Екатеринбургский институт физической культуры (филиал)
Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования
«Уральский государственный университет физической культуры»

И.о. директора Салимов Марат Ильдусович
cn=И.о. директора Салимов Марат Ильдусович, o=Екатеринбургский институт физической культуры (филиал) ФГБОУ ВО "УралГУФК", ou, email=direkt@sport-ural.ru, c=RU
2026.03.19 12:26:40 +05'00'

УТВЕРЖДАЮ
Зам. директора по учебной и научной работе
_____М. И. Салимов

«19» марта 2026 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
«ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ СПЕЦИАЛИСТОВ СФЕРЫ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА»

Направление подготовки – 49.03.01 - **Ф**изическая культура

Форма обучения – очная, с применением дистанционных образовательных технологий

Объем программы – 6 часов

Екатеринбург 2026

Лист согласования

Рабочая программа дисциплины (модуля) ***«Профессиональное развитие специалистов сферы физической культуры и спорта»*** составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 49.03.01 Физическая культура
Рассмотрена и одобрена на заседании кафедры ГСЭД протокол № 7
от «11» марта 2026 г.
Утверждена на методическом совете Екатеринбургского института физической культуры (филиал) ФГБОУ ВО «УралГУФК» протокол № 7 от «19» марта 2026 г.

Заведующий кафедрой . _____А.К. Симонова
подпись

Согласовано:
Декан ФПК и ППК _____М.В. Светлакова
подпись

Лист визирования рабочей программы дисциплины

на очередной учебный год

Рабочая программы дисциплины ***«Профессиональное развитие специалистов сферы физической культуры и спорта»*** проанализирована и признана актуальной для использования на 2026–2027 учебный год.
Протокол заседания кафедры ГСЭД от «19» января 2026 г. № 5.
Заведующий кафедрой ГСЭД _____А. К. Симонова

Рабочая программы дисциплины ***«Профессиональное развитие специалистов сферы физической культуры и спорта»*** проанализирована и признана актуальной для использования на 2023-2024 учебный год.
Протокол заседания кафедры ГСЭД от «___» _____ 20 г, № __ .
Заведующий кафедрой ГСЭД _____А. К. Симонова

1. РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций (согласно ФГОС ВО 3++, ПООП, профессиональным стандартам, РУП по направлению подготовки):

код компетенции	Наименование компетенции	Степень реализации компетенции (полностью или частично)	Индикаторы достижения компетенции	Профессиональный стандарт, код трудовой функции, содержание трудовой функции (при наличии). /Область, сфера, типы задач, задачи, объекты профессиональной деятельности выпускников
1	2	3	4	5
ПК 2	Способен разрабатывать, организовывать и реализовывать комплексные программы и мероприятия в области физической культуры и спорта, направленные на развитие физкультурно-оздоровительной, физкультурно-массовой, спортивной и воспитательной работы в организации бюджетной сферы, с учетом современных требований	Способен разрабатывать, организовывать и реализовывать комплексные программы и мероприятия в области физической культуры и спорта, направленные на развитие физкультурно-оздоровительной, физкультурно-массовой, спортивной и воспитательной работы в организации бюджетной сферы, с учетом современных требований	**Знать** ***Пороговый уровень*** - принципы формирования системы профессионального развития персонала, разработки и внедрения программ адаптации молодых специалистов; - приемы и методы развития персонала; ***Высокий уровень*** - теоретические основы управления персоналом и его особенности в сфере ФКиС; - цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала (в т. ч. аттестации) в соответствии со стратегическими планами развития организации; ***Повышенный уровень*** - виды, формы и методы обучения персонала на рабочем месте; - основы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; - основы организации работы с кадровым резервом; - виды, формы и методы развития компетенций сотрудников; - типы, элементы и структуру управления корпоративной культурой ФСО.	**Тип профессиональной задачи – организационно-управленческая.** **05 ФИЗИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА И СПОРТ** Профессиональный стандарт "Руководитель организации (подразделения организации), осуществляющей деятельность в области физической культуры и спорта" (утв. приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 27 апреля 2023 г. N 363н). ***Трудовая функция:*** **А/04.6** - Управление структурным подразделением по реализации кадровой политики и ресурсному обеспечению физкультурно-оздоровительной, физкультурно-спортивной деятельности. ***Обобщенная трудовая функция.*** **В.** - Организация и развитие коммер-

