

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Егорова Галина Викторовна
Должность: Проректор по учебной работе
Дата подписания: 20.09.2023 14:02:46
Уникальный программный ключ:
4963a4167398d8232817460c35a76a1868d7c25

Министерство образования Московской области
Государственное образовательное учреждение высшего образования
Московской области
«Государственный гуманитарно-технологический университет»

УТВЕРЖДАЮ
Проректор



«15» мая 2023 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.О.05

Технология профессиональной карьеры

Направление подготовки

Направление 44.04.01 Педагогическое образование

Направленность (профиль) подготовки

Проектирование и оценка образовательной среды в детском саду и начальной школе

Квалификация выпускника

Магистр

Форма обучения

очная

Орехово-Зуево

2023 г.

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Рабочая программа дисциплины «Технология профессиональной карьеры» составлена на основе учебного плана 44.04.01 Педагогическое образование по профилю **Проектирование и оценка образовательной среды в детском саду и начальной школе** 2022 года начала подготовки (очная форма обучения).

При реализации образовательной программы университет вправе применять дистанционные образовательные технологии.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Целью изучения дисциплины «Технология профессиональной карьеры» является: сформировать у магистров современное научное представление о социально-психологическом феномене «карьера» и выработать конкретные навыки и умения по планированию и организации личной карьеры.

Задачи дисциплины

- обеспечить глубокое осмысление единство теоретической и практической педагогической компетентности магистра;
- формировать потребность в самоанализе, саморазвитии и профессиональной самореализации;
- ориентировать студентов на рефлексивное осуществление педагогического процесса, на развитие рефлексивных умений у детей.

Знания и умения обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины.

В результате изучения дисциплины студент должен обладать следующими компетенциями:	Коды формируемых компетенций
Универсальные (УК):	
способность определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.

Индикаторы достижения компетенций

Код и наименование компетенции	Наименование индикатора достижения компетенции
УК-6. способность определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.1 Знает: сущность и факторы профессиональной ориентации и профессионального самоопределения личности; УК-6.2 Умеет: самостоятельно выявлять мотивы и стимулы для саморазвития, определять реалистические цели профессионального роста; применять способы планирования личности; УК-6.3 Владеет: способами определения проблем и перспектив профессиональной ориентации и профессионального самоопределения.

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

типы и виды профессиональных карьер;
 индивидуальные особенности личности, влияющие на выбор карьеры;
 принципы определения целей карьерного роста;
 методы развития карьеры в современных организациях.

Уметь:

представить свой вариант прохождения карьеры;
 производить корректировку профессионального поведения и деятельности;
 выделять актуальные проблемы развития современной системы образования,
 обучения и развития обучающихся

Владеть:

представлениями об основных тенденциях изучения социально-психологического феномена карьеры;
 способами формирования собственного подхода к проблеме выбора и построения карьеры;
 способностью выделять актуальные проблемы развития современной системы образования, обучения и развития обучающихся.

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина «Технология профессиональной карьеры» относится к Б1.О.01.05 обязательной части учебного плана, общенаучный модуль.

Освоение дисциплины «Технология профессиональной карьеры» необходимо для последующего прохождения практики, подготовки и защиты ВКР.

4. Структура и содержание дисциплины

Название разделов и тем	Всего часов	Виды учебных занятий			Промежуточная аттестация
		Контактная работа		Самостоятельная работа	
		Лекции	Практические занятия		
Тема 1. Феномен карьеры в зарубежной и отечественной педагогике и психологии	22	2	4	16	
Тема 2. Структура карьеры и понятие «карьерного роста»	20	4	6	10	
Тема 3. Карьерные цели и карьерные идеалы как представление о карьерном пути	24	4	6	14	
Тема 4. Образ карьеры как регулятор профессиональной деятельности	22	2	4	16	
Тема 5. Факторы успешности карьеры и проблема карьерного	20	-	4	16	

кризиса					
Итого	108	12	24	72	зачет

Содержание дисциплины, структурированное по темам

Лекции

Тема 1. Феномен карьеры в зарубежной и отечественной педагогике и психологии

Междисциплинарный характер научных исследований профессиональной карьеры. Место психологии карьеры среди других человековедческих наук.

Рассмотрение и изучение феномена «карьеры» в рамках различных педагогических и психологических направлений.

Тема 2. Структура карьеры и понятие «карьерного роста»

Соотношение понятий «профессиональное становление» и «карьерный рост».

Этапы профессионального становления: по Е.В. Климову (оптант; адепт; адаптант; интернал; мастер; авторитет; наставник), - по А.К. Марковой (адаптация человека в профессии; самоактуализация человека в профессии; гармонизация человека с профессией, преобразование, обогащение человеком своей профессии; этап свободного владения несколькими профессиями; этап творческого самоопределения себя как личности).

