

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
Московский государственный институт культуры**

**УТВЕРЖДЕНО
Председатель УМС
факультета государственной
культурной политики
А.Ю. Единак**

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
КАРЬЕРНЫЕ СТРАТЕГИИ В СФЕРЕ КРЕАТИВНЫХ ИНДУСТРИЙ**

**Название и код направления подготовки
51.03.03 Социально-культурная деятельность
Профиль подготовки Менеджмент креативных индустрий
Уровень квалификации бакалавр
Форма обучения очная, заочная**

*РПД адаптирована для лиц
с ограниченными возможностями
здоровья и инвалидов)*

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью освоения дисциплины «Карьерные стратегии в сфере креативных индустрий» является формирование представлений о содержании понятия, классификации, критериях оценки и социальном назначении карьерных стратегий молодежи, их адаптации к профильному обучению и последующей профессиональной деятельности в области культуры и искусства, реализации социально-культурных технологий в индустрии досуга, проектирования культурно-творческих программ.

Задачи освоения дисциплины:

- овладение средствами самооценки и повышения мотивации саморазвития; обучение приемам и методам разработки стратегии профессионального продвижения согласно персональным характеристикам и особенностям;
- овладение умениями и навыками управления карьерным потенциалом и продвижением по службе; воспитание ответственности, гражданского долга и стремления сочетать личные и общественные интересы.
- формирование у обучающихся устойчивого интереса к творческо-производственной, организационно-управленческой, художественно-творческой, научно-методической, проектной, педагогической видам деятельности актуальным в будущей профессиональной работе;
- умение выгодно презентовать себя;
- развитие социальных навыков поведения и установок на самостоятельное решение проблемных ситуаций, возникающих в условиях публичного выступления;
- формирование личностных качеств, необходимых в процессе общения с партнерами и командой.

Данная дисциплина способствует формированию следующих компетенций:

Коды формируемых компетенций	Наименование компетенции и ее краткая характеристика	Характеристика обязательного (порогового) уровня сформированности компетенции у выпускника вуза		
		знать	уметь	владеть
УК-5	Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контексте	Задачи интеллектуального развития, повышения культурного уровня и профессиональной компетенции.	Организовать процесс самообразования для своего интеллектуального, культурного и профессионального развития; выбирать необходимые методы и средства познания и самоконтроля в соответствии с поставленными задачами.	Методами и средствами самоорганизации и самоконтроля в соответствии с поставленными задачами и разработанным планом.
УК-6	Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	Средства и методы физического воспитания для поддержания своего здоровья и работоспособности; демонстрирует	Организовывать свою жизнь в соответствии с социально-значимыми представлениями о здоровом образе жизни;	Методикой самостоятельных занятий и обеспечивает самоконтроль за состоянием своего организма.

Коды формируемых компетенций	Наименование компетенции и ее краткая характеристика	Характеристика обязательного (порогового) уровня сформированности компетенции у выпускника вуза		
		знать	уметь	владеть
		понимание социально-значимых представлений о здоровом образе жизни	осуществлять индивидуальный выбор видов спорта или систем физических упражнений.	
ПК-13	Быть способным к обобщению и пропаганде передового опыта учреждений социально-культурной сферы по реализации задач федеральной и региональной культурной политики	<ul style="list-style-type: none"> - сущность, цели и задачи федеральной и региональной культурной политики; - основные направления федеральной и региональной культурной политики; - методы прикладного научного исследования 	<ul style="list-style-type: none"> - определять значение федеральной культурной политики для реализации культурной политики в регионе; - обобщать передовой опыт организации деятельности учреждений СКС в соответствии с целями и задачами федеральной и региональной культурной политики 	- технологиями по выявлению и сбору информации о передовом опыте учреждений СКС по реализации целей и задач федеральной и региональной культурной политики.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

Учебная дисциплина «Карьерные стратегии в сфере креативных индустрий» относится к блоку Б.1.В учебного плана ОПОП: по направлению подготовки 51.03.03 Социально-культурная деятельность. Она изучается в 1,2 семестрах очной формы обучения, в 3,4 семестрах заочной формы обучения, ориентируется на формирование мотивации к освоению указанной профессии и карьерным стратегиям. Вместе с тем, изучение данной дисциплины позволяет углубить и гармонизировать специальную и общенаучную подготовку путем параллельного постижения ряда базовых предметов, формирующих представление обучающихся о смысле профессии работника сферы культуры.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

- планировать пути достижения целей;
- организовывать сотрудничество и совместную деятельность в команде проекта;
- формулировать, аргументировать и отстаивать свое мнение;
- планировать свое дальнейшее обучение в соответствии с выбранным направлением обучения;
- проводить самооценку;
- ставить перед собой цель и добиваться её достижения;
- целенаправленно и эффективно использовать свои ресурсы.

Общая трудоемкость дисциплины составляет академических часов 3 з.е. - 108 академических часов.

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Процесс освоения дисциплины направлен на формирование компетенций в соответствии ФГОС ВО и ОПОП ВО по направлению подготовки (специальности) 51.03.03 Социально-культурная деятельность:

УК-5 - Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контексте

УК-6 – Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

ПК-13 - Быть способным к обобщению и пропаганде передового опыта учреждений социально- культурной сферы по реализации задач федеральной и региональной культурной политики.

Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине:

Компетенция (код и наименование)	Код и наименование индикатора достижения профессиональной компетенции	Результаты обучения
УК-5. Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5.1. Анализирует современное состояние общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах УК-5.2. Учитывает при социальном и профессиональном общении историческое наследие и социокультурные традиции различных социальных групп, этносов и конфессий, включая мировые религии, философские и этические учения УК-5.3. Предлагает способы преодоления коммуникативных барьеров при межкультурном взаимодействии в целях выполнения профессиональных задач	Знать: Знает механизмы межкультурного взаимодействия в обществе на современном этапе, принципы соотношения общемировых и национальных культурных процессов; Уметь: Находит и использует необходимую для взаимодействия с другими членами социума информацию о культурных особенностях и традициях различных народов; Демонстрирует уважительное отношение к историческому наследию и социокультурным традициям различных социальных групп; Владеть: Учитывает при социальном и профессиональном общении историческое наследие и социокультурные традиции различных социальных групп, этносов и конфессий, включая мировые религии, философские и этические учения; Предлагает способы преодоления коммуникативных барьеров при межкультурном взаимодействии в целях выполнения профессиональных задач; Выстраивает конструктивное взаимодействие с людьми и сообществами с учетом их социокультур-

		<p>ных особенностей;</p> <p>Оценивает различные художественные явления, в которых отражено многообразие культуры современного общества, в том числе явления массовой культуры.</p>
<p>УК-6.</p> <p>Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни</p>	<p>УК-6.1.</p> <p>Использует инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей</p> <p>УК-6.2.</p> <p>Определяет приоритеты собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста</p> <p>УК-6.3.</p> <p>Оценивает требования рынка труда и предложения образовательных услуг для выстраивания траектории собственного профессионального роста</p> <p>УК- 6.4</p> <p>Строит профессиональную карьеру и определяет стратегию профессионального развития</p>	<p>Знать:</p> <p>Понимает необходимость стратегического планирования своей жизни;</p> <p>Формулирует приоритеты собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста;</p> <p>Осознаёт возможности дальнейшего продвижения и саморазвития в профессиональной сфере;</p> <p>Знает инструменты и методы контроля времени в практической работе;</p> <p>Уметь:</p> <p>Использует инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей;</p> <p>Планирует перспективные цели собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей</p> <p>Владеть:</p> <p>Оценивает требования рынка труда и предложения образовательных услуг для выстраивания траектории собственного профессионального роста</p> <p>Строит профессиональную карьеру и определяет стратегию профессионального развития</p> <p>Разрабатывает поэтапный план-график последовательных шагов для достижения поставленной цели;</p> <p>Реализует намеченные цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей.</p>
<p>ПК-13.</p> <p>Быть способным к</p>	<p>ПК-13.1.</p> <p>Способен систематизировать и обобщать информацию опыта</p>	<p>Знать:</p> <p>- сущность, цели и задачи федеральной и региональной куль-</p>

<p>обобщению и пропаганде передового опыта учреждений социально-культурной сферы по реализации задач федеральной и региональной культурной политики</p>	<p>учреждений социально-культурной сферы в рамках основных направлений федеральной и региональной культурной политики</p> <p>ПК-13.2. Транслирует опыт профессиональной деятельности в сфере культуры</p> <p>ПК-13.3. Осуществляет мониторинг и отбор программ профессионального и личностного развития.</p> <p>ПК-13.4. Участствует в значимых для профессионального роста и личностного развития социально-культурных, профессиональных и иных проектах</p> <p>ПК-13.5. Понимает сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявляет к ней устойчивый интерес</p>	<p>турной политики;</p> <ul style="list-style-type: none"> - основные направления федеральной и региональной культурной политики; - методы прикладного научного исследования <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - определять значение федеральной культурной политики для реализации культурной политики в регионе; - обобщать передовой опыт организации деятельности учреждений СКС в соответствии с целями и задачами федеральной и региональной культурной политики <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - технологиями по выявлению и сбору информации о передовом опыте учреждений СКС по реализации целей и задач федеральной и региональной культурной политики.
---	---	---

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1 Объем дисциплины

Объем (общая трудоемкость) дисциплины «Карьерные стратегии в сфере креативных индустрий» составляет 4 з.е, 144 акад. часов, форма контроля – экзамен.

Таблица 2

- для очной формы обучения

Виды учебной деятельности	Всего	1 Семестр	2 семестр
Контактная работа обучающихся	78	34	42
в том числе:			
Занятия лекционного типа	36	18	18
Занятия семинарского типа	32	16	16
ИКР	8		8
Контроль	27		27
Самостоятельная работа	39	12	27
Форма промежуточной аттестации	экзамен		экзамен
Общая трудоемкость 144 час 4 з.е.	144	46	98

- для заочной формы обучения

Таблица 3

Виды учебной деятельности	Всего	3 Семестр	4 Семестр
Контактная работа обучающихся	24	8	6
в том числе:			
Занятия лекционного типа	10	6	4
Занятия семинарского типа	2		2
ИКР	2	2	
Контроль	9		9
Самостоятельная работа	121	46	75
Форма промежуточной аттестации	экзамен		экзамен
Общая трудоемкость 144 час 4 з.е.	144	54	90

4.2. Структура дисциплины

4.2.1. Структура дисциплины для очной формы обучения

№ п/п	Тема/Раздел дисциплины	Семестр	Виды учебной работы*, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)/ с указанием занятий, проводимых в интерактивных формах				Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра) Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
			Лекции	Семинары	ИКР	СРС	
1	<u>Тема 1.</u> Теоретические представления о карьере и ее стратегиях	1	2			2	
2	<u>Тема 2.</u> Профессиональная Я-концепция как фактор построения успешной деловой карьеры	1	2			2	
3	<u>Тема 3.</u> Мастер классы руководителей органов и в креативных индустриях «Профессия моей жизни».	1	10				Дискуссия
4	<u>Тема 4.</u> Самопрезентация и самопродвижение в карьере	1	2	16		2	Контрольная работа Портфолио организатора работы с молодежью в виде презентации

5	<u>Тема 5.</u> Социально-экономические условия статусного продвижения молодежи	1	1			1	Дискуссия
6	<u>Тема 6.</u> Мотивация статусного продвижения молодежи	1	1			1	
2 семестр							
7	<u>Тема 7.</u> Оценка и развитие личностного и профессионального потенциала	2	2	2		2	
8	<u>Тема 8.</u> Определение карьерных целей и критерии успеха	2	2	2	1	2	Дискуссия
9	<u>Тема 9.</u> Формирование стратегии карьерного роста	2	2	2	1	2	
10	<u>Тема 10.</u> Условия и этапы реализации стратегии карьерного роста	2	2	2		1	Дискуссия
11	<u>Тема 11.</u> Технологии реализации карьерных стратегий	2	2	2	1	1	Письменная работа Социальный проект по управлению карьерными стратегиями молодежи
12	<u>Тема 12.</u> Особенности карьерного продвижения, обусловленные возрастными и гендерными факторами	2	2	1		1	Дискуссия
13	<u>Тема 13.</u> Лидерство как основной фактор достижения эффективных результатов и самореализации	2	1	2	1	2	Дискуссия
14	<u>Тема 14.</u> Профессиональная адаптация молодых специалистов в новом коллективе учреждения культуры	2	1			2	Конспект
15	<u>Тема 15.</u> Профессиональные качества работника культуры	4	1	1	1	2	Дискуссия Конспект
16	<u>Тема 16.</u> Руководство (управление) организацией культуры и искусства. Нормативная этика руководителя учреждения культуры	4	1	2	1	2	Дискуссия