			. **Уметь** ***Пороговый уровень*** - реализовывать формы и методы взаимодействия сотрудников в творческих и исследовательских объединениях ФСО; - осуществлять взаимодействие организаторов спортивных и физкультурных мероприятий и потребителей физкультурно-оздоровительных услуг; - разрабатывать планы по развитию персонала; ***Высокий уровень*** - осуществлять анализ профессиональных и личностных качеств сотрудников ФСО как субъектов взаимодействия; - проектировать содержательное взаимодействие с участниками деятельности в области физической культуры и спорта. ***Повышенный уровень*** - выявлять тенденции и перспективы развития специалистов СФКиС; - осуществлять стратегическое планирование развития персонала; - определять формы и методы профессионального роста тренерского состава ФСО. **Имеет опыт:** ***Пороговый уровень*** - взаимодействия с участниками образовательного и тренировочного процессов; - применения профессиональной терминологии в управлении персоналом.	ческих, некоммерческих клубов, организаций, обществ и объединений, осуществляющих физкультурно-оздоровительную, физкультурно-спортивную деятельность (далее - клуб, организация, общество и объединение) ***Трудовые функции:*** . **B/03.6** - Управление реализацией кадровой политики, ресурсным и информационным обеспечением клуба, или организации, или общества, или объединения. ***Обобщенная трудовая функция.*** **C/01.6 -** Анализ и планирование деятельности организации бюджетной сферы **C/02.7 -** Организация и развитие физкультурно-оздоровительной, физкультурно-массовой, спортивной и воспитательной работы в организации бюджетной сферы.

			Высокий уровень - участия в мероприятиях по обобщению опыта профессиональной и управленческой деятельности в сфере ФКиС. ***Повышенный уровень*** - целенаправленной работы над собой и по саморазвитию профессиональных компетенций, обеспечивающих готовность к продуктивному взаимодействию с коллегами и физкультурно-спортивными организациями.	

2. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

Вид учебной работы	Трудоемкость
Вид промежуточной аттестации	Устный опрос
Контактная работа (контакт. часы), в том числе:	6
Лекции (Лек)	4
Практические занятия (Пр)	2
Самостоятельная работа, в том числе	2

3. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

3.1. СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ ДИСЦИПЛИНЫ

№ п/п	Наименование раздела дисциплины. Темы занятий	Содержание и формы занятий	Контактная работа (часы)	Самостоятельная работа (часы)
	Всего:		6	4
Тема 1. ***Профессиональное развитие специалистов: содержание понятия***			2	2
1.1.	Профессионализм как социально-педагогическая категория	Профессионализм как способность человека систематически, эффективно и надежно выполнять сложную профессиональную деятельность в разнообразных условиях. Профессиональное развитие и признаки развития. Составляющие профессионализма специалистов сферы физической культуры и спорта.		
1.2.	Профессионализм как экономическая категория	Персонал в определении трудового ресурса организации. Человеческий, структурный и потребительский капитал организации. Профессионализм как интегративное свойство, объединяющее высокий уровень знаний, практических навыков, опыта, личностных ценностей и этики, обеспечивающее качественный результат работы		
Тема 2. ***Развитие компетенций сотрудников СФКиС***			2	1
2.1.	Развитие компетенций: содержание и процесс	Понятие *компетенция* и ее структура (знания, умения, навыки, опыт и качества личности). Иерархия компетенций: уровень образовательных и профессиональных стандартов, уровень предприятия, уровень личности сотрудника. Содержание образовательных (ФГОС) и профессиональных (ПС) стандартов Преемственность образовательных (ФГОС) и профессиональных стандартов (ПС) для специалистов сферы ФКиС		

