

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Егорова Галина Викторовна
Должность: Проректор по учебной работе
Дата подписания: 16.10.2025 10:04:46
Уникальный программный ключ:
4963a4167398d8232817460c35a76a1868d7c25

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

УТВЕРЖДАЮ
Проректор



«31» августа 2022 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.О.05 «Технология профессиональной карьеры»

Направление подготовки	44.04.01 Педагогическое образование
Направленность (профиль) программы	Педагогические и психологические технологии развития личности в образовании
Квалификация выпускника	Магистр
Форма обучения	Очная

Орехово-Зуево
2022

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Рабочая программа составлена на основании учебного плана по программе бакалавриата направление подготовки 44.04.01 Педагогическое образование профиль Педагогические и психологические технологии развития личности в образовании, 2022 года набора.

При реализации образовательной программы университет вправе применять дистанционные образовательные технологии.

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

Цель изучения дисциплины Б1.О.05 «Технология профессиональной карьеры»: формирование у магистрантов компетенций, позволяющих определять приоритеты собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста, оценивать требования рынка труда и строить профессиональную карьеру.

Задачи дисциплины:

- раскрыть систему научных понятий и базовых представлений о психологии труда, профессиональном развитии и карьерном росте личности;
- рассмотреть необходимые и рациональные способы и приемы общения, мышления и поведения в профессиональной группе;
- обеспечить глубокое осмысление единства теоретической и практической педагогической компетентности магистра;
- формировать потребность в самоанализе, саморазвитии и профессиональной самореализации;
- ориентировать обучающихся на рефлексивное осуществление педагогического процесса.

Знания и умения обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

В результате изучения дисциплины Б1.О.05 «Технология профессиональной карьеры» студент (магистр) должен обладать следующими компетенциями:	Коды формируемых компетенций
Универсальные (УК):	
Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6
Общепрофессиональные компетенции (ОПК):	
Способен планировать и организовывать взаимодействия участников образовательных отношений	ОПК-7

Индикаторы достижения компетенций

Код и наименование компетенции	Наименование индикатора достижения компетенции
УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и	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; определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее

способы ее совершенствования на основе самооценки	совершенствования на основе самооценки УК-6.3 Владеет: способами определения проблем и перспектив профессиональной ориентации и профессионального самоопределения
ОПК-7 Способен планировать и организовывать взаимодействия участников образовательных отношений	ОПК-7.1 Знает: психолого-педагогические аспекты взаимодействия участников образовательных отношений ОПК-7.2 Умеет: планировать и организовывать взаимодействия участников образовательных отношений ОПК-7.3 Владеет: способами формирования собственного подхода к проблеме выбора и построения карьеры

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина Б1.О.05 «Технология профессиональной карьеры» относится к обязательной части учебного плана.

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Очная форма обучения

№ п/п	Раздел/тема	Семестр	Всего час.	Виды учебных занятий			Промежуточная аттестация
				Контактная работа (ауд.)		СРС	
				Лекции	ПЗ		
1.	Тема 1. Понятие профессиональной карьеры. Моделирование индивидуальной карьеры	2	24	4	6	14	
2.	Тема 2. Роль самоменеджмента в управлении карьерой	2	21	2	4	15	
3.	Тема 3. Технология и культура трудоустройства	2	20	2	4	14	
4.	Тема 4. Первичная профессиональная адаптация	2	20	2	4	14	
5.	Тема 5. Развитие навыков эффективного взаимодействия в сложных ситуациях человеческих отношений	2	23	2	6	15	
6.	Промежуточная аттестация – зачёт	2					Зачёт
7.	Итого		108	12	24	72	

Содержание дисциплины, структурированное по темам

Лекции

Тема 1. Понятие профессиональной карьеры. Моделирование индивидуальной карьеры

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. Соотношение понятий «профессиональное становление» и «карьерный рост». Этапы профессионального становления. Взаимосвязь стадий карьеры и стадий жизни. Вертикальный и горизонтальный карьерный рост. Критерии успешной карьеры. Модели карьеры. Карьера как профессиональное развитие. Карьера как должностное продвижение. Карьерные цели, карьерные планы, инструменты достижения карьеры. Роли внутренних и внешних ресурсов в развитии карьеры. Этапы карьеры. Карьеризм. Гендерные исследования профессиональных карьер. Типы самовыражения личности в профессии. Моделирование индивидуальной карьеры. Схема планирования профессионального пути. Характеристики профессионального плана: реалистичность, оптимистичность, дифференцированность. Анализ и осмысление индивидуальных жизненных и профессиональных перспектив.