17	<u>Тема 17.</u> Критерии оценки творческих способностей работников	4	1		1	1	
18	<u>Тема 18.</u> Профессиональная культура и климат в коллективе учреждения культуры.	4	1		1	1	<i>Конспект</i>
	экзамен						<i>Контрольные вопросы/тест</i>
	итого:		36	32	8	33	<i>27 часов - контроль</i>

4.2.2. Структура дисциплины для заочной формы обучения

№ п/п	Тема/Раздел дисциплины	Семестр	Виды учебной работы*, включая самостоятельную работу студен- тов и трудоемкость (в часах)/ с указанием занятий, проводимых в интерактивных формах				Формы текущего контроля успеваемо- сти (по неделям се- местра) Форма промежуточ- ной аттестации (по семестрам)
			Лекции	Семинары	ИКР	СРС	
1	<u>Тема 1.</u> Теоретические пред- ставления о карьере и ее стратегиях.	3				6	
2	<u>Тема 2.</u> Социально- культурная деятель- ность как вид про- фессиональной дея- тельности. Основные виды и задачи про- фессиональной дея- тельности специали- ста.	3	1			6	
3	<u>Тема 3.</u> Мастер классы руко- водителей органов и в креативных индустри- ях «Профессия моей жизни».	3	1			6	
4	<u>Тема 4.</u> Самопрезентация и самопродвижение в карьере	1			1	6	Контрольная ра- бота Портфолио орга- низатора работы с молодежью в виде презентации
5	<u>Тема 5.</u> Социально- экономические усло- вия статусного про- движения молодежи	1	1			8	
6	<u>Тема 6.</u> Мотивация статусно- го продвижения мо- лодежи	1	1		1	8	
7	<u>Тема 7.</u> Оценка и развитие	2	1			6	

	личностного и профессионального потенциала						
4 семестр							
8	<u>Тема 8.</u> Определение карьерных целей и критерии успеха	2	1			6	Дискуссия
9	<u>Тема 9.</u> Формирование стратегии карьерного роста	2	1			6	
10	<u>Тема 10.</u> Условия и этапы реализации стратегии карьерного роста	2	1			6	Дискуссия
11	<u>Тема 11.</u> Технологии реализации карьерных стратегий	2		1		8	Письменная работа Социальный проект по управлению карьерными стратегиями молодежи
12	<u>Тема 12.</u> Особенности карьерного продвижения, обусловленные возрастными и гендерными факторами	2	1			6	
13	<u>Тема 13.</u> Лидерство как основной фактор достижения эффективных результатов и самореализации	2		1		8	
14	<u>Тема 14.</u> Профессиональная адаптация молодых специалистов в новом коллективе учреждения культуры	2				6	
15	<u>Тема 15.</u> Профессиональные качества работника культуры	4				6	
16	<u>Тема 16.</u> Руководство (управление) организацией культуры и искусства. Нормативная этика	4				7	

	руководителя учреждения культуры						
17	<u>Тема 17.</u> Критерии оценки творческих способностей работников	4				8	
18	<u>Тема 18.</u> Профессиональная культура и климат в коллективе учреждения культуры.	4				8	
	экзамен						<i>Контрольные вопросы/тест</i>
	итого:		10	2	2	121	<i>9 часов - контроль</i>

Методическая модель учебного процесса

Методика проведения занятий основана на использовании активных форм, позволяющих сделать каждого из слушателей участником обсуждаемых вопросов и проблем. Особое внимание при изучении курса обращено на активную самостоятельную работу обучающихся, как при подготовке, так и в процессе проведения теоретических и практических занятий.

Изложение материала сопровождается видео- иллюстрацией на практических примерах.

Методическое обеспечение учебного процесса включает раздаточный материал для каждого слушателя по всем темам программы дисциплины, позволяющий использовать его в практике при разработке культурных проектов и программ.

Формы проведения занятий:

- лекции,
- семинары, разработка и защита проектов,
- анализ конкретных ситуаций (case-studies),
- индивидуальные консультации,
- самостоятельная аналитическая работа.

4.3. Содержание разделов дисциплины

Тема 1. Теоретические представления о карьере и ее стратегиях.

Определение понятий «карьера» и «карьерные стратегии» в отечественной и зарубежной литературе. Концепции личностного, профессионального и социально-статусного продвижения. Критерии классификации карьеры.

Понимание карьеры в современных гуманитарных науках. Карьера и профессия как области приложения сил, предметная область профессионального труда. Карьера как множество профессиональных позиций. Профессиональная карьера как источник социальных, материальных и профессиональных достижений. Карьера как условие и средство развития личности. Отличительные особенности деловой карьеры. Деловая карьера как последовательность этапов профессионального становления. Общая характеристика этапов оптации, профподготовки, профадаптации, реализации личности в профессии (Д. Сьюпер, Дж. Холланд, Е.А. Климов, Э.Ф. Зеер и др.). Психологические аспекты выбора карьеры. Основные движущие силы профессионального развития личности на различных этапах построения карьеры (Г.В. Акопов, Э.Ф. Зеер и др.). Особенности женской деловой карьеры. Феномен «выученной беспомощности» в сфере профессиональных достижений. Изучения трудов зарубежных и отечественных авторов по проблемам мобильности кадров и управления карьерой (В. Веснин, М. Вудкок, А. Гусева, А. Деркач, Г. Зайцев, А. Морита, Т. Парсонс, С. Резник, К. Роджерс, В. Розанова, С. Сотникова и др.) Научные работы, освещающие вопросы профессиональной ориентации и профессионального продвижения молодежи (О. Андросова, Я. Дидковская, А. Карпухин и др.).

Типология карьерных стратегий. Основные понятия: профессия, специальность, квалификация, компетентность. Классификация профессий работников культуры. Работник культуры как профессия. Специфика профессий в сфере культуры и её престиж. Воспроизводство кадров культуры.

Тема 2. Профессиональная Я-концепция как фактор построения успешной деловой карьеры.

Понятие и функции профессиональной Я-концепции (интерпретации опыта, регуляции, прогнозирования, самовыражения, поддержания самоидентичности и др.). Структурно-компонентные и содержательные характеристики профессиональной Я-концепции (полнота, широта, согласованность, субъектная отнесенность, ведущая форма отношения,

уровень самопринятия). Противоречие между эталоном личности профессионала и его Образом-Я как источник его профессионального развития в контексте построения деловой карьеры. Виды профессиональных Я-концепций в связи с психологическими особенностями и особенностями профессионального поведения профессионалов. Понятие жизненного контекста профессиональной деятельности и карьеры (Г.Б. Горская). Варианты соотношения общей и профессиональной Я-концепций личности.

Тема 3. Мастер классы руководителей органов и в креативных индустриях «профессия моей жизни»

Выступление начальника управления культуры городского округа, художественного руководителя МБУК, зав. культурно-массовым отделом МБУК, директора ГДК МБУ, директора event-агентства, выпускников направления Социально-культурная деятельность, работающих по специальности с рассказом о своей профессии, специфике работы, проблемах и путях решения, а также профессиональными секретами из личного управленческого опыта.

Тема 4. Самопрезентация и самопродвижение в карьере.

Основные составляющие и правила позитивной самопрезентации. Вербальные, невербальные, паралингвистические средства самопрезентации. Роль внутреннего настроя на взаимодействие. Правила составления резюме. Классификация видов резюме в соответствии с особенностями его структуры. Хронологическое резюме, функциональное резюме, функционально-хронологическое резюме, их достоинства и недостатки. Особенности устного и письменного рассказа о себе. Составление писем работодателю. Возможности Интернет в трудоустройстве. Рекомендации по составлению резюме и портфолио. Основные разделы. План составления самопрезентации. Оформление презентации.

Тема 5. Социально-экономические условия статусного продвижения молодежи

Характеристика социально-экономических показателей состояния и развития общества, определяющих профессиональные предпочтения молодежи. Влияние конъюнктуры рынка труда на возможности реализации жизненных планов молодежи. Внутренняя и внешняя мотивация профессионального роста и способы ее активизации.

Этапы и специфика переговоров о трудоустройстве. Особенности каждой стадии переговорного процесса. Факторы, способствующие установлению хорошего контакта с работодателем. Эффект «первого впечатления». Поведение, создающее благоприятное / неблагоприятное впечатление. Значение невербального поведения в создании «первого впечатления». Small-talk и его значение. Переговоры об условиях работы: виды стратегий, их достоинства и ограничения. Использование телефонных звонков в процессе трудоустройства.

Тема 6. Мотивация статусного продвижения молодежи

Теории мотивации и иерархии потребностей (Д. МакГрегор, В. Зигерт, Л. Ланг, А. Маслоу, К. Альдерфер, Д. МакКлелланд, Ф. Герцберг и др.). Доминирующие человеческие потребности, их взаимосвязь и влияние на управление мотивацией трудовой деятельности. Характеристика внутренней и внешней мотивации профессионального роста. Способы повышения мотивации карьерного продвижения. Активизация профессионального и личностного продвижения.

Тема 7. Оценка и развитие личностного и профессионального потенциала

Роль самооценки в выборе профессии, ориентации на рынке труда и выработке плана карьерного продвижения. Определение личных качеств, знаний умений и навыков, необходимых для карьерного движения. Самосовершенствование как фактор

развития карьерного потенциала и конкурентоспособности. Стандартизированные оценки персонала с целью его служебного продвижения.:

Тема 8. Определение карьерных целей и критерии успеха

Осознание и соотношение интересов личности, организации, общества в постановке целей и задач. Принципы и правила определения карьерных целей. Соответствие карьерного потенциала намеченным планам. Обозначение краткосрочных и долгосрочных целей. Качественные и количественные показатели оценки достижения целей и выполнения задач.

Тема 9. Формирование стратегии карьерного роста

Методология построения и модели карьерных стратегий. Содержание, логическая последовательность, продолжительность исполнения стратегического плана. Индивидуальное и командное продвижение. Факторы содействия и сдерживания осуществления карьерной стратегии. Выбор эффективных средств и оптимизация имеющихся ресурсов и действий. Этапы карьеры. Анализ результатов и корректировка плана. Альтернативные варианты стратегии.

Тема 10. Условия и этапы реализации стратегии карьерного роста

Этапы подготовки, становления, продвижения и завершения карьеры. Выявление их взаимосвязи и особенностей. Изменение карьерных целей и стратегических планов: причины и последствия. Перманентный процесс корректировки стратегии карьеры и ее ресурсного обеспечения. Альтернативных варианты карьерных планов на основе переоценки ситуации и потенциала. Преодоление расхождений между намеченными планами и уровнем их исполнения. Адаптивные средства перехода к объективному снижению активности жизненной позиции.

Планирование карьеры. Принципы эффективно поставленной цели (точность, позитивность, экологичность, измеримость и др.). Формирование профессиональной мотивации. Характеристики эффективного карьерного плана предпринимателя (дифференцированность, полнота, временная определенность, реалистичность и др.). Рациональное использование времени – решающий фактор управления собственной карьерой. Непрерывное саморазвитие и самосовершенствование - основа карьерных успехов молодежи. Тайм-менеджмент в деловой карьере. Эталон деловой карьеры как способ регуляции профессиональной и карьерной активности личности. Структура эталона карьеры: когнитивно-предметный, поведенческий и эмоциональный компоненты. Обусловленность содержания, компонентов и характеристик эталона карьеры социально психологическими и половозрастными характеристиками субъектов построения деловой карьеры.

Тема 11. Технологии реализации карьерных стратегий

Приемы и методы самоменеджмента в достижении карьерного роста. Карьерное продвижение в режиме коучинга. Техники обучения, получения структурированной информации, моделирования ситуации, самопрезентации. Преодоление прогнозируемых и непрогнозируемых рисков. Пути и средства адаптации к изменениям карьерного статуса. Компромиссные и конфликтные действия. Расширение карьерного поля.

Тема 12. Особенности карьерного продвижения, обусловленные возрастными и гендерными факторами

Характер отношений, условия служебного роста и модели поведения различных возрастных групп на предприятиях и в учреждениях государственной и частной принадлежности. Своеобразие осуществления карьерных стратегий мужчин и женщин в различных сферах труда.

Тема 13. Лидерство как основной фактор достижения эффективных результатов и самореализации.

Природа и сущность лидерства. Лидерство как особая форма управленческой власти и особый тип отношений менеджмента. «Лидер» в сопоставлении с «менеджером». Лидерство как потребность нового этапа усложнения отношений менеджмента. Существующие подходы к определению факторов эффективного лидерства: личностный, поведенческий, системно-ситуационный. Традиционные концепции лидерских качеств. Новое в личностных концепциях лидерства. Поведенческий подход к лидерству. Понятие стиля руководства. Основные разновидности стиля руководства с позиций поведенческого подхода, их классификация различными исследователями. «Управленческая решетка». Оценка вклада «поведенческих» концепций руководства. Системно-ситуационный подход к эффективному руководству (лидерству). Оценка вклада ситуационных концепций лидерства. Интегративный подход как решение проблемы эффективного лидерства. Будущее лидерства в XXI в.