Основные этапы карьерного роста: по А.Д. Кибанову (предварительный; становления; продвижения; сохранения; завершения; пенсионный), по И.П. Лотовой (выбор карьеры; вхождение в должность; становление в должности; оценка результата профессиональной деятельности).

Стадии карьеры по С.Н. Паркинсону (пора готовности; пора благоразумия; пора выдвижения; пора ответственности; пора авторитета; пора достижений; пора наград; пора важности; пора мудрости; пора тупика).

Взаимосвязь стадий карьеры и стадий жизни.

Тема 3. Карьерные цели и карьерные идеалы как представление о карьерном пути

Карьера как представление о карьерном пути личности. Определение образа карьеры. Структура образа карьеры: когнитивный, поведенческий и эмоциональный компоненты.

Характеристики образа карьеры: пространственно-временные, последовательность, длительность, уровневость, интенсивность.

Свойства образа карьеры (по Е.Г. Молл): разнообразие, точность, адекватность, гибкость, ближайшая зона, целостность образа, включенность в профессиональную деятельность, константность.

Факторы, влияющие на формирование образа карьеры:

Внешние (макроуровень, мезоуровень, микроуровень); Внутренние (личностные, половые, возрастные, занимаемая должность, желаемая должность).

Образ карьеры как регулятор профессиональной деятельности. Образ карьеры как основа выбора и построения профессиональной карьеры.

Образ карьеры как способ регуляции жизненной и профессиональной активности личности.

Тема 4. Образ карьеры как регулятор профессиональной деятельности

Карьерные цели, карьерные планы, инструменты достижения карьеры.

Роли внутренних и внешних ресурсов в развитии карьеры.

Анализ индивидуального образа карьерного пути.

Практические занятия

Практическое занятие 1. «Феномен карьеры в зарубежной и отечественной педагогике и психологии»

Ученые цели:

1. Дайте основные определения понятий: психология карьеры»: карьера, карьерное развитие, профессионализм, жизненный путь
2. Карьера. Психологические аспекты карьеры в зарубежной психологии.
3. Раскройте феномен «карьеры» с точки зрения различных психологических подходов
4. Этапы становления и развития психологии карьеры в XX в.
5. Особенности развития психологии карьеры в России на современном этапе.

ОСНОВНЫЕ ТЕРМИНЫ И ПОНЯТИЯ

Карьера. Место карьеры в системе человековедческих наук

Практическое занятие 2. Структура карьеры и понятие «карьерного роста»

Учебные цели:

1. Раскрыть соотношение понятий «профессиональное становление» и «карьерный рост».
2. Выявить этапы профессионального становления карьеры.
3. Перечислить основные этапы карьерного роста.
4. Изучить стадии карьеры
5. Выяснить взаимосвязь стадий карьеры и стадий жизни.

ОСНОВНЫЕ ТЕРМИНЫ И ПОНЯТИЯ

Адаптация человека в профессии; самоактуализация человека в профессии; гармонизация человека с профессией, преобразование, обогащение человеком своей профессии; этап свободного владения несколькими профессиями; этап творческого самоопределения себя как личности

Практическое занятие 3. Карьерные цели и карьерные идеалы как представление о карьерном пути

Учебные цели:

1. Изучить карьерные цели и их влияние на построение успешной карьеры.
2. Изучить принципы постановки карьерных целей: привлекательность; реальность; последовательная близость; прогрессивность и последовательность; возможность корректировки; возможность оценки результата.
3. Выяснить карьерные идеалы как форма представления о карьерном пути..
4. Рассмотреть идеалы карьеры как способ планирования карьеры.

ОСНОВНЫЕ ТЕРМИНЫ И ПОНЯТИЯ

Понятие карьерных идеалов. Разделение идеалов карьеры по ведущему предметному содержанию

Практическое занятие 4. Образ карьеры как регулятор профессиональной деятельности

Учебные цели:

1. Изучить образ карьеры как представления о карьерном пути личности. (Определение образа карьеры. Структура образа карьеры: когнитивный, поведенческий и эмоциональный компоненты).
2. Рассмотреть характеристики образа карьеры: пространственно-временные, последовательность, длительность, уровневость, интенсивность.
3. Изучить свойства образа карьеры: разнообразие, точность, адекватность, гибкость, ближайшая зона, целостность образа, включенность в профессиональную деятельность,

константность.

4. Рассмотреть факторы, влияющие на формирование образа карьеры:

5. Рассмотреть образ карьеры как регулятор профессиональной деятельности. Образ карьеры как основа выбора и построения профессиональной карьеры.

ОСНОВНЫЕ ТЕРМИНЫ И ПОНЯТИЯ

Структура образа карьеры: когнитивный, поведенческий и эмоциональный компоненты. Факторы, влияющие на формирование образа карьеры: внешние (макроуровень, мезоуровень, микроуровень); внутренние (личностные, половые, возрастные, занимаемая должность, желаемая должность).

