и профессиональных контактов .

Разделы дисциплины: Система содействия трудоустройству выпускников вузов РФ. Саморазвитие и планирование карьеры. Базовые понятия и основные инструменты трудоустройства. Стратегия поведения выпускника на рынке труда. Эффективные технологии самопрезентации. Нормативно-правовое обеспечение прав и интересов молодежи на рынке труда. Профессиональные стандарты. Основы поиска работы в сети Интернет. Получение и развитие гибких навыков и надпрофессиональных компетенций. Программы набора молодых специалистов и стажировок международных и российских корпораций.

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ.

Декан факультета

экономики и менеджмента

(наименование ф-та полностью)

 **Т.Ю. Ткачева**

(подпись, инициалы, фамилия)

« 02 » июля 2021 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Планирование профессиональной карьеры

(наименование дисциплины)

ОПОП ВО

38.03.01 Экономика

(номер и наименование направления подготовки (специальности))

направленность (профиль) «Экономика предприятий и организаций»

(наименование направленности (профиля, специализации))

форма обучения

очная

(очная, очно-заочная, заочная)

Курск – 2021

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с ФГОС ВО – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.01 Экономика на основании учебного плана ОПОП ВО 38.03.01 Экономика, направленность (профиль) «Экономика предприятий и организаций», одобренного Ученым советом университета (протокол № 9 « 25 » июня 2021 г.).

Рабочая программа дисциплины обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе для обучения студентов по ОПОП ВО 38.03.01 Экономика на основании учебного плана ОПОП ВО 38.03.01 Экономика, направленность (профиль) «Экономика предприятий и организаций» на заседании кафедры экономики, управления и аудита № 21 «02» июля 2021 г.

Зав. кафедрой _____  Бессонова Е.А.

Разработчик программы
к.э.н., доцент _____  Широкова Л.В.

(ученая степень и ученое звание, Ф И О)

Директор научной библиотеки _____  Макаровская В.Г.

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана 38.03.01 Экономика на основании учебного плана ОПОП ВО 38.03.01 Экономика, направленность (профиль) «Экономика предприятий и организаций», одобренного Ученым советом университета протокол № «__»__20__ г., на заседании кафедры _____

(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Зав. кафедрой _____

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 38.03.01 Экономика на основании учебного плана ОПОП ВО 38.03.01 Экономика, направленность (профиль) «Экономика предприятий и организаций», одобренного Ученым советом университета протокол № «__»__20__ г., на заседании кафедры _____

(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Зав. кафедрой _____

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 38.03.01 Экономика на основании учебного плана ОПОП ВО 38.03.01 Экономика, направленность (профиль) «Экономика предприятий и организаций», одобренного Ученым советом университета протокол № «__»__20__ г., на заседании кафедры _____

(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Зав. кафедрой _____

1 Цель и задачи дисциплины. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы

1.1 Цель дисциплины

Организация обучения студентов вуза технологиям индивидуального трудоустройства и стратегического управления карьерой, навыкам эффективного поведения на рынке труда.

1.2 Задачи дисциплины

- формирование целостного системного представления о планировании карьеры;
- обучение навыкам диагностики и анализа своих индивидуальных поведенческих особенностей: черт характера, особенностей восприятия;
- предложение способов определения компетенций, необходимых для собственного профессионального развития;
- развитие умения расставлять приоритеты согласно жизненным ценностям и понимать значение мотивационных рычагов.

1.3 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы

Таблица 1.3 – Результаты обучения по дисциплине

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1 Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели	<i>Знать:</i> - основы организации социального взаимодействия, в т.ч. с учетом возрастных, гендерных особенностей <i>Уметь:</i> организовывать, управлять ситуациями общения, сотрудничества, развивая активность, самостоятельность, инициативность, творческие способности участников социального взаимодействия <i>Владеть:</i> методами организации

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		конструктивного социального взаимодействия
		УК-3.2 При реализации своей роли в команде учитывает особенности поведения других членов команды	<p><i>Знать:</i> современные технологии взаимодействия, с учетом основных закономерностей возрастного и индивидуального развития, социальных, этноконфессиональных и культурных различий, особенностей социализации личности</p> <p><i>Уметь:</i> создавать безопасную и психологически комфортную среду, защищая достоинство и интересы участников социального взаимодействия</p> <p><i>Владеть:</i> способностью организовывать, управлять ситуациями общения, сотрудничества, с учетом возрастного и индивидуального развития, социальных, этноконфессиональных и культурных различий его участников</p>
		УК-3.3 Анализирует возможные последствия личных действий и планирует свои действия для достижения заданного результата	<p><i>Знать:</i> методы социального взаимодействия. Особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности.</p> <p><i>Уметь:</i> применять принципы социального взаимодействия. Предвидеть результаты личных действий.</p> <p><i>Владеть:</i> практическими навыками социального взаимодействия.</p> <p>Способностью планировать</p>

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотношенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
			<p>последовательность шагов для достижения заданного результата.</p>
		<p>УК-3.4 Эффективно взаимодействует с другими членами команды, участвует в обмене информацией, знанием и опытом, в презентации результатов работы команды</p>	<p><i>Знать:</i> как осуществлять обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды, оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели <i>Уметь:</i> осуществлять обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды, оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели <i>Владеть:</i> осуществления обмена информацией, знаниями и опытом с членами команды, оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели</p>
		<p>УК-3.5 Соблюдает установленные нормы и правила командной работы, несет личную ответственность за общий результат</p>	<p><i>Знать:</i> установленные нормы и правила командной работы <i>Уметь:</i> соблюдать установленные нормы и правила командной работы, несет личную ответственность за общий результат <i>Владеть:</i> навыками соблюдения установленных норм и правил командной работы, несет личную ответственность за общий результат</p>
УК-6	<p>Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на</p>	<p>УК-6.1 Использует инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач,</p>	<p><i>Знать:</i> способы самоанализа и самооценки собственных сил и возможностей; стратегии личностного развития <i>Уметь:</i> определять задачи саморазвития и</p>

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотношенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
	основе принципов образования в течение всей жизни	проектов, при достижении поставленных целей	профессионального роста, распределять их на долго- средне- и краткосрочные с обоснованием их актуальности и определением необходимых ресурсов <i>Владеть:</i> приемами целеполагания, планирования, реализации необходимых видов деятельности
		УК-6.2 Определяет задачи саморазвития и профессионального роста, распределяет их на долго-, средне- и краткосрочные с обоснованием актуальности и определением необходимых ресурсов для их выполнения	<i>Знать:</i> основные методики самоконтроля, саморазвития и самообразования на протяжении всей жизни. <i>Уметь:</i> использовать методы саморегуляции, саморазвития и Самообучения; планировать свою жизнедеятельность на период обучения в образовательной организации <i>Владеть:</i> технологиями приобретения, использования и обновления социокультурных и профессиональных знаний, умений и навыков; приемами оценки и самооценки результатов деятельности по решению профессиональных задач
		УК-6.3 Использует основные возможности и инструменты непрерывного образования (образования в течение всей жизни) для	<i>Знать:</i> эффективные способы самообучения и критерии оценки успешности личности <i>Уметь:</i> анализировать и оценивать собственные силы и возможности; выбирать конструктивные стратегии личностного развития на основе принципов

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
		<p>реализации собственных потребностей с учетом личностных возможностей, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда</p>	<p>образования и самообразования <i>Владеть:</i> инструментами и методами управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей</p>
УК-9	<p>Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах</p>	<p>УК-9.1 Демонстрирует толерантное отношение к людям с ограниченными возможностями здоровья и готовность к конструктивному сотрудничеству с ними в социальной и профессиональной сферах</p>	<p><i>Знать:</i> базовые дефектологические термины и компоненты инклюзивной компетентности <i>Уметь:</i> применять базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах <i>Владеть:</i> навыками взаимодействия в профессиональной и социальной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами:</p>
		<p>УК-9.2 Учитывает индивидуальные особенности лиц с ограниченными возможностями здоровья при осуществлении социальных и профессиональных контактов</p>	<p><i>Знать:</i> психофизические особенности развития людей с психическими и (или) физическими недостатками, закономерностей их обучения и воспитания, особенности применения базовых дефектологических знаний в социальной и профессиональной сферах. <i>Уметь:</i> анализировать индивидуальные особенности лиц с ограниченными возможностями при осуществлении контактов с ними. <i>Владеть:</i> методологическим и методическим подходами</p>

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
			социализации людей с ограниченными возможностями.

2 Указание места дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы

Дисциплина «Планирование профессиональной карьеры» входит в часть, формируемую участниками образовательных отношений блока 1 «Дисциплины (модули)» основной профессиональной образовательной программы – программы бакалавриата 38.03.01 Экономика, направленность (профиль) «Экономика предприятий и организаций». Дисциплина изучается на 4 курсе в 7 семестре.

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

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 3 зачетные единицы (з.е.), 108 академических часов.

Таблица 3 – Объем дисциплины

Виды учебной работы	Всего, часов
Общая трудоемкость дисциплины	108
Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий (всего)	36
в том числе:	
лекции	18.
лабораторные занятия	0
практические занятия	18
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	71,9
Контроль (подготовка к экзамену)	0
Контактная работа по промежуточной аттестации (всего АттКР)	0,1
в том числе:	
зачет	0,1
зачет с оценкой	не предусмотрен
курсовая работа (проект)	не предусмотрена
экзамен (включая консультацию перед экзаменом)	не предусмотрен

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

4.1 Содержание дисциплины

Таблица 4.1.1 – Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Содержание
1	2	3
1	Система содействия трудоустройству выпускников вузов РФ	Концепция формирования и функционирования системы содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования. Структура системы содействия трудоустройству выпускников образовательных учреждений: федеральный, региональный и местный уровень. Методы оперативного и всестороннего информирования студентов и работодателей о спросе и предложении на рынке труда. Деятельность ЦК ЮЗГУ в направлении содействия временной занятости студентов и трудоустройства выпускников.
2	Саморазвитие и планирование карьеры	Основы управления карьерой: понятие, типы, этапы. Планирование карьеры и карьерный план. Алгоритм построения успешной карьеры. Условия карьерного и профессионального роста.
3	Базовые понятия и основные инструменты трудоустройства	Методы поиска работы: знакомые и коллеги, информационные ресурсы компаний, дни карьеры, ярмарки вакансий, печатные и электронные ресурсы, государственные центры занятости населения, кадровые и рекрутинговые агентства; региональные и вузовские центры содействия трудоустройству. Условия эффективного поиска работы. Роль самопрезентации при поиске работы. Технологии самопрезентации; портфолио студента, резюме, сопроводительное письмо, мотивационное письмо, собеседование. Правила первого месяца работы. основы адаптации в коллективе.
4	Стратегия поведения выпускника на рынке труда. Эффективные технологии самопрезентации	Роль самопрезентации при поиске работы. Технологии самопрезентации; портфолио студента, резюме, сопроводительное письмо, мотивационное письмо, собеседование. Правила первого месяца работы. основы адаптации в коллективе.

5	Нормативно-правовое обеспечение прав и интересов молодежи на рынке труда	Трудовой Кодекс РФ - основной документ, регулирующий трудовые отношения работника и работодателя: основные понятия, сфера применения. Основные права и обязанности работника. Основные права и обязанности работодателя. Оформление приема на работу. Дискриминация в сфере трудовых отношений, понятие, виды. Запрет на принудительный труд в соответствии с ТК РФ. Документы, необходимые при приеме на работу. Трудовое законодательство и иные правовые акты, регулирующие трудовые отношения в РФ; понятие молодого специалиста в российском законодательстве; гарантии и льготы, предоставляемые молодому специалисту; трудоустройство молодого специалиста; трудовой договор, трудовая книжка, срочный трудовой договор. Сущность, назначение, основные группы: классификаторы, применяемые для целей налогообложения, классификаторы, применяемые при работе с персоналом, и т.д. ОКВЭД, ОКНПО, ОКПД, ОКСО, ОКЗ, ОКЭР, ОКОФ, ОКНПО, ОКПДТР, ОКСМ, ОКВ, ОКОГУ ОКЕИ, ОКАТО
6	Профессиональные стандарты	Сущность профессиональных стандартов, роль профессиональных стандартов в системе занятости населения. Система профессиональных стандартов в РФ. Использование профессиональных стандартов при индивидуальном планировании карьеры. Профессиональные стандарты в конкретной сфере трудовой деятельности.
7	Основы поиска работы в сети Интернет	Преимущества поиска работы через интернет. Технологии поиска вакансий на общих ресурсах по трудоустройству. Работа с карьерными порталами и поисковыми сервисами: RabotaVGorode.ru, HeadHunter.ru, Sk.ru, SuperJob.ru, rudmet.ru, Государственная служба занятости, Работа в России trudvsem.ru и пр.
8	Получение и развитие гибких навыков и надпрофессиональных компетенций	Приобретение полезных навыков по будущей специальности на работе с гибким графиком. Система информирования студентов о рынке вакансий с временной занятостью. Возможности получения необходимых знаний в смежных областях во время обучения в университете. Формирование сквозных компетенций. Гибкие навыки (soft-skills) и их роль в строительстве карьеры. Формирование компетентностных профилей кросс-отраслевых специалистов (презентация Атлас).
9	Программы набора молодых специалистов и стажировок международных и российских корпораций	Роль стажировки как формы работы с молодыми специалистами и выпускниками вузов. Организационные вопросы проведения стажировки в компании. Требования к структуре как формы работы с молодыми специалистами и выпускниками.