Тема 14. Профессиональная адаптация молодых специалистов в новом коллективе учреждения культуры

Цели и задачи адаптации. Виды адаптации. Этапы адаптации нового сотрудника. Факторы, влияющие на адаптацию сотрудника. Специфика адаптации молодого специалиста в креативных индустриях. Совершенствование адаптации персонала в муниципальном учреждении. Диагностика современного состояния профессиональной адаптации выпускников к практической деятельности.

Полная и неполная профессиональная адаптация. Критерии профессиональной адаптации личности: успешность освоения профессиональной деятельности, удовлетворенность профессией и карьерой, степень нервно-психической напряженности профессиональной деятельности. Понятие синдрома адаптированности личности к профессии (Е.А. Климов). Особенности вторичной профессионализации. Объективные и субъективные показатели успешности профессиональной деятельности и построения карьеры. Общая характеристика моделей адаптивного профессионального поведения и профессионального развития (Л.М. Митина). Формы защитного поведения личности в ходе построения профессиональной карьеры, феномены «новаторской истерии», карьерного «плато», «двойственности» поведения. Синдром «профессионального выгорания» как показатель профессиональной дезадаптации личности. Стрессменеджмент в деловой карьере.

Тема 15. Профессиональные качества работника культуры

Личные качества менеджера культуры. Необходимые профессиональные качества менеджера и технолога социально-культурной деятельности. Профессиональный потенциал работника учреждения культуры. Профессиограмма специалистов социально-культурной сферы. Профессиональная компетентность менеджера в сфере культуры.

Тема 16. Руководство (управление) организацией культуры и искусства. Нормативная этика руководителя учреждения культуры

Формы управленческих отношений в коллективе. Руководство и его стили. Личный менеджмент руководителей в креативных индустриях. Этические требования к руководителю учреждения культуры. Служебная этика руководителя: основные принципы и современные требования. Культура поведения и деловой этикет.

Тема 17. Критерии оценки творческих способностей работников

Система оценки персонала учреждения культуры. Оценка по результатам труда. Оценка по компетенциям. Личностный и ситуативный подходы к оценке персонала организации.

Профессиональные критерии оценки персонала. Показатели эффективности труда. Показатели профессионального поведения. Показатели личностных качеств. Аттестация персонала организации.

Тема 18. Профессиональная культура и климат в коллективе учреждения культуры.

Понятие профессиональной культуры и составляющие компоненты. Предпосылки и условия развития профессиональной культуры. Психологический климат в коллективе: теоретические аспекты. Благоприятный и неблагоприятный климат в коллективе. Структура и уровни психологического климата. Факторы, влияющие на психологический климат. Социально-психологический климат и тип совместной деятельности сотрудников.

Семинарские занятия

Тема 4. Самопрезентация и самопродвижение в карьере

Содержание портфолио организатора работы с молодежью в виде презентации.

Контрольная работа, примерные вопросы:

1. Социальные характеристики безработной молодежи. 2. Глобальные тенденции молодежного рынка труда. 3. Специфика положения молодежи на рынке труда. 4. Взаимные ожидания работодателей и молодежи на рынке труда. 5. Мотивы студенческой занятости на рынке труда. 6. Система трудоустройства выпускников в современной России. 7. Зарубежные концепции профессионального самоопределения молодежи. 8. Отечественные концепции профессионального самоопределения молодежи. 9. Возможности карьерного роста молодежи в Ростовской области. 10. Субъективные факторы карьерного роста молодежи. 11. Социальная суть отношения молодежи к труду. 12. Основные практики социологического исследования проблем трудоустройства молодежи. 13. Основные каналы поиска работы молодежью. 14. Роль государственных, политических и общественных институтов в трудоустройстве молодежи. 15. Возможности карьерного роста молодежи в государственных и муниципальных органах. 16. Участие молодежи в социальных проектах при реализации молодежных программ как возможность карьерного роста. 17. Основные проблемы трудоустройства и карьерного продвижения молодежи.

Тема 7. Оценка и развитие личностного и профессионального потенциала

Цель занятия: ознакомиться с методами определения карьерного потенциала и его развития.

В освоении материала исходить из того, что объективная оценка собственных знаний, умений и навыков – важный элемент правильной постановки целей карьерного продвижения. При анализе личностного карьерного потенциала целесообразно ориентироваться на способности к обучению, интеллектуальный потенциал и активность в достижении поставленных целей; уровень профессиональной подготовки и возможности его повышения; готовность планировать карьерное продвижение и преодолевать кризисные ситуации; умение адаптироваться в конкурентной среде и сочетать индивидуальные потребности с производственными и общественными. Иметь представление о составлении и анализе кадровых документов, анкетных данных; оформлении свидетельств об обучении и деятельности, рекомендательных писем. Понимать особенности содержания и направленности тестирования, собеседования и интервью и их значение в определении личностных и профессиональных способностей, интересов и склонностей испытуемого; достоверности представленной в иных источниках информации. Получить знания об ассессменте как методе стандартизированной многоаспектной оценки персонала. Научиться ставить задачи, направленные на саморазвитие, регулировать ограничения и стимулы карьерного роста.

Тема 8. Определение карьерных целей и критерии успеха.

Цель занятия: формулировка целей и задач карьеры и оценка полученных результатов.

В основе изучения поставленных вопросов лежит представление о том, что система ценностей формируется под воздействием жизненного опыта, социальных установок и интересов. Карьерные цели рассматриваются в соответствии с самооценкой, природно-климатическими, социально-экономическими и политическими условиями, материальным и моральным вознаграждением, стремлением к интеллектуальному росту, стабильностью положения, относительностью регламентации деятельности, свободой распоряжения временем и т.д. Учитывается вариативность личностной ориентации в видах труда: склонность к работе, связанной с исследованием и анализом, творчеством, предпринимательством, управлением, организационной деятельностью, служением обществу. Разграничение первостепенных и второстепенных, краткосрочных и долгосрочных целей. Планирование личностной жизненной карьеры

Тема 9. Формирование стратегии карьерного роста

Цель занятия: концептуальная и структурная разработка стратегического плана карьеры.

Выбор модели карьерной стратегии в зависимости от личностно-профессиональных качеств, жизненных условий и поставленных целей. Характеристика стратегии продвижения посредством повышения профессионального статуса. Карьерное перемещение на основе повышения материального благополучия. Стратегия удовлетворения профессиональных и социальных амбиций, достижения популярности и авторитета. Критерии построения эффективного карьерного плана. Выбор, оптимизация и формализация сроков, ресурсов, показателей измерения достигнутого уровня, необходимых для достижения цели. Сильные и слабые стороны индивидуального и командного карьерного движения. Взаимосвязь между карьерой сотрудника и развитием организации. Прогностический анализ сдерживающих и стимулирующих факторов реализации карьерной стратегии.

Тема 10. Условия и этапы реализации стратегии карьерного роста

Цель занятия: понимание сущностных характеристик, преемственности и вариативности этапов карьерного роста.

Анализ этапов подготовки, становления, продвижения и завершения карьеры. Выявление их взаимосвязи и особенностей. Изменение карьерных целей и стратегических планов: причины и последствия. Перманентный процесс корректировки стратегии карьеры и ее ресурсного обеспечения. Разработка альтернативных вариантов карьерных планов на основе переоценки ситуации и потенциала. Преодоление расхождений между намеченными планами и уровнем их исполнения. Адаптивные средства перехода к объективному снижению активности жизненной позиции. Непрерывное саморазвитие и самосовершенствование - основа карьерных успехов молодежи.

Тема 11. Технологии реализации карьерных стратегий

Цель занятия: овладение способами и методами карьерного роста.

Зависимость самореализации личности от потенциала и активности; от оценки ее значимости для социума. Руководство принципами последовательности, непрерывности, преемственности, положительной динамики карьеры. Роль коучинга в

обучении, раскрытии карьерного потенциала и решении проблемных ситуаций. Резюме и портфолио как средство самопрезентации. Выбор образа и его воплощение. Развитие и демонстрация качеств: умение подчинять личные интересы корпоративным; высокий профессионализм и квалификация; общая эрудиция и компетентность; владение методами управления и организационной работы; способность принимать решения; восприимчивость к инновациям; ответственность и дисциплинированность; коммуникабельность; самокритичность, принципиальность, порядочность, скромность, стрессоустойчивость. Риски предсказуемые и непредсказуемые, внутриорганизационные и внешние, систематические и специфические. Оперативная реакция на ситуационные изменения в управлении карьерой. Повышение конкурентоспособности на карьерном поле за счет освоения новых знаний, умений и навыков.

Письменная работа **Социальный проект по управлению карьерными стратегиями молодежи**, примерные вопросы:

Выпишите определения понятий: стимул, стимулирование, мотив, мотивация, карьера, горизонтальная карьера, вертикальная карьера, ступенчатая карьера, рынок труда, трудоспособность, безработица, самозанятость. Проанализируйте разницу между определениями. Охарактеризуйте методы и формы стимулирования персонала, применяемые на практике.

Основная литература

1. Архипова Н.И. Основы управления персоналом. Краткий курс бакалавров: [Учебное пособие] / Н.И. Архипова, О.Л. Седова. М.: Проспект, 2016. – 232 с.
2. Баскина Т. Техника успешного рекрутмента / Т. Баскина. – М.: АЛЬПИНАПАБЛИШЕР, 2016. – 288 с.
3. Веснин В.Ф. Управление человеческими ресурсами. Теория и практика: учебник [для студентов вузов] / В.Р. Веснин. – М.: Проспект, 2016. – 688 с.
4. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник [Электронный ресурс] / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова, М.В. Ловчева / под ред. А.Я. Кибанова. // Znanium.com: электронно-библиотечная база. – 2015. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=472457>
5. Оксинайд К.Э. Организационное поведение: учебник [для студентов вузов] / К.Э. Оксинайд. – М.: КНОРУС, 2016. – 472 с.
6. Тулган Б. Быть начальником – это нормально. Пошаговый план, который поможет вам стать тем менеджером, в котором нуждается ваша команда / Б. Тулган – М.: Манн, Иванов и Фебер, 2017. – 240 с.

Дополнительная литература

1. Авдеев В.В. Работа с командой: психологические возможности: для самостоятельной работы над оптимизацией совместной деятельности: [практикум] / В.В. Авдеев. – М.: КУРС: ИНФРА-М, 2014 – 152 с.
2. Акунина Ю.А. Технология личностного брендинга в процессе подготовки современных специалистов социально-культурной сферы // Приоритеты социально-культурного образования в условиях модернизации российского общества: Сб. научн. статей по материалам научно-практической конференции, посвященной 60-летию факультета социально-культурной деятельности (28 октября 2009 г., Москва) – М.: МГУКИ, 2009. С.91.
3. Вишнякова М. Матрица развития карьеры / М. Вишнякова // Справочник по управлению персоналом. – 2013. – № 9. – С. 114-115.
4. Вишнякова М.В. Охота на менеджера в кризисный период / М.В. Вишнякова. – М.: Управление персоналом, 2009. – 367 с.

