

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ
АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

**«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ИНСТИТУТ
ПСИХОЛОГИИ И СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ»
(СПБГИПСР)**

КАФЕДРА ТЕОРИИ И ТЕХНОЛОГИИ СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ

УТВЕРЖДАЮ

кандидат педагогических наук,
доцент кафедры теории и технологии
социальной работы

_____ Ю.Ю. Платонова

«30» апреля 2021 г.

Рабочая программа дисциплины

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ СПЕЦИАЛИСТА ПО СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЕ

основной профессиональной образовательной программы
«Социальная работа в системе социального обслуживания населения»
по направлению подготовки 39.03.02 Социальная работа

Разработчики: канд.пед.наук, доцент Семено Анастасия Александровна

Согласовано: канд. пед. наук, доц. и.о. зав.каф. Платонова Юлия Юрьевна

Санкт-Петербург

2021

РАЗДЕЛ 1. Учебно-методический раздел рабочей программы дисциплины

1.1. Аннотация рабочей программы дисциплины

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ СПЕЦИАЛИСТА ПО СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЕ

Цель изучения дисциплины подготовка специалистов, способных самостоятельно управлять своей карьерой и временем, ориентироваться в тенденциях и перспективах современного рынка труда и составлять представление о требованиях современных работодателей.

Задачи дисциплины:

- сформировать у обучающихся устойчивую мотивацию к изучению дисциплины и потребность в систематизированных знаниях в данной области;
- на основе теоретических знаний сформировать практические умения и навыки поиска работы, трудоустройства и построения карьеры;
- сформировать мотивацию к развитию карьеры;
- изучение основ профессиональной пригодности, тайм-менеджмента.

Содержание дисциплины

Сущность управления профессиональным развитием специалиста

Развитие карьерной компетентности

1.2. Цель и задачи обучения по дисциплине

Цель:¹

Подготовка специалистов, способных самостоятельно управлять своей карьерой и временем, ориентироваться в тенденциях и перспективах современного рынка труда и составлять представление о требованиях современных работодателей.

Задачи:²

- сформировать у обучающихся устойчивую мотивацию к изучению дисциплины и потребность в систематизированных знаниях в данной области;
- на основе теоретических знаний сформировать практические умения и навыки поиска работы, трудоустройства и построения карьеры;
- сформировать мотивацию к развитию карьеры;
- изучение основ профессиональной пригодности, тайм-менеджмента.

1.3. Язык обучения

Язык обучения – русский.

¹ Цель – представление о результатах освоения дисциплины. Цель дисциплины должна быть соотнесена с результатом освоения ОП ВО (формируемыми компетенциями). Цель должна быть обозначена кратко, четко и иметь практическую направленность. Достижение цели должно быть проверяемым

² Формулировка задач должна быть связана со знаниями, умениями и навыками (владениями), также должны быть учтены виды деятельности, указанные в ОП ВО.

1.4. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий, самостоятельную работу, форму промежуточной аттестации

Форма обучения	Общий объем дисциплины			Объем в академических часах								Контроль
	в зач.ед.	в астрон. часах	в ака дем. часах	Объем самостоятельной работы	Всего	Виды учебных занятий			Практическая подготовка	Контроль самостоятельной работы	Консультация к промежуточной аттестации (зачет)	
						Всего учебных занятий	Занятия лекционного типа	Практические занятия				
Очная	2	54	72	38	34	32	12	20		2	-	-
Заочная	2	54	72	62	10	8	2	6		2	-	-

*Часы на практическую подготовку выделяются в тех дисциплинах, где она предусмотрена (в лекциях, практических занятиях, коллоквиумах, кейсах и прочее)

**В случае реализации смешанного обучения рабочая программа дисциплины адаптируется преподавателем в части всех видов учебных занятий и промежуточной аттестации к использованию дистанционных образовательных технологий.

1.5. Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов освоения образовательной программы

Код компетенции наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения
УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	ИУК -6.1. Использует инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей; ИУК -6.2. Определяет задачи саморазвития и профессионального роста, распределяет на долго-, средне-, краткосрочные с обоснованием актуальности и определением необходимых ресурсов для их выполнения. ИУК -6.3. Использует основные возможности и инструменты непрерывного образования (образования в течение всей жизни) для реализации собственных потребностей с учетом личностных возможностей, временной перспективы развития деятельности и требований	На уровне знаний: – знает основы разработки и реализации кадровой политики и стратегии управления персоналом; – основы кадрового планирования в организации; основы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала и уметь применять их на практике. На уровне умений: – умеет разрабатывать и реализовывать программы профессионального развития персонала и оценивать их эффективность; – совершенствованию управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала и участвовать в их реализации. На уровне навыков: – владеет методами разработки и реализации стратегий управления персоналом; – современными технологиями управления развитием персонала (управления деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала).

