МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Красноярский государственный педагогический университет им. В.П. Астафьева»

(КГПУ им. В.П. Астафьева)

МЕТОДИКА СПОРТИВНОЙ ТРЕНИРОВКИ
Менеджмент организации в сфере физической культуры и спорта

рабочая программа дисциплины (модуля)

Квалификация **Бакалавр**

49.03.01 Физическая культура. Спортивная тренировка (о, 2023).plx

Форма обучения **очная**

Общая трудоемкость **2 ЗЕТ**

Часов по учебному плану 72

в том числе:

аудиторные занятия 34

самостоятельная работа 37,85

контактная работа во время промежуточной аттестации (ИКР) 0,15

Виды контроля в семестрах:

зачеты с оценкой 7

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	**7 (4.1)**		Итого	
Недель	16 2/6			
Вид занятий	УП	РП	УП	РП
Лекции	18	18	18	18
Практические	16	16	16	16
Контактная работа (промежуточная аттестация) зачеты	0,15	0,15	0,15	0,15
Итого ауд.	34	34	34	34
Контактная работа	34,15	34,15	34,15	34,15
Сам. работа	37,85	37,85	37,85	37,85
Итого	72	72	72	72

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 00BE888A562437DD0D6A077C2C7EE44514
Владелец: Холина Мария Валерьевна
Действителен: с 17.06.2024 до 10.09.2025

Программу составил(и):

кпн, Доцент, Кондратюк Татьяна Александровна

Рабочая программа дисциплины

Менеджмент организации в сфере физической культуры и спорта

разработана в соответствии с ФГОС ВО:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 49.03.01 Физическая культура (приказ Минобрнауки России от 19.09.2017 г. № 940)

составлена на основании учебного плана:

Направление подготовки 49.03.01 Физическая культура
Направленность (профиль) образовательной программы
Спортивная тренировка
Выпускающие кафедры:
Теоретических основ физического воспитания;
Методики преподавания спортивных дисциплин и национальных видов спорта;
Медико-биологических основ физической культуры и безопасности жизнедеятельности;
Педагогики

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры

J1 Теоретических основ физического воспитания

Протокол от 17.05.2024 г. № 9

Зав. кафедрой С.С.Ситничук

Председатель НМСС(С)

__ _____ 2023 г. № _____

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
формирование у студентов теоретических и методологических знаний по менеджменту физкультурно-спортивных организаций, управлению персоналом и его развитию, умения выявлять проблемы в области управления персоналом и находить способы их решения, приобретение практических навыков по разработке и применению технологий управления персоналом.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	
Цикл (раздел) ОП:	Б1.ВДП.03
2.1	**Требования к предварительной подготовке обучающегося:**
2.1.1	Психология и педагогика спорта
2.2	**Дисциплины (модули) и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:**
2.2.1	Тренерская практика

