



КГЭУ

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования

**«КАЗАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭНЕРГЕТИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «КГЭУ»)**

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор института Теплоэнергетики

_____ Н.Д. Чичирова

«__» _____ 2022 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Теория профессионального роста

Направление подготовки 27.04.04 Управление в технических системах

Квалификация

магистр

г. Казань, 2022

Рабочая программа практики разработана в соответствии с ФГОС ВО 3++ по направлению подготовки 27.04.04 – Управление в технических системах (уровень магистратура) (приказ Минобрнауки России от 11.08.2020 № 942)

Программу разработал(и):

доцент, к.т.н.  Борисова О.В.

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры-разработчика Автоматизация технологических процессов и производств, протокол № 5 от 01.06.2022 г

Зав. кафедрой  В.В. Плотников

Программа рассмотрена и одобрена на заседании выпускающей кафедры Автоматизация технологических процессов и производств, протокол № 5 от 01.06.2022 г.

Зав. кафедрой  В.В. Плотников

Программа одобрена на заседании методического совета института Теплоэнергетики, протокол № 05/22 от 07.06.2022

Зам. директора института Теплоэнергетики  А.Т. Ахметзянова

Программа принята решением Ученого совета института Теплоэнергетики протокол № 5/22 от 07.06.2022

Согласовано:

Руководитель ОПОП  В.В. Плотников

1. Цель, задачи и планируемые результаты обучения по дисциплине

формирование у обучающихся универсальных компетенций в сфере теории профессионального роста, необходимых при исследовании технических объектов и технологических процессов систем управления и автоматизации, приобретение студентами навыков профессионального роста.

Задачами дисциплины является формирование знаний о теории профессионального роста.

Компетенции и индикаторы, формируемые у обучающихся

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора
УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.1. Оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использует для успешного выполнения порученного задания
	УК-6.2. Определяет приоритеты личностного роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки

2. Место дисциплины в структуре ОП

Предшествующие дисциплины (модули), практики, НИР, др.

Теория и практика лидерства.

Последующие дисциплины (модули), практики, НИР, др.

Системный анализ в технике, Командный инжиниринг в технических системах, Выполнение, подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы.

3. Структура и содержание дисциплины

3.1. Структура дисциплины

Для очной формы обучения

Вид учебной работы	Всего ЗЕ	Всего часов	Семестр 1
ОБЩАЯ ТРУДОЕМКОСТЬ ДИСЦИПЛИНЫ	3	108	108
КОНТАКТНАЯ РАБОТА	1,7	42	42
АУДИТОРНАЯ РАБОТА	0,7	24	24
Лекции	0,2	8	8
Практические (семинарские) занятия	0,5	16	16
Лабораторные работы	0	0	0
САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА ОБУЧАЮЩЕГОСЯ	2,3	84	84
Проработка учебного материала	2,3	84	84
Курсовой проект	0	0	0
Курсовая работа	0	0	0
Подготовка к промежуточной аттестации	0	0	0
Промежуточная аттестация:			3

Для очно-заочной формы обучения

Вид учебной работы	Всего ЗЕ	Всего часов	Семестр 3
ОБЩАЯ ТРУДОЕМКОСТЬ ДИСЦИПЛИНЫ	3	108	108
КОНТАКТНАЯ РАБОТА	0,8	28,5	28,5
АУДИТОРНАЯ РАБОТА	0,3	10,5	10,5
Лекции	0,2	6	6
Практические (семинарские) занятия	0,1	4	4
Лабораторные работы		0	0
САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА ОБУЧАЮЩЕГОСЯ	2,7	97,5	97,5
Проработка учебного материала	2,7	97,5	97,5
Курсовой проект		0	0
Курсовая работа		0	0
Подготовка к промежуточной аттестации		0	0
Промежуточная аттестация:			3

3.2. Содержание дисциплины, структурированное по разделам и видам занятий

3 семестр

Разделы дисциплины	Всего часов	Распределение трудоёмкости по видам учебной работы				Фор мы и вид конт роля	Индексы индикаторов формируемых компетенций
		лекций	лаб. зан.	пр. зан	сам. раб.		
1. Профессиональное развитие.	26	2		4	20	ТК1	УК-6.1, 3
2. Стратегии и этапы профессионального роста	26	2		4	20	ТК2	УК-6.1, 3, У, В УК-6.2., В
3. Особенности рынка труда	27	2		4	22	ТК3	УК-6.1, 3, У УК-6.2., У
4. Карьера. Планирование предпринимательской деятельности.	27	2		4	22	ТК4	УК-6.1, 3, У УК-6.2., У, В
Зачет	2					ОМ	
ИТОГО	108	8		16	84		

3.3. Содержание дисциплины

Раздел 1. Профессиональное развитие.

Тема 1.1. Основные понятия: профессии, развитие, объект труда, субъект труда, профессионально-важные качества, профессиональная пригодность, трудограмма, психограмма.

Тема 1.2. Профессиональное развитие личности. Пять этапов профессионального развития личности. Стадии выработки высшего профессионализма. Методы профессионального развития личности.

Раздел 2. Стратегии и этапы профессионального роста.

Тема 2.1. Стратегии профессионального роста, черты зрелости по теории Абрахама Маслоу. Более адекватное восприятие действительности. Принятие себя и других. Спонтанность и естественность. Деловая направленность. Умение «сохранять хладнокровие». Автономия и независимость. Свежесть восприятия и предельные переживания. Чувство сопричастности к чему-то полезному. Дружба с людьми, которые постоянно стремятся к развитию. Демократичность и готовность учиться. Устойчивые внутренние моральные нормы. Философское чувство юмора. Креативность. Критичное отношение к культуре.

Тема 2.2. Этапы профессионального пути по Хейвигхерсту. Идентификация с работником. Приобретение конкретной профессиональной идентичности. Становление профессионала. Работа на благо общества.

