МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Астраханский государственный университет имени В.Н. Татищева»
(Астраханский государственный университет им. В. Н. Татищева)
Филиал АГУ им. В.Н. Татищева в г. Знаменск

СОГЛАСОВАНО Руководитель ОПОП О.П. Подосинникова «02» апреля 2026 г.	УТВЕРЖДАЮ Заведующий кафедрой педагогики, психологии и гуманитарных дисциплин Б.В. Рыкова «02» апреля 2026 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) «КАРЬЕРНАЯ СТРАТЕГИЯ СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ»

Составитель	Подосинникова О.П., доцент, к.п.н., доцент кафедры ППГД
Согласовано с работодателями	Прохорова Т.Н., директор ГБПОУ АО «Астраханское художественное училище (техникум)» им.П.А.Власова, доктор пед. наук, профессор; Хансиверова С.В., педагог-психолог детского образовательного центра «HE Art»
Направление подготовки / специальность	**44.03.02 ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ ОБРАЗОВАНИЕ**
Направленность (профиль) ОПОП	**ПСИХОЛОГИЯ И СОЦИАЛЬНАЯ ПЕДАГОГИКА**
Квалификация (степень)	**бакалавр**
Форма обучения	**очная, заочная**
Год приема	**2026**
Курс	**2**
Семестры	**4**

Знаменск– 2026

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Целями освоения дисциплины «Карьерная стратегия социального развития» является овладение студентами знаниями в области построения карьерных стратегий как целенаправленного, долгосрочно ориентированного планирования и организации карьерных процессов, в том числе и в профессиональной деятельности.

1.2. Задачи освоения дисциплины:

- раскрытие сущности, значения карьеры при решении вопросов профессиональной ориентации, трудоустройства, занятости и профессионального развития молодѐжи;
- рассмотрение специальных теорий трудоустройства молодежи;
- изучение типологии карьерных продвижений, методов планирования и развития карьеры, подходы к типологии жизненной структуры и этапов карьеры.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

2.1. Учебная дисциплина «Карьерная стратегия социального развития» относится к обязательной части и осваивается в 4 семестре.

2.2. Для изучения данной учебной дисциплины необходимы следующие знания, умения и навыки, формируемые предшествующими учебными дисциплинами:

1.1. *Введение в психолого-педагогическую деятельность. Психология развития* **Знания:**

- сущность и специфика психологии подросткового возраста;
- государственная политика регулирования занятости населения в РФ;
- основные научные теории и концепции профессионального развития личности;
- основные этапы развития субъекта труда;

-общая характеристика методов научных исследований и методик диагностики возрастного развития, применяемых в профориентационной работе;

-основы профориентационной работы в системе общего и дополнительного образования.

Умения:

- квалифицированно оперировать основными понятиями дисциплины;
- применять научные методы и методики психолого-педагогической диагностики с - целью выявления профессиональных предпочтений подростков;
- проводить индивидуальную профконсультацию школьников и подростков;
- проводить групповые занятия по формированию или изменению социальных установок, происходящих в специально созданных условиях, предполагающих самообразовательную активность участвующих при обеспечении их профориентационной поддержки.

Навыки:

- анализ показателей, характеризующих состояние регионального рынка труда;
- применения психолого-педагогических методов по формированию коммуникативно- поведенческой сферы старших школьников при выборе профессии;
- мониторинга молодежной занятости, проблем трудоустройства молодежи;
- самостоятельная работа со специальной литературой;

- критическое осмысление информации о социальных молодежных проблемах и рынка труда.

1.2. Перечень последующих учебных дисциплин, для которых необходимы знания, умения и навыки, формируемые данной учебной дисциплиной: *-Методы и технологии социально-педагогической деятельности в общеобразовательных учреждениях.-*

Самоопределение и профессиональная ориентация учащихся Психотехнологии профессионального развития личности: Психология успеха и личной эффективности

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Процесс освоения дисциплины направлен на формирование элементов следующей(их) компетенции(ий) в соответствии с ФГОС ВО и ОПОП ВО по данному направлению подготовки / специальности:

а) универсальной (УК):

УК-6 - способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.