Таблица 4.1.2 – Содержание дисциплины и его методическое обеспечение

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Виды деятельности			Учебно-методические материалы	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра)	Компетенции
		лек., час	№ лаб.	№ пр.			
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Система содействия трудоустройству выпускников вузов РФ	2 Лек. №1	0	1,2	У 1-9; МУ - 1	ТЗ, С, Т (1-2 неделя)	УК-3 УК-6 УК-9
2	Саморазвитие и планирование карьеры	2 Лек. №2	0	3,4	У 1-9; МУ - 1	К-3,С, Т (3-4 неделя)	УК-3 УК-6 УК-9
3	Базовые понятия и основные инструменты трудоустройства	2 Лек.№ 3	0	5,6	У 1-9; МУ - 1	ТЗ,С, Т (5-6 неделя)	УК-3 УК-6 УК-9
4	Стратегия поведения выпускника на рынке труда. Эффективные технологии самопрезентации	2 Лек. №4	0	7,8	У 1-9; МУ - 1	ТЗ, Т, С (7-8 неделя)	УК-3 УК-6 УК-9
5	Нормативно-правовое обеспечение прав и интересов молодежи на рынке труда	2 Лек. №5	0	9,10	У 1-9; МУ - 1	ТЗ, Т, С (7-8 неделя)	УК-3 УК-6 УК-9
6	Профессиональные стандарты	2 Лек. №6	0	11,1 2	У 1-9; МУ - 1	КЗ, С, Т (11-12 неделя)	УК-3 УК-6 УК-9
7	Основы поиска	2	0	13,1	У 1-9;	ТЗ, С, Т	УК-3

	работы в сети Интернет	Лек. №7		4	МУ - 1	(13-14 неделя)	УК-6 УК-9
8	Организация временной занятости студентов и получения сквозных компетенций	2 Лек.№ 8	0	15,1 6	У 1-9; МУ - 1	КЗ, С, Т (15-16 неделя)	УК-3 УК-6 УК-9
9	Программы набора молодых специалистов и стажировок международных и российских корпораций	2 Лек.№ 9	0	17,1 8	У 1-9; МУ - 1	ТЗ,С, Т (17-18 неделя)	УК-3 УК-6 УК-9

К-З – кейс-задача, Т – тестирование, С – собеседование, ТЗ – творческое задание

4.2 Лабораторные работы и (или) практические занятия

4.2.1 Практические занятия

Таблица 4.2.1 – Практические занятия

№	Наименование практической работы	Объем, час.
1	Система содействия трудоустройству выпускников вузов РФ	2
2	Саморазвитие и планирование карьеры	2
3	Базовые понятия и основные инструменты трудоустройства	2
4	Стратегия поведения выпускника на рынке труда. Эффективные технологии самопрезентации	2
5	Нормативно-правовое обеспечение прав и интересов молодежи на рынке труда	2
6	Профессиональные стандарты	2
7	Основы поиска работы в сети Интернет	2
8	Организация временной занятости студентов и получения сквозных компетенций	2
9	Программы набора молодых специалистов и корпораций	2
	Итого	18

4.3 Самостоятельная работа студентов (СРС)

Таблица 4.3 – Самостоятельная работа студентов

№ раздела (темы)	Наименование раздела (темы) дисциплины	Срок выполнения	Время, затрачиваемое на выполнение СРС, час
1	2	3	4
1.	Система содействия трудоустройству выпускников вузов РФ	1-2 неделя	4,7
2.	Саморазвитие и планирование карьеры	3-4 неделя	8,4
3.	Базовые понятия и основные инструменты трудоустройства	5-6 неделя	8,4
4.	Стратегия поведения выпускника на рынке труда. Эффективные технологии самопрезентации	7-8 неделя	8,4
5.	Нормативно-правовое обеспечение прав и интересов молодежи на рынке труда	9-10 неделя	8,4
6.	Профессиональные стандарты	11-12 неделя	8,4
7.	Основы поиска работы в сети Интернет	13-14 неделя	8,4
8.	Организация временной занятости студентов и получения сквозных компетенций	15-16 неделя	8,4
	Программы набора молодых специалистов и стажировок международных и российских корпораций	17-18 неделя	8,4
Итого			71,9

5 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Студенты могут при самостоятельном изучении отдельных тем и вопросов дисциплин пользоваться учебно-наглядными пособиями, учебным оборудованием и методическими разработками кафедры в рабочее время, установленное Правилами внутреннего распорядка работников.

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по данной дисциплине организуется:

библиотекой университета:

- библиотечный фонд укомплектован учебной, методической, научной, периодической, справочной и художественной литературой в соответствии с УП и данной РПД;
- имеется доступ к основным информационным образовательным

ресурсам, информационной базе данных, в том числе библиографической, возможность выхода в Интернет.

кафедрой:

- путем обеспечения доступности всего необходимого учебно-методического и справочного материала;
- путем предоставления сведений о наличии учебно-методической литературы, современных программных средств.

• путем разработки:

- методических рекомендаций, пособий по организации самостоятельной работы студентов;
- тем рефератов;
- вопросов к зачету;
- методических указаний к выполнению практических работ и т.д.

типографией университета:

- помощь авторам в подготовке и издании научной, учебной и методической литературы;
- удовлетворение потребности в тиражировании научной, учебной и методической литературы.

6 Образовательные технологии. Технологии использования воспитательного потенциала дисциплины

Реализация компетентного подхода предусматривает широкое использование в образовательном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций обучающихся.

Таблица 6.1 – Интерактивные образовательные технологии, используемые при проведении аудиторных занятий

№	Наименование раздела (темы лекции, практического или лабораторного занятия)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Объем, час.
1	2	3	4
	1. Система содействия трудоустройству выпускников вузов РФ 2. Саморазвитие и планирование карьеры 3. Базовые понятия и основные инструменты трудоустройства 4. Стратегия поведения выпускника на рынке труда. Эффективные технологии самопрезентации 5. Нормативно-правовое обеспечение прав и интересов молодежи на рынке труда 6. Профессиональные стандарты	Разбор конкретной ситуации (анализ ситуации; кейс-задача, деловая игра, тренинг)	8

	7. Основы поиска работы в сети Интернет 8. Организация временной занятости студентов и получения сквозных компетенций 9. Программы набора молодых специалистов и стажировок международных и российских корпораций		
Итого:			8

Содержание дисциплины обладает значительным воспитательным потенциалом, поскольку в нем аккумулирован исторический и современный социокультурный опыт человечества. Реализация воспитательного потенциала дисциплины осуществляется в рамках единого образовательного и воспитательного процесса и способствует непрерывному развитию личности каждого обучающегося. Дисциплина вносит значимый вклад в формирование общей и (или) профессиональной культуры обучающихся. Содержание дисциплины способствует духовно-нравственному, гражданскому, патриотическому, правовому, экономическому, профессионально-трудовому, культурно-творческому, экологическому воспитанию обучающихся.

Реализация воспитательного потенциала дисциплины подразумевает:

- целенаправленный отбор преподавателем и включение в лекционный материал, материал для практических и (или) лабораторных занятий содержания, демонстрирующего обучающимся образцы настоящего научного подвижничества создателей и представителей данной отрасли науки (производства, экономики, культуры), высокого профессионализма ученых (представителей производства, деятелей культуры), их ответственности за результаты и последствия деятельности для природы, человека и общества; примеры подлинной нравственности людей, причастных к развитию науки, культуры, экономики и производства, а также примеры высокой духовной культуры, патриотизма, гражданственности, гуманизма, творческого мышления;

- применение технологий, форм и методов преподавания дисциплины, имеющих высокий воспитательный эффект за счет создания условий для взаимодействия обучающихся с преподавателем, другими обучающимися, представителями работодателей (командная работа, проектное обучение, деловые игры, разбор конкретных ситуаций, решение кейсов, мастер-классы, круглые столы, диспуты и др.);

- личный пример преподавателя, демонстрацию им в образовательной деятельности и общении с обучающимися за рамками образовательного процесса высокой общей и профессиональной культуры.

Реализация воспитательного потенциала дисциплины на учебных занятиях направлена на поддержание в университете единой развивающей образовательной и воспитательной среды. Реализация воспитательного потенциала дисциплины в ходе самостоятельной работы обучающихся способствует развитию в них целеустремленности, инициативности, креативности, ответственности за результаты своей работы – качеств, необходимых для успешной социализации и профессионального становления.

7 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

7.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы

Таблица 7.1 – Этапы формирования компетенций

Код и наименование компетенции	Этапы* формирования компетенций и дисциплины (модули) и практики, при изучении/ прохождении которых формируется данная компетенция		
	начальный	основной	завершающий
1	2	3	4
УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде		Управление персоналом	Социология
УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	Экономическая культура и финансовая грамотность	Управление персоналом	Управление проектами
УК-9 Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	Основы инклюзивного образования		Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

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

Таблица 7.2 – Показатели и критерии оценивания компетенций, шкала оценивания

Код компетенции/ этап (указывае тся название этапа из п.7.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворитель но»)	Продвинутый уровень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
УК-3 Основной , завершаю щий	<p>УК-3.1 Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели</p> <p>УК-3.2 При реализации своей роли в команде учитывает особенности поведения других членов команды</p> <p>УК-3.3 Анализирует возможные последствия личных действий и планирует свои действия для достижения заданного результата</p> <p>УК-3.4 Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды, оценивает идеи других членов команды для</p>	<p><i>Знать:</i></p> <p>- основы организации социального взаимодействия, в т.ч. с учетом возрастных, гендерных особенностей</p> <p><i>Уметь:</i></p> <p>организовывать, управлять ситуациями общения, сотрудничества, развивая активность, самостоятельность, инициативность, творческие способности участников социального взаимодействия</p> <p><i>Владеть:</i></p> <p>методами организации конструктивного социального взаимодействия</p>	<p><i>Знать:</i></p> <p>- основы организации социального взаимодействия, в т.ч. с учетом возрастных, гендерных особенностей; методы социального взаимодействия. Особенности поведения выделенных групп людей, скоторыми работает/взаимод ействует, учитывает их в своей деятельности.</p> <p><i>Уметь:</i></p> <p>организовывать, управлять ситуациями общения, сотрудничества, развивая активность, самостоятельност ь, инициативность, творческие</p>	<p><i>Знать:</i></p> <p>- основы организации социального взаимодействия, в т.ч. с учетом возрастных, гендерных особенностей; методы социального взаимодействия. Особенности поведения выделенных групп людей, скоторыми работает/взаимод ействует, учитывает их в своей деятельности; установленные нормы и правила командной работы</p> <p><i>Уметь:</i></p> <p>организовывать, управлять ситуациями общения, сотрудничества, развивая активность, самостоятельность</p>

Код компетенции/ этап (указывае тся название этапа из п.7.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворитель но»)	Продвинутый уровень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	достижения поставленной цели УК-3.5 Соблюдает установленные нормы и правила командной работы, несет личную ответственность за общий результат.		способности участников социального взаимодействия <i>Владеть:</i> методами организации конструктивного социального взаимодействия; применять принципы социального взаимодействия. Предвидеть результаты личных действий.	ь, инициативность, творческие способности участников социального взаимодействия; соблюдать установленные нормы и правила командной работы, несет личную ответственность за общий результат <i>Владеть:</i> методами организации конструктивного социального взаимодействия; применять принципы социального взаимодействия. Предвидеть результаты личных действий; навыками соблюдения установленных норм и правил командной работы, несет личную ответственность за общий результат.
УК-6	УК-6.1	<i>Знать:</i> способы	<i>Знать:</i> способы	<i>Знать:</i> способы