Основные фазы развития профессионала, по Е.А. Климову. Оптант. Адаптант. Интернал. Мастер. Авторитет. Наставник.

Раздел 3. Особенности рынка труда.

Тема 3.1. Рынок труда. Понятие и характерные черты рынка труда. Виды и формы безработицы. Рынок профессий. Конкурентоспособность на рынке труда.

Тема 3.2. Поиск работы. Способы активного поиска работы. Стратегия поведения работника на рынке труда. Поиск работы через СМИ. Поиск работы через Интернет. Поиск работы через других людей.

Раздел 4. Карьера. Планирование предпринимательской деятельности.

Тема 4.1. Понятие «карьеры». Виды и типы карьеры. Карьерные стратегии. Этапы карьеры.

Тема 4.2. Предпринимательские решения и технология их принятия. Сущность и характерные особенности управленческих решений. Принятие решения. Анализ. Синтез. Индукция. Дедукция. Внешние и внутренние решения. Одноцелевые и многоцелевые решения. Классификация решений: стратегические, тактические, оперативные, программируемые, непрограммируемые, рутинные, творческие, уникальные, срочные, несрочные, интуитивные, рациональные.

Тема 4.3. Нормативные модели принятия решений. Комплексное использование нормативных и дескриптивных моделей. Решения, типичные для функций управления. Содержание задачи принятия управленческого решения. Этапы процесса принятия решений. Алгоритм принятия решений.

3.4. Тематический план практических занятий

Тема 1. Карьерное развитие. Понятия: карьерное развитие и профессиональная карьера. Востребованность карьерного развития и профессиональной карьеры.

Тема 2. Профориентация. Суть профориентации, виды профориентации. Правильный выбор профессии. Жизненные ориентиры при выборе сферы деятельности. Типичные ошибки при выборе сферы деятельности.

Тема 3. Получение специальности и поиск работы. Выбор учебного заведения. Способы поиска работы. Алгоритм поиска работы. Места поиска работы. Семь актуальных сайтов по поиску работы.

Тема 4. Правила составления резюме. Заголовок. ФИО и контактные данные. Возраст. Образование. Опыт работы. Профессиональные навыки. Личные качества. Фото. Summary. Хобби. Сопроводительное письмо. Универсальные требования для всех резюме.

Тема 5. Собеседование и процесс найма. Подготовка к собеседованию. Процесс прохождения собеседования. Десять типичных вопросов на собеседовании. Памятка по прохождению собеседований. Этапы собеседования. Тестовые задания, испытательный срок, конкурсный отбор и его результаты.

Тема 6. Выход на работу и адаптация на новом месте. С чего начать на новом рабочем месте. Социальная адаптация в новом коллективе. Конфликтные стратегии.

Тема 7. Карьерный рост и развитие в профессии. Виды карьеры и варианты развития в профессии. Какую карьеру выбрать: горизонтальную или вертикальную. Как строить карьеру.

Тема 8. Смена места работы и увольнение. Причины увольнения. Как подготовиться к увольнению. Когда пора увольняться самому.

3.5. Тематический план лабораторных работ

Данный вид работы не предусмотрен учебным планом

4. Оценивание результатов обучения

Оценивание результатов обучения по дисциплине осуществляется в рамках текущего контроля и промежуточной аттестации, проводимых по балльно-рейтинговой системе (БРС).

Код компетенции	Код индикатора достижения компетенции	Запланированные результаты обучения по дисциплине	Уровень сформированности компетенции (индикатора достижения компетенции)			
			Высокий	Средний	Ниже среднего	Низкий
			Шкала оценивания			
			отлично	хорошо	удовлетворительно	неудовлетворительно
			зачтено			не зачтено
УК-6	УК-	Знать				

6.1	Способы оценивания своих ресурсов и их пределов (личностных, ситуативных, временных), оптимального их использования для успешного выполнения порученного задания	Свободно и в полном объеме описывает способы оценивания своих ресурсов и их пределов (личностных, ситуативных, временных), оптимального их использования для успешного выполнения порученного задания	Достаточно полно знает способы оценивания своих ресурсов и их пределов (личностных, ситуативных, временных), оптимального их использования для успешного выполнения порученного задания	Плохо описывает способы оценивания своих ресурсов и их пределов (личностных, ситуативных, временных), оптимального их использования для успешного выполнения порученного задания	Не знает способы оценивания своих ресурсов и их пределов (личностных, ситуативных, временных), оптимального их использования для успешного выполнения порученного задания
	Уметь				
	применяет способы оценивания своих ресурсов и их пределов (личностных, ситуативных, временных), оптимального их использования для успешного выполнения порученного задания	применяет способы оценивания своих ресурсов и их пределов (личностных, ситуативных, временных), оптимального их использования для успешного выполнения порученного задания без ошибок	применяет способы оценивания своих ресурсов и их пределов (личностных, ситуативных, временных), оптимального их использования для успешного выполнения порученного задания, допускает незначительные ошибки	Слабо применяет способы оценивания своих ресурсов и их пределов (личностных, ситуативных, временных), оптимального их использования для успешного выполнения порученного задания, допускает ошибки	Не умеет применять способы оценивания своих ресурсов и их пределов (личностных, ситуативных, временных), оптимального их использования для успешного выполнения порученного задания
	Владеть				