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	
УК-1: Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	
УК-1.1: Выбирает источники информации, адекватные поставленным задачам и соответствующие научному	
Знать:	
Уровень 1	некоторые приемы поиска и анализа информации по менеджменту организации в сфере физической культуры и спорта
Уровень 2	основные приемы поиска и анализа информации по менеджменту организации в сфере физической культуры и спорта
Уровень 3	интерпретирует приемы поиска и анализа информации по менеджменту организации в сфере физической культуры и спорта
Уметь:	
Уровень 1	использовать некоторые приемы критического анализа информации по менеджменту организации в сфере физической культуры и спорта
Уровень 2	использовать основные приемы критического анализа информации по менеджменту организации в сфере физической культуры и спорта
Уровень 3	творчески использовать приемы критического анализа информации по менеджменту организации в сфере физической культуры и спорта
Владеть:	
Уровень 1	элементами представления о системном подходе в области менеджмента организации в сфере физической культуры и спорта
Уровень 2	основами представления о системном подходе в области менеджмента организации в сфере физической культуры и спорта
Уровень 3	творчески владеет представлениями о системном подходе в области менеджмента организации в сфере физической культуры и спорта
ПК-7: Способен определять и использовать формы, методы, средства контроля и оценивания результатов освоения образовательной программы.	
ПК-7.4: Определяет и использует в образовательном процессе методы оценки уровня физического развития, физической подготовленности, сформированности личностных качеств обучающихся.	
Знать:	
Уровень 1	элементы менеджмента в образовательном процессе методы оценки уровня физического развития, физической подготовленности, сформированности личностных качеств обучающихся.
Уровень 2	основы менеджмента в образовательном процессе методы оценки уровня физического развития, физической подготовленности, сформированности личностных качеств обучающихся.
Уровень 3	принципы и способы менеджмента в образовательном процессе методы оценки уровня физического развития, физической подготовленности, сформированности личностных качеств обучающихся.
Уметь:	
Уровень 1	определяет в образовательном процессе элементы методов оценки уровня физического развития, физической подготовленности, сформированности личностных качеств обучающихся
Уровень 2	определяет в образовательном процессе основные методы оценки уровня физического развития, физической подготовленности, сформированности личностных качеств обучающихся
Уровень 3	определяет в образовательном процессе все методы оценки уровня физического развития, физической подготовленности, сформированности личностных качеств обучающихся

Владеть:	
Уровень 1	элементами технологии использования в образовательном процессе методов оценки уровня физического развития, физической подготовленности, сформированности личностных качеств обучающихся
Уровень 2	основными технологиями использования в образовательном процессе методов оценки уровня физического развития, физической подготовленности, сформированности личностных качеств обучающихся
Уровень 3	технологии использования в образовательном процессе методов оценки уровня физического развития, физической подготовленности, сформированности личностных качеств обучающихся
ПК-1: Способен планировать и осуществлять учет и анализ результатов тренировочного процесса и соревновательной деятельности на различных этапах спортивной подготовки	
ПК-1.1: Демонстрирует знания необходимые для осуществления планирования, учёта и анализа результатов тренировочной и соревновательной деятельности.	
Знать:	
Уровень 1	фрагменты теоретических знаний, необходимые для осуществления планирования, учёта и анализа результатов тренировочной и соревновательной деятельности в организациях физической культуры и спорта.
Уровень 2	основы теоретических знаний, необходимые для осуществления планирования, учёта и анализа результатов тренировочной и соревновательной деятельности в организациях физической культуры и спорта.
Уровень 3	системно теоретические знания, необходимые для осуществления планирования, учёта и анализа результатов тренировочной и соревновательной деятельности в организациях физической культуры и спорта.
Уметь:	
Уровень 1	объяснить часть теоретических знаний, необходимых для осуществления планирования, учёта и анализа результатов тренировочной и соревновательной деятельности в организациях физической культуры и спорта.
Уровень 2	объяснить основу теоретических знаний, необходимых для осуществления планирования, учёта и анализа результатов тренировочной и соревновательной деятельности в организациях физической культуры и спорта.
Уровень 3	интерпретировать теоретические знания, необходимые для осуществления планирования, учёта и анализа результатов тренировочной и соревновательной деятельности в организациях физической культуры и спорта.
Владеть:	
Уровень 1	элементами действий , необходимых для осуществления планирования, учёта и анализа результатов тренировочной и соревновательной деятельности в организациях физической культуры и спорта.
Уровень 2	основами действий , необходимых для осуществления планирования, учёта и анализа результатов тренировочной и соревновательной деятельности в организациях физической культуры и спорта.
Уровень 3	творческими действиями , необходимых для осуществления планирования, учёта и анализа результатов тренировочной и соревновательной деятельности в организациях физической культуры и спорта.