2.2.	Профессионально-педагогическая идея специалиста как ориентир его профессионального развития	Сущность, цели и задачи профессионального развития специалиста Методы обучения и развития персонала Формирование института наставничества. Организация корпоративной системы обучения персонала на рабочем месте. Содержание образования и его особенности в СФКиС. Теоретическая концепция содержания образования.		
Тема 3. ***Интеллектуальные ориентиры профессионального развития персонала***			2	1
3.1.	«Интеллектуальный чемоданчик»: структура и содержание	Словарная работа. Выход на незнание. Формирование и развитие инструментов самостей (самоорганизация, саморазвитие, самоуправление, самовоспитание и пр.). Оценка профессиональных видов деятельности на основе разработки параметров, критериев, уровней, признаков и показателей. Факторы конкурентоспособности и их отражение в портфолио специалиста в СФКиС.		
3.2.	Эмоционально-ценностные ориентиры в профессиональном становлении.	Имиджевое содержание профессионализма специалиста в СФКиС. Самопрезентация. Управление эмоциями. Эмоции как инструмент управление взаимодействием. Качества личности и их структура (знания, умения, навыки и привычки). Привычки в профессиональной деятельности специалиста СФКиС: плюсы и синусы. Элементы профессионального менеджмента в определении эмоционально-ценностностных ориентиров в профессиональном развитии сотрудника.		
		Практические работы. 1. Раскрыть содержание факторов конкурентоспособности для специалиста СФКиС. 2 Разработать программу самообразования в соответствии с методической темой или педагогической идеей.		

3.2. Темы занятий с применением интерактивных технологий

Тема занятий	Интерактивные формы проведения занятий
Профессионализм как социально-педагогическая категория	Лекция с использованием мультимедийного сопровождения
Развитие компетенций: содержание и процесс	Дискуссия по ходу лекции
Качества личности и их структура	Лекция + практическое занятие с демонстрациями по ходу лекции

4. САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА СЛУШАТЕЛЕЙ

Самостоятельная работа организуется с целью формирования профессиональной компетенции ПК-2 (предусмотренной данной программой), понимаемой *как способность разрабатывать, организовывать и реализовывать комплексные программы и мероприятия в области физической культуры и спорта, направленные на развитие физкультурно-оздоровительной, физкультурно-массовой, спортивной и воспитательной работы в организации бюджетной сферы, с учетом современных требований*

Основные формы организации СР:

1. Аудиторная СР под методическим руководством преподавателя на практических занятиях.

2. Внеаудиторная СР под методическим руководством и контролем преподавателя, но без его непосредственного участия при подготовке к аудиторным занятиям, текущим и промежуточным формам контроля.

Виды СР обучающихся. Практические занятия ориентированы на выполнение практических заданий. Каждое из них направленно на углубление научно-теоретических знаний и овладение определенными приемами и методами применения/преломления теоретических положений для решения управленческих задач конкретной практики. В процессе таких занятий вырабатываются практические умения и навыки.

Зачет является неотъемлемой частью учебного процесса и призван закрепить и упорядочить знания слушателя, полученные на занятиях и самостоятельно. Зачету предшествует работа слушателей на лекционных и практических занятиях, самостоятельная работа по освоению содержания образования по изучаемому предмету. Для обеспечения полноты ответа на вопросы и лучшего запоминания теоретического материала рекомендуется составлять план ответа на контрольные вопросы.

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ (ОЦЕНОЧНЫХ МАТЕРИАЛОВ) ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Примеры оценочных средств для текущего контроля успеваемости

5.1. ПРАКТИЧЕСКИЕ РАБОТЫ

Практическая работа 1.
Менеджмент знаний в профессиональном развитии специалиста

Ситуация. Менеджмент знаний за последнее время прочно завоевывает свои позиции во всех сферах деятельности. Без него сложно создать развивающуюся организацию, укреплять конкурентные позиции, обеспечить развитие каждого специалиста.

Задание 1. Определите области знаний – актуальные для специалиста в СФКиС.

Задание 2. Рефлексия – это тоже определенная область знаний. Раскройте содержание данного понятия с точки зрения саморазвития человека (тренера, руководителя ФСО) как личности и как профессионала.

Задание 3. Раскройте содержание менеджмента знаний как фактора конкурентоспособности и для организации, и для сотрудника (повышение профессионализма сотрудников, в деятельности по развитию организации).