Практическое занятие 5. Факторы успешности карьеры и проблема карьерного кризиса

Учебные цели:

1. Изучить внешние и внутренние факторы, влияющие на прохождение и формирование карьерного процесса.

2. Выделить социально-психологические характеристики, способствующие достижению успеха в области карьеры: социальное происхождение, индивидуальные способности, образование и квалификация.

3. Дать характеристику факторам сопротивления: сдерживающие факторы, барьеры карьерного продвижения (боязнь успеха, боязнь неудачи, нереалистичность цели, избегание риска и перфекционизм).

4. Охарактеризовать понятие карьерного кризиса: причины кризиса, основные источники кризиса, пути преодоления карьерных кризисов.

ОСНОВНЫЕ ТЕРМИНЫ И ПОНЯТИЯ

Факторы успеха в области карьеры: социальное происхождение, индивидуальные способности, образование и квалификация; барьеры карьерного продвижения (боязнь успеха, боязнь неудачи, нереалистичность цели, избегание риска и перфекционизм).

5. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ:

1. Бизяева А.А. Психология думающего учителя: педагогическая рефлексия - Псков: ПГПИ им. С.М.Кирова, 2004. - 216 стр.

<http://window.edu.ru/resource/100/22100/files/pspu008.pdf>

2. Губанова, М.И. Педагогическое взаимодействие : учебное пособие / М.И. Губанова. – Кемерово : Кемеровский государственный университет, 2010. – 96 с. – Режим доступа: по подписке. – URL:<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=232496>

3. Майер, А. А. Рефлексивная педагогика: развитие взрослых и детей в образовании : Учебно-методическое пособие / А. А. Майер, Е. Д. Файзуллаева. – Томск : Издательство ТГПУ, 2018. – 232 с.

<https://obuchalka.org/20190215107006/refleksivnaya-pedagogika-razvitie-vzroslih-i-detei-v-obrazovanii-uchebno-metodicheskoe-posobie-maier-a-a-2018.html>

Задания для самостоятельной работы обучающихся

1. Заполните таблицу «Якоря карьеры», опишите каждый «Якорь карьеры»:

Функциональная или техническая (профессиональная) компетентность	
Менеджмент (управление)	
Автономия	
Стабильность (работы и места жительства)	
Служение	

Вызов	
Интеграция стилей жизни	
Предпринимательство	

2. Составьте личный план-прогноз своего карьерного роста

Схема выполнения самостоятельной работы:

Для того чтобы заполнить таблицу студенту следует определить свои карьерные ожидания. Студент заполняет таблицу в соответствии со своими представлениями о карьере. Независимо от того какие профессиональные навыки студент получает в ВУЗе, предполагаемая сфера его профессиональной реализации может быть совершенно отличной обучаемой профессии. Так, например, студент может обучаться на педагога-психолога, но планирует реализовать себя на государственной службе и в соответствии с этим планирует строить свою карьеру.

Предполагаемая профессиональная сфера реализации карьеры	
Мои карьерные цели	
Тип моей будущей карьеры	
Модель моей будущей карьеры	
Способы построения моей будущей карьеры	
Предполагаемая конечная должность	

6. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля знаний, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля знаний, промежуточной аттестации приведен в приложении

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины.

Перечень основной литературы:

1. Бизяева А.А. Психология думающего учителя: педагогическая рефлексия - Псков: ПГПИ им. С.М.Кирова, 2004. - 216 стр.
<http://window.edu.ru/resource/100/22100/files/pspu008.pdf>
2. Губанова, М.И. Педагогическое взаимодействие : учебное пособие / М.И. Губанова. – Кемерово : Кемеровский государственный университет, 2010. – 96 с. – Режим доступа: по подписке. – URL:<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=232496>
3. Майер, А. А. Рефлексивная педагогика: развитие взрослых и детей в образовании : Учебно-методическое пособие / А. А. Майер, Е. Д. Файзуллаева. – Томск : Издательство ТГПУ, 2018. – 232 с.
<https://obuchalka.org/20190215107006/refleksivnaya-pedagogika-razvitie-vzroslih-i-detei-v-obrazovanii-uchebno-metodicheskoe-posobie-maier-a-a-2018.html>

Перечень дополнительной литературы:

1. Анистратенко, Т.Г. Интегративный характер социальной рефлексии : монография / Т.Г. Анистратенко ; Южный федеральный университет. – Ростов-на-Дону ; Таганрог : Южный федеральный университет, 2017. – 349 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=570691>

2. Бендас Т. В. Психология лидерства : учеб. пособие / Т. В. Бендас. - СПб. : Питер, 2019.
3. Турчинов А.И. Понятие и классификация карьеры / Управление персоналом. Под ред. Турчинова А.И. М., 2013.

8. Перечень современных профессиональных баз данных, информационных справочных систем

Все обучающиеся обеспечены доступом к современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам, которые подлежат обновлению при необходимости, что отражается в листах актуализации рабочих программ.