Тема 2. Роль самоменеджмента в управлении карьерой

Сущность и содержание персонального менеджмента. Система персонального менеджмента. Цель, задачи и функции персонального менеджмента. Основные функции самоменеджмента. Целеполагание в самоменеджменте. Искусство делегирования полномочий. Технология планирования по методу «Альпы», «Франклина», «Парето», Эйзенхауэра. Самоорганизация и самоконтроль. Качества и компетенции современного педагога. Интерактивные методы развития навыков самоорганизации. Самооценка уровня сформированности навыков самоорганизации. Принципы целеполагания и планирования. Методы и техники управления временем. Анализ индивидуальных помех времени и способы их минимизации.

Тема 3. Технология и культура трудоустройства

Информированность о рынке труда и умение соотнести информацию со своими особенностями. Умение принимать карьерные решения. Эмоциональная включенность в ситуацию решения. Технология самопрезентации. Особенности профессионального старта и трудности молодых специалистов. Карьерный план. Карьерные риски. Телефонные переговоры с работодателями: подготовка, поисковые звонки и звонки по объявлениям. Алгоритм телефонных переговоров. Особенности переговоров при поисковых звонках и звонках по объявлению. Собеседование: понятие, значение в трудоустройстве, виды собеседований. «Презентация» специалиста во время собеседования

Тема 4. Первичная профессиональная адаптация

Закономерности развития человека как субъекта труда. Этапы адаптационного процесса. Виды адаптации. Показатели успешной адаптации. Психологические характеристики личности, влияющие на качество адаптационных процессов. Общие приемы, способы и средства активности адепта, способствующие первичной адаптации. Оформление трудовых отношений. Испытательный срок. Корпоративная культура. Установление взаимопонимания и разрешение конфликтных ситуаций с коллегами. Эффективное организационное поведение. Стиль адаптации работника к управленческому

стилю руководителя. Организация оценки работника. Планирование карьерного роста. Способы повышения квалификации.

Тема 5. Развитие навыков эффективного взаимодействия в сложных ситуациях человеческих отношений

Психология и культура межличностного взаимодействия в труде. Особенности поведения людей в межличностном взаимодействии. Критический анализ индивидуальных неэффективных привычных способов взаимодействия, стереотипов поведения в совместной деятельности. Типы и стратегии взаимодействия. Развитие навыков эффективного взаимодействия в сложных ситуациях человеческих отношений. Ресурсы творческой самореализации личности. Формирование жизненной стратегии творческой личности. Творческая личность в коллективе. Технологии самоорганизации. Формирование сильного мышления. Методы практической эвристики. Методы интенсивного поиска решений творческих задач.

Практические занятия

Практическое занятие №1. Тема «Понятие профессиональной карьеры. Моделирование индивидуальной карьеры».

Учебные цели: раскрыть сущность профессиональной карьеры и особенности моделирования индивидуальной карьеры.

Вопросы для обсуждения:

1. 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.
2. Соотношение понятий «профессиональное становление» и «карьерный рост».
3. 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).
4. 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).
5. 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).
6. Понятие карьеры в широком и узком смысле.
7. Вертикальный и горизонтальный карьерный рост.
8. Критерии успешной карьеры.
9. Карьера как профессиональное развитие и должностное продвижение.
10. Карьерные цели, карьерные планы, инструменты достижения карьеры.
11. Роли внутренних и внешних ресурсов в развитии карьеры.
12. Анализ индивидуального образа карьерного пути.
13. Социальный статус и статус профессионала.
14. Этапы карьеры.
15. Карьеризм. Гендерные исследования профессиональных карьер.
16. Типы самовыражения личности в профессии.
17. Моделирование индивидуальной карьеры.

18. Профессиональная зрелость личности.
 19. Социальный образ «Я» и карьерно-профессиональная направленность.
 20. Жизненные и профессиональные ценностные ориентации и цели личности.
 21. Личностные качества как резервы профессиональной самореализации.
 22. Техники самопознания своих сильных и слабых сторон.
 23. Схема планирования профессионального пути.
 24. Характеристики профессионального плана: реалистичность, оптимистичность, дифференцированность.
 25. Анализ и осмысление индивидуальных жизненных и профессиональных перспектив.
 26. Гендер, гендерные роли и стереотипы. Гендерные отношения. Гендерные особенности мотивации достижения и карьерных ориентаций.
 27. Гендерные аспекты лидерства и руководства. Изменение гендерных границ.
 28. Особенности женской карьеры. Особенности мужской карьеры. Гендерный подход в управлении карьерой.
- Основные термины и понятия:* карьера, карьеризм, профессиональная зрелость, профессиональные ценностные ориентации, профессиональная самореализация.