		навыками оценивания своих ресурсов и их пределов (личностных, ситуативных, временных), оптимального их использования для успешного выполнения порученного задания	Свободно владеет навыками оценивания своих ресурсов и их пределов (личностных, ситуативных, временных), оптимального их использования для успешного выполнения порученного задания	Достаточно полно владеет навыками оценивания своих ресурсов и их пределов (личностных, ситуативных, временных), оптимального их использования для успешного выполнения порученного задания	Слабо владеет навыками оценивания своих ресурсов и их пределов (личностных, ситуативных, временных), оптимального их использования для успешного выполнения порученного задания	Не владеет навыками оценивания своих ресурсов и их пределов (личностных, ситуативных, временных), оптимального их использования для успешного выполнения порученного задания
УК-6	УК-6.2	Знать				
		Способы определения приоритетов личностного роста и способов совершенствования собственной деятельности на основе самооценки	Свободно и в полном объеме описывает способы определения приоритетов личностного роста и способов совершенствования собственной деятельности на основе самооценки	Достаточно полно знает способы определения приоритетов личностного роста и способов совершенствования собственной деятельности на основе самооценки	Плохо описывает способы определения приоритетов личностного роста и способов совершенствования собственной деятельности на основе самооценки	Не знает способы определения приоритетов личностного роста и способов совершенствования собственной деятельности на основе самооценки
		Уметь				
		Применяет способы определения приоритетов личностного роста и способов совершенствования собственной деятельности на основе самооценки	Применяет способы определения приоритетов личностного роста и способов совершенствования собственной деятельности на основе самооценки без ошибок	Применяет способы определения приоритетов личностного роста и способов совершенствования собственной деятельности на основе самооценки, допускает незначительные ошибки	Слабо применяет способы определения приоритетов личностного роста и способов совершенствования собственной деятельности на основе самооценки, допускает ошибки	Не применяет способы определения приоритетов личностного роста и способов совершенствования собственной деятельности на основе самооценки
		Владеть				

		владеет способами определения приоритетов личностного роста и способов совершенствования собственной деятельности на основе самооценки	Свободно владеет способами определения приоритетов личностного роста и способов совершенствования собственной деятельности на основе самооценки	Достаточно полно владеет способами определения приоритетов личностного роста и способов совершенствования собственной деятельности на основе самооценки	Слабо владеет способами определения приоритетов личностного роста и способов совершенствования собственной деятельности на основе самооценки	Не владеет способами определения приоритетов личностного роста и способов совершенствования собственной деятельности на основе самооценки
--	--	--	---	---	--	---

Оценочные материалы для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации приведены в Приложении к рабочей программе дисциплины.

Полный комплект заданий и материалов, необходимых для оценивания результатов обучения по дисциплине, хранится на кафедре разработчика.

5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

5.1. Учебно-методическое обеспечение

5.1.1. Основная литература

1. Тебекин, А. В., Управление персоналом : учебник / А. В. Тебекин. — Москва : КноРус, 2020. — 623 с. — ISBN 978-5-406-00867-6. — URL: <https://book.ru/book/934250> — Текст : электронный.

2. Управление персоналом. Практико-ориентированный подход : учебник / Ю. В. Лясникова, Н. В. Лясников, М. Н. Дудин [и др.]. — Москва : Русайнс, 2023. — 218 с. — ISBN 978-5-466-02750-1. — URL: <https://book.ru/book/949217> — Текст : электронный.

3. Управление персоналом. Введение в специальность +eПриложение:Тесты : учебник / И. А. Иванова, М. В. Полевая, В. Н. Пуляева [и др.] ; под общ. ред. И. Л. Юрзиновой, А. О. Субочевой. — Москва : КноРус, 2024. — 254 с. — ISBN 978-5-406-12418-5. — URL: <https://book.ru/book/951943> — Текст : электронный.

4. Виниченко, М. В., Управление талантами. XXI век - вызовы времени : монография / М. В. Виниченко, К. . Петер. — Москва : Русайнс, 2019. — 125 с. — ISBN 978-5-4365-4224-9. — URL: <https://book.ru/book/934517> (дата обращения: 19.02.2024). — Текст : электронный.

5. Развитие человеческого капитала в VUCA-мире : монография / И. А. Иванова, И. В. Кохова, В. М. Маслова [и др.]. — Москва : КноРус, 2021. — 150 с. — ISBN 978-5-4365-7378-6. — URL: <https://book.ru/book/940331> — Текст : электронный.

6. Романова, И. А., Человек в мире будущего: современные тренды развития карьеры : монография / И. А. Романова, Н. И. Лаас, Е. В. Гурова. — Москва :

Русайнс, 2022. — 215 с. — ISBN 978-5-466-01810-3. — URL: <https://book.ru/book/946866> — Текст : электронный.

7. Личная эффективность менеджера : монография / Г. И. Москвитин, О. А. Игумнов, Е. Д. Платонова [и др.]. — Москва : Русайнс, 2020. — 141 с. — ISBN 978-5-4365-1833-6. — URL: <https://book.ru/book/934851> (дата обращения: 19.02.2024). — Текст : электронный.

5.1.2. Дополнительная литература

1. Управление личной эффективностью менеджера : учебное пособие / Г. И. Москвитин, С. В. Молева, С. В. Попова [и др.]. — Москва : Русайнс, 2024. — 146 с. — ISBN 978-5-466-04844-5. — URL: <https://book.ru/book/952330> — Текст : электронный.

2. Якокка Л. Карьера менеджера / Л. Якокка. - Минск : Попурри, 2014. - 400 с. - ISBN 978-985-15-2395-1. - URL: <https://ibooks.ru/bookshelf/351648/reading> - Текст: электронный.

3. Стюрина Д. Е. Управление деловой карьерой: хрестоматия / Д.Е. Стюрина. - Москва : ЕАОИ, 2008. - 108 с. - ISBN 978-5-374-00133-4. - URL: <https://ibooks.ru/bookshelf/334638/reading> (дата обращения: 19.02.2024). - Текст: электронный.

4. Стюрина Д. Е. Управление деловой карьерой: практикум / Д.Е. Стюрина. - Москва : ЕАОИ, 2010. - 248 с. - ISBN 978-5-374-00414-4. - URL: <https://ibooks.ru/bookshelf/334639/reading>). - Текст: электронный.