5. Геберт Д. Организационная психология. Человек и организация: пер. с нем. / Д. Геберт, Л.Ф. Розенштиль; предисл. Г.В. Суходольского. – Харьков: Гуманитарный Центр, 2006. – 624 с.
6. Гительман Л.Д. Амбициозные менеджеры [Текст]: дерзость и интеллект / Л.Д. Гительман, А.П. Исаев. – М.: Дело, 2004. – 360 с. ил.
7. Голви Т. Работа как внутренняя игра: фокус, обучение, удовольствие и мобильность на рабочем месте / Т. Голви; пер. с англ. Т. Гутниковой. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2005. – 252 с.
8. Голубева Н.М. Адаптация студентов вуза к профессиональной деятельности: на примере подготовки будущих менеджеров: дис. канд. пед. наук: 13.00.08. – Нижний Новгород, 2004.
9. Гуревич А.М. Ассессмент: принципы подготовки и проведения / А. М. Гуревич.
10. Джей Р. Алгоритмы эффективной работы / Р. Джей, Р. Темплар; пер. с англ. Б.Пинскера, П. Тимофеева. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2006. – 228 с.
11. Долженкова Ю.В. Адаптация персонала в организации: учебное пособие. – М.: Издательский дом «АТИСО», 2007. – С. 3.
12. Жаркова Л.С. Профессионализм в подготовке кадров для креативных индустрий: монография. – М.: МГУКИ, 2007.
13. Жукова М.А. Менеджмент в туристском бизнесе: учебное пособие для студентов вузов / М.А. Жукова. – М.: КНОРУС, 2017. – 192 с.
14. Ибарра Э. Обретая Я. Неординарные стратегии, изменяющие карьеру / Э. Ибарра; пер. с англ. И. Матвеевой; Стокгольм. шк. экономики в Санкт-Петербурге. – СПб.: Стокгольмская шк. экономики в СПб., 2009. – 237 с.
15. Иванова К.А. Бесценные советы для настоящего PR-менеджера [Текст]: устная коммуникация / К.А. Иванова. – СПб.: Питер, 2006. – 144 с. ил.
16. Казакова А.Г. Основы педагогики высшей школы. – М.: Профиздат, 2000.
17. Карьерный менеджмент: Учебное пособие [Электронный ресурс] / С.Д. Резник, И.А. Игошина; Под общ. ред. С.Д. Резника. // Znanium.com: электронно-библиотечная база. – 2014. – Режим доступа: <http://www.znanium.com/catalog.php?bookinfo=443291>
18. Квале С. Исследовательское интервью / С. Квале; под ред. Д.А. Леонтьева; [пер. с англ. М. Р. Мироновой]. – 2-е изд. – М.: Смысл, 2009. – 301 с.
19. Кибанов А.Я. Система управления персоналом: учебно-практ. Пособие для студентов вузов / А.Я. Кибанов; под ред А.Я. Кибанов; Гос. Ун-т управления. – М.: Проспект, 2013. 64 с.
20. Кибанов А.Я., Захаров Д.К., Федорова И. А. Оценка и отбор персонала при найме и аттестации, высвобождение персонала – М.: Проспект, 2013.
21. Кибанов А.Я., Каштанова Е.В. Управление деловой карьерой, служебно-профессиональным продвижением и кадровым резервом. – М.: Проспект, 2013.
22. Кибанов А.Я., Коновалова В.Г., Белова О.Л. Управление конфликтами и стрессами
23. Клефт Б. Как провести собеседование / Б.Клефт; Пер. с англ. под ред. И.В.Андреевой.
24. Комаров Е.И. Измерение мотивации и стимулирования «человека работающего»: учеб. пособие [для студентов вузов] / Е.И. Комаров; Рос. Акад.народ. хоз-ва и гос. Службы при Президенте РФ. – М.: РИОР: ИНФРА-М, 2013. 136 с.
25. Кузнецов И.Н. Эффективный руководитель: учебно-практ. пособие / И.Н. Кузнецов. – М.: Дашков и К*, 2008. – 596 с.

26. Куприянчук Е.В. Управление персоналом: ассессмент, комплектование, адаптация, развитие: учеб. пособие [для студентов вузов] / Е.В. Куприянчук, Ю.В. Щербакова. – М.: РИОР: ИНФРА-М, 2012. – 255 с.
27. Ландсберг М. Коучинг: повышайте собственную эффективность, мотивируя и развивая тех, с кем вы работаете / М. Ландсберг; пер. с англ. О. Мацака. – М.: Эксмо, 2006. – 160 с.: ил.–М.: Проспект, 2013.
28. Магура М.И. Оценка работы персонала: практическое пособие для руководителей разного уровня и специалистов кадровых служб / М.И. Магура, М.Б. Курбатова. – М.: Бизнес-школа Интел-Синтез, 2001. – 144с.
29. Могилевкин Е.А. Карьерный рост. Диагностика, технологии, тренинг: [монография] / Е.А. Могилевкин. – СПб.: Речь, 2007. – 336 с.: ил.
30. Могилевкин, Е.А. Психолого-акмеологическая концепция карьеры профессионала: [монография] / Е.А. Могилевкин; Владивосток. гос. ун-т экономики и сервиса. – Владивосток: Изд-во ВГУЭС, 2005. – 266 с.: ил. – Библиогр.: с. 207-220.
31. Морнель П. Игры, в которые играют фирмы: Как играть и выигрывать в играх, гдеставка – ваша зарплата. Технологии эффектив. трудоустройства / П. Морнель; пер. А. Дорман под ред. М. Драпкина. – М.: Добрая книга, 2002. – 223с.: ил.
32. Москвин В.А. Оптимизация затрат труда и карьера в бизнесе: рекомендации для предприятий и банков / В.А. Москвин. – М.: Финансы и статистика: ИНФРА-М, 2008. – 320 с.: ил.
33. Мотивация трудовой деятельности: учеб. пособие [для студентов вузов] / под ред.
34. Оксинайд К.Э. Управление социальным развитием и социальная работа с персоналом организации: учебно-практ. Пособие для студентов вузов / К.Э. Оксинайд, Е.В. Розина; под ред. А.Я. Кибанова; Гос. Ун-т управления. М: Проспект, 2013. – 64 с.
35. Организационное поведение: учебник для студентов вузов / [авт.: В. Г. Антонов, Н. В. Бобылева, О.Н. Громова и др.] ; под ред. Г.Р. Латфуллина, О.Н. Громовой. – 2-е изд., доп. и перераб. – СПб.: Питер, 2010. – 464 с.: ил.
36. Парабеллум А. Быстрые результаты чужими руками: 3-недельный курс эффективного делегирования / А. Парабеллум, Н. Мрачковский. – М.: Альпина Паблишер, 2016. – 166 с.
37. Персональный менеджмент: учебник для студентов вузов / С.Д. Резник, В. В. Бондаренко, С. Н. Соклов, Ф. Е. Удалов. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2010. - 558 с.
38. Резник С.Д. Основы личной конкурентоспособности: учеб. Пособие для студентов вузов / С.Д. Резник, А.А. Соколова; под общ. Ред. С.Д. Резника. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2014. – 251 с.
39. Резник С.Д. Студент вуза: технологии обучения и профессиональной карьеры: учебное пособие [для студентов вузов] / С.Д. Резник, И.А. Игошина; под ред. С.Д. Резника. – М.: ИНФРА-М, 2011. – 475 с.
40. Резник С.Д. Управление личной карьерой [Текст] : учебное пособие для вузов / С.Д. Резник, И.А. Игошина, В.С. Резник. – М.: Логос, 2005. – 288 с.
41. Резник С.Д., Коновалова Е.С., Соколова А.А. Конкурентоориентированность и конкурентоспособность студенческой молодежи России: опыт, проблемы, перспективы. М.: ИНФРА-М, 2013.
42. Рудкова, С.Г. Психолого-педагогическое сопровождение адаптации студентов в вузе: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01. / С.Г. Рудкова. - Биробиджан, 2005. - 215 с.
43. Рыбкин И.В. Коучинг социального успеха / И.В. Рыбкин; Ин-т общегуманитар. исследований. – М.: Изд-во Ин-та общегуманитар. исследований, 2005. – 224 с.

44. Слонов Н., Корсаков Ю., Фокина Т. Парадигмы менеджмента и объект административного управления // Городское управление. – 2005. – № 4. – С. 29-43.
45. Федорова Н.В. Управление персоналом организации [Текст]: учебное пособие для вузов / Н.В. Федорова, О.Ю. Минченкова. – М.: КНОРУС, 2005. – 416 с.
46. Феннето Э. Интервью и опросник: формы, процедуры, результаты [Текст] / Э. Феннето; пер. с фр. М. Малеева. – СПб.: Питер, 2004. – 160 с.
47. Харгроув Р. Ваш коуч [Текст]: помощь в решении самых запутанных проблем в управлении, бизнесе и карьере / Р. Харгроув, М. Рено; пер. с англ. С.А. Воронкова. – Новосибирск: Сиб. универ. изд-во, 2005. – 270 с.
48. Цариценцева О.П. Карьерные ориентации современного юношества. От старшеклассника к выпускнику вуза / О.П. Цариценцева // Alma mater. Вестник высшей школы. – 2013. – № 1 январь. – С. 59-85.
49. Чижиков В.М., Чижиков В.В. Теория и практика социокультурного менеджмента: учебник. - М.: МГУКИ, 2008.
50. Чижикова, Е.В. Технологические основы формирования профессиональной направленности студента (Менеджер социально-культурной деятельности): учебное пособие. / Е.В. Чижикова. - М.: МГУКИ, 2007. - 196 с.
51. Шепилова, Н.А. Социально-педагогическая адаптация студентов вуза в процессе формирования их ценностного отношения к педагогической профессии: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08. / Н.А. Шепилова. - Магнитогорск, 2003. - 187 с.
52. Шмелева, С.А. Профессиональная адаптация выпускников педагогического вуза к условиям современного рынка труда: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08. / С.А. Шмелева. - Орёл, 2009. - 255 с.

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

№ п/п	Наименование раздела	Виды учебных занятий	Образовательные технологии
1	2	3	4
1	<u>Тема 1.</u> Теоретические представления о карьере и ее стратегиях.	Лекция	Информационно-коммуникационная технология, мультимедийные технологии
		Самостоятельная работа	Сетевая информационная технология
2	<u>Тема 2.</u> Профессиональная Я-концепция как фактор построения успешной деловой карьеры	Лекция	Информационно-коммуникационная технология, мультимедийные технологии
		Самостоятельная работа	Сетевая информационная технология
3	<u>Тема 3.</u> Мастер классы руководителей органов и в креативных индустриях «Профессия моей жизни».	Лекция	Информационно-коммуникационная технология, мультимедийные технологии
4	<u>Тема 4.</u> Самопрезентация и самопродвижение в карьере	Лекция	Информационно-коммуникационная технология, мультимедийные технологии

		Семинар	Технология проблемного обучения, технология коллективно творческих дел
		Самостоятельная работа	Сетевая информационная технология
5	<u>Тема 5.</u> Социально-экономические условия статусного продвижения молодежи	Лекция	Информационно-коммуникационная технология, мультимедийные технологии
		Самостоятельная работа	Сетевая информационная технология
6	<u>Тема 6.</u> Мотивация статусного продвижения молодежи	Лекция	Информационно-коммуникационная технология, мультимедийные технологии
		Самостоятельная работа	Сетевая информационная технология
7	<u>Тема 7.</u> Оценка и развитие личностного и профессионального потенциала	Лекция	Информационно-коммуникационная технология, мультимедийные технологии
		Семинар	Технология проблемного обучения, технология коллективно творческих дел
		Самостоятельная работа	Сетевая информационная технология
8	<u>Тема 8.</u> Определение карьерных целей и критерии успеха	Лекция	Информационно-коммуникационная технология, мультимедийные технологии
		Семинар	Технология проблемного обучения, технология коллективно творческих дел
		Самостоятельная работа	Сетевая информационная технология
9	<u>Тема 9.</u> Формирование стратегии карьерного роста.	Лекция	Информационно-коммуникационная технология, мультимедийные технологии
		Семинар	Технология проблемного обучения, технология коллективно творческих дел
		Самостоятельная работа	Сетевая информационная технология
10	<u>Тема 10.</u> Условия и этапы реализации стратегии карьерного роста	Лекция	Информационно-коммуникационная технология, мультимедийные технологии
		Семинар	Технология проблемного

			обучения, технология коллективно творческих дел
		Самостоятельная работа	Сетевая информационная технология
11	<u>Тема 11.</u> Технологии реализации карьерных стратегий	Лекция	Информационно-коммуникационная технология, мультимедийные технологии
		Семинар	Технология проблемного обучения, технология коллективно творческих дел
		Самостоятельная работа	Сетевая информационная технология
12	<u>Тема 12.</u> Особенности карьерного продвижения, обусловленные возрастными и гендерными факторами	Лекция	Информационно-коммуникационная технология, мультимедийные технологии
		Самостоятельная работа	Сетевая информационная технология
13	<u>Тема 13.</u> Лидерство как основной фактор достижения эффективных результатов и самореализации	Лекция	Информационно-коммуникационная технология, мультимедийные технологии
		Самостоятельная работа	Сетевая информационная технология
14	<u>Тема 14.</u> Профессиональная адаптация молодых специалистов в новом коллективе учреждения культуры	Лекция	Информационно-коммуникационная технология, мультимедийные технологии
		Самостоятельная работа	Сетевая информационная технология
15	<u>Тема 15.</u> Профессиональные качества работника культуры	Лекция	Информационно-коммуникационная технология, мультимедийные технологии
		Семинар	Технология проблемного обучения, технология коллективно творческих дел
		Самостоятельная работа	Сетевая информационная технология
16	<u>Тема 16.</u> Руководство (управление) организацией культуры и искусства. Нормативная этика руководителя учреждения культуры	Лекция	Информационно-коммуникационная технология, мультимедийные технологии
		Семинар	Технология проблемного обучения, технология коллективно творческих дел
		Самостоятельная работа	Сетевая информационная технология

17	<u>Тема 17.</u> Критерии оценки творческих способностей работников	Лекция	Информационно-коммуникационная технология, мультимедийные технологии
		Самостоятельная работа	Сетевая информационная технология
18	<u>Тема 18.</u> Профессиональная культура и климат в коллективе учреждения культуры.	Лекция	Информационно-коммуникационная технология, мультимедийные технологии
		Самостоятельная работа	Сетевая информационная технология
<u>Итоговый тест/контрольные вопросы к экзамену</u>			

6. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ИТОГАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Текущий контроль выполнения заданий осуществляется регулярно, начиная с первой недели семестра. Текущий контроль освоения отдельных разделов дисциплины осуществляется при помощи оценки участия студентов в дискуссиях, написания конспектов, создания презентаций, портфолио. Система текущего контроля успеваемости служит не только оценке уровня компетентностной подготовки обучающегося и способствует в дальнейшем наиболее качественному и объективному оцениванию его в ходе промежуточной аттестации, но и самооценке обучающегося, стимулируя его усилия.

