

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Смирнов Сергей Николаевич
Должность: врио ректора
Дата подписания: 26.09.2022 10:17:08
Уникальный программный ключ:
69e375c64f7e975d4e8830e7b4fcc2ad1bf35f08

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



Рабочая программа дисциплины (с аннотацией)
Стратегия развития профессиональной карьеры

Направление подготовки
39.03.03 Организация работы с молодежью

Направленность (профиль)
Социальные технологии в организации работы с молодежью

Для студентов 3 курса очной формы обучения,

БАКАЛАВРИАТ

Составитель:

К.филос.н., доцент Борисова О.Н.

Тверь, 2021

I. Аннотация

1. Цель и задачи дисциплины

Целью освоения дисциплины является: развитие способности выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития и профессиональной карьеры.

Задачами освоения дисциплины являются:

- Самоопределение к профессиональной деятельности и профессионально-личностному росту
- Различение понятий «профессиональная деятельность», «профессионально-личностное развитие», «профессиональный рост», «профессиональная карьера», «стратегия развития», «критерии профессионального развития»
- Рассмотрение типологии карьерных стратегий
- Раскрытие объективных и субъективных факторов успешности профессионального самоопределения и профессионально-личностного роста
- Проблемы построения профессиональной карьеры

2. Место дисциплины в структуре ООП

Раздел образовательной программы, к которому относится данная дисциплина - часть, формируемая участниками образовательных отношений, элективная дисциплина. Дисциплина связана с этой и другими частями образовательной программы (дисциплинами и практиками): Тренинг личностного роста, Основы профессиональной деятельности и мышления, Технологии эффективного трудоустройства, Технологии эффективного трудоустройства лиц с ограниченными возможностями здоровья, Инновационные практики развития профессиональной карьеры

Дисциплина «Стратегия развития профессиональной карьеры» строится на концептуальных основаниях теории деятельности, методологии, общей и управленческой психологии, психологии личности, менеджмента, общей и управленческой акмеологии и непосредственно связана с системой профессиональных компетенций организатора по работе с молодежью и такими курсами, как Инновационные практики развития профессиональной карьеры, Основы профессиональной деятельности и мышления.

3. Объем дисциплины: 2 зачетных единиц, 72 академических часов, **в том числе:**

контактная аудиторная работа: практические занятия 28 часов;

самостоятельная работа: 44 часов.

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

Планируемые результаты освоения образовательной программы (формируемые компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине
УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.2 Определяет приоритеты собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста УК-6.3 Оценивает требования рынка труда и предложения образовательных услуг для выстраивания траектории собственного профессионального роста УК-6.4 Строит профессиональную карьеру и определяет стратегию профессионального развития

5. Форма промежуточной аттестации и семестр прохождения зачет в 6 семестре.

6. Язык преподавания русский.

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

Учебная программа – наименование разделов и тем	Всего (час.)	Контактная работа (час.)			Самостоятельная работа, в том числе Контроль (час.)
		Лекции	Семинарские/ Практические занятия/	Контроль самостоятельной работы (в том числе курсовая работа)	

Объективные и субъективные факторы успешности профессионального самоопределения и профессионально-личностного роста			6		11
Типология карьерных стратегий			8		11
Проблемы построения профессиональной карьеры			6		11
Стратегия как система ценностно-ориентирующих целей в профессиональной деятельности			8		11
ИТОГО	72	-	28		44

III. Образовательные технологии

Учебная программа – наименование разделов и тем	Вид занятия	Образовательные технологии
Объективные и субъективные факторы успешности профессионального самоопределения и профессионально-личностного роста	Практикум Учебная дискуссия	Технология организации социокультурной коммуникации
Типология карьерных стратегий	Семинар	Метод малых групп
Проблемы построения профессиональной карьеры	Проблемный семинар	Проектная технология
Стратегия как система ценностно-ориентирующих целей в профессиональной деятельности	Практическое занятие	Мозговой штурм (метод генерации идей)

IV. Оценочные материалы для проведения текущей и промежуточной аттестации

Оценочные материалы для проведения текущей аттестации

Разработайте порядок выполнения таких задач обеспечения взаимодействия профессиональной и внутриорганизационной карьер, как

- достижение взаимосвязи целеполагания организации и отдельного сотрудника;
- обеспечение направленности планирования карьеры на конкретного сотрудника с целью учета его специфических потребностей и ситуаций;
- обеспечение открытости процесса управления карьерой;
- устранение “карьерных тупиков” , в которых практически не оказывается возможностей для развития сотрудника;
- повышение качества процесса планирования карьеры ;
- формирование наглядных и воспринимаемых критериев служебного роста , используемых в конкретных карьерных решениях;
- изучение карьерного потенциала сотрудников;
- обеспечение обоснованной оценки карьерного потенциала работников с целью сокращения нереалистичных ожиданий ;
- определение путей служебного роста , использование которых могло бы удовлетворить количественную и качественную потребность в персонале в нужный момент времени и в нужном месте.

Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации

Планируемый образовательный результат	Формулировка задания	Вид и способ проведения промежуточной аттестации	Критерии оценивания и шкала оценивания
УК-6.2; Определяет приоритеты собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста	Ответьте на следующие вопросы: «Как связаны личностное развитие и профессиональный рост с приоритетами деятельности?»	Эссе	Студент видит связь, личностного развития и профессионального роста, способен определять приоритеты деятельности
УК-6.3 Оценивает требования рынка труда и предложения образовательных	Проанализируйте данные рынка труда. Определите необходимый профессиональный	Аналитико-проектное задание	Студент способен оценивать требования рынка труда и предложения

услуг для выстраивания траектории собственного профессионального роста	уровень заданной деятельности. Рассмотрите предложения образовательных услуг. Разработайте траекторию профессионального роста		образовательных услуг для выстраивания траектории собственного профессионального роста
УК-6.4 Строит профессиональную карьеру и определяет стратегию профессионального развития	Рассмотрите данные материалы о профессиональной деятельности. Определите факторы, обеспечивающие карьеру в данной деятельностной ситуации. Определите стратегию профессионального развития.	Проектное задание	Студент способен определять стратегию профессионального развития

V. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

1) Рекомендуемая литература

а) Основная литература

1. Бедина, В. Ю. Психология карьеры личности : учебное пособие / В. Ю. Бедина; В. Ю. Бедина. - Психология карьеры личности. - Электрон. дан. (1 файл). - Тамбов : Тамбовский государственный университет имени Г.Р. Державина, 2019. - 109 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - Текст. - Гарантированный срок размещения в ЭБС до 15.07.2026 (автопродлонгация). - электронный. - ISBN 978-5-00078-286-6. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/109765.html>

2. Мириуца Е. В. Психология карьеры: практикум [Электронный ресурс] / Е. В. Мириуца; Мириуца Е. В. - Тамбов : ТГУ им. Г.Р.Державина, 2021. - 88 с. - Книга из коллекции ТГУ им. Г.Р.Державина - Психология. Педагогика. - ISBN 978-5-00078-416-7. – Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/177100>

б) Дополнительная литература

Жильцов, Е.Н. Экономика и управление социальной сферой: Учебник для бакалавров [Электронный ресурс] : учеб. / Е.Н. Жильцов, Е.В. Егоров. — Электрон. дан. — Москва : Дашков и К, 2015. — 496 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=61076

Организация, управление и администрирование в социальной работе: учебное пособие / Отв. ред. П.В. Палехова. - М.: ИНФРА-М, 2011. - 128 с. - (Высшее образование). – Режим доступа: <http://znanium.com/go.php?id=254681>

Ильенкова, С.Д. Социальный менеджмент : учебно-методическое пособие / С.Д. Ильенкова, В.И. Кузнецов. - Москва : Евразийский открытый институт, 2011. - 127 с. - [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=93212>

Валасова, А.В. Менеджмент в социальной сфере / А.В. Валасова. - Москва : Лаборатория книги, 2012. - 99 с. - [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=141442>

Сулова Н.Ю. Проектный менеджмент в социальной сфере и дизайн-мышление [Электронный ресурс] : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности «Менеджмент» / Н.Ю. Сулова. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2015. — 415 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/34501.html>

2) Программное обеспечение

а) Лицензионное программное обеспечение

1. IBM SPSS Amos 19
2. MS Office 365 pro plus
3. Microsoft Windows 10 Enterprise
4. Microsoft Office 365 pro plus
5. Microsoft Windows 10 Enterprise
6. Kaspersky Endpoint Security 10 для Windows

б) Свободно распространяемое программное обеспечение

1. Adobe Reader XI
2. Any Video Converter 5.9.0
3. Deductor Academic
4. G*Power 3.1.9.2
5. Google Chrome
6. R for Windows 3.2.5
7. RStudio
8. SMART Notebook
9. WinDjView 2.0.2
10. Google Chrome

3) Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. ЭБС «ZNANIUM.COM» www.znanium.com ;
2. ЭБС «ЮРАИТ» www.biblio-online.ru ;
3. ЭБС «Университетская библиотека онлайн» <https://biblioclub.ru/> ;
4. ЭБС IPRbooks [http://www.iprbookshop.ru /](http://www.iprbookshop.ru/);
5. ЭБС «Лань» <http://e.lanbook.com>;
6. ЭБС BOOK.ru <https://www.book.ru/>
7. ЭБС ТвГУ <http://megapro.tversu.ru/megapro/Web>
8. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU (подписка на журналы) https://elibrary.ru/projects/subscription/rus_titles_open.asp? ;
9. Репозиторий ТвГУ <http://eprints.tversu.ru>

4) Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины:

Электронная библиотека института дополнительного образования работников социальной сферы г. Москвы.

