

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Шебзухов Тимур Александрович

Должность: Директор Пятигорского института (филиал) Северо-Кавказского
федерального университета

Дата подписания: 24.04.2024 10:45:56

Уникальный программный ключ:

d74ce93cd40e39275c3ba2f58486412a1c8ef96f

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования

«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Пятигорский институт (филиал) СКФУ

Методические указания

по выполнению практических работ

по дисциплине «Проектирование траектории профессионального роста и личностного развития»

для студентов направления подготовки

19.04.04 Технология продукции и организация общественного питания

направленность (профиль) Технология продукции и организация предприятий питания

туристско-рекреационного кластера

Пятигорск, 2024г.

Содержание

Введение	4
Планы практических занятий	4
Рекомендуемая литература	7

Введение

Целью и задачами изучения дисциплины «Проектирование траектории профессионального роста и личностного развития» является формирование теоретических и практических основ умения управлять собственной жизнедеятельностью как важнейшее качество профессионально-личностного роста, изучения психологических аспектов процесса формирования и развития навыков профессионально-личностного роста, а также условий формирования и развития навыков профессионально-личностного роста

Практическое занятие 1. Психологические аспекты процесса формирования и развития навыков профессионально-личностного роста

Цель: формулирование практических рекомендаций по формированию и развитию навыков профессионально-личностного роста

Тема профессионально-личностного роста является одной из самых актуальных в психолого-педагогической литературе. Анализируя этот процесс авторы часто понятие «рост» заменяют другим - «саморазвитие (или самосовершенствование)». В нашем случае эти два определения представляют собой синонимы. Профессионально-личностный «рост» или «саморазвитие (самосовершенствование)» мы понимаем скорее не как результат, а как процесс самостоятельного развития человеком в себе профессионально-личностных качеств и навыков. Точного, общепринятого определения терминов «рост» или «саморазвитие» не существует. В большинстве случаев, когда речь идет о самосовершенствовании, подразумевают не само по себе свойство - саморазвитие, а наличие у личности ряда качеств, которые и делают его возможным. Так, Е. Тесля считает, что «...необходимо систематически совершенствовать своё мастерство. При этом определяющими будут не заложенные вузом знания, умения и навыки, а способность самой личности работать над собой, т.е. способность к самосовершенствованию». Б. З. Вульфов и В. Д. Иванов определяют «саморазвитие» как собственную активность человека в изменении себя, в раскрытии, обогащении своих духовных потребностей, всего личностного потенциала. А.В. Морозов и Д.В. Чернилевский в своей книге «Креативная педагогика и психология» выделяют следующие качества, необходимые человеку для профессионально-личностного роста:

- Профессиональные и социальные качества. К ним относятся: о Коммуникативные качества – личное обаяние, авторитет, общительность, вежливость, тактичность, доступность для контактов, уважение, внимательность и доверие к окружающим, готовность помочь, умение быть хорошим собеседником, отзывчивость, восприятие и понимание другого человека, но вместе с тем и умение «подавать себя», самовыражаться; умение сближать точки зрения — свою и собеседника, настроение; умение управлять общением, вносить в него нужные коррективы, эмпатия.
- о Волевые качества – уверенность в себе, самообладание, сдержанность, предприимчивость, выдержка, уравновешенность, упорство, склонность к риску, решительность, настойчивость, умение ставить выполнимые цели, смелость, инициативность, независимость, целенаправленность, самостоятельность.
- о Организационно-административные качества включают в себя требовательность к себе и другим, склонность брать на себя ответственность, умение принимать решения, умение правильно оценивать себя, умение координировать работу, умение контролировать, планировать, умение положительно мотивировать сотрудников, способность учитывать психологические особенности человека, группы людей, способность заражать и заряжать своей энергией других.
- о Харизматичность - личная магнетически притягательная сила, воодушевление, испытываемое от выполняемой жизненной задачи, отождествление себя с выполняемой работой, раскрытие собственных способностей, уверенность в своих силах и душевное равновесие, умение сосредоточивать свое внимание на самом главном, умение мотивировать себя и других, обаяние, активность и энергичность, умение служить образцом для подражания, положительное восприятие жизни, умение принимать решения, умение ставить перед собой и другими четкие цели, способность находить к людям правильный подход, коммуникабельность,

умение устанавливать долговременные и прочные межличностные отношения. Для них характерна уверенность в себе, уравновешенность характера, а вместе с тем и положительная энергетика, предъявление чрезвычайно высоких требований к самим себе. Харизматические личности сами могут добиваться высоких результатов и одновременно побуждать к этому окружающих.