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетен-ции	Литература	Интеракт.	Пр. подгот.	Примечание
	Раздел 1. Трудовой коллектив, технологии создания коллектива							

1.1	Сущность и содержание современной концепции управления персоналом. Составляющие концепции управления персоналом. Факторы, оказывающие влияние на людей в организации. Стратегическое управление персоналом в системе стратегического управления организацией. Конкурентоспособность стратегии организации. Понятие и виды стратегий функционирования и развития организации. Организационная культура как объект стратегического управления персоналом. Кадровая политика организации как основа формирования стратегии управления персоналом. Понятие, виды и направления кадровой политики. Взаимосвязь кадровой политики и стратегии организации. Сущность, условия и этапы разработки стратегии управления персоналом. Этапы реализации стратегии управления персоналом. Планирование кадрового обеспечения организации. /Лек/	7	4	ПК-1.1 ПК-7.4				
1.2	Технологии создания коллектива. Тренинг по командообразованию. Тренинг коммуникативных умений. Тренинг бесконфликтного общения и преодоления конфликтов /Пр/	7	6	УК-1.1 ПК-1.1 ПК-7.4				

1.3	Понятие конфликта, его сущность и структура. Субъект, предмет конфликта. Факторы, оказывающие влияние на развитие конфликтной ситуации. Структура конфликтной ситуации. Классификация конфликтов, их основные причины и динамика протекания. Основные этапы и фазы конфликта. Основные модели поведения личности в конфликтном взаимодействии. Стратегии поведения личности в конфликте. Стили поведения в конфликте. Предупреждение и урегулирование конфликтов. Формы проявления и способы разрешения внутриличностных конфликтов. Понятие межличностного конфликта и его особенности. Формы межличностного конфликта. Причины и сферы проявления межличностного конфликта. Управление межличностными конфликтами. Основные стратегии поведения в конфликте. Межличностные способы разрешения конфликта. Понятие стресса. Классификация стрессоров и их последствий. Методы нейтрализации стрессов. Организационный механизм управления конфликтами и стрессами. /Лек/	7	4	УК-1.1				
1.4	Работа с персоналом и необходимость изучения чужих культур. Понятия «национальный характер», «менталитет» и «национальная культура». Разнообразие моделей менеджмента. Обусловленность моделей управления персоналом менталитетом народов разных стран. Характеристика национальных особенностей поведения и управления персоналом в России. Основные социально-культурные ценности России. Специфика управления персоналом в России. /Лек/	7	2	УК-1.1				
1.5	Подготовка презентаций о ФСО г. Красноярска /Ср/	7	10,85	ПК-1.1 ПК-7.4				
1.6	Трудовой коллектив. Технологии создания коллектива. Тренинг по организации взаимодействия. Целеполагания в коллективе. Организация коммуникации. /Пр/	7	6	ПК-1.1 ПК-7.4				

1.7	Персонал организации как объект управления Сущность термина «персонал». Состав и свойства объекта управления. Структура персонала (организационная, функциональная, штатная, ролевая, социальная). Категории персонала. Структура современной организации. Особенности структуры персонала. Типы сотрудников организации. Особенности структуры персонала: Типы сотрудников организации.Социально-психологические методы, используемые менеджментом. Психологическая основа процессов. Организационные коммуникации, убеждение, побуждения, обратная связь. Роль и значение служб персонала в исследовании и оптимизации социально-психологической стороны организационной деятельности. Понятие деловой коммуникации. /Лек/	7	2	УК-1.1				конспект
1.8	Типы физкультурно-спортивных организаций. Рассмотреть основные типы ФСО в Красноярске. /Лек/	7	2	УК-1.1 ПК-1.1 ПК-7.4				конспект
1.9	Физкультурно-спортивные организации России и Красноярского края (на выбор) /Ср/	7	7,15	УК-1.1 ПК-1.1 ПК-7.4				презентация
	Раздел 2. Управление персоналом							
2.1	Тренинг по развитию управленческих умений. Тренинг по созданию мотивации, в том числе учебной. /Пр/	7	4	УК-1.1				