	рынка труда. ИУК - 6.4. Строит профессиональную карьеру и определяет стратегию профессионального развития.	
ПК-4. Способен к планированию, контролю и организации работы с персоналом, реализующим деятельность по социальной защите граждан.	ИПК -4.1. Использует знания принципов и методов планирования работы с персоналом, реализующим деятельность по социальной защите граждан. ИПК -4.2. Применяет различные методы контроля работы персонала, реализующего деятельность по социальной защите граждан. ИПК -4.3. Организует работу с персоналом, осуществляющим деятельность по социальной защите граждан.	На уровне знаний: – знает основы разработки и реализации кадровой политики и стратегии управления персоналом; – знания принципов и методов планирования работы с персоналом, реализующим деятельность по социальной защите граждан. На уровне умений: – умеет разрабатывать и реализовывать программы профессионального развития персонала и оценивать их эффективность; – совершенствованию управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала и участвовать в их реализации. На уровне навыков: – владеет навыками применения различных методов контроля работы персонала, реализующего деятельность по социальной защите граждан; – современными технологиями управления развитием персонала (управления деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала).

РАЗДЕЛ 2. Структура и содержание дисциплины

2.1. Учебно-тематический план дисциплины

Очная форма обучения

Номер темы	Название темы	Объем дисциплины (модуля), час.				Форма текущего контроля и промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий			
			Л	ПЗ	ПрП	
Тема 1	Сущность управления профессиональным развитием специалиста	35	6	10		19
Тема 2	Развитие карьерной компетентности	35	6	10		19

	Контроль самостоятельной работы	2					
	Консультация						Зачет
	Контроль						
	ВСЕГО в академических часах	72	12	20		38	

Заочная форма обучения

Номер темы	Название темы	Объем дисциплины (модуля), час.				Форма текущего контроля и промежуточной аттестации	
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР
			Л	ПЗ	ПрП		
Тема 1	Сущность управления профессиональным развитием специалиста	34	2	2		30	
Тема 2	Развитие карьерной компетентности	36		4		32	
	Контроль самостоятельной работы	2					
	Консультация						Зачет
	Контроль						
	ВСЕГО в академических часах	72	2	6		62	

Используемые термины:

Л – занятия лекционного типа (лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях, обучающимся);

ПЗ – практические занятия (виды занятия семинарского типа за исключением лабораторных работ);

ПрП – практическая подготовка (работа обучающихся с педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации практической подготовки для решения практико-ориентированных заданий; часы входят в общий объем практических занятий). При наличии ПрП прописываются формы текущего контроля ПрП, а в п.2.5 дополнительно прилагаются методические материалы и типовые задания.

СР – самостоятельная работа, осуществляемая без участия педагогических работников организации и (или) лиц, привлекаемых организацией к реализации образовательных программ на иных условиях.

Форма текущего контроля и промежуточной аттестации – формы текущего контроля указываются разработчиком для каждой темы, промежуточная аттестация – из учебного плана.

КСР - контроль самостоятельной работы - входит в общую контактную работу с преподавателем.

Консультация – проводится перед промежуточной аттестацией в форме экзамена.

Образовательные технологии

Учебный процесс при преподавании курса основывается на использовании традиционных, инновационных и информационных образовательных технологий. Традиционные образовательные технологии представлены лекциями и семинарскими (практическими) занятиями. Инновационные образовательные технологии используются в виде широкого применения активных и интерактивных форм проведения занятий. Информационные образовательные технологии реализуются путем активизации самостоятельной работы студентов в информационной образовательной среде.

2.2. Краткое содержание тем (разделов) дисциплины

Тема 1. Сущность управления профессиональным развитием специалиста

Понятие и виды деловой карьеры, факторы, обеспечивающие карьерную успешность, модели карьерных процессов. Мотивация сотрудника на различных этапах карьеры.

Карьерные мотивы и ценностные ориентации менеджеров Диагностика ценностных ориентаций по Шейну, матрица Коха: профессиональная компетентность, менеджмент, автономия, стабильность работы, стабильность места и служения.

Индивидуальное управление деловой карьерой Карьера как процесс личного и профессионального развития человека. Субъекты управления карьерными процессами. Постановка карьерных целей и индивидуальное планирование карьеры. Реализация карьеры (анализ и коррекция карьеры). Взаимосвязь планирования и реализации деловой карьеры с мероприятиями по повышению квалификации персонала.

Тема 2. Развитие карьерной компетентности

Диагностика и развитие карьерной компетентности Понятия: компетенции, карьерная компетентность, профессиональная компетентность, карьерные антикомпетенции, карьерный инсайт. Диагностика компетенций.

Теория и практика трудоустройства Трудоустройство как процесс продажи. Персональное резюме как средство самомаркетинга, техника его составления. Сопроводительное письмо. Рекомендательное письмо. Интервью. Типы интервью.

Карьера молодого специалиста Современные методы самопрезентации и планирования карьеры. Карьерные кризисы на ранних этапах планирования карьеры и технологии их преодоления. Роль вуза в сопровождении карьеры молодого специалиста.

2.3. Описание занятий семинарского типа

СЕМИНАРСКОЕ ЗАНЯТИЕ 1.

Тема: Сущность управления профессиональным развитием специалиста

Понятийный аппарат: социальная работа, развитие, профессионализм, профессиональное развитие, карьера, маркетинг.

Вопросы для обсуждения:

1. Какие изменения в развитии общества отражаются на характере социально-трудовых отношений и карьеры?
2. Какое из определений карьеры наиболее полно формулирует его сущностные признаки?
3. Какая из характеристик карьеры отражает ее сущность?
4. Что является основой типологизации карьеры Е. Молл?
5. Какие виды карьеры выделяются в зависимости от направления движения работника в организации?