Контрольные вопросы.

1. Профессионально-личностный рост: сущность, направление, условия и реализация развития навыков профессионально-личностного роста
2. Психологические аспекты процесса формирования и развития навыков профессионально-личностного роста.
3. Условия формирования и развития навыков профессиональноличностного роста.
4. Умение управлять собственной жизнедеятельностью как важнейшее качество профессионально-личностного роста.
5. Характеристика качеств, необходимых человеку для профессионально-личностного роста
6. Темперамент личности
7. Модель качеств менеджера «Умение управлять собой»
8. Самоконтроль своей жизнедеятельности
9. Знание техники личной работы

Практическое занятие 2. Условия формирования и развития навыков профессионально-личностного роста

Цель: Сопоставить и выявить условия формирования и развития навыков профессионально-личностного роста

Фандрайзинг - деятельность по поиску и сбору средств для организации на осуществление разнообразных проектов и программ. Существует несколько правил фандрайзинга:

- Никогда не рассчитывайте только на один источник средств, каким бы надежным он ни казался.
- Вероятность получить деньги увеличится, если Вы будете просить их не на поддержку своей организации, а на выполнение конкретного проекта, приносящего очевидную пользу обществу. И только какая-то часть полученных средств может быть направлена на развитие самой организации.
- В последнее время фонды часто практикуют финансирование совместных проектов российских и зарубежных организаций, и в этом случае шансы повышаются у организаций, имеющих партнеров за рубежом, также есть фонды предпочитающие частичное финансирование полному, по этому будьте внимательны к приоритетам и условиям фонда.
- При разработке стратегии сбора средств очень важно реалистично оцепить, к каким источникам финансирования обращаться в том или ином случае и как подать свой проекте наиболее адекватной для конкретного донора форме. • Чтобы процесс фандрайзинга был успешным, необходимо работать не только с самыми различными источниками средств, но и вести эту работу постоянно.

Грамотность деятельности фандрайзера зависит от его осведомленности и, не в последнюю очередь, от способности понимать специфические термины этой сферы деятельности. Основа

практически всех терминов имеет англоязычное происхождение, поэтому знающим английский язык будет немного проще во всем разобраться.

Контрольные вопросы:

1. Информационно-аналитическая работа специалиста
2. Формы самопрезентации: составление резюме и мотивации
3. Формы самопрезентации: собеседование
4. Общие советы, как вести себя на собеседовании
5. Интерпретация жестов и поз в ходе собеседования
6. Общие понятия о фандрайзинге.
7. Список известных фондов, организаций и программ (ссылки)
8. Работа с информацией: поиск и выбор донора. Разработка проекта.
9. Методические рекомендации и практические советы по написанию заявок на гранты.
10. Составление заявки на грант

Практическое занятие 3. Деловая карьера как форма реализации способностей персонала и удовлетворения потребностей организации в человеческих ресурсах.

Цель: Изучить деловую карьеру как форму реализации способностей персонала и удовлетворения потребностей организации в человеческих ресурсах.

Организационная форма занятия: семинар.

Вопросы для обсуждения:

1. Субъекты управления карьерой.
2. Развитие карьеры в организации.

Методические рекомендации: изучить литературу по проблеме практического занятия, подготовить развернутые ответы по вопросам для обсуждения.

Практическое занятие 4. Виды и типы карьеры.

Цель: Изучить виды и типы карьеры.

Организационная форма занятия: семинар.

Вопросы для обсуждения:

1. Цели карьеры в организации.
2. Проблема выбора вида карьеры.

Методические рекомендации: изучить литературу по проблеме практического занятия, подготовить развернутые ответы по вопросам для обсуждения.

Практическое занятие 5. Этапы карьеры.

Цель: Изучить этапы карьеры.

Организационная форма занятия: семинар.

Вопросы для обсуждения:

1. Основные этапы деловой карьеры.
2. Поиск работы.
3. Собеседование с работодателем.

Методические рекомендации: изучить литературу по проблеме практического занятия, подготовить развернутые ответы по вопросам для обсуждения.

Практическое занятие 6. Планирование карьеры персонала.