Практическое занятие №2. Тема «Роль самоменеджмента в управлении карьерой».

Учебные цели: обосновать роль самоменеджмента в управлении карьерой.

Вопросы для обсуждения:

1. Сущность и содержание персонального менеджмента.
2. Система персонального менеджмента.
3. Цель, задачи и функции персонального менеджмента.
4. Основные функции самоменеджмента.
5. Целеполагание в самоменеджменте.
6. Искусство делегирования полномочий.
7. Технология планирования по методу «Альпы», «Франклина», «Парето», Эйзенхауэра.
8. Самоорганизация и самоконтроль.
9. Качества и компетенции современного педагога.
10. Интерактивные методы развития навыков самоорганизации.
11. Самооценка уровня сформированности навыков самоорганизации.
12. Принципы целеполагания и планирования.
13. Методы и техники управления временем.
14. Анализ индивидуальных помех времени и способы их минимизации.

Основные термины и понятия: карьера, персональный менеджмент, самоменеджмент.

Практическое занятие №3. Тема «Технология и культура трудоустройства».

Учебные цели: познакомить с технологией и культурой трудоустройства.

Вопросы для обсуждения:

1. Информированность о рынке труда и умение соотнести информацию со своими особенностями.
2. Умение принимать карьерные решения.
3. Эмоциональная включенность в ситуацию решения.
4. Технология самопрезентации.
5. Особенности профессионального старта и трудности молодых специалистов.
6. Карьерный план.
7. Карьерные риски.

8. Телефонные переговоры с работодателями: подготовка, поисковые звонки и звонки по объявлениям. Алгоритм телефонных переговоров.
9. Особенности переговоров при поисковых звонках и звонках по объявлению.
10. Собеседование: понятие, значение в трудоустройстве, виды собеседований. «Презентация» специалиста во время собеседования.
11. Особенности подготовки документов для трудоустройства.
12. Типовая структура резюме.
13. Типовая структура характеристики и рекомендательного письма.
14. Визитная карточка, персональный сайт, страница в социальных сетях как элементы профессионального имиджа.
15. Коммуникации с работодателем по электронной почте.
16. Особенности резюме различного назначения («широковещательных», для определенных категорий работодателей, целевых – для конкретного работодателя).
17. Составление характеристик, рекомендательных писем, проектов трудового договора и других документов.

Основные термины и понятия: рынок труда, карьерные решения, самопрезентация, карьерный план, карьерные риски, телефонные переговоры, собеседование, резюме, рекомендательное письмо, визитная карточка, персональный сайт, страница в социальных сетях, профессиональный имидж, коммуникация по электронной почте, характеристика.

Практическое занятие №4. Тема «Первичная профессиональная адаптация».

Учебные цели: рассмотреть особенности первичной профессиональной адаптации.

Вопросы для обсуждения:

1. Закономерности развития человека как субъекта труда.
2. Виды адаптации. Этапы адаптационного процесса.
3. Показатели успешной адаптации.
4. Психологические характеристики личности, влияющие на качество адаптационных процессов.
5. Общие приемы, способы и средства активности адепта, способствующие первичной адаптации.
6. Оформление трудовых отношений.
7. Испытательный срок.
8. Корпоративная культура.
9. Установление взаимопонимания и разрешение конфликтных ситуаций с коллегами.
10. Эффективное организационное поведение.
11. Стиль адаптации работника к управленческому стилю руководителя.
12. Организация оценки работника.
13. Планирование карьерного роста.
14. Способы повышения квалификации.

Основные термины и понятия: профессия, карьера, адепт, виды адаптации, этапы адаптационного процесса, показатели успешной адаптации, трудовые отношения, испытательный срок, корпоративная культура, организационное поведение, карьерный рост, повышение квалификации.

Практическое занятие №5. Тема «Развитие навыков эффективного взаимодействия в сложных ситуациях человеческих отношений».

Учебные цели: познакомить с особенностями и способами развития навыков эффективного взаимодействия в сложных ситуациях человеческих отношений.

Вопросы для обсуждения:

1. Психология и культура межличностного взаимодействия в труде.
2. Особенности поведения людей в межличностном взаимодействии.