Практическая работа 2.
Факторы, влияющие на качество преподавания

Сущность идеи. Преподавание – это деятельность педагога (тренера-преподавателя). Именно с его личностными качествами, его жизненным опытом и профессионализмом связывается качество преподавания. На качество преподавания оказывают влияние следующие факторы:

- система знаний по предмету (виду спорта) и методике его преподавания;
- умение изучать и учитывать в работе реальные учебные возможности воспитанников;
- умение осуществлять индивидуальный подход к воспитанникам;
- умение поддерживать на требуемом уровне систему ведущих знаний и способов деятельности (обеспечение активного проживания ребенка в определенном виде спортивной/познавательной деятельности;
- умение формировать и развивать необходимые умения и навыки;
- умение формировать и развивать познавательные интересы и мотивы учения и спортивной подготовки;
- коммуникативные умения;
- умение управлять процессом взаимодействия с воспитанниками, осуществлять самоанализ и самооценку своей профессиональной деятельности.

Задание 1. Проанализируйте предложенный перечень факторов и дополните его, если считаете это необходимым.

Задание 2. Предложите программу самообразования для начинающего тренера по одному из факторов (на выбор), включающую определенную систему знаний, умения и навыки, элементы опыта в каких-либо видах деятельности и пр., которые необходимо совершенствовать.

Задание 3. Сформулируйте рекомендации заместителю директора ФСО по методической работе, направленные на совершенствование факторов, влияющих на качество преподавания.

Задание 4. Разработайте модель годового методического семинара для коллектива ФСО на тему «Повышение качества преподавания спортивных дисциплин».

Практическая работа 3.
Динамика развития составляющих компетенции

Теория. Компетенцией не овладевают вдруг и сразу. Это целенаправленный процесс, требующий определенные ресурсы, включая время и работу по содержательному наполнению конкретной компетенции. Последнее обусловлено целевыми установками субъекта в отношении своей профессиональной деятельности и деловой карьеры. Инициатива и самостоятельность субъекта формирования компетенции здесь очень важны,

поскольку только он знает к чему стремится, только он знает какими ресурсами располагает, только он знает, чем готов пожертвовать в деле овладения компетенцией. Необходима кропотливая и постоянная работа по определению, уточнению и корректировке содержания составляющих компетенции, которая может меняться по мере овладения ею.

Ниже предлагается примерный таблица по реализации данной идеи. В отношении каждой составляющей компетенции (знаний, умений, навыков, опыта и качеств личности) предлагается прописать динамику их качественного (возможно, и количественного) изменения/совершенствования. Данную таблицу следует рассматривать как вариант концептуального видения содержания компетенции человеком, который самостоятельно работает над ее овладением. (Для справки: *признак* отражает качественную характеристику параметров, а *показатель* – количественную).

Формулировка компетенции (из Профессионального стандарта)				
Параметры (составляющие) компетенции	Уровни, признаки/показатели, критерии			На перспективу
	низкий	средний	высокий	
Знания				
Умения				
Навыки				
Опыт				
Качества личности				

Задание 1. Поработайте над содержанием таблицы, внесите уточнения в соответствии с вашим пониманием/видением динамики наращивания смыслового содержания компетенции (по параметрам/составляющим) и динамики овладения ею (компетенцией).

Задание 2. Высокий (критериальный) уровень сформированности составляющих компетенции свидетельствует об актуализации всех имеющихся резервов человека (конкретного, для конкретных условий). Что касается последнего столбца таблицы, дработайте его в плане содержательного насыщения и повышения уровня сформированности составляющих компетенции. Пусть ваши суждения будут определять *высший уровень* сформированности и характеризовать развитие личности тренера на перспективу. Для отражения преемственности содержания показателей и признаков разных уровней доработайте таблицу. Для этого добавьте колонку справа, отразив в ней ваше видение максимально высокого уровня проявления конкретного параметра, соответствующего вашим «заоблачным целям».

Задание 3. Поупражняйтесь в разработке таких таблиц для других профессиональных компетенций (ПК), тем самым предложив свое видение динамики развития конкретной профессиональной компетенции (на выбор).

Задание 4. Конкретизируйте составляющие выбранной вами профессиональной компетенции относительно профессиональной карьеры:

- тренера-преподавателя высшей категории;
- руководителя методического объединения;
- заместителя директора ФСО по учебной работе;
- заместителя директора ФСО по научно-исследовательской работе.

Для каждого случая составляется своя таблица, а их совокупность будет определять деятельность по управлению профессиональным развитием специалистов СФКиС, но пока в рамках конкретной компетенции.