Код компетенции/ этап (указываемся название этапа из п.7.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
начальной, основной, завершающих	<p>Использует инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей УК-6.2</p> <p>Определяет задачи саморазвития и профессионального роста, распределяет их на долго-, средне- и краткосрочные с обоснованием их актуальности и определением необходимых ресурсов для их выполнения УК-6.3</p> <p>Использует основные возможности и инструменты непрерывного образования (образования в течение всей жизни) для реализации собственных потребностей с учетом личностных возможностей, временной</p>	<p>самоанализа и самооценки собственных сил и возможностей; стратегии личного развития <i>Уметь:</i> определять задачи саморазвития и профессионального роста, распределять их на долго- средне- и краткосрочные с обоснованием их актуальности и определением необходимых ресурсов <i>Владеть:</i> приемами целеполагания, планирования, реализации необходимых видов деятельности</p>	<p>самоанализа и самооценки собственных сил и возможностей; стратегии личного развития; основные методики самоконтроля, саморазвития и самообразования на протяжении всей жизни. <i>Уметь:</i> определять задачи саморазвития и профессионального роста, распределять их на долго- средне- и краткосрочные с обоснованием их актуальности и определением необходимых ресурсов; использовать методы саморегуляции, саморазвития и Самообучения; планировать свою жизнедеятельность на период обучения в образовательной организации <i>Владеть:</i></p>	<p>самоанализа и самооценки собственных сил и возможностей; стратегии личного развития; основные методики самоконтроля, саморазвития и самообразования на протяжении всей жизни; эффективные способы самообучения и критерии оценки успешности личности <i>Уметь:</i> определять задачи саморазвития и профессионального роста, распределять их на долго- средне- и краткосрочные с обоснованием их актуальности и определением необходимых ресурсов; использовать методы саморегуляции, саморазвития и Самообучения; планировать свою</p>

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п.7.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	перспективы развития деятельности и требований рынка труда.		приемами целеполагания, планирования, реализации необходимых видов Деятельности; технологиями приобретения, использования и обновления социокультурных и профессиональных знаний, умений и навыков; приемами оценки и самооценки результатов деятельности по решению профессиональных задач	жизнедеятельность на период обучения в образовательной Организации; определять задачи саморазвития и профессионального роста, распределять их на долго- средне- и краткосрочные с обоснованием их актуальности и определением необходимых ресурсов <i>Владеть:</i> приемами целеполагания, планирования, реализации необходимых видов Деятельности; технологиями приобретения, использования и обновления социокультурных и профессиональных знаний, умений и навыков; приемами оценки и самооценки результатов деятельности по решению

Код компетенции/ этап (указываемся название этапа из п.7.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
				профессиональных задач; инструментами и методами управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей
УК-9 начальный, завершающий	<p>УК-9.1 Демонстрирует толерантное отношение к людям с ограниченными возможностями здоровья и готовность к конструктивному сотрудничеству с ними в социальной и профессиональной сферах</p> <p>УК-9.2 Учитывает индивидуальные особенности лиц с ограниченными возможностями здоровья при осуществлении социальных и профессиональных контактов</p>	<p><i>Знать:</i> базовые дефектологические термины и компоненты инклюзивной компетентности</p> <p><i>Уметь:</i> применять базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах</p> <p><i>Владеть:</i> навыками взаимодействия в профессиональной и социальной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами:</p>	<p><i>Знать:</i> базовые дефектологические термины и компоненты инклюзивной компетентности; психофизические особенности развития людей с психическими и (или) физическими недостатками, закономерностей их обучения и воспитания, особенности применения базовых дефектологических знаний в социальной и профессиональной сферах.</p> <p><i>Уметь:</i> применять базовые дефектологические знания в социальной и</p>	<p><i>Знать:</i> базовые дефектологические термины и компоненты инклюзивной компетентности; психофизические особенности развития людей с психическими и (или) физическими недостатками, закономерностей их обучения и воспитания, особенности применения базовых дефектологических знаний в социальной и профессиональной сферах; принципы инклюзивной компетенции.</p> <p><i>Уметь:</i> применять базовые</p>

Код компетенции/ этап (указываемся название этапа из п.7.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
			<p>профессионально в сферах;</p> <p>психофизические особенности развития людей с психическими и (или) физическими недостатками, закономерностей их обучения и воспитания, особенности применения базовых дефектологических знаний в социальной и профессионально в сферах;</p> <p>анализировать индивидуальные особенности лиц с ограниченными возможностями при осуществлении контактов с ними.</p> <p><i>Владеть:</i></p> <p>навыками взаимодействия в профессионально в и социальной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами;</p> <p>методологическим и методическим</p>	<p>дефектологические знания в социальной и профессионально в сферах;</p> <p>психофизические особенности развития людей с психическими и (или) физическими недостатками, закономерностей их обучения и воспитания, особенности применения базовых дефектологических знаний в социальной и профессионально в сферах;</p> <p>анализировать индивидуальные особенности лиц с ограниченными возможностями при осуществлении контактов с ними; успешно применять принципы инклюзивной компетенции.</p> <p><i>Владеть:</i></p> <p>навыками взаимодействия в профессионально в и социальной сферах с лицами</p>

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п.7.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
			подходами социализации людей с ограниченными возможностями.	с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами; методологически и методическими подходами социализации людей с ограниченными возможностями; способами применения принципов инклюзивной компетенции.

7.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы

Таблица 7.3 - Паспорт комплекта оценочных средств для текущего контроля успеваемости.

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Технология формирования	Оценочные средства		Описание шкал оценивания
				наименование	№№ заданий	
1	2	3	4	5	6	7
1	Система содействия трудоустройству выпускников вузов РФ	УК-3 УК-6 УК-9	Лекция, самостоятельная работа	Творческое задание	1	Согласно табл.7.2
				Тесты		
				Собеседование	1-5	
2	Саморазвитие и планирование	УК-3 УК-6	Лекция, самостоятельная	Кейс-задача	1	Согласно табл.7.2
				Тесты		

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Технология формирования	Оценочные средства		Описание шкала оценивания
				наименование	№№ заданий	
1	2	3	4	5	6	7
	карьеры	УК-9	ная работа	Собеседование	6-10	
3	Базовые понятия и основные инструменты трудоустройства	УК-3 УК-6 УК-9	Лекция, самостоятельная работа	Творческое задание	2	Согласно табл.7.2
				Тесты		
				Собеседование	11-15	
4	Стратегия поведения выпускника на рынке труда. Эффективные технологии самопрезентации	УК-3 УК-6 УК-9	Лекция, самостоятельная работа	Творческое задание	3	Согласно табл.7.2
				Тесты		
				Собеседование	16-20	
5	Нормативно-правовое обеспечение прав и интересов молодежи на рынке труда	УК-3 УК-6 УК-9	Лекция, самостоятельная работа	Кейс-задача	2	Согласно табл.7.2
				Тесты		
				Собеседование	21-25	
6	Профессиональные стандарты	УК-3 УК-6 УК-9	Лекция, самостоятельная работа	Кейс-задача	3	Согласно табл.7.2
				Тесты		
				Собеседование	26-30	
7	Основы поиска работы в сети Интернет	УК-3 УК-6 УК-9	Лекция, самостоятельная работа	Творческое задание	4	Согласно табл.7.2
				Тесты		
				Собеседование	31-35	
8	Организация временной занятости студентов и получения сквозных компетенций	УК-3 УК-6 УК-9	Лекция, самостоятельная работа	Кейс-задача	8	Согласно табл.7.2
				Тесты		
				Собеседование	36-40	
9	Программы набора молодых специалистов и стажировок международных и российских корпораций	УК-3 УК-6 УК-9	Лекция, самостоятельная работа	Творческое задание	5	Согласно табл.7.2
				Тесты		
				Собеседование	41-45	

Примеры типовых контрольных заданий для проведения
текущего контроля успеваемости

Тест по разделу (теме) 3. «Базовые понятия и основные инструменты трудоустройства»

1. Что не относится к каналам занятости на рынке труда среди выпускников?

- А) продолжение обучения (очное)
- Б) отпуск по уходу за ребенком (декрет)
- В) трудоустройство
- Г) продолжение обучения (заочное)

2. Способы поиска работы включают в себя:

- А) с помощью интернет-порталов
- Б) через знакомых
- В) с помощью гос. Комитетов занятости населения
- Г) все ответы верны

3. Какую цель преследует этап прохождения собеседования?

- А) получения прохождения собеседования
- Б) произвести выгодное впечатление на работодателя
- В) получения приглашения на вакантную должность
- Г) выбор из предложенных вакансий

4. Какой тип карьеры наиболее характерен для японских организаций?

- А) специализированная;
- Б) неспециализированная;
- В) межорганизационная;
- Г) скрытая;
- Д) внеорганизационная

Вопросы для собеседования по теме 6 «Профессиональные стандарты»

1. Что такое профессиональный стандарт?

2. Из каких структурных элементов состоит профессиональный стандарт?

3. Где применяются профессиональные стандарты?

4. Каким образом можно использовать профессиональный стандарт при планировании профессиональной карьеры?

5. Какие вы знаете принятые профессиональные стандарты в вашей профессиональной сфере?

Темы групповых и/или индивидуальных творческих заданий/проектов по разделу (теме) 4 «Стратегия поведения выпускника на рынке труда. Эффективные технологии самопрезентации»

1. Составьте резюме, отражающее ваши персональные данные и квалификационные характеристики на текущую дату.

2. С использованием нижеперечисленных и/или иных интернет-ресурсов найдите предприятие, в котором Вы хотели бы работать после окончания вуза, а так же вакантную должность на нем по получаемой профессии не зависимо от стажа работы:

1. Career.ru
2. Hh.ru
3. Trudvsem.ru
4. Superjob.ru
5. Ctv.swsu.ru
6. Rosrabota.ru
7. RabotaVGorode.ru

3. Подробно изучив требования к кандидату на вакансию, выбранную в п.2, составьте резюме, которое, по Вашему мнению, удовлетворит требования работодателя, и сопроводительное письмо в организацию на имя должностного лица.

4. Сравните резюме, составленное в п.1 и в п.2 и составьте план по приобретению профессиональных знаний, дополнительных навыков, приобретения опыта работы (при необходимости) и развития личностных компетенций на ближайшие 5 лет (с детализацией по годам).

Кейс-задача по теме 5 «Нормативно-правовое обеспечение прав и интересов молодежи на рынке труда»

1. Используя информацию о документах, регулирующих трудовые отношения сторон, заполните таблицу 5.1, раскрывающую основные различия трудового договора и трудового соглашения (гражданско-правового договора).

Таблица 5.1 – Сравнительные характеристики трудового и гражданско-правового договоров

	Трудовой договор	Трудовое соглашение (гражданско-правовой договор)
Нормативно-правовой акт, согласно которому заключается договор		
Стороны договора		
Принцип взаимодействия		

сторон		
Социальные гарантии		
Срок действия договора		

2. Перечислите преимущества трудового договора перед гражданско-правовым.

3. Приведите пример 2-3 предприятий из числа лучших работодателей России по версии Hh (<http://rating.hh.ru/index>), имеющих специальные программы поддержки и/или развития молодых сотрудников. Дайте краткое описание таких программ.

Типовые задания для промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета. Зачет проводится в форме тестирования (бланкового и/или компьютерного).

Для тестирования используются контрольно-измерительные материалы (КИМ) – задания в тестовой форме, составляющие банк тестового задания (БТЗ) по дисциплине, утвержденный в установленном в университете порядке.

Проверяемые на промежуточной аттестации элементами содержания являются темы дисциплины, указанные в разделе 3 настоящей программы. Все темы дисциплины отражены в КИМ в равных доля (%). БТЗ включает в себя не менее 100 вопросов, заданий и задач.

Для проведения *знаний* используются вопросы и заданий в различных формах:

- закрытой (с выбором одного или нескольких правильных ответов);
- открытой (необходимо вписать правильный ответ).

Умения, навыки и компетенции проверяются с помощью компетентностно-ориентированных задач (ситуационных, производственных или кейсового характера) и различного вида конструкторов.

Все задачи являются многоходовыми. Некоторые задачи, проверяющие уровень сформированности компетенций, являются многовариантными. Часть умений, навыков и компетенций прямо не отражена в формулировках задач, но они могут быть проявлены обучающимися при их решении.

В каждый вариант КИМ включаются задания по каждому проверяемому элементу содержания во всех перечисленных выше формах и разного уровня сложности. Такой формат КИМ позволяет объективно определить качество освоения обучающимися основных элементов содержания дисциплины и уровень сформированности компетенций.

Примеры типовых заданий для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Задание в закрытой форме:

Способы поиска работы включают в себя:

- А) с помощью интернет-порталов
- Б) через знакомых
- В) с помощью гос. Комитетов занятости населения
- Г) все ответы верны

Задание в открытой форме:

Продолжите определение: Профессиональный стандарт – это...

Компетентностно-ориентированная задача:

Используя такие методы поиска работы как: знакомые и коллеги, презентации компаний, дни карьеры, ярмарки вакансий, печатные и электронные ресурсы, государственные центры занятости населения, кадровые и рекрутинговые агентства, заполните таблицу в соответствии с получаемой специальностью.