3. Критический анализ индивидуальных неэффективных привычных способов взаимодействия, стереотипов поведения в совместной деятельности.
 4. Типы и стратегии взаимодействия.
 5. Развитие навыков эффективного взаимодействия в сложных ситуациях человеческих отношений.
 6. Ресурсы творческой самореализации личности.
 7. Формирование жизненной стратегии творческой личности.
 8. Творческая личность в коллективе.
 9. Технологии самоорганизации.
 10. Формирование сильного мышления.
 11. Методы практической эвристики.
 12. Методы интенсивного поиска решений творческих задач.
- Основные термины и понятия:* труд, профессия, культура, межличностное взаимодействие, поведение людей, ресурсы творческой самореализации, жизненная стратегия, самоорганизация, практическая эвристика, творческие задачи.

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

Для организации самостоятельной работы обучающихся используется основная и дополнительная литература.

Перечень литературных источников для самостоятельной работы обучающихся:

1. Голованова И.И. Саморазвитие и планирование карьеры: учебное пособие. — Казань: КФУ, 2013 — 196 с. – Режим доступа URL: <https://e.lanbook.com/book/72811>
2. Губанова М.И. Педагогическое взаимодействие: учебное пособие. – Кемерово: Кемеровский государственный университет, 2010. – 96 с. – Режим доступа URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=232496>
3. Духновский С.В. Кадровая безопасность организации: учебник и практикум для вузов. — М.: Издательство Юрайт, 2022. — 245 с. Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/494739>
4. Елисеева Л.Я. Педагогика и психология планирования карьеры: учебное пособие для вузов. — М.: Издательство Юрайт, 2022. — 242 с. Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/493123>
5. Кузнецова О.В. Введение в профессию: психолог: учебник и практикум для вузов / под редакцией Л. Ф. Обуховой. — М.: Издательство Юрайт, 2022. — 440 с. Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/489245>
6. Кязимов К.Г. Управление персоналом: профессиональное обучение и развитие: учебник. — М.: Издательство Юрайт, 2022. — 202 с. Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/494712>
7. Литвак Б.Г. Стратегический менеджмент: учебник. — М.: Издательство Юрайт, 2022. — 507 с. Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/508941>
8. 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. – Режим доступа URL: <https://obuchalka.org/20190215107006/refleksivnaya-pedagogika-razvitie-vzroslih-i-detei-v-obrazovanii-uchebno-metodicheskoe-posobie-maier-a-a-2018.html>
9. Митина Л.М. Профессионально-личностное развитие педагога: диагностика, технологии, программы: учебное пособие для вузов. — М.: Издательство Юрайт, 2022. — 430 с. Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/496530>

10. Основы самоменеджмента: учебное пособие / Д.В. Запорожец, А.В. Назаренко, Д.С. Кенина [и др.]. — Ставрополь: СтГАУ, 2018 — 120 с. — Режим доступа URL: <https://e.lanbook.com/book/141615>

11. Оценка персонала. Сбалансированная система показателей: практическое пособие / В.Е. Хруцкий, Р.А. Толмачев, Р.В. Хруцкий. — М.: Издательство Юрайт, 2022. — 208 с. Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/492747>

12. Пряжников Н.С. Профориентология: учебник и практикум для вузов. — М.: Издательство Юрайт, 2022. — 405 с. Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/489221>

13. Семенова Л.М. Профессиональный имиджбилдинг на рынке труда: учебник и практикум для вузов. — М.: Издательство Юрайт, 2022. — 243 с. Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/495068>

14. Социология профессий учебник и практикум для вузов / под редакцией Л. А. Лебединцевой. — М.: Издательство Юрайт, 2022. — 273 с. Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/489570>

15. Социология труда. Условия труда педагогов: монография / Ф. Э. Шереги, А. Л. Арефьев. — М.: Издательство Юрайт, 2022. — 298 с. Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/493518>

16. Технология поиска работы и построения карьеры: учебник / А.М. Донецкий, О.А. Колесникова, И.Я. Львович [и др.]; под редакцией О.А. Колесниковой, И.Я. Львовича. — Воронеж: ВИБТ, 2017 — 324 с. — Режим доступа URL: <https://e.lanbook.com/book/157482>

17. Технология профессиональной карьеры: учебное пособие / составители Т.Ю. Зенкова [и др.]. — Хабаровск: ДВГУПС, 2020. — 78 с. — Режим доступа URL: <https://e.lanbook.com/book/179388>

18. Ушинский К.Д. Труд в его психическом и воспитательном значении. Избранные сочинения. — М.: Издательство Юрайт, 2022. — 354 с. Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/49253>

19. Филиогло Л.Д. Основы самоорганизации: учебно-методическое пособие / Л.Д. Филиогло, В.В. Нюрнберг. — Тольятти: ТГУ, 2013 — 234 с. — Режим доступа URL: <https://e.lanbook.com/book/139966>

Перечень заданий для организации самостоятельной работы обучающихся

1. Заполните таблицу «Якоря 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. 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	

3. Заполните таблицу «Трудовой договор»

Понятие	Определение, содержание
Трудовой договор	
Виды	
Порядок заключения	
Содержание	
Обязательные условия	
Условия расторжения	

4. Составьте «Алгоритм построения индивидуальной траектории профессионального будущего».