Современные профессиональные базы данных:

<https://edu.gov.ru> Министерство просвещения Российской Федерации

<http://www.edu.ru> Российское образование. Федеральный портал

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

<http://univertv.ru> Образовательный видеопортал

<http://fcior.edu.ru> Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов

<http://school-collection.edu.ru> Единая коллекция информационно-образовательных ресурсов

<http://www.psychology-online.ru/lit/obzorf.htm> Каталог психологической литературы в Интернет

<http://www.rl-online.ru/articles/3-02/136.html> Личность в пространстве своей профессии.

9. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Для осуществления образовательного процесса по дисциплине имеется в наличии следующая материально-техническая база:

Аудитории	Программное обеспечение
<ul style="list-style-type: none"> - учебная аудитория для проведения учебных занятий по дисциплине, оснащенная компьютером с выходом в интернет, мультимедиапроектором; - помещение для самостоятельной работы обучающихся, оснащенное компьютерной техникой с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ГГТУ; 	<p>Программное обеспечение Операционная система Пакет офисных приложений Браузер Firefox, Яндекс</p>

10. Обучение инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

При необходимости рабочая программа дисциплины может быть адаптирована для обеспечения образовательного процесса инвалидов и лиц с ограниченными

возможностями здоровья. Для этого требуется заявление студента (его законного представителя) и заключение психолого-медико-педагогической комиссии (ПМПК).

Автор (разработчики): к. п.н., старший преподаватель кафедры педагогики начального и дошкольного образования Толкова Н.М.

Программа одобрена на заседании кафедры педагогики начального и дошкольного образования от «10» мая 2023 г. Протокол № 10.

Заведующий кафедрой Калинина И.Г.



**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Б1.О.05

Технология профессиональной карьеры

Направление подготовки

Направление 44.04.01 Педагогическое образование

Направленность (профиль) подготовки

Проектирование образовательной деятельности в дошкольном образовании

Квалификация выпускника

Магистр

Форма обучения

очная

1. Индикаторы достижения компетенций

Код и наименование компетенции	Наименование индикатора достижения компетенции
УК-6. способность определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	<p>УК-6.1 Знает: сущность и факторы профессиональной ориентации и профессионального самоопределения личности;</p> <p>УК-6.2 Умеет: самостоятельно выявлять мотивы и стимулы для саморазвития, определять реалистические цели профессионального роста; применять способы планирования личности;</p> <p>УК-6.3 Владеет: способами определения проблем и перспектив профессиональной ориентации и профессионального самоопределения.</p>

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания.

Оценка уровня освоения компетенций на разных этапах их формирования проводится на основе дифференцированного контроля каждого показателя компетенции в рамках оценочных средств, приведенных в ФОС.

Оценка «Зачтено» соответствует повышенному уровню освоения компетенции согласно критериям оценивания, приведенных в таблице к соответствующему оценочному средству

Оценка «Зачтено» соответствует базовому уровню освоения компетенции согласно критериям оценивания, приведенных в таблице к соответствующему оценочному средству

Оценка «Не зачтено» соответствует показателю «компетенция не освоена»

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде	Критерии оценивания
1	2	3	4	5
1	Тест (показатель компетенции «Знание»)	Система стандартизированных заданий, позволяющая измерить уровень знаний .	Тестовые задания	Оценка « <i>Отлично</i> »: в тесте выполнено более 90% заданий. Оценка « <i>Хорошо</i> »: в тесте выполнено более 75 % заданий. Оценка « <i>Удовлетворительно</i> »: в тесте выполнено более 60 % заданий. Оценка « <i>Неудовлетворительно</i> »: в тесте выполнено менее 60 % заданий.
2.	Реферат (показатель компетенции «Умение»)	Продукт самостоятельной работы, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно-	Тематика рефератов	Оценка « <i>Отлично</i> »: показано понимание темы, умение критического анализа информации. Используется основная литература по проблеме, дано теоретическое обоснование актуальности темы, проведен анализ литературы, показано применение теоретических положений в профессиональной деятельности, работа корректно оформлена (орфография, стиль, цитаты, ссылки и т.д.). Изложение материала работы