СЕМИНАРСКОЕ ЗАНЯТИЕ 2.

Тема Развитие карьерной компетентности

Понятийный аппарат: социальная работа, технические средства реабилитации, ортопедия, инвалид, доступная среда, маломобильные категории населения.

Вопросы для обсуждения:

1. Как различные теории карьеры можно использовать в изучении карьерного развития?
2. В чем суть теории выбора карьеры?
3. Как различные теории карьеры можно использовать в изучении карьерного развития?
4. Проиллюстрируйте примерами экономический подход к выделению концепций карьеры.
5. Каким образом соотносятся между собой теория Е.А. Климова о становлении профессионала и П.Я. Гальперина о поэтапном формировании умственных действий?

2.4. Описание занятий в интерактивных формах

Интерактивное занятие к теме 1

В рамках самостоятельной работы студенты пишут краткое эссе на тему: «Профессиональное развитие специалистов по социальной работе».

В рамках занятия студенты по желанию зачитывают свои эссе, с помощью вопросов от аудитории формулируют цель обучения и этапы своей профессиональной социализации.

Интерактивное занятие к теме 2.

Форма: дискуссия в форме круглого стола или мини-конференции.

Студенты в рамках самостоятельной работы готовят небольшие выступления по следующим темам: Карьерная «кривая» профессионального развития специалиста по социальной работе.

2.5. Организация планирования встреч с приглашенными представителями организаций

Встречи с приглашенными представителями организаций не предусмотрены.

2.6. Особенности освоения дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья

В данный подраздел включается информация об особенностях освоения дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья в соответствии с локальными нормативными актами института и методическими рекомендациями. Данный раздел заполняется в случае необходимости.

Обучение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья при необходимости осуществляется на основе адаптированной рабочей программы с использованием специальных методов обучения и дидактических материалов, составленных с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся (обучающегося).

В целях освоения учебной программы дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья обеспечивается:

1) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению:

- размещение в доступных для обучающихся, являющихся слепыми или слабовидящими, местах и в адаптированной форме справочной информации о расписании учебных занятий;
- присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь;
- выпуск альтернативных форматов методических материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);

2) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху:

- надлежащими звуковыми средствами воспроизведение информации;

3) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата:

- возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, туалетные комнаты и другие помещения института, а также пребывание в указанных помещениях.

Получение образования обучающимися с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах или в отдельных организациях.

Перечень учебно-методического обеспечения самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Категории студентов	Формы
С нарушением слуха	- в печатной форме; - в форме электронного документа
С нарушением зрения	- в печатной форме увеличенным шрифтом; - в форме электронного документа; - в форме аудиофайла
С нарушением опорно-двигательного аппарата	- в печатной форме; - в форме электронного документа; - в форме аудиофайла

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.

Перечень фондов оценочных средств, соотнесённых с планируемыми результатами освоения образовательной программы.

Для студентов с ограниченными возможностями здоровья предусмотрены следующие оценочные средства:

Категории студентов	Виды оценочных средств	Формы контроля и оценки результатов обучения
С нарушением слуха	Тест	преимущественно письменная проверка
С нарушением зрения	Собеседование	преимущественно устная проверка (индивидуально)
С нарушением опорно-двигательного аппарата	Решение дистанционных тестов, контрольные вопросы	-

Студентам с ограниченными возможностями здоровья увеличивается время на подготовку ответов к зачёту, разрешается готовить ответы с использованием дистанционных образовательных технологий.

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций. При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями. Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме;
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся. При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине (модулю) обеспечивается выполнение следующих дополнительных требований в зависимости от индивидуальных особенностей обучающихся:

- инструкция по порядку проведения процедуры оценивания предоставляется в доступной форме (устно, в письменной форме, устно);

- доступная форма предоставления заданий оценочных средств (в печатной форме, в печатной форме увеличенным шрифтом, в форме электронного документа, задания зачитываются ассистентом);

- доступная форма предоставления ответов на задания (письменно на бумаге, набор ответов на компьютере, с использованием услуг ассистента, устно).

При необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю) может проводиться в несколько этапов.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины. Для освоения дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья предоставляются основная и дополнительная учебная литература в виде электронного документа в фонде библиотеки и / или в электронно-библиотечных системах. А также предоставляются бесплатно специальные учебники и учебные пособия, иная учебная литература и специальные технические средства обучения коллективного и индивидуального пользования.

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная работа.

Под индивидуальной работой подразумевается две формы взаимодействия с преподавателем: индивидуальная учебная работа (консультации), т.е. дополнительное разъяснение учебного материала и углубленное изучение материала с теми обучающимися, которые в этом заинтересованы, и индивидуальная воспитательная работа. Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или обучающимся с ограниченными возможностями здоровья.

Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине Освоение дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения:

- лекционная аудитория – мультимедийное оборудование, мобильный радиокласс (для студентов с нарушениями слуха); источники питания для индивидуальных технических средств;

- учебная аудитория для практических занятий (семинаров) мультимедийное оборудование, мобильный радиокласс (для студентов с нарушениями слуха);

- учебная аудитория для самостоятельной работы – стандартные рабочие места с персональными компьютерами; рабочее место с персональным компьютером, с программой экранного доступа, программой экранного увеличения и брайлевским дисплеем для студентов с

нарушением зрения. В каждой аудитории, где обучаются инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья, должно быть предусмотрено соответствующее количество мест для обучающихся с учётом ограничений их здоровья.