Промежуточная аттестация по дисциплине: «Карьерные стратегии в сфере креативных индустрий» проводится в форме экзамена.

6.1. Система оценивания

Форма контроля	Компетенция	Оценка
Текущий контроль: - дискуссия (темы 4,7,9)	УК-5 УК-6 ПК-13	отлично/хорошо/удовлетворительно/неудовлетворительно
- презентация (темы 6,17)	УК-5 УК-6 ПК-13	отлично/хорошо/удовлетворительно/неудовлетворительно
- конспект (темы 13,15,16)	УК-5 УК-6 ПК-13	отлично/хорошо/удовлетворительно/неудовлетворительно
Промежуточная аттестация Тест/контрольные вопросы экзамен	УК-5 УК-6 ПК-13	отлично, хорошо, удовлетворительно/неудовлетворительно

6.2. Критерии оценки результатов по дисциплине

Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
«отлично»	<p>Выставляется обучающемуся, если компетенции, закрепленные за дисциплиной, сформированы (по результатам обучения в формате знать-уметь-владеть) в полном объеме на уровне «высокий», и студент демонстрирует как результат обучения следующие знания, умения и навыки: студент глубоко и прочно усвоил теоретический и практический материал, продемонстрировал это на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Студент исчерпывающе и логически стройно излагает учебный материал, умеет сочетать теорию с практикой, справляется с решением задач профессиональной направленности высокого уровня сложности, правильно обосновывает принятые решения.</p> <p>Свободно ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p>

Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
«хорошо»	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает теоретический и практический материал, грамотно и по существу излагает его на занятиях и в ходе промежуточной аттестации, не допуская существенных неточностей.</p> <p>Студент правильно применяет теоретические положения при решении практических задач профессиональной направленности разного уровня сложности, владеет необходимыми для этого навыками и приёмами.</p> <p>Достаточно хорошо ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне «хороший».</p>
«удовлетворительно»	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает отдельные ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Студент испытывает определённые затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, владеет необходимыми для этого базовыми навыками и приёмами.</p> <p>Демонстрирует достаточный уровень знания учебной литературы по дисциплине.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне «достаточный».</p>
«неудовлетворительно»	<p>Выставляется обучающемуся, если он не знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает грубые ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Студент испытывает серьёзные затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, не владеет необходимыми для этого навыками и приёмами.</p> <p>Демонстрирует фрагментарные знания учебной литературы по дисциплине.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции на уровне «достаточный», закреплённые за дисциплиной, не сформированы.</p>

6.3. Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Темы заданий для проведения текущего контроля:

6.3.1. Темы дискуссий:

Тема 5. Социально-экономические условия статусного продвижения молодежи

Цель занятия: дать представление об условиях профессионального определения и продвижения молодежи и привить навыки самостоятельного анализа конъюнктуры рынка труда.

Выявить и проанализировать информацию о текущем состоянии сфер приложения труда в регионе, проблемах и перспективах их развития; об их значении в экономике, социальном обеспечении и управлении. Исследовать данные о социальном составе населения и возможностях удовлетворения его материальных и духовных потребностей в регионе. Оценить состояние рынка труда и ранжировать области профессиональной деятельности по характеру и востребованности. Рассматривать карьерную среду как многомерное пространство, характеризующееся социально-экономическими, образовательными, профессиональными и другими показателями, и позволяющее двигаться в горизонтальной и вертикальной плоскости. Указанные виды работы связаны со сложным процессом нахождения и обобщения материала, который еще не нашел достаточного освещения в научной литературе, поэтому требуется обращение к периодическим изданиям и первичным источникам фактических и статистических данных.

Тема 8. Определение карьерных целей и критерии успеха

Письменное домашнее задание, примерные вопросы:

Раскройте понятие тайм-менеджмента в деловой карьере. Планирование личностной жизненной карьеры. Рассмотрите этапы адаптации молодежи в организации. Проанализируйте оказывает ли возраст влияние на представление о времени.

Тема 10. Условия и этапы реализации стратегии карьерного роста

Дискуссия **Непрерывное саморазвитие и самосовершенствование - основа карьерных успехов молодежи.**

Дискуссии предшествует выступление докладчиков по заданным темам. Анализ и оценка дискуссии повышают ее педагогическую ценность и развивают коммуникативные навыки учащихся. Анализироваться должно выполнение как содержательных, так и организационных задач. После обсуждения все участники дискуссии кратко высказывают свои впечатления от обсуждения, что или кто мешало проведению обсуждения, будет ли полезен опыт дискуссии для дальнейшей работы или повседневной жизни.

6.3.2. Темы конспектов:

по теме 14. **Успешная адаптация персонала в креативной экономике** – Литература: Северова Л.А. Проблемы адаптации выпускников социально-культурной сферы вузов культуры и искусств в современных рыночных условиях // Социально-культурная анимация: от идеи к воплощению: Материалы IV межд. форума 8-16 декабря 2009 г. - Москва-Тамбов, 2009. - С. 130-136.

Северова Л.А. Социальная адаптация выпускников вузов культуры и искусств // Вестник Московского государственного университета культуры и искусств. – 2011. - № 3. – С. 224-226.

Северова Л.А. Готовность к профессиональной адаптации: опыт педагогической интерпретации понятия // Вестник Московского государственного университета культуры и искусств. – 2011. - № 4. – С. 160-163.

ПРИМЕРНЫЙ ТЕСТ К ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ (экзамену)

Тест проводится в электронной среде вуза, открывается в определенное в расписании время экзамена. Время выполнения – 40 минут, ограничение – 1 попытка.

№	Компетенция (часть компетенции)	Вопрос	Варианты ответов
1	УК-5. Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	Процесс планирования карьерного процесса а) основывается на процессе самопознания	а) это один из видов социального планирования б) является определенным предписанием для человека в) предполагает минимизацию влияния случайностей
2		Виды деятельности на этапе планирования карьеры. Это сбор и систематизация информации	а) о себе б) о выбранной профессии в) о рынке труда г) о будущем начальнике
3		Планирование бывает	а) долгосрочное б) на средний срок в) предвзятое г) краткосрочное
4		Задачи консультанта по карьере на этапе планирования карьеры	а) определить есть ли свой план у молодого человека б) помочь проанализировать этот план в) увлечь его другими планами г) провести коррекцию его плана
5		Рынок труда выполняет функции	а) социализации личности б) инновационного развития человека в) регулятора движения рабочей силы в хозяйстве страны г) культурного обмена рабочей силой
6		Этапы развития профессионала по классификации Е.А. Климова. Расположите в последовательности.	а) адаптант б) наставник в) интернал г) мастер д) оптант е) авторитет
7		Для успешного карьерного продвижения приоритетно необходимы	а) компетентность б) решительность в) умение аргументировать

			г) большой стаж работы
8		Типы резюме	а) просветительское б) хронологическое в) функциональное г) комбинированное
9	ПК-13. Быть способным к обобщению и пропаганде передового опыта учреждений социально-культурной сферы по реализации задач федеральной и региональной культурной политики	Критерии анализа карьеры	а) критерий формы карьерного процесса б) критерий результата карьеры в) критерий планируемости г) критерий осознанности д) критерий социальной мобильности
10		Кризис карьеры вызывают факторы	а) индивидуально-личностные характеристики б) глобализация в) социально-экономические условия общества

Вопросы к экзамену

1. Основные задачи дисциплины "Карьерные стратегии в сфере креативных индустрий".
2. Значение карьеры при решении вопросов профессиональной ориентации молодежи.
3. Роль молодежной политики государства в профессиональном развитии и трудоустройстве молодежи.
4. Проанализируйте общность интересов государства, организации и индивида в части достижения определенных карьерных целей. Насколько они совместимы?
5. Содержание и сущность понятия "карьера".
6. Виды и типы карьеры.
7. Типология карьерных стратегий молодежи.
8. Этапы жизненного пути и особенности карьерных продвижений молодежи.
9. Процессы профессионального самоопределения и самоутверждения личности.
10. Особенности ситуации выбора карьеры студенческой молодежью.
11. Девиантное поведение молодежи при формировании жизненной структуры карьеры.
12. Факторы, влияющие на развитие карьеры молодежи.
13. Планирование как метод управления профессиональным развитием молодежи.
14. Методы планирования и развития карьеры.
15. Карьера как реализация жизненных ценностей человека.
16. Неравенство профессиональных возможностей и проблема конфликтов в профессиональной сфере.
17. Объективные и субъективные характеристики отношения к труду.
18. Мотивация профессиональной деятельности.
19. Понятие "карьерное портфолио". Технология формирования карьерного портфолио.
20. Схемы профессионального развития молодежи.
21. Понятие интеллектуального потенциала личности.
22. Условия и факторы, определяющие личностный, профессиональный и инновационный потенциалы личности.

23. Формирование инновационного сознания личности.
24. Критерии оценки личностного и профессионального потенциалов молодежи.
25. Психолого-педагогическое и социально-экономическое сопровождение развития личности.

Оценочные средства для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу учебной дисциплины «Карьерные стратегии в сфере креативных индустрий» представлены в отдельном документе учебного комплекса в виде Фонда оценочных средств. В него включены контрольные материалы для текущего контроля в форме тестовых заданий, презентации по проблемным вопросам, разноуровневых заданий, ситуационных задач по конкретным вопросам и промежуточной аттестации в форме вопросов и заданий.

Кроме этого, в учебно-методический комплекс дисциплины входят методические рекомендации по изучению дисциплины для обучающихся представляют собой комплекс рекомендаций и разъяснений, позволяющих студенту оптимальным образом организовать процесс изучения данной дисциплины. Следует учитывать, что часть курса изучается студентом самостоятельно.

Критерии оценки:

- оценка **«отлично»** выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет связывать теорию с практикой, проявляет знание первоисточников (глубокий анализ), которые использует в раскрытии темы, проявляет творческий подход к содержанию ответа;

- оценка **«хорошо»** выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его с использованием первоисточников, но в ответе допускает небольшие погрешности в обосновании темы ответа и некоторые нарушения в последовательности ответа;

- оценка **«удовлетворительно»** выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, имеются нарушения логической последовательности в изложении программного материала;

- оценка **«неудовлетворительно»** выставляется студенту, если он не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки в ответе, имеет ограниченность профессионального кругозора и безграмотен.

Перечень вопросов для самостоятельного изучения

1. Какие интернет ресурсы можно использовать для подготовки к занятиям по дисциплине?
2. Какую эволюцию претерпело понятие «карьера» в отечественной историографии?
3. Чем отличаются взгляды российских авторов на содержание и сущность карьерного продвижения?
4. В чем значение типологии карьерных стратегий?
5. Какие социально-экономические факторы оказывают решающее влияние на профессиональные предпочтения молодежи?
6. Какие возможности предоставляет современный рынок труда для трудоустройства молодежи?
7. Какие сферы приложения труда можно считать перспективными с точки зрения карьерного роста молодежи?
8. Какие качества личности способствуют карьерному продвижению?

9. Какие пути и средства самосовершенствования личности наиболее эффективны в современных условиях?
10. Каково значение аттестации работника для карьерного продвижения?
11. От каких факторов зависят карьерные цели индивида?
12. В чем заключается общность интересов государства, организации и индивида?
13. В чем различие позиции таких субъектов управления карьерой, как организация и индивид?
14. Какие модели карьерных стратегий на ваш взгляд наиболее эффективны?
15. В чем преимущества и слабые стороны командного и индивидуального карьерного продвижения?
16. Совпадают ли ваши карьерные планы с имеющимся личностным потенциалом?
17. Какими путями и средствами вы можете оптимизировать собственные ресурсы карьерного роста?
18. Какие меры, на ваш взгляд, могут быть предприняты государством и обществом для расширения возможностей самореализации молодежи?
19. Какие средства самопрезентации наиболее приемлемы для вас?
20. Какие техники дают возможность получить наиболее полную информацию о работнике?
21. Каким техникам решения карьерных проблем вы отдаете предпочтение?
22. Какие трудности характерны для начального этапа карьеры и как их преодолеть?
23. В чем особенности мужской и женской карьеры?
24. Каковы гендерные особенности преодоления стрессовых ситуаций на работе?