		<p>исследовательской) темы, где раскрывается суть исследуемой проблемы, приводятся различные точки зрения, а также авторский взгляд на нее.</p>		<p>отличается логической последовательностью, наличием иллюстративно-аналитического материала (таблицы, диаграммы, схемы и т. д. – при необходимости), ссылок на литературные и нормативные источники. Оценка «Хорошо»: показано понимание темы, умение критического анализа информации. В работе использована основная литература по теме (методическая и научная), дано теоретическое обоснование темы, раскрыто основное содержание темы, работа выполнена преимущественно самостоятельно, содержит проблемы применения теоретических положений в профессиональной деятельности. Изложение материала работы отличается логической последовательностью, наличием иллюстративно-аналитического материала (таблицы, диаграммы, схемы и т. д.- при необходимости), ссылок на литературные и нормативные источники. Имеются недостатки, не носящие принципиального характера, работа корректно оформлена. Оценка «Удовлетворительно»: не показано понимание темы, умение критического анализа информации. Библиография ограничена, нет должного анализа литературы по проблеме, тема работы раскрыта частично, работа выполнена в основном самостоятельно, не содержит элементов анализа реальных проблем. Не все рассматриваемые вопросы изложены достаточно глубоко, есть нарушения логической последовательности. Оценка «Неудовлетворительно»: не раскрыта тема работы. Работа выполнена несамостоятельно, носит описательный характер, ее материал изложен неграмотно, без логической последовательности, нет ссылок на литературные и нормативные источники.</p>
3	<p>Практические задания (показатель компетенции «Владение»)</p>	<p>Направлено на овладение методами и методиками изучаемой дисциплины.</p>	<p>Практические задания</p>	<p>Оценка «Отлично»: продемонстрировано свободное владение профессионально-понятийным аппаратом, владение методами и методиками дисциплины. Показаны способности самостоятельного мышления,</p>

				<p>творческой активности. Оценка «Хорошо»: продemonстрировано владение профессионально-понятийным аппаратом, при применении методов и методик дисциплины незначительные неточности, показаны способности самостоятельного мышления, творческой активности. Оценка «Удовлетворительно»: продemonстрировано владение профессионально-понятийным аппаратом на низком уровне; допускаются ошибки при применении методов и методик дисциплины. Оценка «Неудовлетворительно»: не продemonстрировано владение профессионально-понятийным аппаратом, методами и методиками дисциплины.</p>
<i>Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации</i>				
1.	Зачет	Контрольное мероприятие, которое проводится по окончании изучения дисциплины.	Вопросы к зачету	<p>«Зачтено»: знание теории вопроса, понятийно-терминологического аппарата дисциплины (состав и содержание понятий, их связей между собой, их систему); умение анализировать проблему, содержательно и стилистически грамотно излагать суть вопроса; владение аналитическим способом изложения вопроса, навыками аргументации. «Не зачтено»: знание вопроса на уровне основных понятий; умение выделить главное, сформулировать выводы не продemonстрировано; владение навыками аргументации не продemonстрировано.</p>

3. Типовые контрольные задания и/или иные материалы для проведения текущего контроля знаний, промежуточной аттестации, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и/или опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.

Текущий контроль Тестовые задания

1. Карьера – это:

- a. смена должностей;
- b. иерархическое движение в организации;
- c. достижение известности, славы;
- d. успешная профессиональная деятельность

2. Психология изучает карьеру в связи с такими вопросами как:

- a. влияние карьеры на функционирование организации;

- b. принятие решений во время профессиональной деятельности;
- c. связь карьеры и общества;
- d. особенности жизненного пути, особенности мотивации при выборе профессии;

3. Карьера как совокупность различных стратегий поведения, изучалась в основном в работах:

- a. С. Спилерман
- b. Л. Хяюринен
- c. Э. Шейн
- d. Д. Хейли

4. Предметом карьерного планирования является:

- a. должностные перемещения за весь период трудовой деятельности;
- b. планирование зарплаты;
- c. ежегодный отпуск;
- d. отпуск по уходу за новорожденным ребенком.

5. В бихевиоризме карьера рассматривается с точки зрения:

- a. движущей силой карьеры является побуждение, связанное с удовлетворением определенной потребности;
- b. движущей силой карьеры является чувство собственного достоинства;
- c. движущей силой карьеры является влияние окружающей среды;
- d. движущей силой карьеры является внутреннее состояние человека.

6. Карьера, как смена жизненных циклов рассматривается в концепции:

- a. А.Д. Кибанова;
- b. С.Н. Панкирсона;
- c. Д. Сьюпера;
- d. Л. Хяюринен.

7. По способам прохождения карьера бывает:

- a. «Скалолаз», «император», «мастер», «муравей», «вечный студент», «организатор»;
- b. суперавантюрная, авантюрная, традиционная последовательно-кризисная, прагматичная, отбывающая, эволюционная;
- c. стабильная, не стабильная, прекращенная, учебная;
- d. вертикально-направленная, лестница, плато.

8. Профессиональные навыки — это:

- a. не приобретенные привычки;
- b. врожденные творческие способности;
- c. умения выполнять свою работу;
- d. знания, полученные в ходе обучения профессиональной деятельности.

9. Модель жизненных циклов; организационно-ориентированная модель; личностно-ориентированная модель — это модели рассматриваемые в теории:

- a. по А.П. Егоршину;
- b. по С.Т. Джанерьян;
- c. по И.П. Лотовой;
- d. по И.Д. Ладонову.

10. Осознание расхождения между мечтами и намечавшимися карьерными целями и реальной ситуацией, обуславливает:

- a. «кризис середины карьеры»;
- b. «кризис начала карьеры»;
- c. «кризис окончания карьеры»;
- d. «кризис карьерного пути».