2.2	Определение понятий «компетенция» и « компетентносты>. Сущность компетентностного ` подхода. Основные подходы к пониманию компетенций. Общие и специфические компетенции. Классификация компетенции. Ключевые компетенции. Индивидуальные компетенции работников (профессиональные, методические, социальные, личностные). Функционал сотрудников и подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции). Модели компетенций. Структура модели компетенций. Кластер компетенций. Профиль компетенций. Стандарты качества для модели компетенций. Правила создания моделей профессиональных компетенций. Общая технология разработки модели компетенций. Этапы разработки модели компетенций. Использование модели компетенций при отборе и найме персонала. Использование моделей компетенций при деловой оценке персонала. Использование модели компетенций при профессиональном развитии персонала. Использование модели компетенций при оплате труда персонала. /Лек/	7	2	УК-1.1				

2.3	Трудовой потенциал организации и управление его развитием Понятие трудового потенциала работника, трудового (кадрового) потенциала организации. Формирование, эффективное использование и оценка трудового потенциала. Индивидуально-типологические свойства личности и их влияние на трудовую деятельность. Современные классификации индивидуально-типологических характеристик, индивидуальный стиль деятельности, особенности его формирования и функциональное значение в трудовой деятельности. Профессионально-значимые свойства и их характеристика (мотивационная сфера личности, ценности сотрудников организации и др.). Индивидуально-личностные характеристики, влияющие на поведение работников. Этапы профессионального развития. Проблемы возрастных кризисов и их влияние на профессионсальное самосознание. Влияние кризисных явлений на профессиональную успешность индивида. Проблема профессиональных деструкций и тенденции их развития. Виды профессиональных деструкций и группы факторы, их детерминирующие. Причины возникновения психического выгорания и пути его профилактики. Управление развитием трудового потенциала работника и интеллектуального капитала организации. Понятие и виды интеллектуальной собственности. Основы управления интеллектуальной собственностью /Лек/	7	2	УК-1.1				
	Раздел 3. Основы делового общения							
3.1	Основы делового общения /Ср/	7	19,85	УК-1.1				презентация
3.2	зачет /КРЗ/	7	0,15	УК-1.1 ПК-1.1 ПК-7.4				

5. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ (ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА)
для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации

5.1. Контрольные вопросы и задания

Входной контроль
Что такое философия управления персоналом?
2. Покажите взаимосвязь административных, экономических и социально-психологических методов управления персоналом.
3. Дайте характеристику методов управления персоналом
Что такое концепция управления персоналом? Каковы ее цели и составные части?
5. Раскройте сущность закономерностей, связанных с

межличностными отношениями.
6. Какие принципы необходимо учитывать при формировании и
развитии системы управления персоналом?
Сущность и содержание понятия управления
8. Место и роль управления экономикой в системе общественных
отношений.
9. Управленческие отношения: сущность и содержание
Внешний и внутренний рынок труда, их достоинства и недостатки.
11. Эволюция подходов к управлению персонала за рубежом.
12. Методология управления персоналом в различных странах мира.

5.2. Темы письменных работ

5.3. Оценочные материалы (оценочные средства)