5. Резник, С. Д., Организационное поведение. Конспект лекций : учебное пособие / С. Д. Резник, М. В. Черниковская, ; под ред. С. Д. Резника. — Москва : КноРус, 2022. — 192 с. — ISBN 978-5-406-09059-6. — URL: <https://book.ru/book/942431> — Текст : электронный.

6. Резник, С. Д., Персональный менеджмент в рисунках, схемах и определениях : учебное пособие / С. Д. Резник. — Москва : Русайнс, 2023. — 257 с. — ISBN 978-5-466-02007-6. — URL: <https://book.ru/book/947045> — Текст : электронный.

7. Журавлев, А. Л. Социальная психология : учебное пособие / Отв. ред. А. Л. Журавлев. - Москва : ПЕР СЭ, 2016. - 351 с. (Серия "Высшее психологическое образование") - ISBN 978-5-9292-0168-4. - Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. - URL : <https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN5929200556.html> (дата обращения: 19.02.2024). - Режим доступа : по подписке.

8. Stretch opportunities: skills and language for your future career. Расширяя возможности: язык и навыки для будущей карьеры : учебное пособие / В. В. Гончарова, Е. Г. Маслова, В. О. Мидова [и др.] ; под общ. ред. В. В. Гончаровой. — Москва : Русайнс, 2023. — 98 с. — ISBN 978-5-466-03247-5. — URL: <https://book.ru/book/950103> — Текст : электронный.

9. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 14-е изд. / М. Армстронг, С. Тейлор. - Санкт-Петербург : Питер, 2018. - 1040 с. - ISBN 978-5-4461-0375-1. - URL: <https://ibooks.ru/bookshelf/24894/reading> . - Текст: электронный.

10. Епишкин, И. А. Стратегия управления человеческими ресурсами : учебное пособие / И. А. Епишкин, С. А. Шапиро. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. - 120 с. - ISBN 978-5-4475-9986-7. - Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. - URL : <https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785447599867.html>. - Режим доступа : по подписке.

11. Методы исследований в менеджменте : учебное пособие / Н. Б. Завьялова, А. Н. Головина, Д. В. Завьялов [и др.] ; под ред. Н. Б. Завьяловой, А. Н. Головиной. — Москва : КноРус, 2020. — 291 с. — ISBN 978-5-406-00504-0. — URL: <https://book.ru/book/933956>— Текст : электронный.

5.2. Информационное обеспечение

5.2.1. Электронные и интернет-ресурсы

1. zbMATH (zbmath.org)
2. SpringerLink (www.link.springer.com)
3. Электронная библиотека диссертаций (РГБ) (diss.rsl.ru)
4. <http://npred.ru> - Портал "Открытое образование"

5.2.2. Профессиональные базы данных / Информационно-справочные системы

1. Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы доступны по ссылке: <http://www.lib.tpu.ru/html/irs-and-pdb>
2. Справочно-правовая система КонсультантПлюс — <http://www.consultant.ru/>
3. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU — <http://elibrary.ru>
4. Электронно-библиотечная система «Консультант студента» <http://www.studentlibrary.ru/>
5. Электронно-библиотечная система «Лань» - <https://e.lanbook.com/>
6. Электронно-библиотечная система «ZNANIUM.COM» - <https://new.znanium.com/>
7. Электронная библиотека Grebennikon - <http://www.lib.tsu.ru/ru/news/elektronnayabiblioteka-grebennikon-0>
8. Российская государственная библиотека <http://www.rsl.ru>
9. ИСС «Кодекс» / «Техэксперт» <http://app.kgeu.local/Home/Apps>
10. «Гарант» <http://www.garant.ru/>
11. «Консультант плюс» <http://www.consultant.ru/>
12. Портал «Гуманитарное образование» <http://www.humanities.edu.ru/>
13. Федеральный портал «Российское образование» <http://www.edu.ru/>
14. Федеральное хранилище «Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов» <http://school-collection.edu.ru/>

5.2.3. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение дисциплины

1. Adobe Acrobat Reader DC; Adobe Flash Player;
2. Google Chrome; Mozilla Firefox ESR;
3. Microsoft Office 2007 Standard Russian Academic;

4. Microsoft Office 2013 Standard Russian Academic.
5. MATLAB Academic new Product From 10 to 24 Group Licenses (per License)
6. Simulink Academic new Product From 10 to 24 Group Licenses (per License)
7. Office Professional Plus 2007 Windows32 Russian DiskKit MVL CD
8. LMS Moodle
9. Информационно-поисковая система «Ваш консультант»

6. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Наименование вида учебной работы	Наименование учебной аудитории, специализированной лаборатории	Перечень необходимого оборудования и технических средств обучения
Лекции	Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа В-419	Специализированная учебная мебель, технические средства обучения, служащие для представления учебной информации большой аудитории (мультимедийный проектор, компьютер (ноутбук), экран), демонстрационное оборудование, учебно-наглядные пособия
Практические занятия	Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации В-410, В-419	Специализированная учебная мебель, технические средства обучения (мультимедийный проектор, компьютер (ноутбук), экран) и др.
Практические занятия	Учебная аудитория для проведения практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации В-410, В-400	Специализированная учебная мебель, технические средства обучения (доска учебная, мультимедийный проектор, компьютеры, экран) и др.
Самостоятельная работа	Компьютерный класс с выходом в Интернет В-600а	Специализированная учебная мебель на 30 посадочных мест, 30 компьютеров, технические средства обучения (мультимедийный проектор, компьютер (ноутбук), экран), видеокамеры, программное обеспечение

	Читальный зал библиотеки	Специализированная мебель, компьютерная техника с возможностью выхода в Интернет и обеспечением доступа в ЭИОС, экран, мультимедийный проектор, программное обеспечение
--	--------------------------	---

7. Особенности организации образовательной деятельности для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Лица с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) и инвалиды имеют возможность беспрепятственно перемещаться из одного учебно-лабораторного корпуса в другой, подняться на все этажи учебно-лабораторных корпусов, заниматься в учебных и иных помещениях с учетом особенностей психофизического развития и состояния здоровья.