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1. Список литературы и источников

Основная:

1. Архипова Н.И. Основы управления персоналом. Краткий курс бакалавров: [Учебное пособие] / Н.И. Архипова, О.Л. Седова. М.: Проспект, 2016. – 232 с.
2. Баскина Т. Техника успешного рекрутмента / Т. Баскина. – М.: АЛЬПИНА ПАБЛИШЕР, 2016. – 288 с.
3. Веснин В.Ф. Управление человеческими ресурсами. Теория и практика: учебник [для студентов вузов] / В.Р. Веснин. – М.: Проспект, 2016. – 688 с.
4. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник [Электронный ресурс] / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова, М.В. Ловчева / под ред. А.Я. Кибанова. // Znanium.com: электронно-библиотечная база. – 2015. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=472457>
5. Оксина К.Э. Организационное поведение: учебник [для студентов вузов] / К.Э. Оксина. – М.: КНОРУС, 2016. – 472 с.
6. Северова Л.А. «Адаптационные процессы и конкурентоспособность выпускников вузов культуры и искусств в современных рыночных условиях социально-культурной сферы». Образование и культура: научный поиск молодых ученых: Альманах. – Вып. 2. Сб. науч. статей. науч. ред. Л.С. Жаркова. – Москва: МГУКИ, 2011. – 191 с. Тираж 100 экз. 0,3 п/л, С.224-226.
7. Северова Л.А. Педагогические условия адаптации специалистов сфере креативных индустрий вузов культуры и искусств в современных рыночных условиях // Молодежь и будущее России: стратегии развития образования и культуры в современном мире: по материалам международной научно-практической конференции, Москва, 18-19 ноября 2009 года: Сб. статей молодых ученых. - М.: МГУКИ, 2009. - С. 115-122.

8. Северова Л.А. Ценностно-смысловой компонент формирования готовности к профессиональной адаптации менеджера социально-культурной деятельности // Вестник Московского государственного университета культуры и искусств. – 2012. - № 2. – С. 153-156.

9. Тулган Б. Быть начальником – это нормально. Пошаговый план, который поможет вам стать тем менеджером, в котором нуждается ваша команда / Б. Тулган – М.: Манн, Иванов и Фебер, 2017. – 240 с.

10. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 51.03.03 Социально-культурная деятельность.

11. Чижигов В.М., Чижигов В.В. Технологии менеджмента социально-культурной деятельности: Учебник. М.: МГИК, 2018. 464 с.

12. Чижигова Е.В. Технологические основы формирования профессиональной направленности студентов (менеджмент социально-культурной деятельности) : учеб. пособие для вузов культуры и искусств / Е. В. Чижигова ; Моск. гос. ун-т культуры и искусств. - М. : МГУКИ, 2009. - 160 с. - Библиогр.: с. 157-159. - 160-.

Дополнительная литература

1. Авдеев В.В. Работа с командой: психологические возможности: для самостоятельной работы над оптимизацией совместной деятельности: [практикум] / В.В. Авдеев. – М.: КУРС: ИНФРА-М, 2014 – 152 с.

2. Акунина Ю. А. Досуговые предпочтения современной молодежи: социологический анализ // Стрельцовские чтения – 2013: Труды межвузовской научно-практической конференции. – Москва: МГУКИ, 2014. – С. 153-158.

3. Акунина Ю.А. Технология личностного брендинга в процессе подготовки современных специалистов социально-культурной сферы//Приоритеты социально-культурного образования в условиях модернизации российского общества: Сб. научн. статей по материалам научно-практической конференции, посвященной 60-летию факультета социально-культурной деятельности (28 октября 2009 г., Москва) – М.: МГУКИ, 2009. С.91.

4. Ариарский М.А., Ивлева И.А. Общекультурное развитие личности в системе непрерывного профессионального образования. – Казань, 2017. - 116 с.

5. Вишнякова М. Матрица развития карьеры / М. Вишнякова // Справочник по управлению персоналом. – 2013. – № 9. – С. 114-115.

6. Вишнякова М.В. Охота на менеджера в кризисный период / М.В. Вишнякова. – М.: Управление персоналом, 2009. – 367 с.

7. Геберт Д. Организационная психология. Человек и организация: пер. с нем. / Д. Геберт, Л.Ф. Розенштиль; предисл. Г.В. Суходольского. – Харьков: Гуманитарный Центр, 2006. – 624 с.

8. Гительман Л.Д. Амбициозные менеджеры [Текст]: дерзость и интеллект / Л.Д. Гительман, А.П. Исаев. – М.: Дело, 2004. – 360 с. ил.

9. Голви Т. Работа как внутренняя игра: фокус, обучение, удовольствие и мобильность на рабочем месте / Т. Голви; пер. с англ. Т. Гутниковой. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2005. – 252 с.

10. Голубева Н.М. Адаптация студентов вуза к профессиональной деятельности: на примере подготовки будущих менеджеров: дис. канд. пед. наук: 13.00.08. - Нижний Новгород, 2004.

11. Гуревич А.М. Ассессмент: принципы подготовки и проведения / А. М. Гуревич.

12. Джей Р. Алгоритмы эффективной работы / Р. Джей, Р. Темплар; пер. с англ. Б.Пинскера, П. Тимофеева. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2006. – 228 с.

13. Долженкова Ю.В. Адаптация персонала в организации: учебное пособие. - М.: Издательский дом «АТИСО», 2007. – С. 3.
14. Жаркова Л.С. Профессионализм в подготовке кадров для в креативных индустриях: монография. – М.: МГУКИ, 2007.
15. Жукова М.А. Менеджмент в туристском бизнесе: учебное пособие для студентов вузов / М.А. Жукова. – М.: КНОРУС, 2017. – 192 с.
16. Ибарра Э. Обретая Я. Неординарные стратегии, изменяющие карьеру / Э. Ибарра; пер. с англ. И. Матвеевой; Стокгольм. шк. экономики в Санкт-Петербурге. – СПб.: Стокгольмская шк. экономики в СПб., 2009. – 237 с.
17. Иванова К.А. Бесценные советы для настоящего PR-менеджера [Текст]: устная коммуникация / К.А. Иванова. – СПб.: Питер, 2006. – 144 с. ил.
18. Карьерный менеджмент: Учебное пособие [Электронный ресурс] / С.Д. Резник, И.А. Игошина; Под общ. ред. С.Д. Резника. // Znanium.com: электронно-библиотечная база. –2014. – Режим доступа: <http://www.znanium.com/catalog.php?bookinfo=443291>
19. Кибанов А.Я. Система управления персоналом: учебно-практ. Пособие для студентов вузов / А.Я. Кибанов; под ред А.Я. Кибанов; Гос. Ун-т управления. – М.: Проспект, 2013. 64 с.
20. Кибанов А.Я., Захаров Д.К., Федорова И. А. Оценка и отбор персонала при найме и аттестации, высвобождение персонала – М.: Проспект, 2013.
21. Кибанов А.Я., Каштанова Е.В. Управление деловой карьерой, служебно-профессиональным продвижением и кадровым резервом. – М.: Проспект, 2013.
22. Кибанов А.Я., Коновалова В.Г., Белова О.Л. Управление конфликтами и стрессами
23. Клегг Б. Как провести собеседование / Б.Клегг; Пер. с англ. под ред. И.В.Андреевой.
24. Комаров Е.И. Измерение мотивации и стимулирования «человека работающего»: учеб. пособие [для студентов вузов] / Е.И. Комаров; Рос. Акад.народ. хоз-ва и гос. Службы при Президенте РФ. – М: РИОР: ИНФРА-М, 2013. 136 с.
25. Кузнецов И.Н. Эффективный руководитель: учебно-практ. пособие / И.Н. Кузнецов. –М.: Дашков и К*, 2008. – 596 с.
26. Ландсберг М. Коучинг: повышайте собственную эффективность, мотивируя и развивая тех, с кем вы работаете / М. Ландсберг; пер. с англ. О. Мацака. – М.: Эксмо, 2006. – 160 с.: ил.–М.: Проспект, 2013.
27. Магура М.И. Оценка работы персонала: практическое пособие для руководителей разного уровня и специалистов кадровых служб / М.И. Магура, М.Б. Курбатова. – М.: Бизнес-школа Интел-Синтез, 2001. – 144с.
28. Могилевкин Е.А. Карьерный рост. Диагностика, технологии, тренинг: [монография] / Е.А. Могилевкин. – СПб.: Речь, 2007. – 336 с.: ил.
29. Могилевкин, Е.А. Психолого-акмеологическая концепция карьеры профессионала: [монография] / Е.А. Могилевкин; Владивосток. гос. ун-т экономики и сервиса. – Владивосток: Изд-во ВГУЭС, 2005. – 266 с.: ил. – Библиогр.: с. 207-220.
30. Мотивация трудовой деятельности: учеб. пособие [для студентов вузов] / под ред.
31. Оксинайд К.Э. Управление социальным развитием и социальная работа с персоналом организации: учебно-практ. Пособие для студентов вузов / К.Э. Оксинайд, Е.В. Розина; под ред. А.Я. Кибанова; Гос. Ун-т управления. М: Проспект, 2013. – 64 с.
32. Организационное поведение: учебник для студентов вузов / [авт.: В. Г. Антонов, Н. В. Бобылева, О.Н. Громова и др.] ; под ред. Г.Р. Латфуллина, О.Н. Громовой. – 2-е изд., доп. и перераб. – СПб.: Питер, 2010. – 464 с.: ил.

33. Персональный менеджмент: учебник для студентов вузов / С.Д. Резник, В. В. Бондаренко, С. Н. Соклов, Ф. Е. Удалов. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2010. – 558 с.
34. Резник С.Д. Основы личной конкурентоспособности: учеб. Пособие для студентов вузов / С.Д. Резник, А.А. Соколова; под общ. Ред. С.Д. Резника. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2014. – 251 с.
35. Резник С.Д. Студент вуза: технологии обучения и профессиональной карьеры: учебное пособие [для студентов вузов] / С.Д. Резник, И.А. Игошина; под ред. С.Д. Резника. – М.: ИНФРА-М, 2011. – 475 с.
36. Резник С.Д. Управление личной карьерой [Текст] : учебное пособие для вузов / С.Д. Резник, И.А. Игошина, В.С. Резник. – М.: Логос, 2005. – 288 с.
37. Резник С.Д., Коновалова Е.С., Соколова А.А. Конкурентоориентированность и конкурентоспособность студенческой молодежи России: опыт, проблемы, перспективы. М.: ИНФРА-М, 2013.
38. Рудкова, С.Г. Психолого-педагогическое сопровождение адаптации студентов в вузе: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01. / С.Г. Рудкова. - Биробиджан, 2005. - 215 с.
39. Рыбкин И.В. Коучинг социального успеха / И.В. Рыбкин; Ин-т общегуманитар. исследований. – М.: Изд-во Ин-та общегуманитар. исследований, 2005. – 224 с.
40. Северова Л.А. Ресурсы практико-ориентированной подготовки менеджеров сфере креативных индустрий // Ресурсы управления социально-культурными процессами: Сб. науч. статей. - М.: МГУКИ, 2013. – Вып.3. - С. 120-125.
41. Северова Л.А. Готовность к профессиональной адаптации: опыт педагогической интерпретации понятия // Вестник Московского государственного университета культуры и искусств. – 2011. - № 4. – С. 160-163.
42. Северова Л.А. О компетентностном подходе в системе образования менеджеров сфере креативных индустрий в вузах культуры и искусств // Культура и образование, 2014.
43. Северова Л.А. Практико-ориентированные технологии формирования компетенций студентов-менеджеров культуры // Инновационные технологии социокультурного менеджмента: Сб. науч. статей. - М.: МГУКИ, 2014. – Вып.4.
44. Северова Л.А. Проблемы адаптации выпускников социально-культурной сферы вузов культуры и искусств в современных рыночных условиях // Социально-культурная анимация: от идеи к воплощению: Материалы IV межд. форума 8-16 декабря 2009 г. - Москва-Тамбов, 2009. - С. 130-136.
45. Северова Л.А. Социальная адаптация выпускников вузов культуры и искусств // Вестник Московского государственного университета культуры и искусств. – 2011. - № 3. – С. 224-226.
46. Северова Л.А. Формирование готовности студентов вузов культуры и искусств к художественно-педагогической деятельности // Искусство в современной России: региональный аспект. М.: МГУКИ, 2014.
47. Федорова Н.В. Управление персоналом организации [Текст]: учебное пособие для вузов / Н.В. Федорова, О.Ю. Минченкова. – М.: КНОРУС, 2005. – 416 с.
48. Цариценцева О.П. Карьерные ориентации современного юношества. От старшеклассника к выпускнику вуза / О.П. Цариценцева // Alma mater. Вестник высшей школы. – 2013. – № 1 январь. – С. 59-85.
49. Чижигов В.М. Специалист культуры в зеркале социокультурных процессов общества // Специалист культуры и досуга нового тысячелетия. М.: МГУКИ, 2000. С. 20-32.
50. Чижигова Е.В. Технологические основы формирования профессиональной направленности студента (Менеджер социально-культурной деятельности): учебное пособие. / Е.В. Чижигова. - М.: МГУКИ, 2007. - 196 с.