б) профессиональные (ПК):

ПК-1 способен осуществлять психолого-педагогическую поддержку и сопровождение обучающихся в процессе достижения метапредметных и личностных результатов.

Таблица 1 - Декомпозиция результатов обучения

Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
		Знать (1)	Уметь (2)	Владеть (3)

ПК-1	ПК-1.1. способен осуществлять психологопедагогическую поддержку и сопровождение обучающихся в процессе достижения метапредметных и личностных результатов	личностных и метапредметных результатов учащихся; методологические основы организации и проведения Мониторинга личностных и метапредметных результатов освоения основной образовательной программы обучающимися на разных уровнях общего образования; методологические основы проектирования образовательной среды; методы организационно-ме тодического сопровождения основных образовательных программ	методов и средств обучения с учетом возрастного и психофизическо го развития обучающихся; проводить мониторинг личностных и метапредметных результатов освоения основной общеобразовате льной программы; оказывать индивидуальную помощь и поддержку обучающимся в зависимости от их способностей, образовательных возможностей и потребностей	действий, программ воспитания и социализации обучающихся, воспитанников, коррекционных программ; разработки психологических рекомендаций по формированию и реализации индивидуальных учебных планов для творчески одаренных обучающихся и воспитанников
УК	УК-6.1 способен управлять своим	знает: возможные перспективы	умеет применять	владеет навыками:

	временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	своей профессиональной карьеры; понимает важность планирования перспективных целей деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда.	знание о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.), для успешного выполнения порученной работы; умеет критически оценивать эффективность использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач, а также относительно полученного результата; умеет анализировать потенциальные возможности и ресурсы среды для собственного развития	реализации намеченных целей с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда; демонстрирует интерес к учебе и использует предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и навыков

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины в соответствии с учебным планом составляет 3 зачетные единицы (108 часа).

Трудоемкость отдельных видов учебной работы студентов заочной формы обучения приведена в таблице 2.1.

Таблица 2.1. Трудоемкость отдельных видов учебной работы по формам обучения

Вид учебной и внеучебной работы	для заочной формы обучения
Объем дисциплины в зачетных единицах	3
Объем дисциплины в академических часах	108
Контактная работа обучающихся с преподавателем (всего), в том числе (час.):	37,25
- занятия лекционного типа, в том числе:	18
- практическая подготовка (если предусмотрена)	-
	18

- занятия семинарского типа (семинары, практические, лабораторные), в том числе: - практическая подготовка (если предусмотрена)	-
Вид учебной и внеучебной работы	для очной формы обучения
- консультация (предэкзаменационная)[1]	1
- промежуточная аттестация по дисциплине[2]	0,25
Самостоятельная работа обучающихся (час.)	70,75
Форма промежуточной аттестации обучающегося (зачет/экзамен), семестр (ы)	экзамен – 4 семестр

Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий и самостоятельной работы, для каждой формы обучения представлено в таблице 2.2.

Таблица 2.2 - Структура и содержание дисциплины

для очной формы обучения

Раздел, тема дисциплины	Контактная работа, час.							СР, час.	Итого часов	Форма текущего контроля успеваемости, форма промежуточной аттестации *[по семестрам]*
	Л		ПЗ		ЛР		КР/КП			
	Л	в т.ч. ПП	ПЗ	в т.ч. ПП	ЛР	в т.ч. ПП				
Семестр 4.										
Тема1. Теоретико-Методологические основы формирования карьерной стратегии социального развития.	3		3					10	16	Устный опрос по теме.
Тема 2. Государственная политика в области формирования карьерной стратегии молодежи.	3		3					12	16	Реферат
Тема 3. Роль социального работника в развитии карьерной стратегии молодежи. Психология карьеры. Содержание карьерной стратегии	3		3					12	16	Контрольная работа №1
Тема 4. Стратегический план развития деловой карьеры как фактора конкурентоспособности в сфере труда и занятости.	3		3					12	16	Проектирование на тему «Я и моя карьера»