2.7. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Курс построен в соответствии с логикой компетентностного подхода, на формирование компетенций ориентирована программа данной дисциплины, которая отражает контекст практики социальной деятельности, позволяет представить возможности профессии в сфере социальной работы.

Основными принципами изучения данной дисциплины являются:

- принцип развивающего и воспитывающего обучения;
- принцип культуру-природосообразности;
- принцип научности и связи теории с практикой;
- принцип систематичности;
- принцип наглядности;
- принцип доступности;
- принцип положительной мотивации и благоприятного климата обучения.

Методическое обеспечение дисциплины осуществляется за счёт использования современных учебников (учебных комплексов, справочной литературы, словарей, интернет-сайтов специальных зданий и организаций) и учебных пособий, касающихся проблематики изучаемой дисциплины.

2.8. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Учебная аудитория, оборудованная мультимедийным оборудованием и аудио системой, с возможностью демонстрации интерактивных пособий и учебных фильмов, с доступом к сети Интернет.

РАЗДЕЛ 3. Требования к самостоятельной работе студентов в рамках освоения дисциплины

Самостоятельная работа студентов в рамках дисциплины является одним из базовых компонентов обучения, приобретения общекультурных и профессиональных компетенций, предусмотренных компетентностно-ориентированным учебным планом и рабочей программой учебной дисциплины. В процессе самостоятельной работы студенты проявляют свои творческие качества, поднимаются на более высокий уровень профессионализации.

Формы выполнения студентами самостоятельной работы могут быть разнообразны: как выполнение ряда заданий по темам, предложенным преподавателем, так и выполнение индивидуальных творческих заданий (в согласовании с преподавателем): составление библиографии, картотеки статей по определенной теме; составление опорных схем для осмысления и структурирования учебного материала; создание электронных презентаций; выступления на научно-практических конференциях и мн. др.

Типовые задания СРС:

- работа с первоисточниками;
- подготовка докладов;
- изучение отдельной темы и разработка опорного конспекта;
- решение исследовательских задач;
- составление понятийного тезауруса;
- подготовка презентации;
- написание эссе;
- составление аннотированного списка литературы по одной из тем;
- исследовательские работы (возможна разработка проекта).

Самостоятельная работа студентов – способ активного, целенаправленного приобретения студентом новых для него знаний, умений и компетенций без непосредственного участия в этом процесса преподавателей. Самостоятельная работа по дисциплине является единым видом работы, которая может состоять из нескольких заданий.

Методические рекомендации по выполнению самостоятельной работы

Цель выполнения самостоятельной творческой работы – приобретение опыта активной самостоятельной учебно-познавательной деятельности.

Целью СРС является овладение фундаментальными знаниями, профессиональными умениями и навыками деятельности по профилю, опытом творческой, исследовательской деятельности. СРС способствует развитию самостоятельности, ответственности и организованности, творческого подхода к решению проблем учебного и профессионального уровня.

В процессе выполнения самостоятельной работы студенты должны быть ориентированы на:

- систематизацию и закрепление полученных теоретических знаний и практических умений студентов;
- формирование умений использовать нормативную, правовую, справочную документацию и специальную литературу;

- развитие познавательных способностей и активности студентов: творческой инициативы, самостоятельности, ответственности и организованности;
- формирование самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации;
- развитие исследовательских умений для эффективной подготовки к зачетам и экзаменам.

Успех студента в изучении курса зависит от систематической индивидуальной деятельности по овладению учебным материалом. Студентам целесообразно наладить творческий контакт с преподавателем, придерживаться его рекомендаций и советов по успешному овладению

Требования к структуре и оформлению работы.

Данная работа в окончательном варианте, который предоставляется преподавателю, должна быть иметь следующую **структуру**:

Титульный лист (Образец титульного листа определяется Положением об аттестации учебной работы студентов института, и опубликован на сайте www.psycosocwork.ru раздел «Учебный процесс» / «самостоятельная работа»).

Работа должна быть представлена на листах формата А4 в печатном варианте с выполнением основных требований оформления документов. Обязателен титульный лист и прилагаемый список литературы.

Устанавливаются следующие требования к **оформлению самостоятельной работы**:

- параметры страницы (210x297 мм) А4;
- интервал полуторный;
- шрифт 12, Times New Roman;
- выравнивание по ширине;
- поля страницы: левое – 2 см, правое – 1,5 см, верхнее – 2 см, нижнее – 2 см.
- все страницы должны иметь сквозную нумерацию арабскими цифрами в верхнем правом углу.

3.1. Задания для самостоятельной работы по каждой теме (разделу) учебно-тематического плана

Студенту необходимо выбрать по 1 вопросу из каждой темы и выполнить самостоятельную работу.

Тема 1.

1. Социальное обслуживание инвалидов в стационарных и нестационарных условиях.
2. Полустационарное и срочное социальное обслуживание инвалидов.

3. Учреждения социальной реабилитации и социального обслуживания инвалидов (реабилитационные центры, дома-интернаты для инвалидов, психоневрологические интернаты и др.).

