

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Томский государственный педагогический университет»
(ТГПУ)**

УТВЕРЖДАЮ

Декан ФПСО

О.В. Каракулова

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Планирование карьеры

Направление подготовки: 44.03.02 Психолого-педагогическое образование
Направленность (профиль): Психология образования

Форма обучения: заочная

Рабочая программа учебной дисциплины (модуля) утверждена на заседании кафедры психолого-педагогического образования «01» сентября 2025 г.

Рабочая программа учебной дисциплины (модуля) одобрена учебно-методической комиссией факультета «01» сентября 2025 г.

1. МЕСТО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ (ОП)

Цикл (раздел) ОП:	Б1.В.ДВ.05
1.1	Дисциплины (модули) и практики, содержательно связанные с данной дисциплиной (модулем):

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

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенций	Планируемые результаты обучения
ПК-2 Способен использовать методы психолого-педагогической коррекции и развития личности, а также технологии оценки результатов коррекционно-развивающей работы	ИПК-2.1 Демонстрирует знание требований и содержательных характеристик коррекционно-развивающих программ, направленных на развитие интеллектуальной, эмоционально-волевой сферы, познавательных процессов, снятие тревожности, решение проблем в сфере общения, преодоление проблем в общении и поведении; знание теории и технологий учета возрастных особенностей обучающихся ИПК-2.2 Использует методы психолого-педагогической коррекции и развития личности, а также технологии оценки результатов коррекционно-развивающей работы с учетом возрастных особенностей обучающихся; разрабатывает коррекционно-развивающие занятия и программы ИПК-2.3 Проводит психолого-педагогическую коррекцию развития личности	Знать: сущность и содержание коррекционно-развивающих программ с учетом различных особенностей обучающихся Уметь: применять коррекционно-развивающие программы с целью решения различных психологических проблем в зависимости от различных особенностей учащихся Владеть: приемами использования коррекционно-развивающих программ
УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	ИУК-2.1 Определяет совокупность взаимосвязанных задач и ресурсное обеспечение, условия достижения поставленной цели, исходя из действующих правовых норм ИУК-2.2 Оценивает вероятные риски и ограничения, определяет ожидаемые результаты решения поставленных задач ИУК-2.3 Использует инструменты и техники цифрового моделирования для реализации образовательных процессов	Знать: сущность правовых норм Уметь: определять совокупность взаимосвязанных задач и условия достижения поставленной цели Владеть: способностью ставить задачи и условия их достижения

3. СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ), СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ВИДАМ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ И ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ)

№ п/п	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр	Всего часов	ПП
Раздел 1. История формирования и развитие научного знания о планировании карьеры в рамках психологической науки. Теории карьеры. Понятие и содержание карьеры				
1.1	Цель и задачи дисциплины. Предмет, история формирования научного знания о карьере. Развитие научного знания о планировании карьеры в рамках психологической науки. Анализ подходов к исследованию карьеры в трудах отечественных и зарубежных психологов, этапов и закономерностей формирования и развития карьеры, /Лек/	8	4	—