Практическая работа 4.
Представление компетенции в логике «концепция – тренажер – самопроверка»

Теория. Компетентностный подход как инструмент оценки интеллектуальных успехов и спортивных достижений обучающихся и преподавателей только набирает силу. Уже есть различные рекомендации и апробируются соответствующие методики. Как правило, все эти наработки выступают инструментом деятельности преподавателя в отношении ученика: что формировать? как формировать? как проверить?

В рамках актуализации самостей (самообразования, самовоспитания, самоанализа, самоконтроля и т.п.) важным является наличие у человека потребности в разработке собственного видения содержания компетенции в этой же логике, а именно: *концепция компетенции – тренажер – самопроверка.* Работа по освоению и развитию собственных профессиональных компетенций также актуальна и для преподавателей

Планирование процесса формирования/освоения компетенций предусматривает следующее:

а) разобраться с тем, что представляют собой конкретная компетенция и содержание ее составляющих (видение *концепции компетенции)*;

б) определить, каким должен быть процесс формирования/освоения составляющих компетенции и компетенции в целом (определиться с *«тренажером» по формированию компетенции)*;

в) найти/установить способы проверки овладения компетенцией.

Для определения содержания составляющих компетенции необходимо дать четкую ее формулировку. В государственных образовательных стандартах представлены такие компетенции. На практике руководители образовательных организаций сами формулируют компетенции, которые определяют их требования к преподавателям, обусловленные особенностями (условиями) функционирования и развития ФСО. Сами физкультурно-спортивные работники также ориентируются на компетенции индивидуализированного характера, что характеризует их потребность самостоятельно определять личностный потенциал и готовность самореализации в профессии. В любом случае необходимо разобраться с понятиями, поскольку именно основные термины, входящие в трактовку компетенции, определяют содержание ее составляющих.

Концепция компетенции – это видение содержания составляющих компетенции (знаний, умений, навыков, опыта, качеств личности). Для субъекта профессионального развития их содержание определяется жизненными установками и стратегическим видением собственного карьерного роста в выбранной сфере деятельности. При этом необходимо учитывать научные представления и современные достижения в понимании рассматриваемого явления и/или процесса. Поскольку *концепция* отражает индивидуальное видение содержательного наполнения конкретной компетенции, то у кого-то другого это может вызвать вопросы. Тем не менее индивидуализированное представление содержания концепции – это то, без чего нельзя начать работу над собой по целенаправленному ее формированию.

Тренажер по формированию компетенции – это определение видов деятельности, упражнений, практик и пр., а также новых областей познания/изучения, которые необходимы в учебных целях для усвоения конкретной компетенции. Индивидуализированный характер тренажера определяется возможностями конкретной личности и условиями осуществления процесса овладения компетенцией. Чтобы нагляднее представить данную идею, возможно использование матричного метода: одна плоскость рассматривается как проекция другой. Первая отражает *концепцию компетенции* и дает ответ на вопрос «что?». Вторая плоскость дает ответ на вопрос «как?» и описывает *тренажер*

по формированию компетенции и ее составляющих, включающий в себя приемы, методы, средства, упражнения и т.п.

Инструментами *самопроверки* сформированности компетенции могут выступать требования, изложенные в Профессиональном стандарте. На индивидуальном уровне это обозначение профессиональных действий и приемов, конкретных результатов и наработок и пр., которые выступают свидетельством овладения компетенцией.

Все три аспекта предложенной *логики* отражают проекцию трех плоскостей: *концепция* определяет, что представляет собой компетенция и ее составляющие; *тренажер* раскрывает упражнения, виды деятельности, различные процессуальные моменты, которые позволяют овладеть составляющими и конкретной компетенцией, в целом; *самопроверка* фиксирует получение (наличие) предполагаемых (запланированных) результатов профессиональной деятельности на основе усвоенной компетенции в соответствии с предъявляемыми требованиями, а также инструменты самопроверки.

Задание 1. Проанализируйте свои амбиции и целевые установки в отношении своего профессионального будущего. Сформулируйте компетенции, овладение которыми обеспечит вам достижение ваших амбициозных целей.

Задание 2. Руководствуясь теорией *управления по результатам*, сформулируйте положения, отражающие вашу готовность/способность выполнять те или иные виды профессиональной деятельности, в основе которых лежит сформулированная вами компетенция. (Свои намерения согласуйте с «Профессиональным стандартом».).