4. Опыт деятельности социально–реабилитационных центров для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями.

5. Основные виды реабилитации лиц с ограниченными возможностями.

6. Технологии реабилитации и социализации лиц с ограниченными возможностями

Тема 2.

1. Средства, облегчающие передвижение

2. Средства для ухода

3. Средства для самообслуживания

4. Средства для обмена информацией

5. Измерительные приборы

6. Средства для медицинской реабилитации

3.2. Критерии оценки результатов выполнения самостоятельной работы

Оценка самостоятельной работы осуществляется в соответствии с Положением об аттестации учебной работы студентов института в рамках балльно-рейтинговой системы оценки учебной работы студентов.

Баллы БРС присваиваются следующим образом:

30 баллов – самостоятельная работа выполнена в срок, в полном объеме, все работы достойны **отличной оценки**;

25 баллов – самостоятельная работа выполнена с некоторыми нарушениями сроков подачи материала, в полном объеме, все работы в среднем достойны **хорошей оценки**;

20 баллов – самостоятельная работа выполнена с некоторыми нарушениями сроков подачи материала, в неполном объеме (менее 90% заданий), все работы в среднем достойны **хорошей оценки**;

10 баллов – самостоятельная работа выполнена с нарушением сроков, в неполном объеме (менее 75% заданий), все работы в среднем достойны **удовлетворительной оценки**.

0 баллов – самостоятельная работа не предоставлена или выполнена с грубейшими нарушениями, все работы в среднем достойны **неудовлетворительной оценки**.

РАЗДЕЛ 4. Фонд оценочных средств

4.1. Материалы, обеспечивающие методическое сопровождение оценки качества знаний по дисциплине на различных этапах ее освоения

К основным формам контроля, определяющим процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций по дисциплине относится рубежный контроль (тест минимальной компетентности), промежуточная аттестация в форме зачета по дисциплине.

Критериями и показателями оценивания компетенций на различных этапах формирования компетенций являются:

- знание терминов, понятий, категорий, концепций и теорий по дисциплине;
- понимание связей между теорией и практикой;
- сформированность аналитических способностей в процессе изучения дисциплины;
- знание специальной литературы по дисциплине.

Шкала оценивания³

Уровень знаний, аттестуемых на зачете, оценивается по системе «зачтено», «не зачтено».

ОТЛИЧНО (5 баллов)

Обучающийся показывает высокий уровень теоретических знаний, владения понятийным аппаратом дисциплины, умения решать проблемные ситуации и устанавливать междисциплинарные связи. Демонстрирует знание профессиональных терминов, понятий, категорий, концепций и теорий по дисциплине, устанавливает содержательные междисциплинарные связи, развернуто аргументирует выдвигаемые положения, приводит убедительные примеры, обнаруживает аналитический подход в освещении различных концепций, делает содержательные выводы, демонстрирует знание специальной литературы в рамках учебной программы и дополнительных источников информации. На вопросы отвечает четко, логично, уверенно, по существу. Способен принимать быстрые и нестандартные решения.

Многоплановое знание технологий профессионального развития специалиста по социальной работе

ХОРОШО (4 балла)

Обучающийся показывает достаточный уровень владения понятийным аппаратом и знанием основ теории и закономерности учебной дисциплины. При ответе допускает незначительные ошибки, неточности по критериям, которые не искажают сути ответа. В целом

³ Критерии оценивания могут уточняться и дополняться в соответствии со спецификой дисциплины, установленных форм контроля, применяемых технологий обучения и оценивания

содержательно отвечает на дополнительные вопросы. При этом примеры, иллюстрирующие теоретическую часть ответа, приводит не вполне развернуто и обоснованно.

Знания технологий профессионального развития специалиста по социальной работе с незначительными ошибками и неточностями.

УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО (3 балла)

Обучающийся показывает поверхностное владение теоретическими знаниями и понятийным аппаратом дисциплины. Продемонстрированные базовые знания частичные, отрывочные, бессистемные, теоретические и практические аспекты проблемы не связаны. В основном не может ответить на дополнительные вопросы и привести адекватные примеры

Описание технологий профессионального развития специалиста по социальной работе содержат существенные ошибки и неточности.

НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО (2 балла)

Обучающийся показывает низкий уровень компетентности, недостаточное раскрытие профессиональных понятий, категорий, концепций, теорий. Ответ содержит ряд серьезных неточностей, выводы поверхностны или неверны. Не может привести примеры из реальной практики. Неуверенно и логически непоследовательно излагает материал. Неправильно отвечает на дополнительные вопросы или затрудняется с ответом. Обучающийся не знает ни одну технологий профессионального развития специалиста по социальной работе.

4.2. Формирование компетенций в процессе освоения дисциплины

Номер темы	Название темы	Код изучаемой компетенции
Тема 1	Сущность управления профессиональным развитием специалиста	УК-6, ПК-4
Тема 2	Развитие карьерной компетентности	УК-6, ПК-4

4.3. Описание форм аттестации текущего контроля успеваемости (рубежного контроля) и итогового контроля знаний по дисциплине (промежуточной аттестации по дисциплине)

По дисциплине проводятся текущий и рубежный контроль успеваемости, а также промежуточная (итоговая) аттестация знаний.