Примеры компаний

- ЗАО «КЭАЗ» (Курский электроаппаратный завод);
- АО «Авиаавтоматика» имени В. В. Тарасова»;
- ПАО «СИБУР Холдинг»;
- Unilever Россия;
- General Electric;
- Альфа-банк;
- Розничная сеть «Магнит» АО «Тандер»

Полностью оценочные материалы и оценочные средства для проведения промежуточной аттестации обучающихся представлены в УММ по дисциплине.

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

Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, регулируются следующими нормативными актами университета:

- положение П 02.016 «О балльно-рейтинговой системе оценивания результатов обучения по дисциплинам (модулям) и практикам при освоении обучающимися образовательных программ»;

– методические указания, используемые в образовательном процессе, указанные в списке литературы.

Для *текущего контроля успеваемости* по дисциплине в рамках действующей в университете балльно-рейтинговой системы применяется следующий порядок начисления баллов:

Таблица 7.4 – Порядок начисления баллов в рамках БРС

Форма контроля	Минимальный балл		Максимальный балл	
	балл	примечание	балл	примечание
7 семестр				
1 контрольная точка				
Разбор практической ситуации «Система содействия трудоустройству выпускников вузов РФ»	3	Выполнил, но «не защитил»	6	Выполнил и «защитил»
Кейс «Саморазвитие и планирование карьеры»	3	Выполнил, но «не защитил»	6	Выполнил и «защитил»
Итого за 1 контрольную точку	6		12	
2 контрольная точка				
Тренинг «Базовые понятия и основные инструменты трудоустройства»	3	Принял пассивное участие	6	Принял активное участие
Разбор практической ситуации «Эффективные технологии самопрезентации»	3	Выполнил, но «не защитил»	6	Выполнил и «защитил»
Итого за 2 контрольную точку	6		12	
3 контрольная точка				
Кейс «Составление личного карьерного плана с использованием профессиональных стандартов»	3	Выполнил, но «не защитил»	6	Выполнил и «защитил»
Кейс «Нормативно-правовое обеспечение прав и интересов молодежи на рынке труда»	3	Выполнил, но «не защитил»	6	Выполнил и «защитил»
Итого за 3 контрольную точку	6		12	
4 контрольная точка				
Тренинг «Основы поиска работы в сети Интернет»	2	Принял пассивное участие	4	Принял активное участие
Кейс «Организация	2	Выполнил,	4	Выполнил и

временной занятости студентов и получения сквозных компетенций»		но «не защитил»		«защитил»
Тренинг «Программы набора молодых специалистов и стажировок международных и российских корпораций»	2	Принял пассивное участие	4	Принял активное участие
Итого за 4 контрольную точку	6		12	
Итоговое количество баллов (за контрольные точки, не включая посещаемость)	24		48	
Форма контроля - зачет			36	
Посещаемость			16	
Форма контроля - зачет			36	
Итого	24		100	

Для промежуточной аттестации обучающихся, проводимой в виде тестирования, используется следующая методика оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности. В каждом варианте КИМ –16 заданий (15 вопросов и одна задача).

Каждый верный ответ оценивается следующим образом:

- задание в закрытой форме –2 балла,
- задание в открытой форме – 2 балла,
- задание на установление правильной последовательности – 2 балла,
- задание на установление соответствия – 2 балла,
- решение компетентностно-ориентированной задачи – 6 баллов.

Максимальное количество баллов за тестирование –36 баллов.

8 Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

8.1 Основная учебная литература

1. Дейнека, А. В. Управление человеческими ресурсами : учебник / А. В. Дейнека, В. А. Беспалько. – Москва : Дашков и К°, 2018. – 389 с. : ил. – (Учебные издания для бакалавров). – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496066> (дата обращения: 19.01.2022). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

2. Широкова, Л. В. Планирование профессиональной карьеры : учебное пособие для студентов, обучающихся по гуманитарным и

техническим направлениям подготовки бакалавриата и специалитета / Л. В. Широкова ; Юго-Зап. гос. ун-т. - Курск : ЮЗГУ, 2019. - 202 с. - Текст : непосредственный.

3. Широкова, Л. В. Планирование профессиональной карьеры : учебное пособие для студентов, обучающихся по гуманитарным и техническим направлениям подготовки бакалавриата и специалитета / Л. В. Широкова ; Юго-Зап. гос. ун-т. - Курск : ЮЗГУ, 2019. - 202 с. - Текст : электронный.

4. Шапиро, С. А. Управление трудовой карьерой работников организации : учебное пособие / С. А. Шапиро, П. И. Ананченкова. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2017. – 301 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=469693> (дата обращения: 19.01.2022). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

8.2 Дополнительная учебная литература

5. Бишоф, А. Секреты эффективного делового общения / А. Бишоф. – Москва : Омега-Л, 2011. – 128 с. - Текст : непосредственный.

6. Голованова, И. И. Саморазвитие и планирование карьеры : учебное пособие / И. И. Голованова. – Казань : Казан. ун-т, 2013. – 196 с. - Текст : непосредственный.

7. Киселева, Е. В. Планирование и развитие карьеры : учебное пособие для студентов высших учебных заведений / Е. В. Киселева. – Вологда : Легия, 2010. – 332 с. - Текст : непосредственный.

8. Кузнецова, И. Вверх! Практический подход к карьерному росту / И. Кузнецова. – Москва : Манн, Иванов и Фербер, 2011. – 240 с. - Текст : непосредственный.

9. Зайцева, Т. В. Управление персоналом : учебник / Т. В. Зайцева, А. Т. Зуб. - М. : Форум, 2006. - 336 с. - Текст : непосредственный.

10. Стюрина, Д. Е. Управление деловой карьерой : практикум / Д. Е. Стюрина. – Москва : Евразийский открытый институт, 2010. – 247 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=90778> (дата обращения: 19.01.2022). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

11. Ужахова, Л. М. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / Л. М. Ужахова ; отв. ред. Д. В. Вакорин ; Тюменский государственный университет. – Тюмень : Тюменский государственный университет, 2018. – 96 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=574277> (дата обращения: 19.01.2022). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

8.3 Перечень методических указаний

1. Планирование профессиональной карьеры : методические указания к проведению практических занятий по дисциплинам «Планирование

профессиональной карьеры», «Введение в направление подготовки (специальность) и планирование профессиональной карьеры» для студентов всех направлений подготовки и специальностей / Юго-Зап. гос. ун-т ; сост.: Л. В. Широкова, Ю. В. Шевченко, Е. И. Требушкова. - Курск : ЮЗГУ, 2018. - 30 с. - Текст : электронный.

8.4 Другие учебно-методические материалы

1. Журналы pressa.ru/catalog/magazines/categories/
2. Импульс – общеуниверситетская газета ЮЗГУ
3. Карьера - Журнал «ПРОФИЛЬ»
4. Международное образование и карьера. Информационно-аналитический журнал на русском и английском языках.
5. Начни карьеру правильно Издатель: ООО «СуперДжоб»
6. Справочник карьериста Приложение к газете «Ведомости издаются совместно с The Wall Street Journal & Financial Times»

9 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

1. [HeadHunter](https://kursk.hh.ru/) <https://kursk.hh.ru/>
2. [Job.ru](http://kursk.job.ru/) <http://kursk.job.ru/>
3. [Superjob.ru](https://kursk.superjob.ru/) <https://kursk.superjob.ru/>
4. [Trud.com](http://kursk.trud.com/) <http://kursk.trud.com/>
5. [Trudbox](http://trudbox.com/) <http://trudbox.com/>
6. [Upjobs Рабочие места](http://upjobs.ru/) <http://upjobs.ru/>
7. [Атлас новых профессий atlas100.ru](http://atlas100.ru/)
8. Атлас профессий atlas100.ru
9. Государственная инспекция труда в Курской области – <http://git46.rostrud.ru/>
10. Комитет по труду и занятости населения по Курской области – <http://kursk.regiontrud.ru/>
11. Координационно-аналитический центр содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования – <http://kcst.bmstu.ru/>
12. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации – <http://www.rosmintrud.ru/>
13. Мониторинг трудоустройства graduate.edu.ru/
14. Путеводитель по компаниям (profyrost.ru)
15. Работа в России https://trudvsem.ru
16. Работа в России. Общероссийская база вакансий. <https://trudvsem.ru/>
17. [Работавгороде.ru](http://kursk.rabotavgorode.ru/) <http://kursk.rabotavgorode.ru/>
18. [Росработа.ru](http://kursk.rosrabota.ru/) <http://kursk.rosrabota.ru/>

19. [Career.ru](https://career.ru/) <https://career.ru/>

20. Центр трудоустройства выпускников ЮЗГУ – <http://ctv.swsu.ru/>

10 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Основными видами аудиторной работы студента при изучении дисциплины «Планирование профессиональной карьеры» являются лекции. Студент не имеет права пропускать занятия без уважительных причин.

На лекциях излагаются и разъясняются основные понятия темы, связанные с ней теоретические и практические проблемы, даются рекомендации для самостоятельной работы. В ходе лекции студент должен внимательно слушать и конспектировать материал.

Качество учебной работы студентов преподаватель оценивает по результатам выполнения заданий на самостоятельную работу.

Преподаватель уже на первых занятиях объясняет студентам, какие формы обучения следует использовать при самостоятельном изучении дисциплины «Планирование профессиональной карьеры»: конспектирование учебной литературы и лекции, составление словарей понятий и терминов и т. п.

В процессе обучения преподаватели используют активные формы работы со студентами: чтение лекций, привлечение студентов к творческому процессу на лекциях, промежуточный контроль путем отработки студентами пропущенных лекции, участие в групповых и индивидуальных консультациях (собеседовании). Эти формы способствуют выработке у студентов умения работать с учебником и литературой. Изучение литературы составляет значительную часть самостоятельной работы студента. Это большой труд, требующий усилий и желания студента. В самом начале работы над книгой важно определить цель и направление этой работы. Прочитанное следует закрепить в памяти. Одним из приемов закрепление освоенного материала является конспектирование, без которого немислима серьезная работа над литературой. Систематическое конспектирование помогает научиться правильно, кратко и четко излагать своими словами прочитанный материал.

Самостоятельную работу следует начинать с первых занятий. От занятия к занятию нужно регулярно прочитывать конспект лекций, знакомиться с соответствующими разделами учебника, читать и конспектировать литературу по каждой теме дисциплины. Самостоятельная работа дает студентам возможность равномерно распределить нагрузку, способствует более глубокому и качественному усвоению учебного материала. В случае необходимости студенты обращаются за консультацией к преподавателю по вопросам дисциплины с целью усвоения и закрепления компетенций.

Основная цель самостоятельной работы студента при изучении дисциплины «Планирование профессиональной карьеры» - закрепить

теоретические знания, полученные в процессе лекционных занятий, а также сформировать практические навыки самостоятельного анализа особенностей дисциплины.

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

Libreoffice операционная система Windows
Антивирус Касперского (или ESETNOD)

12 Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, практических занятий и курсового проектирования, оснащенные учебной мебелью: столы, стулья для обучающихся; стол, стул для преподавателя; доска.

Наглядность и эффективность докладов (презентаций, лекционного материала) достигается с помощью Мультимедиа центра (проектор inFocusIN24 с ноутбуком ASUSX50VL и экран на треноге DraperDiplomat 60x60).

13 Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья учитываются их индивидуальные психофизические особенности. Обучение инвалидов осуществляется также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида (при наличии).

Для лиц с нарушением слуха возможно предоставление учебной информации в визуальной форме (краткий конспект лекций; тексты заданий, напечатанные увеличенным шрифтом), на аудиторных занятиях допускается присутствие ассистента, а также сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков. Текущий контроль успеваемости осуществляется в письменной форме: обучающийся письменно отвечает на вопросы, письменно выполняет практические задания. Доклад (реферат) также может быть представлен в письменной форме, при этом требования к содержанию остаются теми же, а требования к качеству изложения материала (понятность, качество речи, взаимодействие с аудиторией и т. д.) заменяются на соответствующие требования, предъявляемые к письменным работам (качество оформления текста и списка литературы, грамотность, наличие иллюстрационных материалов и т.д.). Промежуточная аттестация для лиц с нарушениями слуха проводится в письменной форме, при этом используются

общие критерии оценивания. При необходимости время подготовки к ответу может быть увеличено.

Для лиц с нарушением зрения допускается аудиальное предоставление информации, а также использование на аудиторных занятиях звукозаписывающих устройств (диктофонов и т.д.). Допускается присутствие на занятиях ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь. Текущий контроль успеваемости осуществляется в устной форме. При проведении промежуточной аттестации для лиц с нарушением зрения тестирование может быть заменено на устное собеседование по вопросам.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата, на аудиторных занятиях, а также при проведении процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации могут быть предоставлены необходимые технические средства (персональный компьютер, ноутбук или другой гаджет); допускается присутствие ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь (занять рабочее место, передвигаться по аудитории, прочесть задание, оформить ответ, общаться с преподавателем).