Цель: Изучить планирование карьеры персонала.

Организационная форма занятия: семинар.

Вопросы для обсуждения:

1. Планирование карьеры: значение, особенности и виды принимаемых решений.
2. Методика планирования карьерного развития персонала управления.

Методические рекомендации: изучить литературу по проблеме практического занятия, подготовить развернутые ответы по вопросам для обсуждения.

Практическое занятие 7. Профессиональный кризис.

Цель: Изучить профессиональный кризис.

Организационная форма занятия: семинар.

Вопросы для обсуждения:

1. Сущность и понятие профессионального кризиса
2. Кризисы профессионального развития.

Методические рекомендации: изучить литературу по проблеме практического занятия, подготовить развернутые ответы по вопросам для обсуждения.

Практическое занятие 8. Карьерный потенциал личности.

Цель: Изучить карьерный потенциал личности.

Организационная форма занятия: семинар.

Вопросы для обсуждения:

1. Индикаторы карьерного потенциала личности.
2. Механизмы взаимодействия организации и сотрудников при управлении карьерой.

Методические рекомендации: изучить литературу по проблеме практического занятия, подготовить развернутые ответы по вопросам для обсуждения.

Практическое занятие 9. Психологические факторы, учитываемые при планировании карьеры.

Цель: Изучить психологические факторы, учитываемые при планировании карьеры.

Организационная форма занятия: семинар.

Вопросы для обсуждения:

1. Рассмотрение типологии карьерных ориентаций Э. Шейна. Характеристика специфических особенностей поколений.

Методические рекомендации: изучить литературу по проблеме практического занятия, подготовить развернутые ответы по вопросам для обсуждения.

Практическое занятие 10. Технологии, используемые при планировании карьеры.

Цель: Изучить технологии, используемые при планировании карьеры.

Организационная форма занятия: семинар.

Вопросы для обсуждения:

1. Технологии оптимизации постановки карьерных целей и процесса разработки планов карьеры («Сценарий анализа карьеры и разработки личного плана развития», технологии разработки плана карьеры А. Я. Кибанова, В. Сандерса, С. Д. Резника Г. Г. Зайцева, Н. Карр-Руфино и др.).

Методические рекомендации: изучить литературу по проблеме практического занятия, подготовить развернутые ответы по вопросам для обсуждения.

Рекомендуемая литература

Основная литература

1. Пряжников Н. С. Профессиональное самоопределение: теория и практика: учебное пособие для студентов высших учебных заведений. - Москва: Академия, 2008. - 320 с.

Дополнительная литература

1. Зеер Э. Ф. Психология профессионального развития: учебное пособие для студентов высших учебных заведений. - Москва: Академия, 2006. - 240 с.

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Пятигорский институт (филиал) СКФУ

Методические указания

по организации и проведению самостоятельной работы
по дисциплине «Проектирование траектории профессионального роста и личностного
развития» для студентов направления подготовки
19.04.04 Технология продукции и организация общественного питания
направленность (профиль) Технология продукции и организация предприятий питания
туристско-рекреационного кластера

Пятигорск, 2024 г.

Содержание

Введение

1. Общая характеристика самостоятельной работы студента при изучении дисциплины «Проектирование траектории профессионального роста и личностного развития»
2. Контрольные точки и виды отчетности по ним
3. Методические рекомендации по изучению теоретического материала
4. Методические указания (по видам работ, предусмотренных рабочей программой дисциплины)
5. Список рекомендуемой литературы

Введение

Самостоятельная работа студента (СРС) наряду с аудиторной представляет одну из форм учебного процесса и является существенной его частью. СРС – это планируемая работа студентов, выполняемая по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия.

Под самостоятельной работой студентов понимается планируемая учебная, учебно-исследовательская, а также научно-исследовательская работа студентов, которая выполняется во внеаудиторное время по инициативе студента или по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия.

Количество часов по направлению подготовки 19.04.04 Технология продукции и организация общественного питания отводимое на самостоятельную работу по программе составляет 75 часов.

Важное значение самостоятельной работы студентов при изучении курса обусловлено наличием большого количества проблемных и дискуссионных вопросов, требующих творческого подхода, широкого использования специальной литературы и ее глубокого осмысления.