Текущий контроль успеваемости проводится в течение семестра в часы, отведенные для изучения дисциплины, и может осуществляться в следующих формах:

- устного ответа;
- письменного ответа.

Рубежный контроль успеваемости проводится в середине дисциплины в форме теста минимальной компетенции. Критерий выполнения теста – 80% правильных ответов.

Промежуточная аттестация по дисциплине является итоговой проверкой знаний и компетенций, полученных студентом в ходе изучения дисциплины.

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета. Промежуточная аттестация проводится в соответствии с требованиями Положения об аттестации учебной работы студентов института.

4.4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения дисциплины

Примерные вопросы к зачету

1. Каково значение управления карьерой работников в организации?
2. Каково место управления карьерой в системе управления персоналом организации?
3. В чем сущность понятия и основные признаки карьеры?
4. Каковы основные типологии карьеры?
5. Каковы основные классификации видов карьеры?
6. Каковы основные этапы и стадии карьеры?
7. Каковы основные модели карьеры?
8. Каковы основные субъективные (личностные) факторы карьеры?
9. В чем сущность и основное содержание карьерного потенциала личности?
10. В чем основное содержание мотивации карьеры?
11. Каковы основные гендерные аспекты карьеры?
12. Каковы основные организационные факторы карьеры?
13. Каковы основные технологии планирования карьеры?
14. Каковы основные виды карьерограмм?
15. В чем сущность Карьерного коучинга как способа развития карьеры?
16. В чем сущность карьерного менеджмента как технология управления карьерой?
17. Каковы основные цели и функции управления карьерой?
18. Каковы основные принципы и методы управления карьерой?
19. Каковы особенности карьеры в сфере государственного и муниципального управления?
20. Каковы особенности карьерного менеджмента в сфере страхования, предпринимательских структурах?

Типовые задания в форме теста для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

1. В научной литературе различают следующие виды карьеры:

- профессиональную
- иерархическую
- внутриорганизационную

2. _____ персонала — совокупность мероприятий по предоставлению всем работникам равных возможностей получения достойных зарплаток и служебного продвижения, полному раскрытию личного потенциала и росту способностей, вносить вклад в дела организации, подготовке сотрудников к выполнению новых производственных функций, занятию более высоких должностей, решению современных задач.

Развитие

Карьера

Мотивация

Аттестация

3. _____ как процесс непосредственной передачи новых профессиональных навыков или знаний сотрудникам организации является важным средством профессионального развития персонала

Обучение

Развитие

Карьера

Мотивация

Аттестация

Пример типового практико-ориентированного задания

Типовое задание 1.

Охарактеризуйте социальную ситуацию и основные проблемы гражданина в соответствии со следующей информацией:

Гражданин без определенного места жительства обратился за помощью в восстановлении документов и трудоустройстве.

Определите учреждение социального обслуживания населения (поставщика социальных услуг) в наибольшей степени подходящее для решения проблем клиента. Обоснуйте выбор данного учреждения.

Предложите основные технологии социальной работы с клиентом и мероприятия для Индивидуальной программы предоставления социальных услуг.

Типовое задание 2.

Охарактеризуйте социальную ситуацию и основные проблемы гражданина в соответствии со следующей информацией:

Женщина с вновь выявленным положительным ВИЧ-статусом нуждается в социальной и психологической поддержке, помощи в принятии со стороны семьи.

Определите учреждение социального обслуживания населения (поставщика социальных услуг) в наибольшей степени подходящее для решения проблем клиента. Обоснуйте выбор данного учреждения.

Предложите основные технологии социальной работы с клиентом и мероприятия для Индивидуальной программы предоставления социальных услуг.

РАЗДЕЛ 5. Глоссарий

Виртуальная карьера – это последовательность этапов активизации интеллектуального потенциала работника внутри и вне организации. Виртуальная карьера в зависимости от характера может быть внутренняя и внешняя.

Внутриорганизационная карьера – это индивидуально осознанная последовательность перемен труда в организационной стратифицированной системе разделения труда, выраженная в движении работника по ступеням организационной иерархии, квалификационной лестницы, вознаграждения, престижа. Внутриорганизационная карьера может носить формальный или неформальный характер.

Делегирование полномочий – это передача подчиненному задачи или трудовой функции из сферы деятельности руководителя, при одновременном делегировании ответственности за нее.

Детерминанты карьеры – это иницирующие причины, движущие силы, определяющие динамику предрасположенности личности к освоению и совершенствованию способа жизнедеятельности, обеспечивающего ей устойчивость в потоке социальной жизни на протяжении трудовой жизни. Следует различать условия, причины, факторы карьеры.

Карьера – это способ жизнедеятельности человека, обеспечивающий ему устойчивость в потоке социальной жизни, т.е. совокупность внутренних и внешних движущих сил, которые побуждают человека к освоению и совершенствованию жизнедеятельности, задают ее границы и формы, придают ей направленность на достижение социальной устойчивости.

Карьерная логистика – это набор приемов и процедур, фиксирующих возможности оптимального повышения конкурентоспособности персонала на рынке труда. Следует различать индивидуальную (личностную) и организационную карьерную логистику.