5. Перечислите основные научные подходы к определению понятия «планирование карьеры». Каковы основные виды карьеры? К какому виду относится ваша карьера? Какой тип карьеры вы считаете для себя идеальным? К какому типу относится ваша карьера?

6. Назовите основные виды карьерного процесса.

7. Перечислите основные этапы карьеры. На каком этапе карьеры вы находитесь?

8. Перечислите сферы и этапы профессионализации. 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. Составьте сравнительный анализ структуры проявления каждого компонента карьерного роста в образовательной среде.

12. Подберите методики исследования особенности кадрового потенциала в условиях образовательной среды.

13. Изучите информацию о федеральном проекте «Кадры для цифровой экономики» и заполните таблицу с учетом специфики отрасли, к которой относится профессия / специальность, по которой вы обучаетесь. Кроме этого целесообразно найти информацию о проектах по цифровизации конкретны отраслей экономики Российской Федерации. Заполните таблицу:

Область компетенции	Конкретные компетенции	Характеристика компетенции	Целесообразность применения компетенции относительно вашей профессии / специальности
Компьютерная грамотность			
Коммуникация и			

сотрудничество			
Создание цифрового контента			
Безопасность			
Решение проблем			
Компетенции, связанные с карьерой			

14. Используя методику SWOT-анализа, оцените свои собственные силы и возможности с учетом требований современного рынка труда к представителям вашей профессии / специальности.

15. Используя информацию, приведенную на сайте Реестр сведений о проведении независимой оценки квалификации (<https://nok-nark.ru/>), заполните таблицу:

ПС	Квалификация по ПС	СПК (ссылка)	ЦОК (ссылка)	Оценочные средства (ссылка)

16. Используя оценочные средства независимой оценки квалификаций, которые доступны на сайте Реестр сведений о проведении независимой оценки квалификации (<https://nok-nark.ru/>), пройдите демо-тест по интересующей квалификации и узнайте уровень своих навыков.

17. Сформулируйте факторы и условия, способствующие успешной профессиональной карьере. Заполните таблицу:

Личностные факторы	Профессионально-значимые факторы	Социальные факторы	Условия

6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся приведен в приложении.

7. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Перечень основной литературы:

1. Пряжникова Е.Ю. Психология труда: теория и практика: учебник. — М.: Издательство Юрайт, 2021. — 520 с. Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/478140>

2. Шнейдер Л.Б. Психология карьеры: учебник и практикум для вузов / Л.Б. Шнейдер, З.С. Акбиева, О.П. Цариценцева. — М.: Издательство Юрайт, 2022. — 187 с. Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/493542>

Перечень дополнительной литературы:

1. Зуб А.Т. Психология управления: учебник и практикум для вузов. — М.: Издательство Юрайт, 2022. — 372 с. Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/489072>

2. Митина Л.М. Психология труда учителя: учебное пособие для вузов. — М.: Издательство Юрайт, 2022. — 337 с. Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/496422>

3. Психология труда: учебник для вузов / под редакцией Е.А. Климова, О.Г. Носковой. — М.: Издательство Юрайт, 2022. — 249 с. Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/492050>

4. Психология труда: учебник и практикум для вузов / под общей редакцией С. Ю. Манухиной. — М.: Издательство Юрайт, 2022. — 485 с. Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/489101>

8. ПЕРЕЧЕНЬ СОВРЕМЕННЫХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ БАЗ ДАННЫХ, ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ

Все обучающиеся университета обеспечены доступом к современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам. Ежегодное обновление современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем отражено в листе актуализации рабочей программы.