14 Лист дополнений и изменений, внесенных в рабочую программу дисциплины

Номер изменения	Номера страниц				Всего страниц	Дата	Основание для изменения и подпись лица, проводившего изменения
	измененных	замененных	аннулированных	новых			

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ:

Декан факультета

экономики и менеджмента

(наименование ф-та полностью)



Т.Ю. Ткачева

(подпись, инициалы, фамилия)

« 06 » июля 2021 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Планирование профессиональной карьеры

(наименование дисциплины)

ОПОП ВО 38.03.01 Экономика

шифр и наименование направления подготовки (специальности)

направленность (профиль) «Экономика предприятий и организаций»

наименование направленности (профиля, специализации)

форма обучения очно-заочная

(очная, очно-заочная, заочная)

Курск – 2021

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с ФГОС ВО – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.01 Экономика на основании учебного плана ОПОП ВО 38.03.01 Экономика, направленность (профиль) «Экономика предприятий и организаций», одобренного Ученым советом университета (протокол № 9 « 25 » июня 2021 г.).

Рабочая программа дисциплины обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе для обучения студентов по ОПОП ВО 38.03.01 Экономика на основании учебного плана ОПОП ВО 38.03.01 Экономика, направленность (профиль) «Экономика предприятий и организаций» на заседании кафедры экономики, управления и аудита № 21 «02» июля 2021 г.

Зав. кафедрой _____ Бессонова Е.А.

Разработчик программы
к.э.н., доцент _____ Широкова Л.В.

(ученая степень и ученое звание, Ф.И.О.)

Директор научной библиотеки _____ Макаровская В.Г.

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана 38.03.01 Экономика на основании учебного плана ОПОП ВО 38.03.01 Экономика, направленность (профиль) «Экономика предприятий и организаций», одобренного Ученым советом университета протокол № «__»__20 г., на заседании кафедры _____

(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Зав. кафедрой _____

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 38.03.01 Экономика на основании учебного плана ОПОП ВО 38.03.01 Экономика, направленность (профиль) «Экономика предприятий и организаций», одобренного Ученым советом университета протокол № «__»__20 г., на заседании кафедры _____

(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Зав. кафедрой _____

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 38.03.01 Экономика на основании учебного плана ОПОП ВО 38.03.01 Экономика, направленность (профиль) «Экономика предприятий и организаций», одобренного Ученым советом университета протокол № «__»__20 г., на заседании кафедры _____

(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Зав. кафедрой _____

1 Цель и задачи дисциплины. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы

1.1 Цель дисциплины

Организация обучения студентов вуза технологиям индивидуального трудоустройства и стратегического управления карьерой, навыкам эффективного поведения на рынке труда.

1.2 Задачи дисциплины

- формирование целостного системного представления о планировании карьеры;
- обучение навыкам диагностики и анализа своих индивидуальных поведенческих особенностей: черт характера, особенностей восприятия;
- предложение способов определения компетенций, необходимых для собственного профессионального развития;
- развитие умения расставлять приоритеты согласно жизненным ценностям и понимать значение мотивационных рычагов.

1.3 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы

Таблица 1.3 – Результаты обучения по дисциплине

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1 Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели	<i>Знать:</i> - основы организации социального взаимодействия, в т.ч. с учетом возрастных, гендерных особенностей <i>Уметь:</i> организовывать, управлять ситуациями общения, сотрудничества, развивая активность, самостоятельность, инициативность, творческие способности участников социального взаимодействия <i>Владеть:</i> методами организации

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
			конструктивного социального взаимодействия
		УК-3.2 При реализации своей роли в команде учитывает особенности поведения других членов команды	<p><i>Знать:</i> современные технологии взаимодействия, с учетом основных закономерностей возрастного и индивидуального развития, социальных, этноконфессиональных и культурных различий, особенностей социализации личности</p> <p><i>Уметь:</i> создавать безопасную и психологически комфортную среду, защищая достоинство и интересы участников социального взаимодействия</p> <p><i>Владеть:</i> способностью организовывать, управлять ситуациями общения, сотрудничества, с учетом возрастного и индивидуального развития, социальных, этноконфессиональных и культурных различий его участников</p>
		УК-3.3 Анализирует возможные последствия личных действий и планирует свои действия для достижения заданного результата	<p><i>Знать:</i> методы социального взаимодействия. Особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности.</p> <p><i>Уметь:</i> применять принципы социального взаимодействия. Предвидеть результаты личных действий.</p> <p><i>Владеть:</i> практическими навыками социального взаимодействия.</p> <p>Способностью планировать</p>

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотношенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
			последовательность шагов для достижения заданного результата.
		УК-3.4 Эффективно взаимодействует с другими членами команды, участвует в обмене информацией, знанием и опытом, в презентации результатов работы команды	<i>Знать:</i> как осуществлять обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды, оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели <i>Уметь:</i> осуществлять обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды, оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели <i>Владеть:</i> осуществления обмена информацией, знаниями и опытом с членами команды, оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели
		УК-3.5 Соблюдает установленные нормы и правила командной работы, несет личную ответственность за общий результат	<i>Знать:</i> установленные нормы и правила командной работы <i>Уметь:</i> соблюдать установленные нормы и правила командной работы, несет личную ответственность за общий результат <i>Владеть:</i> навыками соблюдения установленных норм и правил командной работы, несет личную ответственность за общий результат
УК-6	Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на	УК-6.1 Использует инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач,	<i>Знать:</i> способы самоанализа и самооценки собственных сил и возможностей; стратегии личностного развития <i>Уметь:</i> определять задачи саморазвития и

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотношенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
	основе принципов образования в течение всей жизни	проектов, при достижении поставленных целей	профессионального роста, распределять их на долго- средне- и краткосрочные с обоснованием их актуальности и определением необходимых ресурсов <i>Владеть:</i> приемами целеполагания, планирования, реализации необходимых видов деятельности
		УК-6.2 Определяет задачи саморазвития и профессионального роста, распределяет их на долго-, средне- и краткосрочные с обоснованием актуальности и определением необходимых ресурсов для их выполнения	<i>Знать:</i> основные методики самоконтроля, саморазвития и самообразования на протяжении всей жизни. <i>Уметь:</i> использовать методы саморегуляции, саморазвития и Самообучения; планировать свою жизнедеятельность на период обучения в образовательной организации <i>Владеть:</i> технологиями приобретения, использования и обновления социокультурных и профессиональных знаний, умений и навыков; приемами оценки и самооценки результатов деятельности по решению профессиональных задач
		УК-6.3 Использует основные возможности и инструменты непрерывного образования (образования в течение всей жизни) для	<i>Знать:</i> эффективные способы самообучения и критерии оценки успешности личности <i>Уметь:</i> анализировать и оценивать собственные силы и возможности; выбирать конструктивные стратегии личностного развития на основе принципов

<p>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)</p>		<p>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной</p>	<p>Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</p>
код компетенции	наименование компетенции		
		<p>реализации собственных потребностей с учетом личностных возможностей, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда</p>	<p>образования и самообразования <i>Владеть:</i> инструментами и методами управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей</p>
УК-9	<p>Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах</p>	<p>УК-9.1 Демонстрирует толерантное отношение к людям с ограниченными возможностями здоровья и готовность к конструктивному сотрудничеству с ними в социальной и профессиональной сферах</p>	<p><i>Знать:</i> базовые дефектологические термины и компоненты инклюзивной компетентности <i>Уметь:</i> применять базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах <i>Владеть:</i> навыками взаимодействия в профессиональной и социальной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами:</p>
		<p>УК-9.2 Учитывает индивидуальные особенности лиц с ограниченными возможностями здоровья при осуществлении социальных и профессиональных контактов</p>	<p><i>Знать:</i> психофизические особенности развития людей с психическими и (или) физическими недостатками, закономерностей их обучения и воспитания, особенности применения базовых дефектологических знаний в социальной и профессиональной сферах. <i>Уметь:</i> анализировать индивидуальные особенности лиц с ограниченными возможностями при осуществлении контактов с ними. <i>Владеть:</i> методологическим и методическим подходами</p>

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
			социализации людей с ограниченными возможностями.

2 Указание места дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы

Дисциплина «Планирование профессиональной карьеры» входит в часть, формируемую участниками образовательных отношений блока 1 «Дисциплины (модули)» основной профессиональной образовательной программы – программы бакалавриата 38.03.01 Экономика, направленность (профиль) «Экономика предприятий и организаций». Дисциплина изучается на 4 курсе в 8 семестре.

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

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 3 зачетные единицы (з.е.), 108 академических часов.

Таблица 3 – Объем дисциплины

Виды учебной работы	Всего, часов
Общая трудоемкость дисциплины	108
Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий (всего)	16
в том числе:	
лекции	8
лабораторные занятия	0
практические занятия	8
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	87,9
Контроль (подготовка к экзамену)	0
Контактная работа по промежуточной аттестации (всего АттКР)	0,1
в том числе:	
зачет	0,1
зачет с оценкой	не предусмотрен
курсовая работа (проект)	не предусмотрена
экзамен (включая консультацию перед экзаменом)	не предусмотрен

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

4.1 Содержание дисциплины

Таблица 4.1.1 – Содержание дисциплины, структурированное по темам
(разделам)

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Содержание
1	2	3
1	Система содействия трудоустройству выпускников вузов РФ	Концепция формирования и функционирования системы содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования. Структура системы содействия трудоустройству выпускников образовательных учреждений: федеральный, региональный и местный уровень. Методы оперативного и всестороннего информирования студентов и работодателей о спросе и предложении на рынке труда. Деятельность ЦК ЮЗГУ в направлении содействия временной занятости студентов и трудоустройства выпускников.
2	Саморазвитие и планирование карьеры	Основы управления карьерой: понятие, типы, этапы. Планирование карьеры и карьерный план. Алгоритм построения успешной карьеры. Условия карьерного и профессионального роста.
3	Базовые понятия и основные инструменты трудоустройства	Методы поиска работы: знакомые и коллеги, информационные ресурсы компаний, дни карьеры, ярмарки вакансий, печатные и электронные ресурсы, государственные центры занятости населения, кадровые и рекрутинговые агентства; региональные и вузовские центры содействия трудоустройству. Условия эффективного поиска работы. Роль самопрезентации при поиске работы. Технологии самопрезентации; портфолио студента, резюме, сопроводительное письмо, мотивационное письмо, собеседование. Правила первого месяца работы. основы адаптации в коллективе.
4	Стратегия поведения выпускника на рынке труда. Эффективные технологии самопрезентации	Роль самопрезентации при поиске работы. Технологии самопрезентации; портфолио студента, резюме, сопроводительное письмо, мотивационное письмо, собеседование. Правила первого месяца работы. основы адаптации в коллективе.

5	Нормативно-правовое обеспечение прав и интересов молодежи на рынке труда	Трудовой Кодекс РФ - основной документ, регулирующий трудовые отношения работника и работодателя: основные понятия, сфера применения. Основные права и обязанности работника. Основные права и обязанности работодателя. Оформление приема на работу. Дискриминация в сфере трудовых отношений, понятие, виды. Запрет на принудительный труд в соответствии с ТК РФ. Документы, необходимые при приеме на работу. Трудовое законодательство и иные правовые акты, регулирующие трудовые отношения в РФ; понятие молодого специалиста в российском законодательстве; гарантии и льготы, предоставляемые молодому специалисту; трудоустройство молодого специалиста; трудовой договор, трудовая книжка, срочный трудовой договор. Сущность, назначение, основные группы: классификаторы, применяемые для целей налогообложения, классификаторы, применяемые при работе с персоналом, и т.д. ОКВЭД, ОКНПО, ОКПД, ОКСО, ОКЗ, ОКЭР, ОКОФ, ОКНПО, ОКПДТР, ОКСМ, ОКВ, ОКОГУ ОКЕИ, ОКАТО
6	Профессиональные стандарты	Сущность профессиональных стандартов, роль профессиональных стандартов в системе занятости населения. Система профессиональных стандартов в РФ. Использование профессиональных стандартов при индивидуальном планировании карьеры. Профессиональные стандарты в конкретной сфере трудовой деятельности.
7	Основы поиска работы в сети Интернет	Преимущества поиска работы через интернет. Технологии поиска вакансий на общих ресурсах по трудоустройству. Работа с карьерными порталами и поисковыми сервисами: RabotaVGorode.ru, HeadHunter.ru, Sk.ru, SuperJob.ru, rudmet.ru, Государственная служба занятости, Работа в России trudvsem.ru и пр.
8	Получение и развитие гибких навыков и надпрофессиональных компетенций	Приобретение полезных навыков по будущей специальности на работе с гибким графиком. Система информирования студентов о рынке вакансий с временной занятостью. Возможности получения необходимых знаний в смежных областях во время обучения в университете. Формирование сквозных компетенций. Гибкие навыки (soft-skills) и их роль в строительстве карьеры. Формирование компетентностных профилей кросс-отраслевых специалистов (презентация Атлас).
9	Программы набора молодых специалистов и стажировок международных и российских корпораций	Роль стажировки как формы работы с молодыми специалистами и выпускниками вузов. Организационные вопросы проведения стажировки в компании. Требования к структуре как формы работы с молодыми специалистами и выпускниками.