Для обучения лиц с ОВЗ и инвалидов, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата, обеспечены условия беспрепятственного доступа во все учебные помещения. Информация о специальных условиях, созданных для обучающихся с ОВЗ и инвалидов, размещена на сайте университета www/kgeu.ru. Имеется возможность оказания технической помощи ассистентом, а также услуг сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков.

Для адаптации к восприятию лицами с ОВЗ и инвалидами с нарушенным слухом справочного, учебного материала по дисциплине обеспечиваются следующие условия:

- для лучшей ориентации в аудитории, применяются сигналы оповещения о начале и конце занятия (слово «звонок» пишется на доске);
- внимание слабослышащего обучающегося привлекается педагогом жестом (на плечо кладется рука, осуществляется нерезкое похлопывание);
- разговаривая с обучающимся, педагогический работник смотрит на него, говорит ясно, короткими предложениями, обеспечивая возможность чтения по губам.

Компенсация затруднений речевого и интеллектуального развития слабослышащих обучающихся проводится путем:

- использования схем, диаграмм, рисунков, компьютерных презентаций с гиперссылками, комментирующими отдельные компоненты изображения;
- регулярного применения упражнений на графическое выделение существенных признаков предметов и явлений;
- обеспечения возможности для обучающегося получить адресную консультацию по электронной почте по мере необходимости.

Для адаптации к восприятию лицами с ОВЗ и инвалидами с нарушениями зрения справочного, учебного, просветительского материала, предусмотренного образовательной программой по выбранному направлению подготовки, обеспечиваются следующие условия:

- ведется адаптация официального сайта в сети Интернет с учетом особых потребностей инвалидов по зрению, обеспечивается наличие крупношрифтовой справочной информации о расписании учебных занятий;
- педагогический работник, его собеседник (при необходимости), присутствующие на занятии, представляются обучающимся, при этом каждый раз называется тот, к кому педагогический работник обращается;

- действия, жесты, перемещения педагогического работника коротко и ясно комментируются;
- печатная информация предоставляется крупным шрифтом (от 18 пунктов), тотально озвучивается;
- обеспечивается необходимый уровень освещенности помещений;
- предоставляется возможность использовать компьютеры во время занятий и право записи объяснений на диктофон (по желанию обучающихся).

Форма проведения текущей и промежуточной аттестации для обучающихся с ОВЗ и инвалидов определяется педагогическим работником в соответствии с учебным планом. При необходимости обучающемуся с ОВЗ, инвалиду с учетом их индивидуальных психофизических особенностей дается возможность пройти промежуточную аттестацию устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п., либо предоставляется дополнительное время для подготовки ответа.

Вносимые изменения и утверждения на новый учебный год

/п	№ раздела внесения	Дата внесения изменений	Содержание изменений	«Согласовано» Зав. каф. реализующей дисциплину	«Согласовано» председатель УМК института (факультета), в состав которого входит выпускающая
		3	4	5	6



КГУ

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«КАЗАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭНЕРГЕТИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «КГУ»)

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

по дисциплине

Теория профессионального роста

Оценочные материалы по дисциплине «Теория профессионального роста», предназначены для оценивания результатов обучения на соответствие индикаторам достижения компетенций.

Оценивание результатов обучения по дисциплине осуществляется в рамках текущего контроля (ТК) и промежуточной аттестации, проводимых по балльно-рейтинговой системе (БРС).

1. Технологическая карта

Семестр 1

Наименование раздела	Формы и вид	Рейтинговые показатели							
		I текущий контроль	Дополнительные баллы к ТК1	II текущий контроль	Дополнительные баллы к ТК2	III текущий контроль	Дополнительные баллы к ТК3	Итого	Промежуточная аттестация
Раздел 1. «Профессиональное развитие»	ТК1	10	0-10					10-20	10-20
Коллоквиум (К)		3							
Тест (Тест)		2							
Творческое задание (ТЗ)		5							
Раздел 2. «Стратегии и этапы профессионального роста»	ТК2			15	0-10			15-25	15-25
Коллоквиум (К)				3					
Тест (Тест)				2					
Творческое задание (ТЗ)				10					
Раздел 3. «Особенности рынка труда»	ТК3					15	0-10	15-25	15-25
Коллоквиум (К)						3			
Тест (Тест)						2			
Творческое задание (ТЗ)						10			
Раздел 4. «Карьера. Планирование предпринимательской деятельности»	ТК4					15	0-15	15-30	15-30

Коллоквиум (К)						3			
Тест (Тест)						2			
Творческое задание (ТЗ)						10			
Промежуточная аттестация (зачет)	ОМ								0-45
Задание промежуточной аттестации									0-15
В письменной форме по билетам									0-30

2. Оценочные материалы текущего контроля и промежуточной аттестации

Шкала оценки результатов обучения по дисциплине:

Код компетенции	Код индикатора достижения компетенции	Запланированные результаты обучения по дисциплине	Уровень сформированности компетенции (индикатора достижения компетенции)			
			Высокий	Средний	Ниже среднего	Низкий
			Шкала оценивания			
			отлично	хорошо	удовлетворительно	неудовлетворительно
			зачтено			не зачтено
УК-6	УК-6.1	Знать				
		Способы оценивания своих ресурсов и их пределов (личностных, ситуативных, временных), оптимального их использования для успешного выполнения порученного задания	Свободно и в полном объеме описывает способы оценивания своих ресурсов и их пределов (личностных, ситуативных, временных), оптимального их использования для успешного выполнения порученного задания	Достаточно полно знает способы оценивания своих ресурсов и их пределов (личностных, ситуативных, временных), оптимального их использования для успешного выполнения порученного задания	Плохо описывает способы оценивания своих ресурсов и их пределов (личностных, ситуативных, временных), оптимального их использования для успешного выполнения порученного задания	Не знает способы оценивания своих ресурсов и их пределов (личностных, ситуативных, временных), оптимального их использования для успешного выполнения порученного задания
		Уметь				