1.2	Карьера как социальная модель продвижения (внешний процесс) в подходах, изучающих продвижение по должностной иерархии (Р.Л. Кричевский, Е.А. Климов, Э.Д. Вильковченко, Н.В. Новикова, Т.И. Заславская) и подходы, изучающие общую схему профессионального развития (Д. Сьюпер, А.Н. Толстая, С. Барлей, Ю.В. Укке, Г.С. Никифоров). Карьера как внутренний процесс реализации личностного потенциала. Идея карьеры как призвания (В. Франкл, А. Маслоу, Дж. Холланд, А.С. Гусева, Е.А. Могилевкин). Карьера как этап жизненного пути (Е.Г. Молл А.Р. Фонарев, В.В. Травин, В.А. Дятлов, Г. Десслер, С.Т. Джанерьян, Н.С. Пряжников). Классификация методов исследования и планирования карьеры. Группа общенаучных методов: наблюдение, эксперимент, моделирование. Достоинства и недостатки методов. Качественные методы: анализа документов, биографический, дневниковый, автобиографический. Собственно психологические методы: интроспективные, психофизиологические, социально-психологические, возрастно-психологические, анализ продуктов деятельности, тестирование, психосемантические. L-, T-, Q – данные, эмпирические: констатирующий эксперимент; психодиагностические (тесты, сочинение, беседа). Пять основных категорий теоретических подходов к проблематике карьеры: согласовывающие подходы, феноменологические подходы и подходы с позиций развития и принятия решений, субъектно-деятельностный подход. Согласовывающие подходы - методы, опирающиеся на дифференциальную психологию и ситуационные теории (структурный подход), контекстуальный подход и подход с позиций социализации. Дифференциальные подходы и ситуационные теории. Феноменологические подходы, базирующиеся на теории Я-концепции. Подходы с позиций развития. Подходы с позиций принятия решений. Отечественный субъектно-деятельностный подход, рассматривающий во взаимосвязи карьерные ориентации, являющиеся актом сознания, карьерные планы, действия, направленные на реализацию карьерных ориентаций. Основные понятия курса «Планирование карьеры и личностного роста» (карьера, профессия, жизненный план, карьерный и профессиональный рост, личностный рост, проектирование). Карьера как результат осознанной позиции и поведения человека в области трудовой деятельности, связанной с должностным или профессиональным ростом. Актуальные проблемы жизненного и профессионального самоопределения, карьерного и профессионального роста. Социокультурные и социально-психологические детерминанты карьеры. Карьера и личностное самоопределение человека. Мотивация карьерного роста. Движущие мотивы карьеры: автономия, функциональная компетентность, безопасность и стабильность, управленческая компетентность, предпринимательская креативность, потребность в первенстве, стиль жизни, материальное благосостояние, обеспечение здоровых условий. Гендерные особенности карьеры. Карьера в узком смысле (восхождение в служебной иерархии) и в широком - восхождение в иерархии социальной. Карьерист. Карьера в широком смысле. Понятие карьеры как жизненного пути. Карьера как активная жизненная стратегия. Психологические исследования мотивации карьеры, постановки карьерных целей, механизмы карьерного процесса, возможности управления карьерой персонала в организации, факторы, способствующие успешному развитию индивидуальной карьеры, становление и развитие личности в ходе карьерного продвижения. Основные аспекты карьеры. Логика карьерного цикла в организации. Упражнение «Лестница карьеры». Введение в образ профессионального поля. Игроки и принципы их самоорганизации. Структурные и динамические характеристики карьеры. Диагностика профессионального поля: определение узла возможностей, точки ресурса. Виды специализаций в профессиях. Информационные сигналы имиджа. Самопрезентация в профессиональном поле. Попадание в профессиональное поле. Закрепление и продвижение в профессиональном поле. Диагностика норм и правил игры. Исследование игроков. Способы выживания в профессиональном поле. Самоуправление в профессиональном плане. Конкурентноспособность и правила её повышения. Психологический настрой в управлении карьерой. Работа с целями. /Ср/	8	28	—
Раздел 2. Типология и виды карьеры, этапы карьеры. Карьерные ориентации				