11. Жизненные планы человека:

- a. рассматривают только те виды жизнедеятельности, которые осуществляются во время профессиональной деятельности;
- b. рассматривают только те виды жизнедеятельности, которые осуществляются вне

- места работы индивида;
- c. охватывают все сферы его жизнедеятельности;
- d. сфокусированы лишь на одной части жизнедеятельности человека.

12. К внутренним факторам построения карьеры относятся:

- a. исторические факторы;
- b. социальные факторы;
- c. психологические факторы.
- d. групповые факторы.

13. Интегральным понятием представления о карьере является:

- a. образ карьеры;
- b. идеалы карьеры;
- c. мечта о карьере;
- d. представления о карьере.

14. На формирование и развитие профессиональной карьеры индивида влияют следующие качества: чувство собственной исключительности, уход от реальности, царство полной свободы, так считают в:

- a. бихевиориальном направлении;
- b. юнгианской теории;
- c. теории транзактного анализа.
- d. психоаналитическом направлении.

15. Жизненный путь это:

- a. горизонтальное движение в будущее, при этом, с точки зрения вершин человеческого бытия, будущее разворачивается по вертикальной восходящей линии;
- b. горизонтальное движение в будущее, при этом, с точки зрения вершин человеческого бытия, будущее не разворачивается по вертикальной восходящей линии;
- c. горизонтальное движение в будущее, при этом, с точки зрения вершин человеческого бытия, будущее разворачивается по горизонтальной линии;
- d. горизонтальное движение в будущее, при этом, с точки зрения вершин человеческого бытия, будущее разворачивается по нисходящей линии;

16. Планы деловой карьеры:

- a. не связаны с жизненными планами;
- b. вытекают из жизненных планов;
- c. существуют параллельно, взаимно корректируя друг друга;
- d. не соответствуют ни одному из высказанных соображений.

17. Теории социального научения придерживался:

- a. Э. Шейн;
- b. Д. Сьюпер;
- c. Л. Хяюринен;
- d. О. Бандура.

18. К основным характеристикам образа карьеры относятся:

- a. пространственно-временные характеристики;
- b. уровневые характеристики;
- c. динамические характеристики;
- d. ближняя зона.

19. Представление субъекта о наилучшей желательной для него карьере – это:

- a. карьерные мечты;
- b. идеалы карьеры;
- c. образ карьеры;
- d. представления о карьере.

20. Карьерный рост – это:

- a. сознательно выбранный и реализуемый человеком путь профессионального или

должностного продвижения, результатом которого является достижение определенного, «желаемого» статуса;

- b. не сознательно выбранный и реализуемый человеком путь профессионального или должностного продвижения, результатом которого является достижение определенного, «желаемого» статуса;
- c. сознательно выбранный и реализуемый человеком путь профессионального или должностного продвижения, результатом которого является достижение какого-либо статуса;
- d. сознательно выбранный и нереализуемый человеком путь профессионального или должностного продвижения, результатом которого является достижение какого-либо статуса.

21. По содержанию происходящих в процессе карьерного движения изменений карьеру можно разделить по следующим видам:

- a. формальная, неформальная;
- b. вертикальная; горизонтальная; центростремительная;
- c. властная; квалификационная; статусная; монетарная;
- d. профессиональная карьера; внутриорганизационная карьера.

22. С точки зрения индивидуальной среды рассмотрения можно выделить:

- a. формальная, неформальная;
- b. стабильную, изменяющуюся, спиральную, линейную;
- c. властная; квалификационная; статусная; монетарная;
- d. профессиональная карьера; внутриорганизационная карьера.

23. По направлениям движения работника в структуре организации выделяют следующие виды карьеры:

- a. формальная, неформальная;
- b. вертикальная; горизонтальная; центростремительная;
- c. линейная; нелинейная; спиральная; стагнационная.
- d. профессиональная карьера; внутриорганизационная карьера.

24. По характеру протекания карьеры, ее разделяют на такие виды как:

- a. формальная, неформальная;
- b. вертикальная; горизонтальная; центростремительная;
- c. линейная; нелинейная; спиральная; стагнационная.
- d. профессиональная карьера; внутриорганизационная карьера.

25. По содержанию сложившейся у человека индивидуальной концепции карьеры различают:

- a. формальная, неформальная;
- b. стабильную, изменяющуюся, спиральную, линейную;
- c. властная; квалификационная; статусная; монетарная;
- d. профессиональная карьера; внутриорганизационная карьера.

26. Карьерная цель – это:

- a. желание иметь конкретную работу, должность, материальный достаток, машину, квартиру, дом;
- b. желание иметь конкретную работу, должность, статус или материальный достаток;
- c. желание иметь конкретную работу или материальный достаток.
- d. желание иметь конкретную работу, должность или материальный достаток.