Современные профессиональные базы данных:

Официальные сайты органов государственной власти:

1. Официальный сайт Министерства образования и науки Российской Федерации. — Режим доступа: <http://www.mon.gov.ru/>

2. Официальный сайт Министерства образования и науки Московской области. — Режим доступа: <http://mo.mosreg.ru/>

Федеральные образовательные порталы:

1. Система федеральных образовательных порталов. — Режим доступа: <http://www.edu.ru>

2. Федеральное агентство по образованию Российской Федерации. — Режим доступа: <http://www.ed.gov.ru/>

Электронные библиотечные системы:

1. Университетская библиотека ONLINE. — Режим доступа: <https://biblioclub.ru/>

2. Электронно-библиотечная система «Библиокомплектатор». — Режим доступа: <http://bibliocomplectator.ru>

3. Электронно-библиотечная система «Лань». — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/>

4. Электронная библиотечная система издательства «Юрайт». — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/>

5. Электронно-библиотечная система BOOK.ru. — Режим доступа: <http://www.book.ru/>

6. Научная электронная библиотека eLIBRARY. — Режим доступа: <http://elibrary.ru/>

7. Научная электронная библиотека «Киберленинка». — Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/>

8. Электронная библиотечная система «ibooks.ru». — Режим доступа: <https://ibooks.ru/>

9. Электронно-библиотечная система образовательных и просветительских изданий «IQlib». — Режим доступа: <http://www.iqlib.ru/>

Образовательные порталы:

1. Институт научной информации по общественным наукам Российской Академии наук (ИНИОН РАН). — Режим доступа: <http://www.inion.ru/>

2. Образовательные ресурсы системы Интернет. — Режим доступа: <http://catalog.iot.ru/>

3. Объединенный фонд электронных ресурсов «Наука и образование». — Режим

доступа: www.ofernio.ru

Сайты научных журналов:

1. Научный журнал «Методология науки». – Режим доступа: <http://naukarus.ru/science-methods/>
2. Научно-методический журнал «Социальная педагогика в России». – Режим доступа: <http://www.isprao.ru/D/F17.html>
3. Научный журнал «Методология и история психологии». – Режим доступа: <https://psyjournals.ru/mip/>
4. Научный журнал «Психолого-педагогические исследования». – Режим доступа: https://psyjournals.ru/psyedu_ru/
5. Научный журнал «Психологическая наука и образование». – Режим доступа: <https://psyjournals.ru/psyedu/index.shtml>
6. Научный журнал «Моделирование и анализ данных». – Режим доступа: <https://psyjournals.ru/mad/index.shtml>
7. Научный журнал «Журнал педагогических исследований». – Режим доступа: <https://naukaru.ru/ru/nauka/journal/72/view>
8. Научный журнал «Наука и образование: новое время». – Режим доступа: <https://naukaru.ru/ru/nauka/journal/89/view>
9. Научно-теоретический журнал «Педагогика». <http://pedagogika-rao.ru/>
10. Научный журнал «Прикладная психология и педагогика». – Режим доступа: <https://naukaru.ru/ru/nauka/journal/77/view>
11. Научный журнал «Педагогика. Вопросы теории и практики». – Режим доступа: <https://pedagogy-journal.ru/>
12. Научный журнал «Педагогические исследования». – Режим доступа: <https://pednauki.ucoz.ru/>
13. Научный журнал Теоретический и научно-методический журнал «Воспитание школьников». – Режим доступа: http://www.schoolpress.ru/products/magazines/index.php?SECTION_ID=17&M
14. Электронный научный журнал «Социальное воспитание». – Режим доступа: <http://soc-vospitanie.esrae.ru>

Информационные справочные системы:

1. Онлайн-версия КонсультантПлюс: Студенту и преподавателю
<http://www.consultant.ru/edu/>
2. Университетская информационная система РОССИЯ (УИС РОССИЯ). – Режим доступа: <https://uisrussia.m-su.ru/>
3. Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов (ФЦИОР). – Режим доступа: <http://fcior.edu.ru>, <http://eor.edu.ru>

Информационно-поисковые системы:

- 1 <http://www.yandex.ru>
- 2 <http://www.google.com>
- 3 <http://www.rambler.ru>

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

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.	Операционная система. Пакет офисных приложений. Браузер Firefox, Яндекс.

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 (составитель): к.пед.н., доцент Ахметшина И.А.



подпись

Программа утверждена на заседании кафедры общей и социальной педагогики от 31 августа 2022г., протокол №1.



И.о. зав. кафедрой

подпись

к.пед.н., доцент Ахметшина И.А.