<http://soc-education.ru/institute/libraries/Elektronnaya-Biblioteka/>

Министерство социальной защиты населения Тверской области

<http://xn--80ancqhhxn0b9a0a.xn--80aacpr4ajwpkgl4lpb.xn--p1ai/20>

Электронная научная библиотека <http://elibrary.ru/defaultx.asp>

<http://www.edu.ru/> Федеральный портал «Российское образование»

<http://znanium.com/> Электронно-библиотечная система

www.rsl.ru Российская государственная библиотека

<http://elibrary.ru/> Научная электронная библиотека

<http://window.edu.ru/> Единое окно доступа к образовательным ресурсам

VI. Методические материалы для обучающихся по освоению дисциплины

1. Рекомендации для определения типа профессиональной карьеры и разработки ее стратегии

Суперавантюрная карьера предполагает очень высокую скорость должностного продвижения с пропуском значительного числа промежуточных ступеней а иногда резкое изменение сферы деятельности. Как исторический опыт, так и статические данные свидетельствуют о том, что суперавантюрные карьеры заканчиваются

крахом. В России отмечается значительное увеличение карьер такого типа, что связано с кризисными явлениями в экономике и обществе. Авантюрная карьера определяется пропуском двух должностных уровней при достаточно высокой скорости продвижения или существенным изменением сферы деятельности.

Традиционная/линейная карьера -это постепенное продвижение вверх, иногда с пропуском одной ступени, иногда с непродолжительным понижением в должности. Традиционная карьера позволяет руководителю предприятия овладеть необходимыми знаниями накопить достаточный опыт. Успешность карьеры во многом определяется особенностями планирования управленческого развития внутри организации.

Последовательно-кризисный тип карьеры характерен для периодов революционных преобразований, которые предполагают адаптацию руководителей к переменам. Невозможность адаптации снижает должностной уровень (“по ступенькам вниз”), ориентирует на борьбу за сохранение занимаемой позиции и личные интересы.

Прагматичный (структурный) тип карьеры. Представители этого типа отдадут предпочтение наиболее простым способам решения карьерных задач. Для них характерно изменение сферы деятельности, организации в зависимости от социально-экономических, технологических, технических и маркетинговых изменений. Перемещения осуществляются в рамках одного и того же класса управления. Преимущество отдается личным интересам.

Отбывающий тип карьеры. Для этой группы руководителей карьера завершена. Перемещение вниз - маловероятно, а движение вверх невозможно. Основная задача руководителя- удержать занимаемую позицию. И здесь преобладает ориентация на личные интересы.

Преобразующий тип карьеры связывают с “завоеванием мира”. Для этого типа карьеры, сходного с авантюрным, характерна высокая скорость должностного продвижения (расширения влияния), которое может быть как постепенным, так и скачкообразным. В этом случае карьера строится либо в новой области или сфере производства, либо в ее основе лежит выдающаяся идея.

Эволюционный тип карьеры. Должностное продвижение (рост влияния) осуществляется вместе с ростом организации. Руководители ориентированы на дальнейшее продвижение, совмещение общественных личных интересов. Типология карьеры позволяет прогнозировать поведение руководителей. Преобладание того или иного типа карьеры зависит от социально-экономической ситуации, формы собственности, отрасли производства, особенностей конкретной организации.

Для России сегодня характерно сокращение отбывающих карьер и скоро их процент не превысит естественно обусловленного рубежа. Количество последовательно кризисных карьер сокращается медленнее. Стабилизировалось на достаточно высоком по сравнению с европейскими странами уровне количество прагматичных карьер. Большинство эволюционных карьер российских предпринимателей в отличие от западных сопряжено с достаточно жесткой борьбой за власть внутри организаций что отражает потенциальную конфликтность коллективистских установок при создании новых предприятий. Опрос руководителей, проведенный в 1996 году на предприятиях малого и среднего бизнеса, показал, что более 78% из них планируют свою карьеру. Эта тенденция подтверждается, например, переориентацией направленности у выпускников вузов с работы в совместных предприятиях на работу в российских, где начальная заработная плата ниже, но нет ограничений в должностном продвижении.

2. Требования к рейтинг-контролю

1 модуль – всего 50 баллов

1. Объективные и субъективные факторы успешности профессионального самоопределения и профессионально-личностного роста – максимум 25 баллов
2. Типология карьерных стратегий - 25 баллов

2 модуль - 50 баллов

1. Проблемы построения профессиональной карьеры - 25 баллов.
2. Стратегия как система ценностно-ориентирующих целей в профессиональной деятельности Итоговая рефлексия – 25 баллов

VII. Материально-техническое обеспечение

А) типовое учебное помещение (аудитория), укомплектованное стандартной учебной мебелью (столами и стульями), обычным мультимедийным проекционным оборудованием и имеющее стандартное, функционально необходимое для осуществления учебного процесса электрическое освещение;

Б) литературные источники из списка основной и дополнительной научной и учебно-методической литературы по дисциплине, приведенного в пунктах Уданной программы. Особое техническое обеспечение для осуществления обучения студентов по данной дисциплине не требуется.

VIII. Сведения об обновлении рабочей программы дисциплины

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

1.	V. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	Рекомендуемая литература	Протокол 2 заседания кафедры «Социальная работа и педагогика» от 23.09.2020 г.
2.	V. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	Рекомендуемая литература	Протокол 1 заседания кафедры «Социальная работа и педагогика» от 14.09.2021 г.
3.	V. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	Рекомендуемая литература Программное обеспечение	Протокол 14 заседания кафедры «Социальная работа и педагогика» от 22.06.2022 г.