2.1	Типология карьеры. Возможные области карьеры: деловая карьера: производитель; торговец; поставщик услуг; финансист; создатель новых предприятий. Административная карьера: государственный служащий, в частности, военный; менеджер негосударственного предприятия, церковный служащий. Политическая карьера: аппаратчик общественной организации; депутат; мэр; президент; "общественный деятель", духовный лидер (авторитетный одиночка). Творческая карьера: изобретатель, конструктор; теоретик; исследователь; музыкант, художник, писатель, актер, режиссер и т. п.; дизайнер, модельер, архитектор. Специальная карьера: консультант в какой-либо области; адвокат, врач; политический обозреватель; шоумен; секретный агент. Прочие виды карьеры: герой; спортсмен. Карьера как самореализация. Стимулы карьеры. Структурные и динамические характеристики карьеры. /Лек/	8	4	—
2.2	Этапы карьеры, как временные периоды развития личности: предварительный этап, этап становления, этап продвижения, этап сохранения, этап завершения, пенсионный этап. Фазы развития профессионала, как периоды овладения деятельностью: оптант, адепт, адаптант, интернал, мастер, авторитет, наставник. Модели развития карьеры: первая - трамплин, лестница, змея, перепутье; вторая – ситуационная карьера, карьера “от начальника”, карьера от “развития объекта”, собственоручная карьера, карьера “по трупам”, системная карьера. Понятие карьерных ориентаций. Карьерные ориентации как структурный элемент профессиональной карьеры личности, труды Э. Шейна, Е.Г. Молл, Е.Ф. Рыбалко, Н.А. Волковой и др. Понятие карьерной ориентации как «якоря карьеры» с точки зрения Э. Шейна. Взгляды отечественных психологов В.А. Чикер, Л.Г. Почебут на понятие «карьерных ориентаций» как потребности высшего уровня, определяющие профессиональный жизненный путь человека. Функция карьерных ориентаций как внутреннего источника карьерных целей человека. Система карьерных ориентаций определяющая пути для саморазвития и личностного роста. Иерархия карьерных ориентаций. Психологические детерминанты выбора карьерных ориентаций. Факторы, определяющие выбор карьерной ориентации. Внешние факторы (макросоциальные): экономическое состояние общества, ситуация на рынке труда, политическое устройство, доминирующие общественные ценности, пропаганда в СМИ, социокультурные изменения, происходящие в обществе; (микросоциальные) - материальные возможности родительской семьи при получении образования, величина родительской семьи, планирование собственной семьи, близкое окружение, помощь друзей, ценности друзей. Внутренние факторы (непсихологические) - уровень образования социально-демографические факторы: возраст, пол, состояние здоровья; (психологические) - адекватная «Я-концепция», личностная зрелость, индивидуальные способности, высокий уровень саморегуляции, гендерные характеристики, мотивация достижения, особенности эмоционально-волевой сферы. /Ср/	8	20	—
Раздел 3. Планирование и развитие карьеры. Процесс развития карьеры. Личное и профессиональное планирование жизни				
3.1	Основные направления успешного планирования карьеры. Социокультурные (национальные) особенности планирования карьеры и карьерного роста. Карьера и профессиональная деятельность как особые сферы социализации личности. /Пр/	8	4	—

3.2	Я-концепция и ее компоненты (Я-образ, самооценка и уровень притязаний) как психологические механизмы выбора профессии и активности личности в карьерном росте и профессиональной деятельности. Личность и ее развитие в сфере карьеры и профессии. Управление своей жизнью как фактор успешной карьеры, профессионального роста и личностного развития. Содержание процесса жизненного самоуправления. Индивидуальные психологические особенности, определяющие отношение личности к процессу управления собственной жизнью (локус контроля) и уровень развития этого умения. Психологические особенности человека, способствующие успешному развитию карьеры. Личные качества, за счет которых можно делать карьеру: общая сообразительность, наблюдательность, восприимчивость к новому; ораторские навыки, физическая сила; умение общаться; приятная внешность, сексуальная привлекательность; специальные знания и навыки; способности в некоторых видах искусства. Самопознание и самовоспитание как условия соответствия человека и профессии. Личностные стимулы карьеры: творческий поиск, сострадание, альтруизм, чувство справедливости, чувство неполноценности, стремление к благоустроенной жизни, наслаждение властью, честолюбие, месть конкретным людям, власть имущим или обществу в целом. Мотивы социального и карьерного роста. Теории мотивации трудовой активности человека (Мак-Лелланд, Э. Фромм, А. Маслоу, Ф. Херцберг, Э. Мэйо). Факторы, мотивирующие трудовую активность человека. Выбор профессии и карьера. Значение адекватного выбора для эффективного построения карьеры. Возрастные кризисы, переживаемые в профессиональной карьере. Нормативные кризисы собственно профессионального становления (кризис учебно-профессиональной ориентации, кризис ревизии и коррекции профессионального выбора, кризис профессиональных ожиданий, кризис социально-профессиональной самоактуализации, кризис утраты профессии). Выбор профессии и жизненный план как новообразование юношеского возраста. Связь жизненного плана и выбора профессии с личностным самоопределением, мировоззрением, убеждениями и ценностями личности. Планирование карьеры и личностного роста как проектная деятельность начинающего специалиста. Личное и профессиональное планирование жизни. Варианты протекания карьеры - медленное восхождение, быстрое восхождение, скачок через несколько ступеней. Фазы в стремлении к успеху. Типы стратегий в карьере: постепенное накопление некоторого качества или некоторого имущества; ожидание некоторой возможности и подготовка к тому, чтобы в наибольшей степени ее использовать; совершение многочисленных попыток в надежде добиться однажды успеха; постепенная подготовка к некоторому значительному действию и далее совершение его; постепенное перемещение вверх в некоторой организационной системе; переходы на более высокие должности из одной организационной системы в другую). Направления развития своей карьеры. Блоки умений. Мотивация на взаимодействие. Образование и карьера. Профессия и карьера. Последствия переоценки своих возможностей. Индивидуалистический образ деятельности. Факторы, делающие человека индивидуалистом: Коллективистский образ деятельности. Карьерные возможности интеллектуала. Учет специфики карьерных ориентаций студентов на завершающем этапе обучения в вузе: низкий уровень осознанности, взаимосвязь с уровнем развития рефлексивных способностей внутриличностные конфликты. /Ср/	8	20	—
Раздел 4. Основы карьерного роста. Самомаркетинг на рынке труда. Принципы организации поиска работы. Профессиональное резюме				
4.1	Основы построения карьеры. Психотехнологическое обеспечение карьеры. Имидж, репутация и карьера. Критерии оценки специалиста. /Пр/	8	4	—