Тема 5. Содержание и технологии формирования конкурентоспособной личности будущего специалиста в аспекте компетентностного подхода.	3		3					12	16	Контрольная работа №2

Раздел, тема дисциплины	Контактная работа, час.							СР, час.	Итого часов	Форма текущего контроля успеваемости, форма промежуточной аттестации *[по семестрам]*
	Л		ПЗ		ЛР		КР / КП			
	Л	в т.ч. ПП	ПЗ	в т.ч. ПП	ЛР	в т.ч. ПП				
Тема 6.Системы оценки личностного и профессионального потенциала.	3		3					12,75	16,75	Эссе на тему «Имиджелогия – наука о технологии личного обаяния»
Консультации									**1**	
Контроль промежуточной аттестации									**0,25**	**экзамен**
ИТОГО за семестр:	**18**		**18**					**70,75**	**108**	
Итого за весь период	**18**		**18**					**70,75**	**108**	

Таблица 3 - Матрица соотнесения тем, разделов учебной дисциплины и формируемых в них компетенций

Раздел, тема дисциплины	Кол-во часов	Код компетенции		общее количество компетенций
		УК-6	ПК-1	
Тема1. Теоретико-Методологические основы формирования карьерной стратегии социального развития.	16	+	+	2
Тема 2. Государственная политика в области формирования карьерной стратегии молодежи.	18	+	+	2
Тема 3. Роль социального работника в развитии карьерной стратегии молодежи. Психология карьеры. Содержание карьерной стратегии	18	+	+	2

Тема 4. Стратегический план развития деловой карьеры как фактора конкурентоспособности в сфере труда и занятости.	18	+	+	2
Тема 5. Содержание и технологии формирования конкурентоспособной личности будущего специалиста в аспекте компетентностного подхода.	18	+	+	2
Тема 6.Системы оценки личностного и профессионального потенциала.	18,75	+	+	2
Консультации	1			
Контроль промежуточной аттестации	0,25			
Итого	**108**	**1**	**1**	**2**

Краткое содержание каждой темы дисциплины

Тема 1. Научно-методологические основы формирования карьерной стратегии социального развития.

Концептуальные основы научной теории человеческого каптала как важнейшего ресурса в общественном развитии (У. Петти, М.В. Ломоносов, Д.И. Менделеев, А. Смит, М. Вебер, Э. Мэйо, Т. Шульц, Г. Беккер). Проблематика человеческого капитала в работах российских ученых (А.Д Зарецкий, В.И. Жуков, М.М. Критский, А.Н. Добрынин, С.А. Дятлов, Е.Д. Цыренова, М.Р. Нуреев и др.).

Уровень развития национального человеческого капитала (ИЧПР). Ведущие показатели ИРЧП. Социальная политика государства - основа формирования национального человеческого капитала. Системные преобразования в области развития *человеческого потенциала*: повышение конкурентоспособности кадрового потенциала, рабочей силы и социальных секторов экономики; улучшение условий жизни российских граждан и качества социальной среды.

Мастер-класс «Психология карьеры»

Тема 2. Государственная политика в области формирования карьерной стратегии молодежи.

Молодежная политика как приоритетное направление социальной стратегии российского государства. Роль молодежных и общественных организаций как института социализации молодежи в защите прав и интересов молодых граждан, в создании условий для поддержки социальных инициатив молодежи. Реализация программ по направлениям государственной молодежной политики: Всероссийский молодежный форум «Шаг в XXI век»; Всероссийский студенческий форум; Всероссийский фестиваль молодежных инициатив; Международный форум «30 лет движению МЖК»; Съезд православной молодежи; Всероссийский форум «СМИ – новое поколение»; Всероссийский конкурс «Лидер XXI века». Всероссийский образовательный центр «Сириус», Всероссийский лагерь «Селигер», Международный детский оздоровительный центр «Артек», молодежные центры в регионах.