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

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

Б1.О.05 «Технология профессиональной карьеры»

Направление подготовки	44.04.01 Педагогическое образование
Направленность (профиль) программы	Педагогические и психологические технологии развития личности в образовании
Квалификация выпускника	Магистр
Форма обучения	Очная

1. Индикаторы достижения компетенций

Код и наименование компетенции	Наименование индикатора достижения компетенции
УК-6 Способен 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; определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки УК-6.3 Владеет: способами определения проблем и перспектив профессиональной ориентации и профессионального самоопределения
ОПК-7 Способен планировать и организовывать взаимодействия участников образовательных отношений	ОПК-7.1 Знает: психолого-педагогические аспекты взаимодействия участников образовательных отношений ОПК-7.2 Умеет: планировать и организовывать взаимодействия участников образовательных отношений ОПК-7.3 Владеет: способами формирования собственного подхода к проблеме выбора и построения карьеры

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 «Отлично», «Хорошо», «Зачтено» соответствует **повышенному уровню освоения компетенции** согласно критериям оценивания, приведенных в таблице к соответствующему оценочному средству.

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

Оценка «Неудовлетворительно», «Не зачтено» соответствует **показателю «компетенция не освоена»**.

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде	Критерии оценивания
<i>Оценочные средства для проведения текущего контроля</i>				
1	Тест (показатель компетенции «Знание»)	Система стандартизированных заданий, позволяющая измерить уровень знаний.	Тестовые задания	Оценка «Отлично»: в тесте выполнено более 90% заданий. Оценка «Хорошо»: в тесте выполнено более 75% заданий. Оценка «Удовлетворительно»: в тесте выполнено более 60% заданий. Оценка «Неудовлетворительно»: 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-исследовательской) темы, где раскрывается суть исследуемой проблемы, приводятся различные точки зрения, а также авторский взгляд на нее.	Тематика рефератов	<p>Оценка «Отлично»: 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). Изложение материала работы отличается логической последовательностью, наличием иллюстративно-аналитического материала (таблицы, диаграммы, схемы – при необходимости), ссылок на литературные и нормативные источники.</p> <p>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</p>

				<p>(таблицы, диаграммы, схемы – при необходимости), ссылок на литературные и нормативные источники. Имеются недостатки, не носящие принципиального характера, работа корректно оформлена.</p> <p>Оценка <i>«Удовлетворительно»</i>: 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.</p> <p>Оценка <i>«Неудовлетворительно»</i>: 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	Презентация (показатель компетенции «Умение»)	Работа, направленная на выполнение комплекса учебных и исследовательских задач.	Тематика презентаций	<p>Оценка <i>«Отлично»</i>: показано умение критического анализа информации. Содержание презентации полностью соответствует заявленной теме, рассмотрены дискуссионные вопросы по проблеме, слайды расположены логично, последовательно, завершается презентация четкими выводами. Присутствуют</p>

				<p>иллюстративно-аналитические материалы (таблицы, диаграммы, схемы).</p> <p>Оценка «Хорошо»: показано умение критического анализа информации. Содержание презентации полностью соответствует заявленной теме, но тема раскрыта недостаточно полно, при оформлении презентации имеются недочеты. Присутствуют иллюстративно-аналитические материалы (таблицы, диаграммы, схемы).</p> <p>Оценка «Удовлетворительно»: не показано умение критического анализа информации. Содержание презентации не в полной мере соответствует заявленной теме, тема раскрыта недостаточно полно, нарушена логичность и последовательность в расположении слайдов. Иллюстративно-аналитические материалы не представлены.</p> <p>Оценка «Неудовлетворительно»: презентация не соответствует заявленной теме, материал изложен непоследовательно, язык презентации не отражает научного стиля.</p>
4	Проблемная ситуация (кейс) (показатель компетенции «Владение»)	Метод кейсов (метод ситуационного анализа) – проблемное задание, в котором предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию. Средство, демонстрирующее владение методологией	Проблемная ситуация	<p>Оценка «Отлично»: дан конструктивный анализ рассматриваемой ситуации и приведено его качественное обоснование.</p> <p>Оценка «Хорошо»: предложенный вариант решения направлен на достижение положительного эффекта. В</p>

		системного анализа проблемы и оценки ситуации, разработки возможных решений и выбора наиболее оптимальных из них.		предлагаемом решении ситуации нет достаточного обоснования. Оценка «Удовлетворительно»: представлен вариант решения ситуации нейтрального типа. Ответ не имеет обоснования или приведенное обоснование является не существенным. Оценка «Неудовлетворительно»: вариант решения ситуации отсутствует.
<i>Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации</i>				
5	Зачет	Контрольное мероприятие, которое проводится по окончании изучения дисциплины в виде, предусмотренном учебным планом.	Вопросы к зачету	«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 продемонстрировано; владение навыками аргументации не продемонстрировано.