51. Шарковская Н. В. Базовые педагогические детерминанты содержания современной социально-культурной деятельности // Вестник Московского государственного университета культуры и искусств. 2021. № 1 (99). С. 152-160.
52. Шарковская Н. В. Развивающий потенциал интерактивных методов реализации информационно-коммуникационного процесса подготовки кадров сфере креативных индустрий // Подготовка кадров социально-культурной сферы: традиции и стратегии развития. ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный институт культуры. 2019. С. 229-233.
53. Шарковская Н. В. Социально-культурные институты: типология, содержание, деятельность: монография. – Москва: МГИК, 2017. – 148 с.
54. Шарковская Н. В. Специфика реализации воспитательного потенциала социально-культурной деятельности в контексте глобализации: сб. мат-лов Международного саммита по культуре и образованию, посвященного 50-летию Казанского государственного института культуры. Под науч. ред. Р. Ш. Ахмадиевой, З. М. Явгильдиной. – Казань, 2019. - С. 250-254.
55. Шепель В. М. Человековедческая компетентность менеджера: Управленческая антропология. Москва. Народное образование. 1999. 430 с.
56. Шепилова, Н.А. Социально-педагогическая адаптация студентов вуза в процессе формирования их ценностного отношения к педагогической профессии: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08. / Н.А. Шепилова. - Магнитогорск, 2003. - 187 с.
57. Шмелева, С.А. Профессиональная адаптация выпускников педагогического вуза к условиям современного рынка труда: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08. / С.А. Шмелева. - Орёл, 2009. - 255 с.
58. Шмелева, С.А. Профессиональная адаптация выпускников педагогического вуза к условиям современного рынка труда: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08. / С.А. Шмелева. - Орёл, 2009. - 255 с.
59. Ярошенко Н. Н. Воспитательный потенциал современной индустрии досуга // Вестник Челябинской государственной академии культуры и искусств. – 2015. - № 4 (44). – С. 28 -35.
60. Ярошенко Н. Н. Развивающая среда и социально-культурная деятельность в контексте педагогики культуры // Вестник Московского государственного университета культуры и искусств. – 2012. - № 6. – С. 130-134.
61. Ярошенко Н. Н., Чижигов В. М. Многофункциональные культурные центры в дискурсе современной российской культуры: монография. – Москва: МГИК, 2017. – 160 с.

Интернет-ресурсы

Перечень современных профессиональных баз данных

<http://www.consultant.ru/> - справочно-правовая система «Консультант плюс»

<https://elibrary.ru/> - Научная электронная библиотека

7.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

Предоставление обучающимся доступа к учебному плану, рабочей программе дисциплины в электронной форме, к электронно-библиотечной системе института, содержащей учебно-методические материалы по дисциплине в электронной форме, к информационным справочным системам, которые используются при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, посредством электронной информационно-образовательной среды института из любой точки, в которой имеется доступ к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»;

При осуществлении образовательного процесса по дисциплине используется следующее лицензионное программное обеспечение:

Операционные системы:

Windows 7 Professional

Пакет офисных программ:

ABBYY FineReader 14 Business 1 year (Per Seat) Academic

Microsoft Office 2016 Outlook

Microsoft Office 2016 Word

Microsoft Office 2016 Excel

Microsoft Office 2016 PowerPoint

Электронная библиотечная система Book.ru: <http://www.book.ru/>

Электронная библиотека диссертаций Российской Государственной библиотеки:
<http://diss.rsl.ru/>

Университетская библиотека: <http://www.biblioclub.ru/>

Научная электронная библиотека e-library: <http://www.e-library.ru/>

Университетская информационная система России: <http://uisrussia.msu.ru/>

Электронный ресурс издательства Springer: <http://www.springerlink.com/>

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

Доступ в ЭБС:

– ЛАНЬ Договор с ООО «Издательство Лань» Режим доступа www.e.lanbook.com
Неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей.

– ЭБС ЮРАЙТ, Режим доступа www.biblio-online.ru Неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей.

– ООО НЭБ Режим доступа www.eLIBRARY.ru Неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей.

8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

8.1. Планы семинарских занятий:

Семинарские занятия

Тема 4. Самопрезентация и самопродвижение в карьере

Содержание портфолио организатора работы с молодежью

Контрольная работа, примерные вопросы:

1. Социальные характеристики безработной молодежи. 2. Глобальные тенденции молодёжного рынка труда. 3. Специфика положения молодёжи на рынке труда. 4. Взаимные ожидания работодателей и молодёжи на рынке труда. 5. Мотивы студенческой занятости на рынке труда. 6. Система трудоустройства выпускников в современной России. 7. Зарубежные концепции профессионального самоопределения молодежи. 8. Отечественные концепции профессионального самоопределения молодежи. 9. Возможности карьерного роста молодежи в Ростовской области. 10. Субъективные факторы карьерного роста молодежи. 11. Социальная суть отношения молодежи к труду. 12. Основные практики социологического исследования проблем трудоустройства молодежи. 13. Основные каналы поиска работы молодежью. 14. Роль государственных, политических и общественных институтов в трудоустройстве молодежи. 15. Возможности карьерного роста молодежи в государственных и муниципальных органах. 16. Участие молодежи в социальных проектах при реализации молодежных программ как возможность карьерного роста. 17. Основные проблемы трудоустройства и карьерного продвижения молодежи.

Тема 7. Оценка и развитие личностного и профессионального потенциала

Цель занятия: ознакомиться с методами определения карьерного потенциала и его развития.

В освоении материала исходить из того, что объективная оценка собственных знаний, умений и навыков – важный элемент правильной постановки целей карьерного продвижения. При анализе личностного карьерного потенциала целесообразно ориентироваться на способности к обучению, интеллектуальный потенциал и активность в достижении поставленных целей; уровень профессиональной подготовки и возможности его повышения; готовность планировать карьерное продвижение и преодолевать кризисные ситуации; умение адаптироваться в конкурентной среде и сочетать индивидуальные потребности с производственными и общественными. Иметь представление о составлении и анализе кадровых документов, анкетных данных; оформлении свидетельств об обучении и деятельности, рекомендательных писем. Понимать особенности содержания и направленности тестирования, собеседования и интервью и их значение в определении личностных и профессиональных способностей, интересов и склонностей испытуемого; достоверности представленной в иных источниках информации. Получить знания об ассессменте как методе стандартизированной многоаспектной оценки персонала. Научиться ставить задачи, направленные на саморазвитие, регулировать ограничения и стимулы карьерного роста.

Тема 8. Определение карьерных целей и критерии успеха.

Цель занятия: формулировка целей и задач карьеры и оценка полученных результатов.

В основе изучения поставленных вопросов лежит представление о том, что система ценностей формируется под воздействием жизненного опыта, социальных установок и интересов. Карьерные цели рассматриваются в соответствии с самооценкой, природно-климатическими, социально-экономическими и политическими условиями, материальным и моральным вознаграждением, стремлением к интеллектуальному росту, стабильностью положения, относительностью регламентации деятельности, свободой распоряжения временем и т.д. Учитывается вариативность личностной ориентации в видах труда: склонность к работе, связанной с исследованием и анализом, творчеством, предпринимательством, управлением, организационной деятельностью, служением обществу. Разграничение первостепенных и второстепенных, краткосрочных и долгосрочных целей. Планирование личностной жизненной карьеры

Тема 9. Формирование стратегии карьерного роста

Цель занятия: концептуальная и структурная разработка стратегического плана карьеры.

Выбор модели карьерной стратегии в зависимости от личностно-профессиональных качеств, жизненных условий и поставленных целей. Характеристика стратегии продвижения посредством повышения профессионального статуса. Карьерное перемещение на основе повышения материального благополучия. Стратегия удовлетворения профессиональных и социальных амбиций, достижения популярности и авторитета. Критерии построения эффективного карьерного плана. Выбор, оптимизация и формализация сроков, ресурсов, показателей измерения достигнутого уровня, необходимых для достижения цели. Сильные и слабые стороны индивидуального и командного карьерного движения. Взаимосвязь между карьерой сотрудника и развитием организации. Прогностический анализ сдерживающих и стимулирующих факторов реализации карьерной стратегии.

Тема 10. Условия и этапы реализации стратегии карьерного роста

Цель занятия: понимание сущностных характеристик, преемственности и вариативности этапов карьерного роста.

Анализ этапов подготовки, становления, продвижения и завершения карьеры. Выявление их взаимосвязи и особенностей. Изменение карьерных целей и стратегических планов: причины и последствия. Перманентный процесс корректировки стратегии карьеры и ее ресурсного обеспечения. Разработка альтернативных вариантов карьерных планов на основе переоценки ситуации и потенциала. Преодоление расхождений между намеченными планами и уровнем их исполнения. Адаптивные средства перехода к объективному снижению активности жизненной позиции. Непрерывное саморазвитие и самосовершенствование - основа карьерных успехов молодежи.

Тема 11. Технологии реализации карьерных стратегий

Цель занятия: овладение способами и методами карьерного роста.

Зависимость самореализации личности от потенциала и активности; от оценки ее значимости для социума. Руководство принципами последовательности, непрерывности, преемственности, положительной динамики карьеры. Роль коучинга в обучении, раскрытии карьерного потенциала и решении проблемных ситуаций. Резюме и портфолио как средство самопрезентации. Выбор образа и его воплощение. Развитие и демонстрация качеств: умение подчинять личные интересы корпоративным; высокий профессионализм и квалификация; общая эрудиция и компетентность; владение методами управления и организационной работы; способность принимать решения; восприимчивость к инновациям; ответственность и дисциплинированность; коммуникабельность; самокритичность, принципиальность, порядочность, скромность, стрессоустойчивость. Риски предсказуемые и непредсказуемые, внутриорганизационные и внешние, систематические и специфические. Оперативная реакция на ситуационные изменения в управлении карьерой. Повышение конкурентоспособности на карьерном поле за счет освоения новых знаний, умений и навыков.

Письменная работа **Социальный проект по управлению карьерными стратегиями молодежи**, примерные вопросы:

Выпишите определения понятий: стимул, стимулирование, мотив, мотивация, карьера, горизонтальная карьера, вертикальная карьера, ступенчатая карьера, рынок труда, трудоспособность, безработица, самозанятость. Проанализируйте разницу между определениями. Охарактеризуйте методы и формы стимулирования персонала, применяемые на практике.

8.2. Методические рекомендации к самостоятельной работе студентов

Самостоятельная работа обучающихся включает в себя такие виды и формы как: подготовка к дискуссии, конспектирование изучаемой литературы, аналитический обзор новой литературы по изучаемой теме, подготовка к практическому занятию, подготовка к дискуссии, презентации.

В ходе лекционных занятий следует вести конспектирование учебного материала. Обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации, положительный опыт в ораторском искусстве.

Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений. Следует дорабатывать свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из литературы, рекомендованной преподавателем и предусмотренной учебной программой. В ходе подготовки к семина-

рам изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, новыми публикациями в периодических изданиях: журналах, газетах и т.д.

Подготовить тезисы для выступлений по всем вопросам, выносимым на семинар. Готовясь к докладу или реферативному сообщению, обращаться за методической помощью к преподавателю. Составить план-конспект своего выступления.

Практические занятия позволяют развивать у студентов творческое теоретическое мышление, умение самостоятельно изучать литературу, анализировать практику; учат четко формулировать мысль, вести дискуссию, то есть имеют исключительно важное значение в развитии самостоятельного мышления.

Необходимо помнить, что на лекции обычно рассматривается не весь материал, а только его часть. Остальная его часть восполняется в процессе самостоятельной работы. В связи с этим работа с рекомендованной литературой обязательна.

Особое внимание при этом необходимо обратить на содержание основных положений и выводов, объяснение явлений и фактов, уяснение практического приложения рассматриваемых теоретических вопросов. В процессе этой работы студент должен стремиться понять и запомнить основные положения рассматриваемого материала, примеры, поясняющие его, а также разобраться в иллюстративном материале. Заканчивать подготовку следует составлением плана (конспекта) по изучаемому материалу (вопросу). Это позволяет составить концентрированное, сжатое представление по изучаемым вопросам. В процессе подготовки к занятиям рекомендуется взаимное обсуждение материала, во время которого закрепляются знания, а также приобретается практика в изложении и разъяснении полученных знаний, развивается речь.