Тема 3. Роль социального педагога в развитии карьерной стратегии молодежи. Социально-педагогическая деятельность работа как инструмент сохранения и развития человеческого капитала. Онтологические возможности социальной работы по разработке и применению эффективных технологий как основной ресурс развития, сохранения и накопления национального человеческого капитала

Место карьеры в профессиональном самоопределении молодежи. Основные направления и технологии социально-педагогической работы по формированию карьерной стратегии молодежи.

Упражнения: Моделирование карьеры. Постановка и достижение карьерных целей. Технология планирования и развития карьеры выпускника вуза. Карьерное портфолио. Профессиональное резюме. Рекомендательное письмо. План развития карьеры. Проект «Я и моя карьера».

Тема 4. Стратегический план развития деловой карьеры как фактора конкурентоспособности в сфере труда и занятости. Понятие «конкурентоспособная личность». Факторы и условия, влияющие на развитие карьеры. Основные внешние факторы, влияющие на конкурентоспособность студента на рынке труда, ситуация на существующем рынке труда и состояние рынка образовательных услуг. Федеральные государственные стандарты высшего образования третьего поколения (ФГОС-3+ и ФГОС-3++) о принципах компетентностного подхода к профессиональной подготовке специалистов, Факторы, обеспечивающих конкурентоспособность выпускника в условиях рыночной экономики. Структура конкурентоспособности молодого специалиста на рынке труда и ее компоненты.

Экскурсия в центр занятости населения г. Астрахани. Знакомство с рынком труда.
«Что значит быть безработным – хорошие и плохие стороны», «Барьеры к трудоустройству».

Тема 5. Содержание и технологии формирования конкурентоспособной личности будущего специалиста. Планирование карьеры в условиях современного рынка труда. Специфика карьерного плана, составления резюме, карьерного портфолио, и схемы развития. Психология карьеры. Профессиональная компетентность в области психологии управления карьерой. Профессиография. Система мотивации личности. Феномен лидерства: сущность, стили, стратегии. Адаптация выпускников на рынке труда виды трудовой адаптации. Стадии и факторы процесса трудовой адаптации. Основы трудового законодательства. Как составить резюме. Портфолио Трудовой договор. Работа по контракту. Трудовая книжка. Стажировка. Основные права и обязанности работника и работодателя при трудоустройстве.
Особенности прохождения испытательного срока. Процедура приема и увольнения с работы

Ситуационно-ролевые игры. Ролевая игра «Прием на работу». Ситуационно-ролевая игры «Интервью». «Переговоры о повышении в должности», «Путаница», «Полет на луну».

Тема 6. Системы оценки личностного и профессионального потенциала.

Системы оценки личностного и профессионального потенциала. Требования работодателей к знания, умениям и навыкам молодых специалистов. Анализ сильных и слабых сторон личности. Самооценка. Скрининг личностных качеств.

Имиджелогия – наука о технологии личного обаяния. Психологические обоснования имиджирования. Личностно-деловые характеристики молодого специалиста. Личный имидж как средовое явление: формирование навыков пространственного поведения человека – искусное владение своим телом (походка, позы, жесты); индивидуальный подбор лицевых

масок и технологическое овладение ими; формирование коммуникативных навыков; создание внешнего определенного облика. Фейсбилдинг.

Игровые профориентационные упражнения*:* «Обмен комплементами», «Как я отношусь к себе», «Мой девиз», «Что у меня написано на майке». «День из жизни..» (Сон из жизни…»).

Assessment center: Комплекс упражнений и тестов. Упражнение «Обратное планирование». Психогеометрический тест С.Деллингер (адаптация А.А. Алексеева, Л.А. Громовой). Самопрезентация «Брачное объявление». Упражнения «Волк и семеро козлят». «Мост», «Структурированное интервью», «Почтовая корзина».