вопросы к зачету с оценкой
Что следует понимать под категорией «персонал»?
2 С чем связано возрастание роли стратегического подхода к
управлению персоналом в настоящее время?
3 К каким методам управления персоналом Вы отнесете разработку
положений, должностных инструкций?
4 Какой метод в области совершенствования управления персоналом
получил наибольшее распространение?
5 Как привести численность персонала в организации в соответствие
с ее реальными потребностями, не прибегая к увольнениям?
б Назовите основные функции подсистемы развития персонала?
Тестовые задания:
1. Персонал объединяет составные
предприятия (организации) и включает:
а) производственный и управленческий
«кадры» и «работники» идентичные;
б) только кадровых работников.
части трудового коллектива
персонал. Понятия «персонал»,
Понятия «персонал», «кадры» и
«работники» имеют весьма различное содержание;
в) только рабочих;
г) только служащих;
д) менеджеров всех уровней управления, а также служащих.
2. Структура персонала является важной составной частью системы
организации и включает состав и соподчиненность взаимосвязанных звеньев
управления. В нее входят следующие виды структур:
а) производственная, управленческая, социальная, информационная;
б) организационная, штатная, техническая;
в) организационная, функциональная, социальная, ролевая и штатная;
г) социальная, ролевая, кадровая, технологическая;
д) коммуникационная, управленческая, кадровая, функциональная,
информационная.
3. Что определяет человеческий капитал в организации?
А) имеющийся у каждого запас знаний, навыков, мотиваций;
б) денежный капитал человека;
в) денежный капитал всего человечества.
4. Коллектив - это средняя социальная группа, которая объединяет людей,
занятых решением конкретных задач, основана на общности целей, принципов
сотрудничества, сочетания интересов, работает на одном предприятии.
Являются ли коллективом следующие группы:
а) семья, с учетом дальних и близких родственников;
б) клуб по интересам;
в) персонал предприятия;
г) рабочая бригада;
д) компания школьных друзей, студенческая грамма.
5. Кто, на ваш взгляд, относится к субъектам управления персоналом?
А) руководители всех уровней;
б) кадровые службы;
в) персонал;
г) органы рабочего самоуправления;
д) трудовые коллективы;
е) неформальные лидеры.
6. Что означает понятие «лидер»?
а) должностное лицо, на которое возложены функции управления
коллективом и организация его деятельности;

б) представитель управленческой конъюнктуры;
в) член группы, за которым все остальные признают право принимать ответственные решения в значимых для группы ситуациях.
7. Наиболее значимая форма авторитета руководителя:
а) формальный авторитет;
б) моральный авторитет;
в) функциональный авторитет;
г) все перечисленные.
8. Профессиограмма включает в себя:
а) описание деятельности организации;
б) перечень профессиональных качеств персонала;
в) профессиональное качество руководителя.
9. Какие источники привлечения персонала применяются при внутреннем отборе?
А) внутренний конкурс;
б) совмещение профессий, ротация;
в) СМИ, кадровые агентства.
10. Что включает в себя анализ аттестации труда?
А) оценка труда;
б) оценка персонала;
в) расчет резерва.
Темы докладов:
(многие темы есть смысл раскрывать на примере конкретной организации / страны / отрасли)
1. Эмиграция из РФ: масштабы, основные направления, особенности. «Утечка умов» из РФ: масштабы и последствия для российской экономики
2. Занятость в неформальном секторе в РФ (масштабы, динамика, структура, состав). Характеристика систем защиты от безработицы в развитых странах
3. Проблема «избыточного образования» (overeducation) в российской экономике. Концепция «образование в течение жизни». Профессиональное обучение на производстве: международный опыт. Профессиональное обучение на производстве: российская практика
4. Анализ внешней среды УЧР (на примере конкретного субъекта федерации): Общая экономическая и социальная характеристика региона; Анализ демографической ситуации и миграционных процессов в регионе; Анализ рынка труда и сферы занятости региона (его состояние и динамика за 7-10 лет); Особенности социального развития региона (с точки зрения процессов управления человеческими ресурсами).
5. Занятость населения (в России или на примере субъекта РФ).
б. Кадровая политика (на примере конкретной организации или отрасли).
7. Коммуникации в организации.
8. Конфликты в управленческой деятельности.
9. Корпоративная культура.
10. Международное управление человеческими ресурсами.
11. Методы формирования эффективных управленческих команд в условиях кризиса.
12. Методы эффективного управления персоналом.
13. Мотивация и вознаграждающее за управление и их влияние на отношения в организации.
14. Мотивация и ответственность как составляющие управления персоналом.
15. Набор и селекция персонала.
16. Организационное поведение и организационная культура.
17. Охрана и безопасность труда.
18. Оценка персонала й аттестация как инструмент развития`персонала.
19. Планирование человеческих ресурсов.
20. Повышение квалификации персонала как инструмент развития организации.
21. Профессиональная подготовка персонала. Обучение и коучинг.
22. Развитие персонала.
23. Роль конфликтов в социально-экономическом развитии организации.
24. Современные подходы к управлению персоналом.
25. Стратегическое управление человеческими ресурсами.
26. Структура организации и персонал.
27. Управление карьерой в государственных/муниципальных учреждениях.
28. Управление карьерой в коммерческих учреждениях.