При необходимости следует обращаться за консультацией к преподавателю. Идя на консультацию, необходимо хорошо продумать вопросы, которые требуют разъяснения.

Записи имеют первостепенное значение для самостоятельной работы студентов. Они помогают понять построение изучаемого материала, выделить основные положения, проследить их логику и тем самым проникнуть в творческую лабораторию автора. Ведение записей способствует превращению чтения в активный процесс, мобилизует, наряду со зрительной, и моторную память. Следует помнить: у студента, систематически ведущего записи, создается свой индивидуальный фонд подсобных материалов для быстрого повторения прочитанного, для мобилизации накопленных знаний.

Результаты конспектирования могут быть представлены в различных формах:

План – это схема прочитанного материала, краткий (или подробный) перечень вопросов, отражающих структуру и последовательность материала. Подробно составленный план вполне заменяет конспект.

Литература для подготовки:

1. Новикова, Г. Н. Менеджмент творческо-производственной деятельности (технологии, ресурсы) [Текст] : учеб. пособие / Г. Н. Новикова ; Моск. гос. ун-т культуры и искусств. - М. : МГУКИ, 2014. - 98 с.

2. Ярошенко, Н. Н. История и методология теории социально-культурной деятельности : учебник / Н. Н. Ярошенко. - М. : МГУКИ, 2007. - 359 с.

Требования к дискуссии

Дискуссия - это обсуждение какого-либо спорного вопроса, проблемы. Важной характеристикой дискуссии, отличающей ее от других видов спора, является аргументированность.

Дискуссия предполагает выработку и активное продвижение своей точки зрения по изучаемой проблеме, умение выслушать альтернативную точку зрения, вступить в полемику, на основе изложения и учета всех точек зрения прийти к объективному результату.

Основные шаги при подготовке к дискуссии.

Выбор темы дискуссии определяется целями обучения и содержанием учебного материала. При этом на обсуждение обучающихся выносятся темы, имеющие проблемный характер, содержащие в себе противоречивые точки зрения, дилеммы, задевающие привычные установки обучающихся. Тема разбивается на отдельные вопросы, которые сообщаются обучающимся. Указывается литература, справочные материалы, необходимые для подготовки к дискуссии.

Проведение дискуссии:

- формулирование проблемы и целей дискуссии;
- создание мотивации к обсуждению - определение значимости проблемы, указание на нерешенность и противоречивость вопроса и т.д.;
- установление регламента дискуссии и ее основных этапов;
- совместная выработка правил дискуссии;
- выяснение однозначности понимания темы дискуссии, используемых в ней терминов, понятий.

Приемы введения в дискуссию:

- предъявление проблемной ситуации;
- демонстрация видеосюжета;
- демонстрация материалов (статей, документов);
- ролевое проигрывание проблемной ситуации;
- анализ противоречивых высказываний - столкновение противоположных точек зрения на обсуждаемую проблему;
- постановка проблемных вопросов;
- альтернативный выбор (участникам предлагается выбрать одну из нескольких точек зрения или способов решения проблемы).

Приемы введения в дискуссию:

- предъявление проблемной ситуации;
- демонстрация видеосюжета;
- демонстрация материалов (статей, документов);
- ролевое проигрывание проблемной ситуации;
- анализ противоречивых высказываний - столкновение противоположных точек зрения на обсуждаемую проблему;
- постановка проблемных вопросов;
- альтернативный выбор (участникам предлагается выбрать одну из нескольких точек зрения или способов решения проблемы).

Требования к компьютерной презентации:

Компьютерная презентация – это электронный мультимедийный документ, который создают и используют для подачи информации широкой аудитории в наглядном и лаконичном виде.

Презентация оформляется по определенной структуре:

- титульный лист с входными данными;
- текст хорошо написан и сформированные идеи ясно изложены и структурированы в презентации;
- слайды представлены в логической последовательности;
- список источников информации.

Защита учебного проекта – презентации:

Защита проводится в виде устной защиты проекта перед слушателями с мультимедийной презентацией.

Форма и содержание защиты проекта должны предусматривать наличие всех компонентов:

1. Актуальность и значимость темы, цель и задачи.
2. Полнота раскрытия темы.
3. Определение понятий заявленной темы.
4. Теоретические аспекты, структура, концепции, модели (с упоминанием известных исследователей, ученых, психологов по проблеме).
5. Оригинальность решения проблемы.
6. Ценность и новизна полученного проектного продукта или процесса.
7. Самостоятельность работы над проектом.
8. Научность, артистизм, убедительность и выразительность выступления.
9. Адаптация творческого проекта к новым реалиям в сфере креативных индустрий.
10. Раскрытие содержания проекта на презентации.
11. Использование средств наглядности, стиль презентации.
12. Ответы на вопросы (возможен интерактив с аудиторией).
13. Практический анализ заявленной темы и применение в социально-культурной сфере (примеры).
14. Выводы и рекомендации для учреждения культуры
15. Используемая литература

Требования к конспекту:

Конспект– это систематическая, логически связанная запись, объединяющая план, выписки, тезисы или, по крайней мере, два из этих типов записи. Исходя из определения, выписки с отдельными пунктами плана, если в целом они не отражают логики произведения, если между отдельными частями записи нет смысловой связи, - это не конспект.

В отличие от тезисов и выписок, конспекты при обязательной краткости содержат не только основные положения и выводы, но и факты, и доказательства, и примеры, и иллюстрации. Поэтому то, что в начале кажется второстепенным, может со временем оказаться ценным и нужным. С другой стороны, утверждение, не подкрепленное фактом или примером, не будет убедительным и трудно запоминается.

Типы конспектов:

- Плановый.
- Текстуальный.
- Свободный.
- Тематический.

Краткая характеристика типов конспектов:

1. Плановый конспект: являясь сжатым, в форме плана, пересказом прочитанного, этот конспект – один из наиболее ценных, помогает лучше усвоить материал еще в процессе его изучения. Он учит последовательно и четко излагать свои мысли, работать над книгой, обобщая содержание ее в формулировках плана. Такой конспект краток, прост и ясен по своей форме. Это делает его незаменимым пособием при быстрой подготовке доклада, выступления. Недостаток: по прошествии времени с момента написания трудно восстановить в памяти содержание источника.

2. Текстуальный конспект – это конспект, созданный в основном из отрывков подлинника – цитат. Это прекрасный источник дословных высказываний автора и приводимых им фактов. Текстуальный конспект используется длительное время. Недостаток: не активизирует резко внимание и память.

3. Свободный конспект представляет собой сочетание выписок, цитат, иногда тезисов, часть его текста может быть снабжена планом. Это наиболее полноценный вид конспекта.

4. Тематический конспект дает более или менее исчерпывающий ответ на поставленный вопрос темы. Составление тематического конспекта учит работать над темой, всесторонне обдумывая ее, анализируя различные точки зрения на один и тот же вопрос. Таким об-

разом, этот конспект облегчает работу над темой при условии использования нескольких источников.

Как составить конспект:

- прочитайте текст учебника;
- определите в тексте главное содержание, основные идеи, понятия, закономерности, формулы и т.д.;
- выделите взаимосвязи;
- основное содержание каждого смыслового компонента законспектируйте в виде кодированной информации после наименования темы в тетради;
- прочтите еще раз текст и проверьте полноту выписанных идей;
- сформулируйте не менее трех вопросов разного уровня сложности, запишите вопросы в тетрадь;
- каждому вопросу определите значок степени сложности и найдите возможный ответ;
- внимательно прочитайте материал;
- определите основные смысловые части учебной информации по плану общей схемы;
- определите центральную часть О.К., т.е. его «ассоциативный узел» в виде систематического класса и его особенностей;
- определите цель составления конспекта.

Читая изучаемый материал в первый раз, подразделяйте его на основные смысловые части, выделяйте главные мысли, выводы.

Если составляется план-конспект, сформулируйте его пункты и определите, что именно следует включить в план-конспект для раскрытия каждого из них.

Наиболее существенные положения изучаемого материала (тезисы) последовательно и кратко излагайте своими словами или приводите в виде цитат.

В конспект включаются не только основные положения, но и обосновывающие их выводы, конкретные факты и примеры (без подробного описания).

Составляя конспект, можно отдельные слова и целые предложения писать сокращенно, выписывать только ключевые слова, вместо цитирования делать лишь ссылки на страницы конспектируемой работы, применять условные обозначения.

Чтобы форма конспекта как можно более наглядно отражала его содержание, располагайте абзацы "ступеньками" подобно пунктам и подпунктам плана, применяйте разнообразные способы подчеркивания, используйте карандаши и ручки разного цвета.

Используйте реферативный способ изложения (например: «Автор считает...», «раскрывает...»).

Собственные комментарии, вопросы, раздумья располагайте на полях.

9. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ.

При изучении дисциплины обучающимися используются следующие информационные технологии:

- аудиовизуальное представление обучающимся с помощью компьютера содержания отдельных тем дисциплины на лекционных занятиях;
- предоставление обучающимся доступа к учебному плану, рабочей программе дисциплины в электронной форме, к электронно-библиотечной системе института, содержащей учебно-методические материалы по дисциплине в электронной форме, к информационным справочным системам, которые используются при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, посредством электронной информационно-образовательной среды института

из любой точки, в которой имеется доступ к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»;

- фиксация хода образовательного процесса по дисциплине посредством электронной информационно-образовательной среды института;
- формирование электронного портфолио обучающегося по дисциплине посредством электронной информационно-образовательной среды института.

При осуществлении образовательного процесса по дисциплине используется следующее лицензионное программное обеспечение:

Word, Excel, Power Point;
Adobe Photoshop;
Adobe Premiere;
Power DVD;
Media Player Classic.

10. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Учебные занятия по дисциплине «Карьерные стратегии в сфере креативных индустрий» проводятся в аудиториях, оснащенных видеопроекционным оборудованием для презентаций, широкоформатным стационарным экраном, звуковой усилительной аппаратурой, системой автоматического затемнения, аудиторным оборудованием для работы обучающихся. средствами звуковоспроизведения и экраном (видеопроектор; ноутбук; экран).

Аудитории для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с подключением к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду МГИК.

Аудитория для самостоятельной работы - 302 (2 корпус).

11. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ И ИНВАЛИДОВ

В ходе реализации дисциплины используются следующие дополнительные методы обучения, текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в зависимости от их индивидуальных особенностей:

- для слепых и слабовидящих:
 - лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;
 - письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением, или могут быть заменены устным ответом;
 - обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;
 - для выполнения задания при необходимости предоставляется увеличивающее устройство; возможно также использование собственных увеличивающих устройств;
 - письменные задания оформляются увеличенным шрифтом;
 - зачёт проводится в устной форме или выполняются тестовые задания.
- для глухих и слабослышащих:
 - лекции оформляются в виде электронного документа, либо предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;
 - письменные задания выполняются на компьютере в письменной форме;
 - зачёт проводится в письменной форме на компьютере; возможно проведение в форме тестирования.
- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
 - лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;

- письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением;
- зачёт проводится в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

При необходимости предусматривается увеличение времени для подготовки ответа.

Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся устанавливается с учётом их индивидуальных психофизических особенностей. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения предусматривается использование технических средств, необходимых в связи с индивидуальными особенностями обучающихся. Эти средства могут быть предоставлены университетом, или могут использоваться собственные технические средства.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Обеспечивается доступ к информационным и библиографическим ресурсам в сети Интернет для каждого обучающегося в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

- для слепых и слабовидящих:
 - в печатной форме увеличенным шрифтом;
 - в форме электронного документа;
 - в форме аудиофайла.
- для глухих и слабослышащих:
 - в печатной форме;
 - в форме электронного документа.
- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
 - в печатной форме;
 - в форме электронного документа;
 - в форме аудиофайла.

Учебные аудитории для всех видов контактной и самостоятельной работы, научная библиотека и иные помещения для обучения оснащены специальным оборудованием и учебными местами с техническими средствами обучения:

- для слепых и слабовидящих:
 - устройством для сканирования и чтения с камерой SARA CE;
 - дисплеем Брайля PAC Mate 20;
 - принтером Брайля EmBraille ViewPlus;
- для глухих и слабослышащих:
 - автоматизированным рабочим местом для людей с нарушением слуха и слабослышащих;
 - акустический усилитель и колонки;
- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
 - передвижными, регулируемые эргономическими партами СИ-1;
 - компьютерной техникой со специальным программным обеспечением.

Разработана в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки **51.03.03 Социально-культурная деятельность. Профиль Менеджмент креативных индустрий**

Составитель: Северова Л.А., кандидат пед. наук, доцент