1. Общая характеристика самостоятельной работы студента при изучении дисциплины

«Проектирование траектории профессионального роста и личностного развития»

Самостоятельная работа студентов при изучении дисциплины «Проектирование траектории профессионального роста и личностного развития» предусматривает следующие виды: самостоятельное изучение литературы по темам № 1-3; подготовка к практическим занятиям.

Самостоятельная работа – это работа студентов по усвоению обязательной и свободно получаемой информации по самообразованию. Такая форма обучения приобретает в настоящее время актуальность и значимость. Её функцией является обеспечение хорошего качества усвоения знаний, умений, навыков и профессиональных компетенций студентами по изучаемой дисциплине. В качестве форм и методов внеаудиторной работы студентов является самостоятельная работа в библиотеке, конспектирование, работа со специальными словарями и справочниками, расширение понятийно-терминологического аппарата.

Целью подготовки к самостоятельному изучению литературы по темам дисциплины является собеседование с преподавателем по темам теоретического материала. Задачами при подготовке к самостоятельному изучению литературы по темам дисциплины – конспектирование студентом тем дисциплины.

Целью и задачами при подготовке к практическим занятиям по дисциплине «Проектирование траектории профессионального роста и личностного развития» является формирование теоретических и практических основ прогнозирования и анализа потребностей потенциальных потребителей продукции,

Формируемые компетенции данными видами деятельности:

Код, формулировка компетенции	Код, формулировка индикатора	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), характеризующие этапы формирования компетенций, индикаторов
УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на	ИД-1 _{УК-6} Способен критически анализировать результаты собственной деятельности с целью выработки дальнейшей стратегии в своей профессии.	Способен на высоком уровне критически анализировать результаты собственной деятельности с целью выработки дальнейшей стратегии в своей профессии

основе самооценки	ИД-2 _{ук-6} Способен реализовывать приоритеты собственной деятельности, а также применять способы ее совершенствования для того, чтобы быть конкурентоспособным на рынке труда.	Владеет на высоком уровне методами реализации приоритетов собственной деятельности, а также способами ее совершенствования для того, чтобы быть конкурентоспособным на рынке труда.
-------------------	--	---

Критерии оценивания самостоятельной работы - отчетов по практическим работам, текста сообщения, конспекта, текста контрольной работы приведены в Фонде оценочных средств по дисциплине «Проектирование траектории профессионального роста и личностного развития».

2. Контрольные точки и виды отчетности по ним

Рейтинговая оценка знаний студента не предусмотрена.

3. Методические рекомендации по изучению теоретического материала

Для успешного освоения дисциплины, необходимо самостоятельно детально изучить представленные темы по рекомендуемым источникам информации:

№ п/п	Виды самостоятельной работы	Рекомендуемые источники информации (№ источника)			
		Основна я	Дополнит ельная	Методи ческая	Интернет- ресурсы
1. Самостоятельное изучение литературы по темам:					
	Тема 1. Психологические аспекты процесса формирования и развития навыков профессионально-личностного роста	1	1	2	1,2
	Тема 2. Условия формирования и развития навыков профессиональноличностного роста	1	1	2	1,2
	Тема 3. Умение управлять собственной жизнедеятельностью как важнейшее качество профессионально-личностного роста	1	1	2	1,2
2	Подготовка к практическим занятиям	1	1	1	1,2

Вопросы для собеседования

Базовый уровень

Тема 1. Психологические аспекты процесса формирования и развития навыков профессионально-личностного роста

1. Профессионально-личностный рост: сущность, направление, условия и реализация развития навыков профессионально-личностного роста
2. Психологические аспекты процесса формирования и развития навыков профессионально-личностного роста.
3. Условия формирования и развития навыков профессиональноличностного роста.

4. Умение управлять собственной жизнедеятельностью как важнейшее качество профессионально-личностного роста.
5. Характеристика качеств, необходимых человеку для профессионально-личностного роста
6. Темперамент личности
7. Модель качеств менеджера «Умение управлять собой»

Тема 2. Условия формирования и развития навыков профессиональноличностного роста

1. Информационно-аналитическая работа специалиста
2. Формы самопрезентации: составление резюме и мотивации
3. Формы самопрезентации: собеседование
4. Общие советы, как вести себя на собеседовании
5. Интерпретация жестов и поз в ходе собеседования
6. Общие понятия о фандрайзинге.
7. Список известных фондов, организаций и программ (ссылки)
8. Работа с информацией: поиск и выбор донора. Разработка проекта.