29. Управление конфликтами.
30. Управление персоналом в агрессивной среде.
31. Управление персоналом в ситуации неопределенности и риска.
32. Управление персоналом на предприятиях европейских стран / Японии / США. (На примере любых 1-3 стран. Выполнять на фактическом материале не старше 2-3 лет, можно в ретроспективе, т. е. сравнить ситуацию 10-20 летней давности и сейчас)
33. Управление человеческими ресурсами как интегральный компонент общего процесса управления.
34. Участие персонала в управлении.

Вопросы к экзамену
Понятие и цели управления персоналом.
2. Состав и характеристика субъекта управления персоналом.
3. Служба персонала в современной организации: статус, функции, полномочия.
4. Роль и характер труда руководителя в организации.
5. Стили руководства.
б. Понятие и структура персонала организации.
7 .Трудовой (кадровый) потенциал организации.
8.Сущность и структура трудового потенциала работника.
9 .Интеллектальный капитал организации и отдельного работника.
10. Понятие и виды интеллектуальной собственности.
11 .Система государственного управления интеллектуальной собственностью.
1 2.Структура, показатели и факторы численности персонала организации.
13 .Качёственные характеристики персонала.
14. Структура личности работника.
15 .Специфика психологии различных половозрастных групп работников.
16. Основные группы персонала предприятия.
17. Структура персонала.
18. Формальные и неформальные группы.
19. Возможности группового влияния.
20. Понятие и основные признаки трудового коллектива.
21 .Этапы (стадии) развития коллектива.
22.Тактика управления трудовым коллективом на различных стадиях его развития.
23.Профессиональные компетенции и их роль в управлении персоналом организации.
24.Профессиональные и. личностные компетенции: понятие и структура.
25.Понятие, основные стадии, механизм и типология конфликтов.
26. Причины и последствия конфликта.
27.Стили, методы и типология конфликтного поведения.
28.Правила обращения с конфликтами.
29.Причина стрессов и основные технологии защиты от них сотрудников организации.
30. Национальные особенности управления персоналом в России в соответствии с критериями Г. Хофштеде.
31. Специфика российской модели управления персоналом.
32. Особенности управления персоналом интернационального предприятия.
33. Основные методы отбора кандидатов на замещение вакансий на интернациональных предприятиях.
34. Этапы и содержание оценки деятельности персонала интернационального предприятия.
35.Техника личной работы менеджера.
36.Имидж современного менеджера.
особенности менеджмента физкультурно-спортивной организации в современных условиях

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

6.1. Рекомендуемая литература

6.3.1 Перечень программного обеспечения

1. Microsoft® Windows® 8.1 Professional (OEM лицензия, контракт № 20А/2015 от 05.10.2015);
2. Kaspersky Endpoint Security – Лиц сертификат №1B08-190415-050007-883-951;
3. 7-Zip - (Свободная лицензия GPL);
4. Adobe Acrobat Reader – (Свободная лицензия);
5. Google Chrome – (Свободная лицензия);
6. Mozilla Firefox – (Свободная лицензия);
7. LibreOffice – (Свободная лицензия GPL);
8. XnView – (Свободная лицензия);
9. Java – (Свободная лицензия);
10. VLC – (Свободная лицензия);