27. Переход из своей организации в другую на должность более высокого статуса (на две ступеньки вверх) является примером карьеры типа:

- a. «трамплин»;
- b. «лестница»;
- c. «змея»;
- d. «перепутье».

28. Карьерный путь:

- a. временной интервал между началом карьеры и концом карьеры, продолжительность карьеры безотносительно ее содержания;
- b. должностной ряд;
- c. профессиональная деятельность;
- d. трудовая деятельность от поступления в школу и заканчивая пенсией.

29. «Шок от реальности» разрыв между представлениями о характере труда в организации и тем, чем на практике сталкивается личность, причина:

- a. «кризиса середины карьеры»;
- b. «кризиса карьерного пути»;
- c. «кризиса начала карьеры»;
- d. «кризиса окончания карьеры».

30. К источникам кризиса начала карьерного пути можно отнести:

- a. требование инициативности; первоначальная неудовлетворенность трудом; низкая первоначальная оценка исполнения со стороны руководства; отсутствие полной и достоверной информации о специфике труда, своих полномочиях и труда;
- b. ограничение инициативы; первоначальная неудовлетворенность трудом; низкая первоначальная оценка исполнения со стороны руководства; отсутствие полной и достоверной информации о специфике труда, своих полномочиях и труда;
- c. ограничение инициативы; первоначальная неудовлетворенность трудом; отсутствие полной и достоверной информации о специфике труда, своих полномочиях и труда;
- d. требование инициативности; низкая первоначальная оценка исполнения со стороны руководства; отсутствие полной и достоверной информации о специфике труда, своих полномочиях и труда.

31. К причинам карьерного кризиса 40-45 лет относят:

- a. ролевая неопределенность; частая смена руководства, структурная реорганизация; несправедливость в карьерном продвижении; положении я и порядка провидения аттестации, формирование резерва на выдвижение; отсутствие возможности для обучения и переобучения; неблагоприятный климат в коллективе, организации;
- b. ролевая неопределенность; несправедливость в карьерном продвижении; отсутствие четких критериев оценки труда, положении я и порядка провидения аттестации, формирование резерва на выдвижение; отсутствие возможности для обучения и переобучения; неблагоприятный климат в коллективе, организации;
- c. ролевая неопределенность; частая смена руководства, структурная реорганизация; несправедливость в карьерном продвижении; отсутствие четких критериев оценки труда, положении я и порядка провидения аттестации, отсутствие возможности для обучения и переобучения; неблагоприятный климат в коллективе, организации;
- d. ролевая неопределенность; частая смена руководства, структурная реорганизация; несправедливость в карьерном продвижении; отсутствие четких критериев оценки труда, положении я и порядка провидения аттестации, формирование резерва на выдвижение; отсутствие возможности для обучения и переобучения; неблагоприятный климат в коллективе, организации.

32. Цели личной карьеры работника не определяют:

- a. его развитие в профессиональной сфере;
- b. его статус в должностной сфере;
- c. его развитие в культурной и общественной сфере;
- d. его особенности творческого развития.

33. В процессе профессиогенеза и развития карьеры:

- a. сложность жизненных планов снижается, а число планируемых сфер жизнедеятельности резко падает;

- b. сложность жизненных планов остается на прежнем уровне, как и число охватываемых сфер жизнедеятельности;
- c. планы уточняются и концентрируются на одной или двухосновных сферах жизнедеятельности, и при этом они детально прорабатываются.
- d. сложность жизненных планов возрастает, как и число охватываемых сфер жизнедеятельности.

34. В процессе развития собственной карьеры человек должен:

- a. дождаться, пока ему будет сверху предложен вариант должностного продвижения;
- b. сам предлагать себя руководству на любую освобождающуюся должность, участвовать в любом конкурсе на замещение вакантной должности;
- c. с целью получения вакантной должности обратиться за помощью к сослуживцам, чтобы они подсказали начальнику о его устремлениях;
- d. в первую очередь своей работой показать начальнику, что он выполняет ее качественно, в срок, обладает необходимыми знаниями, опытом, а также уважением в коллективе, чтобы занять вакантную должность.

35. «Делающий карьеру» человек стремится:

- a. занять определенную должность;
- b. повысить свой профессионализм;
- c. научиться работать в команде;
- d. проявить свои знания.

36. Первичный рост чаще всего соответствует этапу жизненного пути:

- a. рождение ребенка;
- b. создание семьи;
- c. получение высшего образования;
- d. окончание школы.

37. К этичным действиям работника, способствующих его карьерному продвижению, можно отнести:

- a. наушничество;
- b. хождение «по головам» других;
- c. сообщение руководителю своей, как ему кажется объективной, оценки других претендентов;
- d. обращение за помощью к вышестоящим родственникам (кумовство).

38. Лица осуществляющие карьерное консультирование:

- a. непосредственным начальником консультируемого;
- b. работником службы по управлению персоналом, имеющим опыт такой деятельности;
- c. председателем профсоюзной организации;
- d. высшим руководством организации.