		применяет способы оценивания своих ресурсов и их пределов (личностных, ситуативных, временных), оптимального их использования для успешного выполнения порученного задания	применяет способы оценивания своих ресурсов и их пределов (личностных, ситуативных, временных), оптимального их использования для успешного выполнения порученного задания без ошибок	применяет способы оценивания своих ресурсов и их пределов (личностных, ситуативных, временных), оптимального их использования для успешного выполнения порученного задания, допускает незначительны е ошибки	Слабо применяет способы оценивания своих ресурсов и их пределов (личностных, ситуативных, временных), оптимального их использования для успешного выполнения порученного задания, допускает ошибки	Не умеет применять способы оценивания своих ресурсов и их пределов (личностных, ситуативных, временных), оптимального их использования для успешного выполнения порученного задания
		Владеть				
		навыками оценивания своих ресурсов и их пределов (личностных, ситуативных, временных), оптимального их использования для успешного выполнения порученного задания	Свободно владеет навыками оценивания своих ресурсов и их пределов (личностных, ситуативных, временных), оптимального их использования для успешного выполнения порученного задания	Достаточно полно владеет навыками оценивания своих ресурсов и их пределов (личностных, ситуативных, временных), оптимального их использовани я для успешного выполнения порученного задания	Слабо владеет навыками оценивания своих ресурсов и их пределов (личностных, ситуативных, временных), оптимального их использования для успешного выполнения порученного задания	Не владеет владеет навыками оценивания своих ресурсов и их пределов (личностных, ситуативных, временных), оптимального их использования для успешного выполнения порученного задания
УК-6	УК-6.2	Знать				
		Способы определения приоритетов личностного роста и способов совершенство вания собственной деятельности на основе самооценки	Свободно и в полном объеме описывает способы определения приоритетов личностного роста и способов совершенствов ания собственной деятельности на основе самооценки	Достаточно полно знает способы определения приоритетов личностного роста и способов совершенство вания собственной деятельности на основе самооценки	Плохо опи- сывает способы определения приоритетов личностного роста и способов совершенствов ания собственной деятельности на основе самооценки	Не знает способы определения приоритетов личностного роста и способов совершенствов ания собственной деятельности на основе самооценки

		Уметь				
		Применяет способы определения приоритетов личностного роста и способов совершенствования собственной деятельности на основе самооценки	Применяет способы определения приоритетов личностного роста и способов совершенствования собственной деятельности на основе самооценки без ошибок	Применяет способы определения приоритетов личностного роста и способов совершенствования собственной деятельности на основе самооценки, допускает незначительные ошибки	Слабо применяет способы определения приоритетов личностного роста и способов совершенствования собственной деятельности на основе самооценки, допускает ошибки	Не применяет способы определения приоритетов личностного роста и способов совершенствования собственной деятельности на основе самооценки
		Владеть				
		владеет способами определения приоритетов личностного роста и способов совершенствования собственной деятельности на основе самооценки	Свободно владеет способами определения приоритетов личностного роста и способов совершенствования собственной деятельности на основе самооценки	Достаточно полно владеет способами определения приоритетов личностного роста и способов совершенствования собственной деятельности на основе самооценки	Слабо владеет способами определения приоритетов личностного роста и способов совершенствования собственной деятельности на основе самооценки	Не владеет способами определения приоритетов личностного роста и способов совершенствования собственной деятельности на основе самооценки

Оценка **«отлично»** выставляется за активное участие в коллоквиумах в семестре; выполнение индивидуального творческого задания в виде публикации, прохождение тестовых заданий;

Оценка **«хорошо»** выставляется за частичное участие в коллоквиумах в семестре; выполнение индивидуального творческого задания в виде публикации, частичное прохождение тестовых заданий;

Оценка **«удовлетворительно»** выставляется за однократное участие в коллоквиумах в семестре; выполнение индивидуального творческого задания в виде публикации, частичное прохождение тестовых заданий;

Оценка **«неудовлетворительно»** выставляется за не участие в коллоквиумах в семестре; не выполнение индивидуального творческого задания в виде публикации, слабое прохождение тестовых заданий;

3. Перечень оценочных средств

Краткая характеристика оценочных средств, используемых при текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающегося по дисциплине:

Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Оценочные материалы
Коллоквиум (К)	Средство контроля усвоения учебного материала темы, раздела или разделов дисциплины, организованное как учебное занятие в виде собеседования преподавателя с обучающимися	Вопросы по темам / разделам дисциплины
Тест (Тест)	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося	Комплект тестовых заданий
Творческое задание (ТЗ)	Частично регламентированное задание, имеющее нестандартное решение и позволяющее диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения, в виде научной публикации. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся	Темы групповых и/или индивидуальных творческих заданий

4. Перечень контрольных заданий или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений и навыков, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения дисциплины

Для текущего контроля ТК:

Проверяемые компетенции: УК-6.1, УК-6.2 Тесты:

Вопрос	Варианты ответа
Укажите правильные варианты ответа: 1. Назовите три основные функции предпринимательства	а) экономическая;
	б) производственная;
	в) социальная;
	г) психологическая;
	д) культурная.
2.Какое из перечисленных качеств не относится к личности предпринимателя	а) инициативность;
	б) дар предвидения;
	в) авторитет;
	г) креативность;
	д) избегание неудач.
3.Назовите три основных мотива предпринимателя	а) потребность в господстве, власти, влиянию;
	б) воля к победе, стремление к успеху;