5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ПРЕПОДАВАНИЮ О ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5.1. Указания для преподавателей по организации и проведению учебных занятий по дисциплине

Организационно-методической базой проведения лекционных, семинарских занятий является учебный план специальности. На основе него объем часов аудиторных занятий, отведенный для каждой учебной дисциплины и междисциплинарного курса, делится на часы лекционных, практических, лабораторных и других занятий соответствующими кафедрами, с указанием форм контроля текущей и итоговой аттестации обучаемых.

Преподаватель, назначенный для чтения лекций, обязан до начала учебного процесса подготовить учебно-методические материалы, необходимые для проведения лекционных и семинарских занятий. К ним относятся: рабочая программа учебной дисциплины или междисциплинарного курса; методические материалы для проведения семинарских (практических и др.) занятий.

Разработанный комплект учебно-методических материалов предоставляется в бумажном и электронном виде, обсуждается и утверждается на заседании кафедры перед началом учебного года.

Преподаватель обязан проводить лекционные занятия в строгом соответствии с годовым учебным графиком и утвержденным на его основе расписанием лекций.

При разработке методики семинарских занятий важное место занимает вопрос о взаимосвязи между семинаром и лекцией, семинаром и самостоятельной работой студентов, о характере и способах такой взаимосвязи. Семинар не должен повторять лекцию, и, вместе с тем, его руководителю необходимо сохранить связь принципиальных положений лекции с содержанием семинарского занятия.

Как правило, семинару предшествует лекция по той же теме.

Обязательным в начале лекционного, семинарского занятия проводится 5 минут контроль знаний, обязательным является проведение проектной работы в команде.

Преподаватель, проводящий лекционные и семинарские занятия, обязан вести учет посещаемости студентов - по журналам групп. В случае неявки студентов на лекцию преподаватель обязан незамедлительно информировать учебный отдел.

В ходе освоения дисциплины лабораторные занятия не предусмотрены.

В процессе практических (семинарских) занятий, наряду с формированием умений и навыков, обобщаются, систематизируются, конкретизируются теоретические знания, вырабатывается способность использовать теоретические знания на практике, развиваются интеллектуальные умения.

На практических (семинарских) занятиях по дисциплине применяются следующие формы работы:

1) Фронтальная – все студенты выполняют одну и ту же работу;

2) Групповая – одна и та же работа выполняется группами из 2-5 человек; 3) Индивидуальная – каждый студент выполняет индивидуальное задание.

Структура практических занятий по дисциплине в основном одинакова: вступление преподавателя, работа студентов по заданиям преподавателя, которая требует дополнительных разъяснений, собственно практическая часть, включающая разбор конкретных ситуаций, решение ситуационных задач, тренировочные упражнения и т.д.

В структуре практического занятия традиционно выделяют следующие этапы: организационный этап, контроль исходного уровня знаний (обсуждение вопросов, возникших у студентов при подготовке к занятию; исходный контроль (тесты, опрос, проверка письменных домашних заданий и т.д.), коррекция знаний студентов), обучающий этап (педагогический рассказ, инструкции по выполнению заданий), самостоятельная работа студентов на занятии, контроль конечного уровня усвоения знаний, заключительный этап.

5.2. Указания для обучающихся по освоению дисциплины

Общий объем самостоятельной работы студентов по дисциплине **«Карьерная стратегия социального развития»** составляет 70,75 часов.

Самостоятельная работа осуществляется в форме подготовки к практическим занятиям и выполнения письменных домашних заданий по дисциплине. По каждой теме предусмотрено выполнение большого количества разнообразных упражнений, направленных на закрепление навыков по социального развития в профессиональной сфере; действиями по осуществлению профессиональной деятельности в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов всех уровней образования.