Карьерная позиция – характеризует экономическую ценность должностной позиции. Экономическая ценность должностной позиции для работника представляет единство экономической полезности и экономических инвестиций.

Карьерная политика в организации – целостная стратегия, объединяющая различные формы карьерного менеджмента и планы по созданию максимально благоприятных условий для профессиональной и организационной карьеры. Общими (основными) направлениями карьерной политики являются логистическая политика карьеры, инвестиционная, мотивационная и коммуникативная.

Карьерная траектория – это возможная последовательность карьерных позиций для активизации конкурентных преимуществ работника. Карьерная позиция характеризует уровень квалификации работы, т.е. степень ее сложности.

Карьерное планирование – целенаправленная, научно обоснованная деятельность работодателя, имеющая целью согласование профессиональной и организационной карьеры работников с учетом необходимости решения стратегических инновационных, производственно-технических, управленческих и социальных задач.

Карьерное пространство, или пространство карьерных позиций – это сложная динамичная многоуровневая среда, определяемая потоком должностных позиций на рынке труда и создающая необходимые условия для активизации конкурентных преимуществ работника.

Карьерный апшифтинг – добровольный полный отказ работника от профессиональной и организационной карьеры.

Карьерный бенчмаркинг – это активизация профессиональной и организационной карьеры на основе творческого изучения условий формирования конкурентного превосходства отдельных работников.

Карьерный дауншифтинг – это отклонение от нормы карьеры, связанное с добровольным отказом работника от инвестиций в активизацию конкурентных преимуществ в труде.

Карьерный клиринг (карьер-бенчмаркинг трудового потенциала) – это комплекс мер, ориентированный на поиск наиболее конкурентного работника с позиции достижения организационных целей в труде.

Карьерный комфорт – это состояние гармонии целей карьеры человека с возможностями их достижения.

Карьерный маркетинг – это вид управленческой деятельности, направленный на формирование готовности работника к освоению профессиональной деятельности с учетом потребительского спроса на его конкурентные преимущества.

Карьерный менеджмент (карьер-менеджмент) – это содержание деятельности специализированного структурного подразделения, которое выполняет сервисные функции по содействию руководству карьерой работников.

Карьерный реинжиниринг – это процесс административного управления карьерой, т.е. внутренняя проверка организационных стандартов относительно карьеры с целью выявления возможных путей снижения непроизводительных затрат ресурсов и повышения экономической эффективности инвестиций в карьеру.

Классификация карьеры – это процесс группировки видов карьеры в соответствии с их общими признаками. Классификация карьеры может быть искусственная, естественная, фасетная, иерархическая.

Конкурентное преимущество человеческих ресурсов – это те созидательные компетенции и свойства труда, которые создают для экономического субъекта (страны, региона, организации, домохозяйства, работника) определенное превосходство над человеческими ресурсами субъектов-конкурентов при достижении бизнес-целей. Тем самым конкурентное превосходство является относительным, так как определяется по сравнению с конкурентом, занимающим наилучшую позицию на конкретном рынке труда.

Методы управления карьерой – это определенным образом упорядоченная деятельность по формированию предрасположенности работника к воспроизводству своих конкурентных преимуществ.

Мотивационное посредничество – меры управленческого воздействия, направленные на создание индивидуальной мотивации к достижению организационных целей карьеры.

Мотивация карьеры – это совокупность целенаправленных действий, связанная с актуализацией потребности человека в обеспечении своей конкурентности и благополучия на протяжении рабочей жизни.

Норма карьеры – это непрерывность возрастания служебно- продуктивной активности работника на протяжении его рабочей жизни.

Обучение – это процесс непосредственной передачи сотрудникам организации профессиональных знаний, навыков, установок, необходимых для выполнения работы в соответствии с установленными стандартами и поведением в определенной среде.

Организационная карьера – это индивидуально осознанная позиция и поведение работника относительно динамики влияния, власти, авторитета, статуса в профессиональной среде, а также сферы профессиональной деятельности.

Предел профессиональной карьеры работника – это границы повышения конкурентоспособности на рынке труда. Границы могут быть личностные и организационные.

Принципы управления карьерой – теоретические положения и нормы, выражающие совокупное действие рыночных законов развития социально-трудовых отношений и определяющие направления и характер управленческих решений относительно профессиональной и организационной карьеры.

Профессиональная карьера – это индивидуально осознанная позиция и поведение работника, связанные с воспроизводством его компетенции (конкурентных преимуществ) на протяжении рабочей жизни.

Профессиональная ориентация - это научно-обоснованная система форм, методов и средств динамического воздействия на карьеру человека с учетом объективной оценки его склонностей, способностей и других индивидуальных качеств, а также рыночной потребности в труде.

Расширение труда – это стимулирование профессиональной карьеры за счет включения в процесс труда так называемых горизонтальных трудовых функций (одного и того же квалификационного уровня).

Ресурсная база карьеры – это организационные и личные ресурсные возможности и границы карьерной мобильности работника.

Ротация работ – это их чередование, когда периодически, через определенные интервалы времени сотрудники переводятся на работу на новых рабочих местах в своем подразделении либо в совершенно иное подразделение в организации, где им приходится выполнять функции, в значительной степени отличающиеся от выполняемых в рамках их основной деятельности.