Задание 3. Попытайтесь разработать содержание таблицы «*Тренажер*» для выбранной вами компетенции. В учебных целях придерживайтесь соблюдения проекции «что?» и «как?».

Задание 4. Учебные упражнения, связанные с освоением компетенции и ее составляющих, вооружают преподавателя опытом, который необходим ему в работе по формированию компетенций у воспитанников в процессе тренировочного процесса. Предложите:

а) технологию управления процессом формирования компетенций у воспитанников в процессе тренировочного процесса;

б) технологию работы воспитанника по самостоятельному овладению компетенцией.

5.2. ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ К ЗАЧЕТУ

1. Функционирование ФСО и направления развития.
2. Физкультурно-спортивная организация как объект управления.
3. «Интеллектуальный чемоданчик» менеджера в СФКиС: структура и содержание.
4. ФСО как открытая социально-педагогическая система.
5. Доминирующие факторы внешней среды в построении концепции развития ФСО.
6. Содержание образования в СФКиС как объект управления.
7. Методическая тема тренера и отражение в ней физкультурно-спортивного содержания образования.
8. Методическая тема (профессионально-педагогическая идея) тренера как направление самообразования и инструмент профессионального становления.
9. Мастер-класс в СФКиС: содержание, организация, целевые установки.
10. Мотивация и стимулирование субъектов взаимодействия в СФКиС.
11. Программно-целевой подход в управлении ФСО. Программно-целевой метод управления.

12. Принципы управления.

13. Методы управления и их классификация.

14. Индивидуализированный характер методов управления персоналом в СФКиС.

15. Сущность маркетинга на рынке услуг в СФКиС.

16. Маркетинг как самостоятельное направление деятельности руководителя ФСО.

17. Нужды и потребности: коллекция на рынке СФКиС.

18. Методическая работа: формирование структурного капитала ФСО на основе менеджмента знаний.

19. Характеристика организации как системы.

20. Критериальный подход в управлении ФСО.

21. Стратегический менеджмент: управление ФСО в условиях неопределенности.

22. Планирование как важнейшая функция менеджмента.

23. Условия успешной адаптации молодых специалистов в организациях СФКиС.

24. Факторы успеха практической деятельности менеджера в СФКиС.

25. Тетрадь по физкультуре и спорту/ЗОЖ (аналогично, по математике, русскому языку) как маркетинговый прием: структура и содержание.

26. Приемы получения дохода от коммерческого использования интеллекта специалистов ФСО.

27. Нематериальные способы стимулирования персонала в СФКиС.

28. Социальная ответственность и этика руководителя ФСО.

28. Персонального менеджмента, управление личной карьерой

29. Сущность контроля как функции управления. Стадии, объекты, формы и средства реализации контроля в СФКиС.

30. Компетентностный подход в управлении ФСО.

Приветствуются варианты самостоятельной формулировки тем изложения опытного знания с последующим выступлением на зачетном мероприятии.

6. ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА КУРСОВЫХ РАБОТ (РЕФЕРАТОВ)

Не предусмотрена

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1. Основная литература

1. Абульханова К. А. О субъекте психической деятельности / К. А. Абульханова. – М.: Наука. – 268 с.

2. Арджирис К. Организационное научение / К. Арджирис: Пер. с англ. – М.: ИНФРА-М., 2004. – 563 с. – (Серия «Менеджмент для лидера»).

3. Корзникова Г. Г. Менеджмент в образовании: учебник / Г. Г. Корзникова. – 2-е изд., перераб. И доп. – М.: ИНФРА-М. – 2023. – 352 с.

4. Одегов Ю. Г. Оценка эффективности работы с персоналом: методологический подход: Учебно-практическое пособие / Ю. Г. Одегов, К. Х. Абдурахманов, Л. Р. Котова. – М.: Издательство «Альфа-Прогресс», 2011. — 752с.

5. Оксинойд К. Э. Управление социальным развитием организации: учеб. пособие / К. Э. Оксинойд. – М.: Флинта, 2018. - 161с.

7.2. Дополнительная литература

1. Выготский Л. С. Педагогическая психология / Л. С. Выготский / под ред. В. В. Давыдова. – М.: Педагогика. – 1991. – 480 с.