Таблица 4 - Содержание самостоятельной работы обучающихся *для очной формы обучения*

Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение	Колво часов	Формы работы
Социальная политика государства - основа формирования национального человеческого капитала	10	Устный опрос. Доклад-сообщение
Государственная молодежная политика	12	Реферат
Основные направления и технологии социально-педагогической работы по формированию карьерной стратегии молодежи.	12	Проект «Я и моя карьера»
Рынок труда. Государственная политика в сфере занятости населения.	12	Семинар-коллоквиум
Основы трудового законодательства.	12	Аннотация
Имиджелогия – наука о технологии личного обаяния.	12,75	Эссе

5.3. Виды и формы письменных работ, предусмотренных при освоении дисциплины, выполняемые обучающимися самостоятельно

Доклад-сообщение

Доклад-сообщение – это продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы.Цель сообщения – информировать слушателей о том, что известно в науке о том. что в разные периоды истории детская одежда менялась соответственно тому как относились взрослые к детям. Поэтому сообщение должно быть очень четким и по композиции, и по содержанию, и по форме выражения. Для иллюстрации сообщения рекомендуется использовать медийную презентацию. Структура сообщения: - выступающий называет тему сообщения; основная часть – сообщаются факты, данные, и т.п.; заключение – обобщается все сказанное, делаются выводы. Сообщения, как правило, содержат научную информацию, сведения большой общественной значимости, следовательно, основное требование к содержанию сообщения – это требование точности, достоверности. Языковые средства отбираются в соответствии с требованиями устного варианта научного стиля. Основные способы изложения – повествование, рассуждение.

Реферат

Термин «реферат» имеет латинские корни и в дословном переводе означает «докладываю, сообщаю». Словари определяют его значение как «краткое изложение в письменном виде или в форме публичного доклада содержания книги, научной проблемы, результатов научного исследования; доклад на определѐнную тему, освещающий еѐ на основе обзора литературы и других источников».

В реферате студент раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды. Основное назначение этого вида научной работы - показать эрудицию начинающего исследователя, его умение самостоятельно анализировать, систематизировать, классифицировать и обобщать имеющуюся научную информацию.

Структура и содержание реферата

Структурно реферат должен содержать 4 основные части:

введение, основная часть, заключение, список литературы.

При наличии приложений информация о них должна содержаться в оглавлении. Приложения могут содержать документы, иллюстрации, таблицы, схемы, словарь используемых терминов и др.

Введение должно включать в себя краткое обоснование актуальности темы реферата, оценку состояния исследуемого вопроса, проблемы, постановку целей и формулировку задач, которые автор ставил перед собой, а также краткий обзор изученной литературы, других источников информации. Объѐм введения обычно составляет 2 – 3 страницы текста.

Основная часть реферата содержит материал, который отобран магистрантом для рассмотрения проблемы. Средний объем основной части реферата - 10 страниц. Необходимо обратить внимание на обоснованное распределение материала на параграфы, умение формулировать их название, соблюдение логики изложения. В основной части должно быть изложено собственное мнение студента по заявленной проблеме и сформулированы самостоятельные выводы, опирающиеся на приведенные факты. При изложении основной части не должно быть отступлений от темы, факты должны быть научно достоверными. Ссылки на авторов, чьи мнения, информация использованы в реферате, обязательны.

В заключение реферата учащийся формулирует выводы по параграфам, обращает внимание на выполнение поставленных во введении целей и задач. Заключение должно быть

четким, кратким, вытекающим из основной части. Объем заключения не более 2 – 3 страниц текста.

Список, использованной для написания реферата литературы, помещается на последней странице. В него входят работы, используемые и цитируемые в реферате. В работе над рефератом рекомендуется использовать не менее 8-10 источников.

Проект

Резюме проекта: цель и задачи проекта. Его актуальность и конкурентоспособность. Выбор местоположения. Описание микросреды. Перспективы развития социального бизнес проекта

Конечный продукт, получаемый в результате планирования и выполнения комплекса учебных и исследовательских заданий. Позволяет оценить умения обучающихся самостоятельно конструировать свои знания в процессе решения практических задач и проблем, ориентироваться в информационном пространстве и уровень сформированности аналитических, исследовательских навыков, навыков практического и творческого мышления. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся.

Семинар - коллоквиум

Коллоквиум – **это** учебно-теоретическое занятие, которое проводит преподаватель для проверки студентов. Благодаря этому виду работ преподаватель оценивает уровень знаний обучающихся по конкретной теме.