Таблица 4.1.2 – Содержание дисциплины и его методическое обеспечение

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Виды деятельности			Учебно-методические материалы	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра)	Компетенции
		лек., час	№ лаб.	№ пр.			
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Система содействия трудоустройству выпускников вузов РФ	0 Лек. №1	0	0	У 1-9; МУ - 1	ТЗ, С, Т (1-2 неделя)	УК-3 УК-6 УК-9
2	Саморазвитие и планирование карьеры	1 Лек. №2	0	1	У 1-9; МУ - 1	К-3,С, Т (3-4 неделя)	УК-3 УК-6 УК-9
3	Базовые понятия и основные инструменты трудоустройства	1 Лек.№3	0	2	У 1-9; МУ - 1	ТЗ,С, Т (5-6 неделя)	УК-3 УК-6 УК-9
4	Стратегия поведения выпускника на рынке труда. Эффективные технологии самопрезентации	1 Лек. №4	0	3	У 1-9; МУ - 1	ТЗ, Т, С (7-8 неделя)	УК-3 УК-6 УК-9
5	Нормативно-правовое обеспечение прав и интересов молодежи на рынке труда	1 Лек. №5	0	4	У 1-9; МУ - 1	ТЗ, Т, С (7-8 неделя)	УК-3 УК-6 УК-9
6	Профессиональные стандарты	1 Лек. №6	0	5	У 1-9; МУ - 1	КЗ, С, Т (11-12 неделя)	УК-3 УК-6 УК-9
7	Основы поиска работы в сети	1 Лек.	0	6	У 1-9; МУ - 1	ТЗ, С, Т (13-14)	УК-3 УК-6

	Интернет	№7				неделя)	УК-9
8	Организация временной занятости студентов и получения сквозных компетенций	1 Лек.№8	0	7	У 1-9; МУ - 1	КЗ, С, Т (15-16 неделя)	УК-3 УК-6 УК-9
9	Программы набора молодых специалистов и стажировок международных и российских корпораций	1 Лек.№9	0	8	У 1-9; МУ - 1	ТЗ,С, Т (17-18 неделя)	УК-3 УК-6 УК-9

К-3 – кейс-задача, Т – тестирование, С – собеседование, ТЗ – творческое задание

4.2 Лабораторные работы и (или) практические занятия

4.2.1 Практические занятия

Таблица 4.2.1 – Практические занятия

№	Наименование практической работы	Объем, час.
1	Система содействия трудоустройству выпускников вузов РФ	0
2	Саморазвитие и планирование карьеры	1
3	Базовые понятия и основные инструменты трудоустройства	1
4	Стратегия поведения выпускника на рынке труда. Эффективные технологии самопрезентации	1
5	Нормативно-правовое обеспечение прав и интересов молодежи на рынке труда	1
6	Профессиональные стандарты	1
7	Основы поиска работы в сети Интернет	1
8	Организация временной занятости студентов и получения сквозных компетенций	1
9	Программы набора молодых специалистов и корпораций	1
	Итого	8

4.3 Самостоятельная работа студентов (СРС)

Таблица 4.3 – Самостоятельная работа студентов

№ раздела (темы)	Наименование раздела (темы) дисциплины	Срок выполнения	Время, затрачиваемое на выполнение СРС, час
1	2	3	4
1.	Система содействия трудоустройству выпускников вузов РФ	1-2 неделя	9,77
2.	Саморазвитие и планирование карьеры	3-4 неделя	9,77
3.	Базовые понятия и основные инструменты трудоустройства	5-6 неделя	9,77
4.	Стратегия поведения выпускника на рынке труда. Эффективные технологии самопрезентации	7-8 неделя	9,77
5.	Нормативно-правовое обеспечение прав и интересов молодежи на рынке труда	9-10 неделя	9,77
6.	Профессиональные стандарты	11-12 неделя	9,77
7.	Основы поиска работы в сети Интернет	13-14 неделя	9,77
8.	Организация временной занятости студентов и получения сквозных компетенций	15-16 неделя	9,77
	Программы набора молодых специалистов и стажировок международных и российских корпораций	17-18 неделя	9,77
Итого			87,9

5 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Студенты могут при самостоятельном изучении отдельных тем и вопросов дисциплин пользоваться учебно-наглядными пособиями, учебным оборудованием и методическими разработками кафедры в рабочее время, установленное Правилами внутреннего распорядка работников.

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по данной дисциплине организуется:

библиотекой университета:

- библиотечный фонд укомплектован учебной, методической, научной, периодической, справочной и художественной литературой в соответствии с УП и данной РПД;
- имеется доступ к основным информационным образовательным

ресурсам, информационной базе данных, в том числе библиографической, возможность выхода в Интернет.

кафедрой:

- путем обеспечения доступности всего необходимого учебно-методического и справочного материала;
- путем предоставления сведений о наличии учебно-методической литературы, современных программных средств.
- путем разработки:
 - методических рекомендаций, пособий по организации самостоятельной работы студентов;
 - тем рефератов;
 - вопросов к зачету;
 - методических указаний к выполнению практических работ и т.д.

типографией университета:

- помощь авторам в подготовке и издании научной, учебной и методической литературы;
- удовлетворение потребности в тиражировании научной, учебной и методической литературы.

6 Образовательные технологии. Технологии использования воспитательного потенциала дисциплины

Реализация компетентного подхода предусматривает широкое использование в образовательном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций обучающихся.

Таблица 6.1 – Интерактивные образовательные технологии, используемые при проведении аудиторных занятий

№	Наименование раздела (темы лекции, практического или лабораторного занятия)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Объем, час.
1	2	3	4
	1. Система содействия трудоустройству выпускников вузов РФ 2. Саморазвитие и планирование карьеры 3. Базовые понятия и основные инструменты трудоустройства 4. Стратегия поведения выпускника на рынке труда. Эффективные технологии самопрезентации 5. Нормативно-правовое обеспечение прав и интересов молодежи	Разбор конкретной ситуации (анализ ситуации; кейс-задача, деловая игра, тренинг)	8

	на рынке труда 6. Профессиональные стандарты 7. Основы поиска работы в сети Интернет 8. Организация временной занятости студентов и получения сквозных компетенций 9. Программы набора молодых специалистов и стажировок международных и российских корпораций		
Итого:			8

Содержание дисциплины обладает значительным воспитательным потенциалом, поскольку в нем аккумулирован исторический и современный социокультурный опыт человечества. Реализация воспитательного потенциала дисциплины осуществляется в рамках единого образовательного и воспитательного процесса и способствует непрерывному развитию личности каждого обучающегося. Дисциплина вносит значимый вклад в формирование общей и (или) профессиональной культуры обучающихся. Содержание дисциплины способствует духовно-нравственному, гражданскому, патриотическому, правовому, экономическому, профессионально-трудовому, культурно-творческому, экологическому воспитанию обучающихся.

Реализация воспитательного потенциала дисциплины подразумевает:

– целенаправленный отбор преподавателем и включение в лекционный материал, материал для практических и (или) лабораторных занятий содержания, демонстрирующего обучающимся образцы настоящего научного подвижничества создателей и представителей данной отрасли науки (производства, экономики, культуры), высокого профессионализма ученых (представителей производства, деятелей культуры), их ответственности за результаты и последствия деятельности для природы, человека и общества; примеры подлинной нравственности людей, причастных к развитию науки, культуры, экономики и производства, а также примеры высокой духовной культуры, патриотизма, гражданственности, гуманизма, творческого мышления;

– применение технологий, форм и методов преподавания дисциплины, имеющих высокий воспитательный эффект за счет создания условий для взаимодействия обучающихся с преподавателем, другими обучающимися, представителями работодателей (командная работа, проектное обучение, деловые игры, разбор конкретных ситуаций, решение кейсов, мастер-классы, круглые столы, диспуты и др.);

– личный пример преподавателя, демонстрацию им в образовательной деятельности и общении с обучающимися за рамками образовательного процесса высокой общей и профессиональной культуры.

Реализация воспитательного потенциала дисциплины на учебных занятиях направлена на поддержание в университете единой развивающей образовательной и воспитательной среды. Реализация воспитательного потенциала дисциплины в ходе самостоятельной работы обучающихся способствует развитию в них целеустремленности, инициативности, креативности, ответственности за результаты своей работы – качеств, необходимых для успешной социализации и профессионального становления.

7 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

7.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы

Таблица 7.1 – Этапы формирования компетенций

Код и наименование компетенции	Этапы* формирования компетенций и дисциплины (модули) и практики, при изучении/ прохождении которых формируется данная компетенция		
	начальный	основной	завершающий
1	2	3	4
УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде		Управление персоналом	Социология
УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	Экономическая культура и финансовая грамотность	Управление персоналом	Управление проектами
УК-9 Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	Основы инклюзивного образования		Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

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

Таблица 7.2 – Показатели и критерии оценивания компетенций, шкала оценивания

Код компетенции/ этап (указываемся название этапа из п.7.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
УК-3 Основной, завершающий	<p>УК-3.1 Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели</p> <p>УК-3.2 При реализации своей роли в команде учитывает особенности поведения других членов команды</p> <p>УК-3.3 Анализирует возможные последствия личных действий и планирует свои действия для достижения заданного результата</p> <p>УК-3.4 Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды, оценивает идеи других членов команды для</p>	<p><i>Знать:</i></p> <p>- основы организации социального взаимодействия, в т.ч. с учетом возрастных, гендерных особенностей</p> <p><i>Уметь:</i></p> <p>организовывать, управлять ситуациями общения, сотрудничества, развивая активность, самостоятельность, инициативность, творческие способности участников социального взаимодействия</p> <p><i>Владеть:</i></p> <p>методами организации конструктивного социального взаимодействия</p>	<p><i>Знать:</i></p> <p>- основы организации социального взаимодействия, в т.ч. с учетом возрастных, гендерных особенностей; методы социального взаимодействия. Особенности поведения выделенных групп людей, скоторыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности.</p> <p><i>Уметь:</i></p> <p>организовывать, управлять ситуациями общения, сотрудничества, развивая активность, самостоятельность, инициативность, творческие</p>	<p><i>Знать:</i></p> <p>- основы организации социального взаимодействия, в т.ч. с учетом возрастных, гендерных особенностей; методы социального взаимодействия. Особенности поведения выделенных групп людей, скоторыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности; установленные нормы и правила командной работы</p> <p><i>Уметь:</i></p> <p>организовывать, управлять ситуациями общения, сотрудничества, развивая активность, самостоятельность</p>

Код компетенции/ этап (указываемся название этапа из п.7.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	достижения поставленной цели УК-3.5 Соблюдает установленные нормы и правила командной работы, несет личную ответственность за общий результат.		способности участников социального взаимодействия <i>Владеть:</i> методами организации конструктивного социального взаимодействия; применять принципы социального взаимодействия. Предвидеть результаты личных действий.	ь, инициативность, творческие способности участников социального взаимодействия; соблюдать установленные нормы и правила командной работы, несет личную ответственность за общий результат <i>Владеть:</i> методами организации конструктивного социального взаимодействия; применять принципы социального взаимодействия. Предвидеть результаты личных действий; навыками соблюдения установленных норм и правил командной работы, несет личную ответственность за общий результат.
УК-6	УК-6.1	<i>Знать:</i> способы	<i>Знать:</i> способы	<i>Знать:</i> способы