Тема 3. Деловая карьера как форма реализации способностей персонала и удовлетворения потребностей организации в человеческих ресурсах.

1. Субъекты управления карьерой.
2. Развитие карьеры в организации.

Тема 4. Виды и типы карьеры.

1. Цели карьеры в организации.
2. Проблема выбора вида карьеры.

Тема 5. Этапы карьеры.

1. Основные этапы деловой карьеры.
2. Поиск работы.
3. Собеседование с работодателем.

Тема 6. Планирование карьеры персонала

1. Планирование карьеры: значение, особенности и виды принимаемых решений.
2. Методика планирования карьерного развития персонала управления.
3. Источники информации о возможностях трудоустройства.

Тема 7. Профессиональный кризис

1. Сущность и понятие профессионального кризиса.

Тема 8. Карьерный потенциал личности.

1. Рассмотрение периодизации карьеры, связанной с возрастными периодами.
2. Основные стадии внутриорганизационной вертикальной карьеры.
3. Структура карьерного потенциала личности.

Тема 9. Карьерный потенциал личности.

1. Ознакомление со сферами и этапами профессионализации, ситуациями выбора профессии.
2. Определение и анализ сущности карьерных ориентаций личности.

Тема 10. Технологии, используемые при планировании карьеры.

1. Технологии эффективной самопрезентации (портфолио карьерного продвижения).
2. Технологии определения оптимального карьерного пути (карьерограммы, карты карьеры).

Повышенный уровень

Тема 1. Психологические аспекты процесса формирования и развития навыков профессионально-личностного роста

1. Самоконтроль своей жизнедеятельности
2. Знание техники личной работ

Тема 2. Условия формирования и развития навыков профессиональноличностного роста

1. Методические рекомендации и практические советы по написанию заявок на гранты.
2. Составление заявки на грант

Тема 3. Деловая карьера как форма реализации способностей персонала и удовлетворения потребностей организации в человеческих ресурсах.

1. Карьера как соотношение процессов внутреннего развития человека и его внешнего движения в освоении социального пространства.
2. Организационно-правовые, социально-экономические и нравственно-психологические аспекты карьерного продвижения персонала.

Тема 4. Виды карьеры.

1. Факторы развития карьеры по характеру воздействия, по природе происхождения, по времени действия.
2. Должностная (вертикальная), квалификационная (горизонтальная) и центростремительная виды карьеры.

Тема 5. Этапы планирования карьеры.

1. Зарубежный опыт управления служебной карьерой.
2. Преданность организации и карьера.

Тема 6. Планирование карьеры.

1. Методы определения стратегии по С. Кови. Расстановка приоритетов по С. Кови.
2. Инициативность как ключевой навык успешности С. Кови

Тема 7. Профессиональный кризис.

1. Кризисы профессионального развития.

Тема 8. Карьерный потенциал личности.

1. Индикаторы карьерного потенциала личности.
2. Механизмы взаимодействия организации и сотрудников при управлении карьерой.

Тема 9. Карьерный потенциал личности.

1. Рассмотрение типологии карьерных ориентаций Э. Шейна. Характеристика специфических особенностей поколений.

Тема 10. Технологии, используемые при планировании карьеры.

1. Технологии оптимизации постановки карьерных целей и процесса разработки планов карьеры («Сценарий анализа карьеры и разработки личного плана развития», технологии разработки плана карьеры А. Я. Кибанова, В. Сандерса, С. Д. Резника Г. Г. Зайцева, Н. Карр-Руфино и др.).

Процедура проведения данного оценочного мероприятия включает в себя вопросы базового и повышенного уровней для собеседования, которые позволяют оценить ответы студентов по темам дисциплины «Конкурентоспособность продукции и услуг

общественного питания».

Предлагаемые студенту вопросы для собеседования позволяют проверить следующие компетенции: УК-6. Вопросы для собеседования повышенного уровня отличаются от базового более глубокими знаниями материала.

Для подготовки к данному оценочному мероприятию необходимо 51 час самостоятельной работы.

При подготовке к ответу студенту предоставляется право пользования нормативными документами, конспектом.