по Й.Шумпетеру:	в) потребность в риске;
	г) радость творчества;
	д) потребность в богатстве.
4. От чего больше всего зависит успех в предпринимательстве (три варианта ответа):	а) трезвый расчет;
	б) творческая инициатива;
	в) везение;
	г) стратегическая идея;
	д) разумный риск.
5. Предприниматель-интернал ответственность за происходящее с ним перекладывает на:	а) других людей;
	б) внешние обстоятельства;
	в) себя;
	г) судьбу.
6. Кому более всего сопутствует успех:	а) предпринимателю-интерналу;
	б) предпринимателю-экстерналу.
7. Назовите волевые качества успешного человека:	а) целеустремленность;
	б) настойчивость;
	в) общительность;
	г) решительность;
	д) инициативность.
8. Какая система координат определяет жизненные стратегии личности успешного человека:	а) эгоизм – альтруизм;
	б) прагматизм – моральные ограничения;
	в) рассудительность – импульсивность;
	г) личная ответственность – вера в судьбу.
9. Ведущий принцип функционирования в предпринимательской деятельности – автономность. Определите его основные признаки: в) преобладание интуитивной основы в принятии решений;	а) самостоятельное принятие решений;
	б) неразрывность решения и действия;
	г) стремление к личному контролю над ситуацией, за информацией и исполнением, убежденности в способности самому определять свою судьбу;
	д) высокая потребность в личных достижениях;
	е) все ответы верны

10. Какое правило формулировки целей составлено неправильно:	а) принципиальная достижимость;
	б) максимальная конкретность;
	в) цель зависит от человека;
	г) неопределенные сроки достижения цели
11. На принятие эффективных решений влияют следующие психологические факторы:	а) особенности мышления;
	б) мотивация;
	в) личностные особенности;
	г) деловые качества;
	д) ценности и установки;
	е) этические принципы;
	ж) природные условия.
12. Заполните пропуски:	Мотив достижения успеха противостоит мотиву избегания.....
13. Заполните пропуски:	Достижение наилучших результатов наилучшими средствами – результат мышления.
14. Заполните пропуски:	Оптимально планировать свою жизнь – осознавать свои высшие возможности, нести за себя
15. Заполните пропуски:	Целью жизненной стратегии человека является поиск и осуществление своего уникального.....жизни
16. Заполните пропуски:	Предприимчивость – это склонность к творческому,..... подходу к делу
17. Заполните пропуски:	Психологические барьеры к успеху объясняют причины неспособности человека брать за свою судьбу.
18. Заполните пропуски:	Воля предпринимателя – это сознательное регулирование собственного поведения и деятельности, в умении..... препятствия
19. заполните пропуски:	Одна из базовых характеристик личности успешного человека является, в противоположность адаптивности, преобладание над рациональным.
20. Заполните пропуски:	Предпринимательство – это трудовая деятельность предприимчивой личности, содержанием которой является принятие и осуществление решений по поиску и использованию новых рынка в условиях финансового риска с целью получения

	 результата.
21. Заполните пропуски:	Психотип личности предпринимателя отличается от менеджера стилем активности, исследованием неизвестного.
22. Укажите правильные варианты ответа. Какое личностное качество человека препятствует его успеху:	а) самостоятельность;
	б) амбициозность;
	в) настойчивость;
	г) упрямство
	г) упрямство

Вопросы к комплексному заданию ТК:

Тематика творческих индивидуальных заданий (контрольных работ) в виде публикаций

1. Принципы профессиональной карьеры
2. Содержание и взаимосвязь понятий: рынок и работник.
4. Содержание и взаимосвязь понятий: профессия, специальность, квалификация.
5. Содержание и взаимосвязь понятий: должность и квалификационная характеристика.
6. Типы руководителей
7. Этапы планирования карьеры
8. Пути создания карьеры
9. Пути планирования личной карьеры
10. Роль эмоциональной составляющей своей работы в организации или учреждении
11. Особенности планирования карьеры связанные с возрастом.
12. Возможности осознания себя и своих возможностей
13. Принципы определения стиля своей работы
14. Принципы установления, кто я - читатель или слушатель
15. Принцип определения обучаемости

16. Моральные принципы и карьера
17. Стратегия карьеры
18. Менеджмент карьеры
19. Роль правильной постановки целей в карьере
20. Выбор пути достижения карьерных целей
21. Карьеростроительство
22. Образовательный аспект планирования карьеры.
23. Оценка содержательного аспекта учебного заведения
24. Принципы выбора будущей специальности и профессии
25. Роль мотивации в планировании карьеры
26. Первоначальные теории мотивации
27. Теория потребностей Маслоу.
28. Теория существования, связи и роста Альдерфера.
29. Теория приобретенных потребностей Мак-Клелланда.
30. Теория двух факторов Герцберга.
31. Теория ожиданий Врума.
32. Роль личностных качеств в формировании карьеры
33. Роль оригинальности и индивидуальности в формировании карьеры
34. Взаимосвязь знаний и компетенций в формировании карьеры.
35. Роль Макиавелли в формировании принципов планирования карьеры
36. Значимость собственного бренда в карьере
37. Современные рекомендации по карьеростроительству
38. Основные направления успешного управления карьерой
39. Конфликт, связанный с моральными принципами при карьеростроительстве, и пути его решения
40. Строительство карьеры в организации.
41. Основные советы при планировании карьеры.