Код компетенции/ этап (указываемся название этапа из п.7.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
начальной, основной, завершающих	<p>Использует инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей УК-6.2</p> <p>Определяет задачи саморазвития и профессионального роста, распределяет их на долго-, средне- и краткосрочные с обоснованием их актуальности и определением необходимых ресурсов для их выполнения УК-6.3</p> <p>Использует основные возможности и инструменты непрерывного образования (образования в течение всей жизни) для реализации собственных потребностей с учетом личностных возможностей, временной</p>	<p>самоанализа и самооценки собственных сил и возможностей; стратегии личного развития <i>Уметь:</i> определять задачи саморазвития и профессионального роста, распределять их на долго- средне- и краткосрочные с обоснованием их актуальности и определением необходимых ресурсов <i>Владеть:</i> приемами целеполагания, планирования, реализации необходимых видов деятельности</p>	<p>самоанализа и самооценки собственных сил и возможностей; стратегии личного развития; основные методики самоконтроля, саморазвития и самообразования на протяжении всей жизни. <i>Уметь:</i> определять задачи саморазвития и профессионального роста, распределять их на долго- средне- и краткосрочные с обоснованием их актуальности и определением необходимых ресурсов; использовать методы саморегуляции, саморазвития и Самообучения; планировать свою жизнедеятельность на период обучения в образовательной организации <i>Владеть:</i></p>	<p>самоанализа и самооценки собственных сил и возможностей; стратегии личного развития; основные методики самоконтроля, саморазвития и самообразования на протяжении всей жизни; эффективные способы самообучения и критерии оценки успешности личности <i>Уметь:</i> определять задачи саморазвития и профессионального роста, распределять их на долго- средне- и краткосрочные с обоснованием их актуальности и определением необходимых ресурсов; использовать методы саморегуляции, саморазвития и Самообучения; планировать свою</p>

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п.7.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	перспективы развития деятельности и требований рынка труда.		приемами целеполагания, планирования, реализации необходимых видов Деятельности; технологиями приобретения, использования и обновления социокультурных и профессиональных знаний, умений и навыков; приемами оценки и самооценки результатов деятельности по решению профессиональных задач	жизнедеятельность на период обучения в образовательной Организации; определять задачи саморазвития и профессионального роста, распределять их на долго- средне- и краткосрочные с обоснованием их актуальности и определением необходимых ресурсов <i>Владеть:</i> приемами целеполагания, планирования, реализации необходимых видов Деятельности; технологиями приобретения, использования и обновления социокультурных и профессиональных знаний, умений и навыков; приемами оценки и самооценки результатов деятельности по решению

Код компетенции/ этап (указываемся название этапа из п.7.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
				профессиональных задач; инструментами и методами управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей
УК-9 начальный, завершающий	<p>УК-9.1 Демонстрирует толерантное отношение к людям с ограниченными возможностями здоровья и готовность к конструктивному сотрудничеству с ними в социальной и профессиональной сферах</p> <p>УК-9.2 Учитывает индивидуальные особенности лиц с ограниченными возможностями здоровья при осуществлении социальных и профессиональных контактов</p>	<p><i>Знать:</i> базовые дефектологические термины и компоненты инклюзивной компетентности</p> <p><i>Уметь:</i> применять базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах</p> <p><i>Владеть:</i> навыками взаимодействия в профессиональной и социальной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами:</p>	<p><i>Знать:</i> базовые дефектологические термины и компоненты инклюзивной компетентности; психофизические особенности развития людей с психическими и (или) физическими недостатками, закономерностей их обучения и воспитания, особенности применения базовых дефектологических знаний в социальной и профессиональной сферах.</p> <p><i>Уметь:</i> применять базовые дефектологические знания в социальной и</p>	<p><i>Знать:</i> базовые дефектологические термины и компоненты инклюзивной компетентности; психофизические особенности развития людей с психическими и (или) физическими недостатками, закономерностей их обучения и воспитания, особенности применения базовых дефектологических знаний в социальной и профессиональной сферах; принципы инклюзивной компетенции.</p> <p><i>Уметь:</i> применять базовые</p>

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п.7.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
			<p>профессионально в сферах; психофизические особенности развития людей с психическими и (или) физическими недостатками, закономерностей их обучения и воспитания, особенности применения базовых дефектологических знаний в социальной и профессионально в сферах; анализировать индивидуальные особенности лиц с ограниченными возможностями при осуществлении контактов с ними.</p> <p><i>Владеть:</i> навыками взаимодействия в профессионально в и социальной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами; методологически и методическим</p>	<p>дефектологические знания в социальной и профессионально в сферах; психофизические особенности развития людей с психическими и (или) физическими недостатками, закономерностей их обучения и воспитания, особенности применения базовых дефектологических знаний в социальной и профессионально в сферах; анализировать индивидуальные особенности лиц с ограниченными возможностями при осуществлении контактов с ними; успешно применять принципы инклюзивной компетенции.</p> <p><i>Владеть:</i> навыками взаимодействия в профессионально в и социальной сферах с лицами</p>

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п.7.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
			подходами социализации людей с ограниченными возможностями.	с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами; методологически и методическими подходами социализации людей с ограниченными возможностями; способами применения принципов инклюзивной компетенции.

7.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы

Таблица 7.3 - Паспорт комплекта оценочных средств для текущего контроля успеваемости.

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Технология формирования	Оценочные средства		Описание шкал оценивания
				наименование	№№ заданий	
1	2	3	4	5	6	7
1	Система содействия трудоустройству выпускников вузов РФ	УК-3 УК-6 УК-9	Лекция, самостоятельная работа	Творческое задание	1	Согласно табл.7.2
				Тесты		
				Собеседование	1-5	
2	Саморазвитие и планирование	УК-3 УК-6	Лекция, самостоятельная	Кейс-задача	1	Согласно табл.7.2
				Тесты		

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Технология формирования	Оценочные средства		Описание шкала оценивания
				наименование	№№ заданий	
1	2	3	4	5	6	7
	карьеры	УК-9	ная работа	Собеседование	6-10	
3	Базовые понятия и основные инструменты трудоустройства	УК-3 УК-6 УК-9	Лекция, самостоятельная работа	Творческое задание	2	Согласно табл.7.2
				Тесты		
				Собеседование	11-15	
4	Стратегия поведения выпускника на рынке труда. Эффективные технологии самопрезентации	УК-3 УК-6 УК-9	Лекция, самостоятельная работа	Творческое задание	3	Согласно табл.7.2
				Тесты		
				Собеседование	16-20	
5	Нормативно-правовое обеспечение прав и интересов молодежи на рынке труда	УК-3 УК-6 УК-9	Лекция, самостоятельная работа	Кейс-задача	2	Согласно табл.7.2
				Тесты		
				Собеседование	21-25	
6	Профессиональные стандарты	УК-3 УК-6 УК-9	Лекция, самостоятельная работа	Кейс-задача	3	Согласно табл.7.2
				Тесты		
				Собеседование	26-30	
7	Основы поиска работы в сети Интернет	УК-3 УК-6 УК-9	Лекция, самостоятельная работа	Творческое задание	4	Согласно табл.7.2
				Тесты		
				Собеседование	31-35	
8	Организация временной занятости студентов и получения сквозных компетенций	УК-3 УК-6 УК-9	Лекция, самостоятельная работа	Кейс-задача	8	Согласно табл.7.2
				Тесты		
				Собеседование	36-40	
9	Программы набора молодых специалистов и стажировок международных и российских корпораций	УК-3 УК-6 УК-9	Лекция, самостоятельная работа	Творческое задание	5	Согласно табл.7.2
				Тесты		
				Собеседование	41-45	

Примеры типовых контрольных заданий для проведения
текущего контроля успеваемости

Тест по разделу (теме) 3. «Базовые понятия и основные инструменты трудоустройства»

1. Что не относится к каналам занятости на рынке труда среди выпускников?

- А) продолжение обучения (очное)
- Б) отпуск по уходу за ребенком (декрет)
- В) трудоустройство
- Г) продолжение обучения (заочное)

2. Способы поиска работы включают в себя:

- А) с помощью интернет-порталов
- Б) через знакомых
- В) с помощью гос. Комитетов занятости населения
- Г) все ответы верны

3. Какую цель преследует этап прохождения собеседования?

- А) получения прохождения собеседования
- Б) произвести выгодное впечатление на работодателя
- В) получения приглашения на вакантную должность
- Г) выбор из предложенных вакансий

4. Какой тип карьеры наиболее характерен для японских организаций?

- А) специализированная;
- Б) неспециализированная;
- В) межорганизационная;
- Г) скрытая;
- Д) внеорганизационная

Вопросы для собеседования по теме 6 «Профессиональные стандарты»

1. Что такое профессиональный стандарт?

2. Из каких структурных элементов состоит профессиональный стандарт?

3. Где применяются профессиональные стандарты?

4. Каким образом можно использовать профессиональный стандарт при планировании профессиональной карьеры?

5. Какие вы знаете принятые профессиональные стандарты в вашей профессиональной сфере?

Темы групповых и/или индивидуальных творческих заданий/проектов по разделу (теме) 4 «Стратегия поведения выпускника на рынке труда. Эффективные технологии самопрезентации»

1. Составьте резюме, отражающее ваши персональные данные и квалификационные характеристики на текущую дату.

2. С использованием нижеперечисленных и/или иных интернет-ресурсов найдите предприятие, в котором Вы хотели бы работать после окончания вуза, а так же вакантную должность на нем по получаемой профессии не зависимо от стажа работы:

1. Career.ru
2. Hh.ru
3. Trudvsem.ru
4. Superjob.ru
5. Ctv.swsu.ru
6. Rosrabota.ru
7. RabotaVGorode.ru

3. Подробно изучив требования к кандидату на вакансию, выбранную в п.2, составьте резюме, которое, по Вашему мнению, удовлетворит требования работодателя, и сопроводительное письмо в организацию на имя должностного лица.

4. Сравните резюме, составленное в п.1 и в п.2 и составьте план по приобретению профессиональных знаний, дополнительных навыков, приобретения опыта работы (при необходимости) и развития личностных компетенций на ближайшие 5 лет (с детализацией по годам).

Кейс-задача по теме 5 «Нормативно-правовое обеспечение прав и интересов молодежи на рынке труда»

1. Используя информацию о документах, регулирующих трудовые отношения сторон, заполните таблицу 5.1, раскрывающую основные различия трудового договора и трудового соглашения (гражданско-правового договора).

Таблица 5.1 – Сравнительные характеристики трудового и гражданско-правового договоров

	Трудовой договор	Трудовое соглашение (гражданско-правовой договор)
Нормативно-правовой акт, согласно которому заключается договор		
Стороны договора		
Принцип взаимодействия		

сторон		
Социальные гарантии		
Срок действия договора		

2. Перечислите преимущества трудового договора перед гражданско-правовым.

3. Приведите пример 2-3 предприятий из числа лучших работодателей России по версии Hh (<http://rating.hh.ru/index>), имеющих специальные программы поддержки и/или развития молодых сотрудников. Дайте краткое описание таких программ.

Типовые задания для промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета. Зачет проводится в форме тестирования (бланкового и/или компьютерного).

Для тестирования используются контрольно-измерительные материалы (КИМ) – задания в тестовой форме, составляющие банк тестового задания (БТЗ) по дисциплине, утвержденный в установленном в университете порядке.

Проверяемые на промежуточной аттестации элементами содержания являются темы дисциплины, указанные в разделе 3 настоящей программы. Все темы дисциплины отражены в КИМ в равных доля (%). БТЗ включает в себя не менее 100 вопросов, заданий и задач.

Для проведения *знаний* используются вопросы и заданий в различных формах:

- закрытой (с выбором одного или нескольких правильных ответов);
- открытой (необходимо вписать правильный ответ).

Умения, навыки и компетенции проверяются с помощью компетентностно-ориентированных задач (ситуационных, производственных или кейсового характера) и различного вида конструкторов.

Все задачи являются многоходовыми. Некоторые задачи, проверяющие уровень сформированности компетенций, являются многовариантными. Часть умений, навыков и компетенций прямо не отражена в формулировках задач, но они могут быть проявлены обучающимися при их решении.

В каждый вариант КИМ включаются задания по каждому проверяемому элементу содержания во всех перечисленных выше формах и разного уровня сложности. Такой формат КИМ позволяет объективно определить качество освоения обучающимися основных элементов содержания дисциплины и уровень сформированности компетенций.

Примеры типовых заданий для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Задание в закрытой форме:

Способы поиска работы включают в себя:

- А) с помощью интернет-порталов
- Б) через знакомых
- В) с помощью гос. Комитетов занятости населения
- Г) все ответы верны

Задание в открытой форме:

Продолжите определение: Профессиональный стандарт – это...

Компетентностно-ориентированная задача:

Используя такие методы поиска работы как: знакомые и коллеги, презентации компаний, дни карьеры, ярмарки вакансий, печатные и электронные ресурсы, государственные центры занятости населения, кадровые и рекрутинговые агентства, заполните таблицу в соответствии с получаемой специальностью.

Примеры компаний

- ЗАО «КЭАЗ» (Курский электроаппаратный завод);
- АО «Авиаавтоматика» имени В. В. Тарасова»;
- ПАО «СИБУР Холдинг»;
- Unilever Россия;
- General Electric;
- Альфа-банк;
- Розничная сеть «Магнит» АО «Тандер»

Полностью оценочные материалы и оценочные средства для проведения промежуточной аттестации обучающихся представлены в УММ по дисциплине.