2. Гейвин Х. Когнитивная психология /Х. Гейвин. – СПб.: Питер. 2003. – 272 с. – (Серия «Концентрированная психология»).

3. Гинецинский В. И. Знание как категория педагогики: опыт педагогической когитологии / В. И. Гинецинский. – Л.: Изд-во Ленинградского ун-та, 1989. – 144 с.

4. Занковский А. Н. Организационная психология: учеб. Пособие /А. Н. Занковский – М.: Флинта: МПСИ. – 2000. – 648 с.

5. Клаус Д. Экк. Знания как новая парадигма управления */ Д. Экк Клаус // Проблемы теории и практики управления. , 1998, N 2, с. 68-73.*

6. Клейнер Г. Знания об управлении знаниями / Г. Клейнер // Вопросы экономики. – 2004. – №1. – 152.

7. Кондратов С. О. Менеджмент знаний как основа формирования ключевых компетенций / С. О. Кондратов // Креативная экономика. – 2007. – Т. 1, № 2. – С. 12-19.

8. Корзникова Г. Г. Методология организации исследовательской деятельности будущих специалистов / Г. Г. Корзникова, Н. И. Корзников, А. Н. Корзников. – Курган. 2019. – С. 79-85.

9. Кузьмина Е. И. Свобода человека: теория и практика: учеб. пособие / Е. И. Кузьмина Е. И. – СПб. – 2007. – 336 с.

10. Кузьмина Н. В. Очерки психологии труда учителя. Психологическая структура деятельности учителя и формирование его личности / Н. В. Кузьмина. – Л.: ЛГУ. – 1967. –183с.

11. Леонтьев А. Н. Деятельность, сознание, личность / А. Н. Леонтьев. – М.: Политиздат. – 1977. – 304 с.

12. Леонтьев А. Н. Избранные психологические произведения: в 2 т. Т. 2. / А. Н. Леонтьев. – М., 1983.

13. Лукичёва Л. И. Управление интеллектуальным капиталом /Л. И. Лукичёва. – М.: Омега-Л. – 2007. – 552 с.

14. Платонов К. К. Структура и развитие личности / К. К. Платонов /Отв. ред.: А. Д. Глоточкин. – М.: Наука, 1986. – 256 с.

15. Розов М. «Парадигма», «дисциплина», «коллекторская программа» /М. РОЗОВ // Высшее образование в России. – 2004. - №9. - С. 136-141.

16. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии. В 2 т. Т.1 / С. Л. Рубинштейн. – М., 1989.

17. Саранцев Г. И. Диалектический подход к осмыслению категории «знание» /Г. И. Саранцев //Педагогика. – 2001. – №3. – С. 10-16.

18. Стюарт Томас А. Интеллектуальный капитал. Новый источник богатства организации / Томас А. Стюарт / Пер. с англ. – М.: Поколение. – 2007. – 368 с.

19. Шадриков В. Д. Введение в психологию: мотивация поведения /В. Д. Шадриков. – М.: Логос. – 2003. – 210 с.

20. Шаталова Н. И. Консультирование в управлении человеческими ресурсами: Учебное пособие / Н. И. Шаталова. - М.: ИНФРА-М, 2017. - 221 с.

21. Шнейдер Л. Б. Профессиональная идентичность и память: опыт генетической реконструкции / Л. Б. Шнейдер // Мир психологии. – 2001. – №1. – С.64 -77.

22. Шнейдер Л. Б. Профессиональная идентичность: теория, эксперимент, тренинг / Л.Б. Шнейдер. – М., 2004. – 599 с.

23. Шнейдер Л. Б. Психология идентичности: учебник и практикум для вузов / Л. Б. Шнейдер. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: Юрайт, 2020. – 328 с.

24. Щедровицкий Г. П. Мышление. Понимание. Рефлексия. – М.: Наследие ММК, 2005. – 800 с.

25. Юдин Э. Г. Методология науки. Системность. Деятельность / Э. Г. Юдин. – М.: Эдиториал УРСС. 1997. – 444 с. – (Научная школа. Философы России XX века).
26. Якунин В. А. Педагогическая психология. – СПб.: Полиус, 1998. – 639 с.