42. Содержание организации государственной службы
43. Государственные органы, ведающие вопросами управления государственной службой, и их функции.
44. Кадрово-политические и организационно-правовые мероприятия, проводимые в системе госслужбы Российской Федерации и Москвы.
45. Деловая карьера государственных и муниципальных служащих
46. Деловая карьера, ее этапы и виды.
47. Законодательные основы профессионального развития государственных и муниципальных служащих.
48. Модель управления карьерным ростом муниципальных и государственных служащих.
49. Стратегический и оперативный планы развития карьеры.
50. Профессиональный характер государственно-служебной деятельности по осуществлению функций государственного управления
51. Государственная служба как социально-правовой институт
52. Законодательств о государственной службе Российской Федерации.
53. Правовой статус государственного служащего и его характеристики
54. Основания для привлечения госслужащих к различным видам юридической ответственности
55. Основания для проведения классификации государственных служащих и ее значение для характеристики их статуса
56. Причины, являющиеся основаниями специализации государственной службы и ее виды
57. Дифференциация государственной службы по видам и подвидам
58. Виды государственной службы
58. Отличие государственной гражданской службы от военной
59. Характерные черты, по которым совпадают и различаются военная и правоохранительная виды государственной службы.

Для текущего контроля ТК: проверяемые компетенции: УК-6.1, УК-6.2

Вопросы по темам дисциплины к коллоквиуму:

Тема 1. Карьерное развитие. Понятия: карьерное развитие и профессиональная карьера. Востребованность карьерного развития и профессиональной карьеры.

Тема 2. Профориентация. Суть профориентации, виды профориентации. Правильный выбор профессии. Жизненные ориентиры при выборе сферы деятельности. Типичные ошибки при выборе сферы деятельности.

Тема 3. Получение специальности и поиск работы. Выбор учебного заведения. Способы поиска работы. Алгоритм поиска работы. Места поиска работы. Семь актуальных сайтов по поиску работы.

Тема 4. Правила составления резюме. Заголовок. ФИО и контактные данные. Возраст. Образование. Опыт работы. Профессиональные навыки. Личные качества. Фото. Summary. Хобби. Сопроводительное письмо. Универсальные требования для всех резюме.

Тема 5. Собеседование и процесс найма. Подготовка к собеседованию. Процесс прохождения собеседования. Десять типичных вопросов на собеседовании. Памятка по прохождению собеседований. Этапы собеседования. Тестовые задания, испытательный срок, конкурсный отбор и его результаты.

Тема 6. Выход на работу и адаптация на новом месте. С чего начать на новом рабочем месте. Социальная адаптация в новом коллективе. Конфликтные стратегии.

Тема 7. Карьерный рост и развитие в профессии. Виды карьеры и варианты развития в профессии. Какую карьеру выбрать: горизонтальную или вертикальную. Как строить карьеру.

Тема 8. Смена места работы и увольнение. Причины увольнения. Как подготовиться к увольнению. Когда пора увольняться самому.

Для промежуточной аттестации:

**Контрольные вопросы для подготовки к зачету по дисциплине
«Теория профессионального роста»**

1. Основные понятия: профессии, развитие, объект труда, субъект труда, профессионально-важные качества, профессиональная пригодность, психограмма.
2. Классификация профессий. Классификация профессий по Е.А. Климову. Профессиональная пригодность.
3. Модель специалиста.
4. Профессиограмма.
5. Модель труда медсестры. Трудограмма.
6. Пять этапов профессионального развития личности.

7. Стадии выработки высшего профессионализма.
8. Методы профессионального развития личности.
9. Стратегии профессионального роста, черты зрелости по теории Абрахама Маслоу. Более адекватное восприятие действительности. Принятие себя и других.
10. Стратегии профессионального роста по А. Маслоу. Спонтанность и естественность. Деловая направленность. Умение «сохранять хладнокровие».
11. Стратегии профессионального роста по А. Маслоу. Автономия и независимость. Свежесть восприятия и предельные переживания. Чувство сопричастности к чему-то полезному.
12. Стратегии профессионального роста по А. Маслоу. Дружба с людьми, которые постоянно стремятся к развитию. Демократичность и готовность учиться. Устойчивые внутренние моральные нормы.
13. Стратегии профессионального роста по А. Маслоу. Философское чувство юмора. Креативность. Критичное отношение к культуре.
14. Этапы профессионального пути по Хейвигхерсту. Идентификация с работником. Приобретение конкретной профессиональной идентичности. Становление профессионала. Работа на благо общества.
15. Основные фазы развития профессионала, по Е.А. Климову. Оптант. Адаптант. Интернал.
16. Основные фазы развития профессионала, по Е.А. Климову. Мастер. Авторитет. Наставник.
17. Понятие и характерные черты рынка труда.
18. Виды и формы безработицы.
19. Рынок профессий.
20. Конкурентоспособность на рынке труда. Семь моделей конкурентоспособности специалиста.
21. Поиск работы. Способы активного поиска работы.
22. Стратегия поведения работника на рынке труда.
23. Поиск работы через СМИ. Поиск работы через Интернет.
24. Поиск работы через других людей.
25. Понятие «карьеры».
26. Виды и типы карьеры.
27. Карьерные стратегии.
28. Этапы карьеры.
29. Предпринимательские решения и технология их принятия.
30. Сущность и характерные особенности управленческих решений.
31. Принятие решения. Анализ. Синтез.
32. Принятие решения. Индукция. Дедукция.
33. Внешние и внутренние решения. Одноцелевые и многоцелевые решения.
34. Классификация решений: стратегические, тактические, оперативные, программируемые, непрограммируемые, рутинные,
35. Классификация решений: творческие, уникальные, срочные, несрочные, интуитивные, рациональные.
36. Нормативные модели принятия решений.
37. Комплексное использование нормативных и дескриптивных моделей.
38. Решения, типичные для функций управления.

- 39. Содержание задачи принятия управленческого решения.
- 40. Этапы процесса принятия решений.
- 41. Алгоритм принятия решений.