Критерии оценивания:

Оценка «отлично» выставляется студенту, если демонстрирует глубокие знания программного материала; исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно излагает материал; свободно оперирует основными теоретическими положениями по проблематике излагаемого материала.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если демонстрирует достаточные знания программного материала; грамотно и по существу излагает программный материал, не допускает существенных неточностей при ответе на вопрос; самостоятельно обобщает и излагает материал, не допуская существенных ошибок.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если излагает основной программный материал, но не знает отдельных деталей; допускает неточности, некорректные формулировки, нарушает последовательность в изложении программного материала.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если не знает значительной части программного материала; допускает грубые ошибки при изложении программного материала.

Оценка «зачтено» выставляется студенту, если при собеседовании студент раскрывает вопросы по темам дисциплины; хорошо ориентируется: в терминах, в методах и инструментах повышения конкурентоспособности предприятий, в факторах, влияющих на конкурентоспособность ресторана.

Оценка «не зачтено» выставляется студенту, если при собеседовании студент допускает грубые ошибки; не ориентируется в терминах; не знает: методы и инструменты повышения конкурентоспособности предприятий, факторы, влияющие на конкурентоспособность ресторана.

5. Методические указания (по видам работ, предусмотренных рабочей программой дисциплины)

5.1. Вид самостоятельной работы: подготовка к практическим занятиям.

Подготовка к практическим занятиям является одной из важнейших форм самостоятельной работы студентов. Целью практических занятий является закрепление знаний, полученных на лекционных занятиях и в ходе самостоятельной работы, а также выработка навыков работы с учебной и научной литературой.

Подготовку к практическим занятиям следует начинать с повторения материала лекции по соответствующей теме, а потом переходить к изучению материала учебника, руководствуясь планом практического занятия, данного в методических указаниях к практическим занятиям. По завершении изучения рекомендованной литературы, студенты могут проверить свои знания с помощью вопросов для самоконтроля, содержащихся в конце плана каждого занятия по соответствующей теме.

Подготовка к практическим занятиям способствует закреплению и углублению понимания изученного материала, а также приобретению навыков анализа конкретных производственных ситуаций.

Допуск к практическим работам происходит при наличии у магистрантов печатного варианта отчета. Защита отчета проходит в форме доклада магистранта по выполненной работе и ответов на вопросы преподавателя.

Аттестацию магистрант получает, если оформление отчета соответствует установленным требованиям, а отчет полностью раскрывает суть работы. Основанием для снижения оценки являются:

- при защите практической работы допущены неточности или применены некорректные формулировки материала;

- работа выполнена не полностью, однако объем выполненной части таков, что позволяет получить правильные результаты и выводы по основным, принципиально важным задачам работы.

Отчет может быть отправлен на доработку в следующих случаях:

- оформление отчета не отвечает требованиям нормоконтроля;
- в работе допущены ошибки (не грубые) и неточности.

Итоговый продукт самостоятельной работы: отчет по практическим работам.

Средства и технологии оценки: отчет (письменный).

Критерии оценки работы студента:

Оценка «отлично» выставляется студенту, если демонстрирует глубокие знания программного материала; исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно излагает материал; свободно оперирует основными теоретическими положениями по проблематике излагаемого материала.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если демонстрирует достаточные знания программного материала; грамотно и по существу излагает программный материал, не допускает существенных неточностей при ответе на вопрос; самостоятельно обобщает и излагает материал, не допуская существенных ошибок.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если излагает основной программный материал, но не знает отдельных деталей; допускает неточности, некорректные формулировки, нарушает последовательность в изложении программного материала.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если не знает значительной части программного материала; допускает грубые ошибки при изложении программного материала.

Оценка «зачтено» выставляется студенту, если при собеседовании студент раскрывает вопросы по темам дисциплины; хорошо ориентируется: в терминах, в методах и инструментах повышения конкурентоспособности предприятий, в факторах, влияющих на конкурентоспособность ресторана.

Оценка «не зачтено» выставляется студенту, если при собеседовании студент допускает грубые ошибки; не ориентируется в терминах; не знает: методы и инструменты повышения конкурентоспособности предприятий, факторы, влияющие на конкурентоспособность ресторана.

6. Список рекомендуемой литературы

Основная литература:

1. Пряжников Н. С. Профессиональное самоопределение: теория и практика: учебное пособие для студентов высших учебных заведений. - Москва: Академия, 2008. - 320 с

Дополнительная литература

1. Зеер Э. Ф. Психология профессионального развития: учебное пособие для студентов высших учебных заведений. - Москва: Академия, 2006. - 240 с.