39. Совокупность решений личности об организации своей жизнедеятельности в определённых сферах, конкретизирующаяся в целях, средствах, оценочных элементах и мобилизационных приёмах – это:

- a. жизненный путь;
- b. карьерные планы;
- c. образ будущего;
- d. жизненные планы.

Тематика рефератов

1. Карьера и научно-технический прогресс.
2. Связь современной педагогической практики с проблемами и вопросами, профессионального роста.

3. Профессиональное «выгорание» педагога: проблемы, способы решения, профилактика.
4. Способы профессиональной саморегуляции участников образовательного процесса.
5. Психолого-педагогические проблемы построения новой школы в современных условиях.
6. Анализ опыта организации управления в образовании в Московской области.
7. Формирование карьеры и управление карьерой.
8. Опасности, связанные с профессиональным продвижением.
9. Условия, методы создания оптимального карьерного роста.
10. Обеспечение комплексного повышения профессиональной подготовки в образовательном учреждении.
11. Переподготовка и профессиональная коррекция, и ее направления в организациях предоставляющих образовательные услуги.
12. Организационные моменты управления карьерными процессами.
13. Влияние карьерного роста на личность.
14. Технология обучения планированию карьеры.
15. Основные методически-организационные условия осуществления аттестации педагогических кадров.
16. Техники и механизмы оценки потенциала личности руководителя.
17. Основные методические и организационные условия осуществления программы аттестации педагогических кадров в образовательной среде.
18. Понятие «деловая карьера», «карьера», «профессиональная карьера»

Перечень практических заданий

2. Перечислите основные научные подходы к определению понятия «планирование карьеры».
3. Каковы основные виды карьеры? К какому виду относится ваша карьера?
4. Какой тип карьеры вы считаете для себя идеальным? К какому типу относится ваша карьера?
5. Назовите основные виды карьерного процесса.
6. Перечислите основные этапы карьеры. На каком этапе карьеры вы находитесь?
7. Перечислите сферы и этапы профессионализации.
8. Каким образом должностная карьера связана с профессиональной?
9. Что такое управление карьерой? Кто является субъектом управления карьерой?
10. Что такое «модель партнерства» и как она реализуется в отношении управления карьерой?
11. Проанализируйте систему управления карьерой в вашей организации.
12. Составить сравнительный анализ структуры проявления каждого компонента карьерного роста в образовательной среде.
13. Подобрать методики исследования особенности кадрового потенциала в условиях образовательной среды.
14. Написать эссе на тему: «Управление в образовании в условиях кризиса: проблемы, пути решения, перспективы развития».
15. Написать эссе на тему: «Управление в образовании в условиях нового ФГОС проблемы, пути решения, перспективы развития».
16. Раскрыть проблему «Карьерные риски»

Промежуточная аттестация Вопросы к зачету

1. Основные понятия психологии карьеры.
2. Особенности подходов в изучении феномена карьеры в рамках различных психологических направлений.

3. Феномен карьеры в зарубежной психологии.
4. Этапы изучения понятия карьеры в отечественной психологии.
5. Особенности развития психологии карьеры в России на современном этапе.
6. Проблема классификации карьеры в психологических исследованиях.
7. Основные критерии типологии карьеры, предлагаемые в современной психологической науке.
8. Способы построения карьеры в современной России.
9. Гендерные особенности прохождения карьеры.
10. Модели построения карьеры с точки зрения различных авторов.
11. Принципы постановки карьерных целей, как фактор успешного построения карьерного пути.
12. Механизмы карьерного процесса.
13. Общее и различное в феноменах «профессиональное развитие» и «карьерный рост».
14. Этапы профессионального становления, выделяемые отечественными учеными.
15. Этапы и стадии карьерного роста.
16. Понятие «успешность профессиональной карьеры».
17. Психологическое консультирование карьеры.
18. Социально-психологические характеристики, способствующие достижению успеха в карьере.
19. Факторы, влияющие на успешность профессиональной карьеры.
20. Инварианты профессионализма, определяющие карьерный успех.
21. Понятие карьерного кризиса и причины его возникновения.
22. Способы преодоления карьерных кризисов.
23. Постановка карьерных целей как один из способов планирования карьеры.
24. Идеалы карьеры. Понятие идеалов карьеры и их классификация.
25. Образ карьеры как мотиватор выбора профессионального пути психолога.
26. Структура образа карьеры.
27. Характеристики и свойства образа карьеры.
28. Факторы, влияющие на формирование образа карьеры.
29. Личностные детерминанты карьерной успешности.
30. Профессиональная карьера психологов: структура и содержание.

Схема соответствия типовых контрольных заданий и оцениваемых знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Код и наименование компетенции	Наименование индикатора достижения компетенции	Типовое контрольное задание
УК-6 способность определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.1.	Тест Вопросы к зачету
	УК-6.2.	Реферат
	УК-6.3.	Практические задания