4.2	Основные решения, принимаемые для построения карьеры. Мероприятия, обеспечивающие восхождение по социальной лестнице - самореклама; подавление конкурентов, налаживание личных связей, заимствование лучшего у конкурентов, накопление доказательств своих способностей: званий, публикаций; совершенствование личных интеллектуальных технологий, приобретение знаний, опыта; приобретение универсальных навыков: изучение иностранных языков; освоение работы на компьютере; стимулирование психики; обеспечение условий для работы; накопление ресурсов, которые можно истратить для обеспечения очередного рывка; забота о внешности и манерах. Диагностика профессионального поля: определение узла возможностей, точки ресурса. Виды специализаций в профессиях. Информационные сигналы имиджа. Самопрезентация в профессиональном поле. Самомаркетинг на рынке труда. Принципы организации поиска работы (практика). Профессиональное резюме. Попадание в профессиональное поле. Закрепление и продвижение в профессиональном поле. Диагностика норм и правил игры. Исследование игроков. Способы выживания в профессиональном поле. Самоуправление в профессиональном плане. Конкурентноспособность и правила её повышения. Психологический настрой в управлении карьерой. Работа с целями. Самопрезентация. Отработка навыков убеждения, аргументации. Работа с агрессией, давлением, манипуляцией. Универсальные навыки общения. Последствия переоценки своих возможностей. Индивидуалистический образ деятельности. Факторы, делающие человека индивидуалистом: Коллективистский образ деятельности. Карьерные возможности интеллектуала. Карьерные ориентации студентов на завершающем этапе обучения в вузе как регулирующее звено в построении карьерных планов и стратегий реализации карьерных целей. Типичная карьерная ориентация современных студентов. Учет особенностей содержания карьерных ориентаций студентов, обусловленные гендерными характеристиками личности. Понятия проекта и проектирования. Карьерный рост и личностное развитие как предмет проектирования самого себя. Этапы проектирования. Социальная ситуация развития студента как фактор инициации проекта карьерного роста и личностного развития. Замысел проекта и личностное самоопределение автора проекта. Сбор информации по проблеме проекта и предпроектный анализ проблем (выделение и построение иерархии целей, соотнесение целей с имеющимися ресурсами). Планирование этапов карьерного роста и личностного развития. Этап реализации проекта. Коррекция проекта по итогам самоконтроля. Критерии высокооплачиваемости профессий. Возможные области карьеры: 1. Деловая карьера: производитель; торговец; поставщик услуг; финансист; создатель новых предприятий. 2. Административная карьера: государственный служащий, в частности, военный; менеджер негосударственного предприятия, церковный служащий. 3. Политическая карьера: аппаратчик общественной организации; депутат; мэр; президент; "общественный деятель", духовный лидер (авторитетный одиночка). 4. Творческая карьера: изобретатель, конструктор; теоретик; исследователь; музыкант, художник, писатель, актер, режиссер и т. п.; дизайнер, модельер, архитектор. 5. Специальная карьера: консультант в какой-либо ложной области; адвокат, врач; политический обозреватель; шоумен; секретный агент. 6. Прочие виды карьеры: герой; спортсмен. Карьера как самореализация. Личные качества, за счет которых можно делать карьеру (общая сообразительность, наблюдательность, восприимчивость к новому; ораторские навыки, физическая сила; умение общаться; приятная внешность, сексуальная привлекательность; специальные знания и навыки; способности в некоторых видах искусства). Личностные стимулы карьеры: творческий поиск, сострадание, альтруизм, чувство справедливости, чувство неполноценности, стремление к благоустроенной жизни, наслаждение властью, честолюбие, месть конкретным людям, власть имущим или обществу в целом. /Ср/	8	15	—
-----	--	---	----	---