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

Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, регулируются следующими нормативными актами университета:

- положение П 02.016 «О балльно-рейтинговой системе оценивания результатов обучения по дисциплинам (модулям) и практикам при освоении обучающимися образовательных программ»;

– методические указания, используемые в образовательном процессе, указанные в списке литературы.

Для *текущего контроля успеваемости* по дисциплине в рамках действующей в университете балльно-рейтинговой системы применяется следующий порядок начисления баллов:

Таблица 7.4 – Порядок начисления баллов в рамках БРС

Форма контроля	Минимальный балл		Максимальный балл	
	балл	примечание	балл	примечание
7 семестр				
1 контрольная точка				
Разбор практической ситуации «Система содействия трудоустройству выпускников вузов РФ»	3	Выполнил, но «не защитил»	6	Выполнил и «защитил»
Кейс «Саморазвитие и планирование карьеры»	3	Выполнил, но «не защитил»	6	Выполнил и «защитил»
Итого за 1 контрольную точку	6		12	
2 контрольная точка				
Тренинг «Базовые понятия и основные инструменты трудоустройства»	3	Принял пассивное участие	6	Принял активное участие
Разбор практической ситуации «Эффективные технологии самопрезентации»	3	Выполнил, но «не защитил»	6	Выполнил и «защитил»
Итого за 2 контрольную точку	6		12	
3 контрольная точка				
Кейс «Составление личного карьерного плана с использованием профессиональных стандартов»	3	Выполнил, но «не защитил»	6	Выполнил и «защитил»
Кейс «Нормативно-правовое обеспечение прав и интересов молодежи на рынке труда»	3	Выполнил, но «не защитил»	6	Выполнил и «защитил»
Итого за 3 контрольную точку	6		12	
4 контрольная точка				
Тренинг «Основы поиска работы в сети Интернет»	2	Принял пассивное участие	4	Принял активное участие
Кейс «Организация	2	Выполнил,	4	Выполнил и

временной занятости студентов и получения сквозных компетенций»		но «не защитил»		«защитил»
Тренинг «Программы набора молодых специалистов и стажировок международных и российских корпораций»	2	Принял пассивное участие	4	Принял активное участие
Итого за 4 контрольную точку	6		12	
Итоговое количество баллов (за контрольные точки, не включая посещаемость)	24		48	
Форма контроля - зачет			36	
Посещаемость			16	
Форма контроля - зачет			36	
Итого	24		100	

Для промежуточной аттестации обучающихся, проводимой в виде тестирования, используется следующая методика оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности. В каждом варианте КИМ –16 заданий (15 вопросов и одна задача).

Каждый верный ответ оценивается следующим образом:

- задание в закрытой форме –2 балла,
- задание в открытой форме – 2 балла,
- задание на установление правильной последовательности – 2 балла,
- задание на установление соответствия – 2 балла,
- решение компетентностно-ориентированной задачи – 6 баллов.

Максимальное количество баллов за тестирование –36 баллов.

8 Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

8.1 Основная учебная литература

1. Дейнека, А. В. Управление человеческими ресурсами : учебник / А. В. Дейнека, В. А. Беспалько. – Москва : Дашков и К°, 2018. – 389 с. : ил. – (Учебные издания для бакалавров). – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496066> (дата обращения: 19.01.2022). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

2. Широкова, Л. В. Планирование профессиональной карьеры : учебное пособие для студентов, обучающихся по гуманитарным и

техническим направлениям подготовки бакалавриата и специалитета / Л. В. Широкова ; Юго-Зап. гос. ун-т. - Курск : ЮЗГУ, 2019. - 202 с. - Текст : непосредственный.

3. Широкова, Л. В. Планирование профессиональной карьеры : учебное пособие для студентов, обучающихся по гуманитарным и техническим направлениям подготовки бакалавриата и специалитета / Л. В. Широкова ; Юго-Зап. гос. ун-т. - Курск : ЮЗГУ, 2019. - 202 с. - Текст : электронный.

4. Шапиро, С. А. Управление трудовой карьерой работников организации : учебное пособие / С. А. Шапиро, П. И. Ананченкова. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2017. – 301 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=469693> (дата обращения: 19.01.2022). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

8.2 Дополнительная учебная литература

5. Бишоф, А. Секреты эффективного делового общения / А. Бишоф. – Москва : Омега-Л, 2011. – 128 с. - Текст : непосредственный.

6. Голованова, И. И. Саморазвитие и планирование карьеры : учебное пособие / И. И. Голованова. – Казань : Казан. ун-т, 2013. – 196 с. - Текст : непосредственный.

7. Киселева, Е. В. Планирование и развитие карьеры : учебное пособие для студентов высших учебных заведений / Е. В. Киселева. – Вологда : Легия, 2010. – 332 с. - Текст : непосредственный.

8. Кузнецова, И. Вверх! Практический подход к карьерному росту / И. Кузнецова. – Москва : Манн, Иванов и Фербер, 2011. – 240 с. - Текст : непосредственный.

9. Зайцева, Т. В. Управление персоналом : учебник / Т. В. Зайцева, А. Т. Зуб. - М. : Форум, 2006. - 336 с. - Текст : непосредственный.

10. Стюрина, Д. Е. Управление деловой карьерой : практикум / Д. Е. Стюрина. – Москва : Евразийский открытый институт, 2010. – 247 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=90778> (дата обращения: 19.01.2022). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

11. Ужахова, Л. М. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / Л. М. Ужахова ; отв. ред. Д. В. Вакорин ; Тюменский государственный университет. – Тюмень : Тюменский государственный университет, 2018. – 96 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=574277> (дата обращения: 19.01.2022). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

8.3 Перечень методических указаний

1. Планирование профессиональной карьеры : методические указания к проведению практических занятий по дисциплинам «Планирование

профессиональной карьеры», «Введение в направление подготовки (специальность) и планирование профессиональной карьеры» для студентов всех направлений подготовки и специальностей / Юго-Зап. гос. ун-т ; сост.: Л. В. Широкова, Ю. В. Шевченко, Е. И. Требушкова. - Курск : ЮЗГУ, 2018. - 30 с. - Текст : электронный.

8.4 Другие учебно-методические материалы

1. Журналы pressa.ru/catalog/magazines/categories/
2. Импульс – общеуниверситетская газета ЮЗГУ
3. Карьера - Журнал «ПРОФИЛЬ»
4. Международное образование и карьера. Информационно аналитический журнал на русском и английском языках.
5. Начни карьеру правильно Издатель: ООО «СуперДжоб»
6. Справочник карьериста Приложение к газете «Ведомости издаются совместно с The Wall Street Journal & Financial Times»

9 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

1. [HeadHunter https://kursk.hh.ru/](https://kursk.hh.ru/)
2. [Job.ru http://kursk.job.ru/](http://kursk.job.ru/)
3. [Superjob.ru https://kursk.superjob.ru/](https://kursk.superjob.ru/)
4. [Trud.com http://kursk.trud.com/](http://kursk.trud.com/)
5. [Trudbox http://trudbox.com/](http://trudbox.com/)
6. [Upjobs Рабочие места http://upjobs.ru/](http://upjobs.ru/)
7. [Атлас новых профессий atlas100.ru](http://atlas100.ru)
8. Атлас профессий atlas100.ru
9. Государственная инспекция труда в Курской области – <http://git46.rostrud.ru/>
10. Комитет по труду и занятости населения по Курской области – <http://kursk.regiontrud.ru/>
11. Координационно-аналитический центр содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования – <http://kcst.bmstu.ru/>
12. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации – <http://www.rosmintrud.ru/>
13. Мониторинг трудоустройства graduate.edu.ru/
14. Путеводитель по компаниям (profyrost.ru)
15. Работа в России <https://trudvsem.ru>
16. Работа в России. Общероссийская база вакансий. <https://trudvsem.ru/>
17. [Работавгороде.ru http://kursk.rabotavgorode.ru/](http://kursk.rabotavgorode.ru/)
18. [Росработа.ru http://kursk.rosrabota.ru/](http://kursk.rosrabota.ru/)

19. [Career.ru](https://career.ru/) <https://career.ru/>

20. Центр трудоустройства выпускников ЮЗГУ – <http://ctv.swsu.ru/>

10 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Основными видами аудиторной работы студента при изучении дисциплины «Планирование профессиональной карьеры» являются лекции. Студент не имеет права пропускать занятия без уважительных причин.

На лекциях излагаются и разъясняются основные понятия темы, связанные с ней теоретические и практические проблемы, даются рекомендации для самостоятельной работы. В ходе лекции студент должен внимательно слушать и конспектировать материал.

Качество учебной работы студентов преподаватель оценивает по результатам выполнения заданий на самостоятельную работу.

Преподаватель уже на первых занятиях объясняет студентам, какие формы обучения следует использовать при самостоятельном изучении дисциплины «Планирование профессиональной карьеры»: конспектирование учебной литературы и лекции, составление словарей понятий и терминов и т. п.

В процессе обучения преподаватели используют активные формы работы со студентами: чтение лекций, привлечение студентов к творческому процессу на лекциях, промежуточный контроль путем отработки студентами пропущенных лекции, участие в групповых и индивидуальных консультациях (собеседовании). Эти формы способствуют выработке у студентов умения работать с учебником и литературой. Изучение литературы составляет значительную часть самостоятельной работы студента. Это большой труд, требующий усилий и желания студента. В самом начале работы над книгой важно определить цель и направление этой работы. Прочитанное следует закрепить в памяти. Одним из приемов закрепление освоенного материала является конспектирование, без которого немислима серьезная работа над литературой. Систематическое конспектирование помогает научиться правильно, кратко и четко излагать своими словами прочитанный материал.

Самостоятельную работу следует начинать с первых занятий. От занятия к занятию нужно регулярно прочитывать конспект лекций, знакомиться с соответствующими разделами учебника, читать и конспектировать литературу по каждой теме дисциплины. Самостоятельная работа дает студентам возможность равномерно распределить нагрузку, способствует более глубокому и качественному усвоению учебного материала. В случае необходимости студенты обращаются за консультацией к преподавателю по вопросам дисциплины с целью усвоения и закрепления компетенций.

Основная цель самостоятельной работы студента при изучении дисциплины «Планирование профессиональной карьеры» - закрепить

теоретические знания, полученные в процессе лекционных занятий, а также сформировать практические навыки самостоятельного анализа особенностей дисциплины.

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

Libreoffice операционная система Windows
Антивирус Касперского (или ESETNOD)

12 Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, практических занятий и курсового проектирования, оснащенные учебной мебелью: столы, стулья для обучающихся; стол, стул для преподавателя; доска.

Наглядность и эффективность докладов (презентаций, лекционного материала) достигается с помощью Мультимедиа центра (проектор inFocusIN24 с ноутбуком ASUSX50VL и экран на треноге DraperDiplomat 60x60).

13 Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья учитываются их индивидуальные психофизические особенности. Обучение инвалидов осуществляется также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида (при наличии).

Для лиц с нарушением слуха возможно предоставление учебной информации в визуальной форме (краткий конспект лекций; тексты заданий, напечатанные увеличенным шрифтом), на аудиторных занятиях допускается присутствие ассистента, а также сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков. Текущий контроль успеваемости осуществляется в письменной форме: обучающийся письменно отвечает на вопросы, письменно выполняет практические задания. Доклад (реферат) также может быть представлен в письменной форме, при этом требования к содержанию остаются теми же, а требования к качеству изложения материала (понятность, качество речи, взаимодействие с аудиторией и т. д.) заменяются на соответствующие требования, предъявляемые к письменным работам (качество оформления текста и списка литературы, грамотность, наличие иллюстрационных материалов и т.д.). Промежуточная аттестация для лиц с нарушениями слуха проводится в письменной форме, при этом используются

общие критерии оценивания. При необходимости время подготовки к ответу может быть увеличено.

Для лиц с нарушением зрения допускается аудиальное предоставление информации, а также использование на аудиторных занятиях звукозаписывающих устройств (диктофонов и т.д.). Допускается присутствие на занятиях ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь. Текущий контроль успеваемости осуществляется в устной форме. При проведении промежуточной аттестации для лиц с нарушением зрения тестирование может быть заменено на устное собеседование по вопросам.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата, на аудиторных занятиях, а также при проведении процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации могут быть предоставлены необходимые технические средства (персональный компьютер, ноутбук или другой гаджет); допускается присутствие ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь (занять рабочее место, передвигаться по аудитории, прочитывать задание, оформить ответ, общаться с преподавателем).

14 Лист дополнений и изменений, внесенных в рабочую программу дисциплины

Номер изменения	Номера страниц				Всего страниц	Дата	Основание для изменения и подпись лица, проводившего изменения
	измененных	замененных	аннулированных	новых			