7.3. Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет», необходимый для освоения дисциплины (модуля)

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

Министерство образования и науки РФ http://Минобрнауки.рф/

Российское образование http://www.edu.ru/

Справочная правовая система «Консультант плюс» http://www.consultant.ru

Университетская информационная система РОССИЯ http://uisrussia.msu.ru/is4/main.jsp

Федеральное агентство научных организаций (ФАНО России) http://fano.gov.ru/ru/

Федеральное агентство по делам молодежи (Росмолодежь) http://www.fadm.gov.ru/

Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов: http://fcior.edu.ru(link is external)

Электронно-библиотечная система Университетская библиотека Online http ://biblioclub.ru/

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И ПРОГРАММНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

8.1. Программное обеспечение.

Microsoft Windows 10
Microsoft Office 2106
Dr.Web Desktop Security Suite (комплексная защита)
Система «Ведомости кафедры»
Мультимедийное сопровождение дисциплины

8.2. Материально-техническое обеспечение

Парты – 20 шт., стулья – 39 шт., доска классная – 1 шт., стол письменный – 1 шт., проектор и экран – 1 шт., жалюзи – 3 шт.

9. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Учебные занятия проводятся в форме лекций и практических занятий. Практические занятия являются аудиторными, проводятся в виде групповой творческой работы. Они предназначены для закрепления и самостоятельного осмысления учебного материала. Основными ориентирами познавательной деятельности следует считать:

- освоение теоретической знаний, расширение словарного запаса по изучаемой дисциплине;
- проработка прикладного характера теоретических положений на практике;
- рефлексия учебных достижений и готовности к осуществлению профессиональных действий (каких именно, определяется студентами самостоятельно).

Рефлексия общекультурных и профессиональных приращений в ходе формирования и развития компетенций

Рефлексия личностных изменений предполагает самоанализ не только результатов, но и выдвигаемых целей. Целеполагание – важный момент самоактивизации работы над собой. Четкая формулировка цели это уже часть успеха. Как правило, реализация цели – это пошаговый процесс, а оценка уровня достижения целей предполагает разработку *критериев*.

Установите, насколько всем этим вы владеете на практике, имеет ли место корректировка целей и критериев по мере овладения профессиональным опытом. Проверьте, как этот механизм реализуется вами в таких видах деятельности, как: проектирование и формирование образовательного пространства, организация командной работы, формирование и развитие компетенций у себя лично и у обучающихся.

Соотнесите результаты рефлексии с элементами компетенций: *способность формировать образовательную среду и использовать профессиональные знания и умения в реализации задач инновационной образовательной политики; способность проектировать образовательное пространство, в том числе в условиях инклюзии; готовность к разработке и реализации методических моделей, методик, технологий и приемов обучения, к анализу результатов процесса их использования в организациях, осуществляющих образовательную деятельность; готовность организовывать командную работу для решения задач развития организаций, осуществляющих образовательную деятельность, реализации экспериментальной работы; готовность использовать индивидуальные и групповые технологии принятия решений в управлении организацией, осуществляющей образовательную деятельность.*

Самостоятельная работа является внеаудиторной и предназначена для самостоятельного ознакомления студентов с поставленными вопросами и проблемами, самостоятельным их решением.

В самостоятельную работу входит определение личного интереса к более глубокому и творческому изучению какой-либо темы дисциплины, выявление личностного потенциала для успешного решения практических задач в области маркетинговой деятельности в СФКиС, в соответствии с планируемой профессиональной деятельностью установить направления личностного совершенствования (знания, умения, навыки, опты, качеств личности, выступающие структурными элементами общекультурных и профессиональных компетенций).

Одним из основных условий реализации ООП является применений балльно-рейтинговой системы в Екатеринбургском филиале УралГУФК. Для дисциплины «Реклама и маркетинг в спорте» разработана и утверждена балльно-рейтинговая система. Условия накопления баллов и критерии оценки представлены в таблице 7.

Если к моменту проведения зачета студент набирает количество баллов, достаточное для получения зачета (60 баллов и более), то они могут быть выставлены ему в зачетную книжку и ведомость в день зачета без процедуры дополнительных испытаний.

В случае длительного пропуска занятий студент на первой неделе занятий получает индивидуальное задание, успешное выполнение которого дает ему возможность сдать зачет наравне со всеми студентами группы.