Примечание: ПП – практическая подготовка.

4. ТРУДОЁМКОСТЬ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) ПО ВИДАМ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ, САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ ОБУЧАЮЩИХСЯ И ФОРМАМ КОНТРОЛЯ

Объем в зачетных единицах: 3 з.е., в академических часах: 108 акад. час.

Формы контроля в семестрах:

экзамены 8

Вид занятий	Распределение по семестрам (в академических часах)							
	Итого				8			
	РУП		РПД		РУП		РПД	
	Всего	ПП	Всего	ПП	Всего	ПП	Всего	ПП
Лекции	8	–	8	–	8	–	8	–
Практические занятия	8	–	8	–	8	–	8	–
Самостоятельная работа	83	–	83	–	83	–	83	–
Промежуточная аттестация	9	–	9	–	9	–	9	–
Итого часов	108	–	108	–	108	–	108	–

5. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

5.1. Учебная литература *

№ п/п	Автор(ы), составитель(и)	Заглавие	Издательство, год, количество страниц
1	Пряжников Н. С.	Профессиональное и личностное самоопределение	Москва: МПСИ, 1996. – 253 с.
2	Титова Г. Ю.	Основы профориентологии: учебно-методический комплекс : учебное пособие	Томск: Изд-во ТГПУ, 2006. – 135 с.
3	Зеер Э. Ф., Павлова А. М., Садовникова Н. О.	Профориентология. Теория и практика: учебное пособие для высшей школы : электронный ресурс (http://www.iprbookshop.ru/60091.html)	Москва: Академический Проект, Фонд «Мир», 2015. – 192 с.
4	Климов Е. А.	Педагогический труд : психологические составляющие: учебное пособие для вузов	Москва: Изд-во МГУ, 2004. – 239, [1] с.
5	Крымова Л. М., Кузнецов П. М.	Организационное поведение: учебное пособие	Томск: Изд-во ТГПУ, 2007. – 71 с.
6	Кореляков Ю. А., Шавырина Г. В., Митина Л. М., ред. Митина Л. М.	Личность и профессия : психологическая поддержка и сопровождение: учебное пособие для вузов	Москва: Академия, 2005. – 334, [1] с.
7	Зеер Э. Ф.	Психология профессионального развития: учебное пособие для студентов	Москва: Академия, 2007. – 239, [1] с.
8	Носкова О. Г., Климов Е. А.	Психология труда: учебное пособие для вузов	Москва: Академия, 2011. – 382, [1] с.