Руководство карьерой работников – это персонифицированная деятельность субъекта управления карьерой, связанная с непосредственным целенаправленным влиянием на карьеру отдельных работников и их группы с учетом видения корпоративной конкурентоспособности персонала.

Саморазвитие – это непрерывный комплексный процесс личностного и профессионального роста, при котором работник берет на себя ответственность за эти процессы и сам выбирает средства достижения личной цели в профессиональной деятельности.

Система руководства карьерой работника – это совокупность взаимосвязанных элементов, включающая процесс воздействия на профессиональную и организационную карьеру работников и их групп, действующих субъектов, диапазон возможных результатов.

Управление карьерой – это часть управления персоналом, касающаяся взаимоотношений работодателя и работников по поводу воздействия на профессиональную и

организационную карьеры на благо организации. Оно состоит из двух главных областей — руководства карьерой работников и карьерного менеджмента.

Факторы карьеры – это совокупность самовоспринимаемых ценностей, позиций, потребностей и способностей человека, влияющих на динамику его социальной активности, социально-экономического положения, статусно-ролевых характеристик, скорости и направления переходов между рабочими местами внутри организации.

РАЗДЕЛ 6. Информационное обеспечение дисциплины**6.1. Перечень рекомендуемой литературы, необходимой для освоения дисциплины**

№	Наименование издания	Тема 1	Тема 2
Основная литература			
1	Елисеева, Л. Я. Педагогика и психология планирования карьеры : учебное пособие для вузов / Л. Я. Елисеева. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 242 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09493-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/473198	+	+
2	Шнейдер, Л. Б. Психология карьеры : учебник и практикум для вузов / Л. Б. Шнейдер, З. С. Акбиева, О. П. Цариценцева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 187 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06900-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/473666	+	+
Дополнительная литература			
1	Платонова, Н. М. Введение в теорию социальной работы: учебное пособие / Н. М. Платонова. - СПб.: СПбГИПСР, 2009. - 188 с. - URL: http://lib.gipsr.ru:8087/jirbis2/components/com_irbis/pdf_view/?343354		+
2	Топчий Л.В. Методологические проблемы теории социальной работы : учебное пособие / Л.В. Топчий. - Москва : Российский государственный социальный университет, 2020. - 236 с. - ISBN 978-5-7139-0859-1. - URL: https://ibooks.ru/bookshelf/350731/reading	+	+
3	Топчий Л. В. Теория социальной работы в основных понятиях и схемах : учебное пособие / Л.В. Топчий. - Москва : Российский государственный социальный университет, 2020. - 154 с. - ISBN 978-5-7139-0927-7. - URL: https://ibooks.ru/bookshelf/350745/reading	+	+
4	Шмелева, Н. Б. Теория и методика социальной работы. Профессионально-личностное развитие социального работника : учебное пособие / Н. Б. Шмелева. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 202 с. — ISBN 978-5-534-11489-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/475752	+	+

6.2. Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет», используемых при освоении дисциплины

1. Социальная работа. – URL: <http://soc-work.ru>

2. Официальный сайт Союза социальных педагогов и социальных работников. – URL: <http://ssopir.ru/>

3. Единое окно доступа к образовательным ресурсам. – URL: <http://window.edu.ru/window/library>

4. Информационно-аналитический портал. – URL: <http://www.socpolitika.ru>

5. Социальная работа. Социальным работникам о социальной работе. – URL: <http://www.soc-work.ru/>

6. Социальная работа: независимый информационно-образовательный сервер социальной работы и общественных наук. – URL: <http://home.novoch.ru>

6.3. Перечень программного обеспечения, профессиональных баз данных и информационных справочных систем, необходимых для изучения дисциплины

В рамках дисциплины используется следующее лицензионное программное обеспечение (MS OFFICE – Word, Excel, PowerPoint) и обучающие платформы (1-С: Электронное обучение. Корпоративный университет, MS Teams).

В учебном процессе используются следующие информационные базы данных и справочные системы:

Гарант-Образование: информационно-правовое обеспечение: [сайт]. – Москва. – Обновляется в течение суток. – URL: <http://study.garant.ru/> (дата обращения: 28.04.2021). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

Электронная библиотека СПбГИПСР // Библиотека СПбГИПСР: [сайт]. – Санкт-Петербург, [2014] – URL: http://lib.gipsr.ru:8087/jirbis2/index.php?option=com_irbis&view=irbis&Itemid=456 (дата обращения: 28.04.2021). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

Электронный каталог // Библиотека СПбГИПСР: [сайт]. – Санкт-Петербург, [2014] – URL: http://lib.gipsr.ru:8087/jirbis2/index.php?option=com_irbis&view=irbis&Itemid=435 (дата обращения: 28.04.2021).

ЮРАЙТ: образовательная платформа: [сайт]. – Москва, 2013 – URL: <https://urait.ru/> (дата обращения: 28.04.2021). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

East View: information services: [сайт]. – [Москва], [1989] – URL: <https://dlib.eastview.com/browse/udb/12> (дата обращения: 28.04.2021). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

ibooks.ru: электронно-библиотечная система: [сайт]. – Санкт-Петербург, 2010 – URL: <https://ibooks.ru> (дата обращения: 28.04.2021). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

Заведующая библиотекой

_____ Г.Л. Горохова
(подпись, расшифровка)