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

Задания для проведения текущего контроля

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; лично-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. Хьюринен;
 - 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. наущничество;
- 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, конкретизирующуюся 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 образованием 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 образовательных организациях.
12. Технология обучения планированию карьеры.
13. Техники и механизмы оценки потенциала личности руководителя.
14. Основные методические и организационные условия осуществления программы аттестации педагогических кадров в образовательной среде.

Тематика презентаций

1. Методология исследования карьеры.
2. Карьера и самореализация специалиста.
3. Типы стратегий в карьере педагога.
4. Основные решения, принимаемые для построения карьеры в образовании.
5. Личные качества, необходимые для построения карьеры педагога.
6. Варианты личностно-профессионального развития и карьеры педагога.
7. Фазы в стремлении к успеху в профессии.
8. Организационные моменты управления карьерными процессами.
9. Влияние карьерного роста на личность.

Перечень практических заданий

1. На основе требований соответствующего профессионального стандарта постройте «Аватар профессионала». «Аватар» может быть построен в произвольном виде с учетом пяти аспектов: личностные качества, необходимые умения, необходимый уровень образования, наличие опыта работы и компетенции будущего, необходимые для успешного продвижения в профессиональной деятельности.

2. Проанализируйте Общероссийскую базу данных «Работа в России» для того, чтобы систематизировать информацию о количестве вакансий педагога-психолога, социального педагога, учителя-логопеда, учителя-дефектолога (на выбор) в регионах [наименование федерального округа – г. Москва и Московская область], требованиях к кандидатам, предлагаемых условиях труда и размере заработной платы. Заполните таблицу:

Название профессии / специальности	Регион	Количество вакансий	Требования к кандидатам	Предлагаемые условия труда	Размер заработной платы

3. Проведите работу по выявлению способов поиска вакансий, исходя из двух параметров: самостоятельный поиск и обращение к посредникам. Полученные данные проранжируйте по степени эффективности того или иного способа (необходимо изучить материалы справочной информации). В сети Интернет присутствует большое количество статей, посвященных обзору возможных способов поиска работы. На основе полученных результатов работы, заполните сравнительную таблицу разных источников поиска работы:

Способы поиска	Источник поиска	Ранг	Преимущества	Недостатки
Самостоятельный поиск				
Обращение к посредникам				

Задания для проведения промежуточной аттестации

Вопросы к зачету

1. Понятие профессиональной карьеры. Междисциплинарный характер научных исследований профессиональной карьеры.
2. Соотношение понятий «профессиональное становление» и «карьерный рост». Этапы профессионального становления. Взаимосвязь стадий карьеры и стадий жизни.
3. Вертикальный и горизонтальный карьерный рост. Критерии успешной карьеры. Модели карьеры.
4. Моделирование индивидуальной карьеры.
5. Сущность и содержание персонального менеджмента. Роль самоменеджмента в управлении карьерой.
6. Качества и компетенции современного педагога.
7. Интерактивные методы развития навыков самоорганизации. Самооценка уровня сформированности навыков самоорганизации.
8. Технология и культура трудоустройства.
9. Технология самопрезентации.
10. Особенности профессионального старта и трудности молодых специалистов.
11. Карьерный план. Карьерные риски.
12. Телефонные переговоры с работодателями: подготовка, поисковые звонки и звонки по объявлениям.
13. Собеседование: понятие, значение в трудоустройстве, виды собеседований. «Презентация» специалиста во время собеседования.
14. Закономерности развития человека как субъекта труда.
15. Первичная профессиональная адаптация. Виды адаптации. Показатели успешной адаптации.
16. Психологические характеристики личности, влияющие на качество адаптационных процессов.
17. Оформление трудовых отношений.
18. Корпоративная культура.
19. Установление взаимопонимания и разрешение конфликтных ситуаций с коллегами.
20. Эффективное организационное поведение.
21. Стиль адаптации работника к управленческому стилю руководителя.
22. Организация оценки работника.
23. Планирование карьерного роста.
24. Способы повышения квалификации.
25. Психология и культура межличностного взаимодействия в труде.
26. Развитие навыков эффективного взаимодействия в сложных ситуациях человеческих отношений.

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 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе	УК-6.1.	Тестовые задания Вопросы к зачету
	УК-6.2.	Тематика рефератов Тематика презентаций

самооценки	УК-6.3.	Перечень практических заданий
ОПК-7 Способен планировать и организовывать взаимодействия участников образовательных отношений	ОПК-7.1	Тестовые задания Вопросы к зачету
	ОПК-7.2	Тематика рефератов Тематика презентаций
	ОПК-7.3	Перечень практических заданий