5.2. Перечень электронных образовательных ресурсов, современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем, необходимых для освоения учебной дисциплины (модуля) *

1	ЭБС «Айбукс» (http://ibooks.ru/)
2	Научная библиотека им. А.М. Волкова ТГПУ (https://libserv.tspu.edu.ru/)
3	ЭБС "Лань" (http://e.lanbook.com)
4	ЭБС IPRbooks (Библиокомплектатор для лиц с ОВЗ) (http://iprbookshop.ru/)
5	ЭБС Университетская библиотека онлайн (https://biblioclub.ru/)
6	Федеральный портал «Российское образование» (http://www.edu.ru/index.php)
7	Словари и энциклопедии (http://dic.academic.ru)
8	«Педагогическая библиотека» (http://pedlib.ru/)
9	Библиотека «Гумер» (http://www.gumer.info/)

5.3. Перечень программного обеспечения (лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в т.ч. отечественного производства), используемого при осуществлении образовательного процесса по учебной дисциплине (модулю)

1	Стандартный офисный пакет Свободно распространяемое и/или проприетарное (коммерческое) программное обеспечение, включающее текстовый процессор, табличный процессор, программу подготовки презентаций.
---	---

* Примечание к разделу.

Дата обращения к электронным учебным изданиям (включая электронные издания из электронных библиотечных систем), электронным образовательным ресурсам, современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам совпадает с датой утверждения рабочей программы учебной дисциплины (модуля).

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

6.1. Учебная аудитория для проведения:

- занятий семинарского (практического) типа,
- групповых и индивидуальных консультаций,
- текущего контроля и промежуточной аттестации.

ОСНАЩЕНИЕ:

Учебная аудитория, укомплектованная специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории, для проведения занятий лекционного типа, практических занятий (семинарского типа), курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации. Для проведения занятий лекционного типа обучающимся предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации.

6.2. Помещения для самостоятельной работы обучающихся.**ОСНАЩЕНИЕ:**

Помещения для самостоятельной работы обучающихся, оснащенные учебной мебелью. Рабочие места обучающихся оборудованы компьютерной техникой и подключены в локальную вычислительную сеть, в т.ч. с использованием беспроводного Wi-Fi подключения, с возможностью выхода в глобальную сеть Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду.

ПРОГРАММНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ:

Комплект свободно распространяемого программного обеспечения или проприетарного (коммерческого) программного обеспечения, включая

- браузер,
- просмотрщики pdf- и djvu-файлов,
- офисный пакет (в т.ч. текстовый процессор, табличный процессор, программа подготовки презентаций).

6.3. Помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.**7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ
ПО ОСВОЕНИЮ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)****7.1. Методические рекомендации для обучающихся по освоению учебной дисциплины (модуля)**

Рабочая программа дисциплины «Планирование карьеры» предусматривает аудиторные занятия в форме практических (семинарских) занятий и самостоятельную работу. Важную роль в освоении данной дисциплины играет самостоятельная работа, в ходе которой обучающиеся осуществляют:

- ☐ задания по составлению подробного структурированного плана раздела;
- ☐ поиск ответа на заранее поставленные к тексту вопросы;
- ☐ ответы на конкретные вопросы по разделу, направленные на выявление понимания основных понятий, умений сравнивать, анализировать, синтезировать, обобщать;
- ☐ задания по формулированию отдельных мыслей текста в другой стилистике;
- ☐ составление краткого конспекта текста;
- ☐ составление опорной графической схемы раздела с текстовыми пояснениями.

**8. ОЦЕНОЧНЫЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО
КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ
ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

Представлены в Приложении.

Рабочая программа учебной дисциплины (модуля) составлена в соответствии с учебным планом, федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 44.03.02 Психолого-педагогическое образование

Разработчик(и) рабочей программы учебной дисциплины (модуля):

Обложко У.А., ст. преподаватель кафедры психолого-педагогического образования

Гычев А.В., д.м.н., профессор кафедры психолого-педагогического образования

Буравлева Н.А., к.псих.н., заведующий кафедрой

Овчинникова Ю.В., к.псих.н., доцент кафедры психолого-педагогического образования

**ОЦЕНОЧНЫЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО
КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

Планирование карьеры

Направление подготовки: 44.03.02 Психолого-педагогическое образование

Направленность (профиль): Психология образования

Форма обучения: заочная