6.3.2 Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем

Elibrary.ru: электронная библиотечная система : база данных содержит сведения об отечественных книгах и периодических изданиях по науке, технологии, медицине и образованию. Адрес: http://elibrary.ru Режим доступа: Свободный доступ;
Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн». Адрес: https://biblioclub.ru Режим доступа: Индивидуальный неограниченный доступ;
Электронно-библиотечная система издательства «ЛАНЬ». Адрес: e.lanbook.com Режим доступа: Индивидуальный неограниченный доступ;
Образовательная платформа «Юрайт». Адрес: https://urait.ru Режим доступа: Индивидуальный неограниченный доступ;
ИС Антиплагиат: система обнаружения заимствований. Адрес: https://krasspu.antiplagiat.ru Режим доступа: Индивидуальный неограниченный доступ;
Консультант Плюс /Электронный ресурс/:справочно – правововая система. Адрес: Научная библиотека Режим доступа: Локальная сеть вуза;

7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Перечень учебных аудиторий и помещений закрепляется ежегодным приказом «О закреплении аудиторий и помещений в Федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Красноярский государственный педагогический университет им. В.П. Астафьева на текущий год» с обновлением перечня программного обеспечения и оборудования в соответствии с требованиями ФГОС ВО, в том числе:
1. Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации
2. Помещения для самостоятельной работы обучающихся
3. Помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования
4. Перечень лабораторий.

8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Методические указания для обучающихся
Основными способами учебной деятельности при проведении курса являются лекции с практическими заданиями. В ходе лекционных занятий студентами приводятся основные теоретические сведения, базовые понятия, освещаются концептуальные положения курса, дается ориентация в основных вопросах, с опорой на которые в дальнейшем организовывается самостоятельная работа студентов.
В качестве основных обучающих форм при выполнении практических заданий используются доклад, тестирование и защита проекта карьерного развития студента.
Темы докладов предлагаются в материалах. Они предполагают изучение вопросов, отведенных на самостоятельную работу студента, а также более глубокое рассмотрение важнейших теоретических вопросов курса. Тема «Выдающиеся педагоги» дается для анализа профессиональной деятельности и личностных качеств известных управленцев, предпринимателей, ставших знаменитыми благодаря успешной карьере.
Содержание студенческого доклада рекомендуется использовать для широкого обсуждения в группе с целью закрепления теоретических положений либо анализа фактического материала с позиций научных принципов управления карьерой.
На практических занятиях студенты под руководством преподавателя работают над составлением проекта карьерного развития. Разработка проекта карьеры представляет поэтапный процесс.
Первый этап представляет собой анализ современного состояния автора проекта. Используя теоретический материал, необходимо установить жизненный цикл, этап карьерного пути, карьерные предпочтения, другие профессиональные и личностные особенности студента. Для установления этих данных нужно выполнить ряд тестовых заданий в соответствии с планами практических заданий.
Второй этап – собственно проектирование. Методические рекомендации к составлению проекта также представлены в материалах практических занятий.
На третьем, заключительном этапе, студенты защищают свои проекты методом оглашения их на практическом занятии. Защита должна представлять собой проблемное изложение проекта с позиций успешности, удовлетворенности личности на каждом карьерном этапе.
Для оптимальной организации защиты проектов рекомендуется назначать так называемые «рабочие группы»: студента, ответственного за временной регламент, координатора, экспертов. Функции эксперта сводятся к корректировке оценок успешности карьерного пути от лица автора проекта. Вначале занятия также рекомендуется устанавливать количество и последовательность заслушивания проектов.
Очень важно во время защиты проектов следить за тем, чтобы студент имел возможность все выступление от начала до

конца произнести в обстановке доброжелательного внимания со стороны аудитории. В случаях проявления нерешительности, робости, то есть проявлениях психологического барьера, необходимо оказывать моральную поддержку либо находить различные стимулы для повышения активности студентов.
Студентов, не пропускавших аудиторные занятия и проявивших себя наиболее активно на практических занятиях (доклад, интересный, грамотный проект карьерного развития), рекомендуется поощрять.