Аннотация

Аннотация – это краткое содержание текста, статьи или книги. В ней в обобщенном виде раскрывается тематика публикации без полного раскрытия ее содержания. Аннотация дает ответ на вопрос, о чем говорится в первичном источнике информации.

Аннотации на английском языке должна содержать не более 20-30 строчек (500-2000 печатных знаков).

В аннотации широко используются безличные конструкции типа «рассматривается…, анализируется…, сообщается…» и пассивного залога; Структура аннотации:

1. Вводная часть – библиографическое описание.
2. Основная часть – перечень затронутых в публикации проблем.
3. Заключительная часть – краткая характеристика и оценка, а также кому адресуется данная публикация.

Требования к написанию эссе

Эссе должно состоять минимум из 180 и максимум из 275 слов. Если написано меньше 180 слов, то задание проверке не подлежит и оценивается в 0 баллов. Если написано больше 275 слов, то «проверке подлежит только та часть работы, которая соответствует требуемому объѐму».

Эссе написано верно, если показано отличное владение культурой письменной речи.

Эссе должно быть чѐтко структурировано и включать в себя следующие части (каждая начинается с нового абзаца):

1. Вступление. Здесь необходимо обозначить проблему, указанную в задании. Важно перефразировать еѐ, а не переписать слово в слово. Также следует дополнить этот тезис небольшим комментарием-пояснением. Закончить вступление можно риторическим вопросом.

2. *Выражение собственного мнения*. В данном абзаце необходимо тезисно отразить личное отношение автора к данной проблеме и подкрепить его 2-3 развернутыми аргументами. Важно, чтобы доводы были убедительными, ѐмкими и логичными. Аргументы вводятся с помощью универсальных слов-связок и фраз.

3. *Выражение противоположного мнения*. Третий абзац эссе должен содержать точку зрения оппонента. Этот тезис также необходимо подкрепить 1-2 аргументами. Важно, чтобы аргументов у оппонента было на 1 меньше (т.е., если во 2-м абзаце у автора три аргумента, в 3-м должно быть два), потому что цель автора – доказать собственную правоту.

4. *Несогласие с мнением оппонентов*. Здесь следует опровергнуть мнение оппонента, выразить несогласие автора и подкрепить его 1-2 контраргументами (2 аргумента оппонента = 2 контраргумента автора).

5. *Заключение*. Последний абзац должен содержать обобщенный вывод касательно обсуждаемого вопроса, который также дополняется комментарием. Можно использовать универсальную фразу, которая заставит читателя задуматься над проблемой.

6. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ И ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

6.1. Образовательные технологии

При реализации различных видов учебной работы по дисциплине используются электронное обучение и дистанционные образовательные технологии. Для достижения целей изучения дисциплины используются активные (лекции, семинары) и интерактивные (диспуты, дискуссии) формы проведения занятий. Учебные занятия по дисциплине могут проводиться с применением информационно-телекоммуникационных сетей при опосредованном (на расстоянии) интерактивном взаимодействии обучающихся и преподавателя в режимах on-line и/или off-line в формах: видеолекций, лекций-презентаций, видеоконференции.

Таблица – 5 Образовательные технологии, используемые при реализации учебных занятий

Тема дисциплины (модуля)	Форма учебного занятия		
	Лекция	Практическое занятие, семинар	Лабораторная работа
Тема1. Теоретико-методологические основы формирования карьерной стратегии социального развития.	Обзорная лекция	Тематические дискуссии, анализ конкретных ситуаций	Не предусмотрено
Тема 2. Государственная политика в области формирования карьерной стратегии молодежи.	Лекция - дискуссия	Тематические дискуссии, анализ конкретных ситуаций	Не предусмотрено

Тема 3. Роль социального работника в развитии карьерной стратегии молодежи. Психология карьеры. Содержание карьерной стратегии	Лекциядискуссия	Упражнения: Моделирование карьеры. Постановка и достижение карьерных целей. Технология планирования и развития карьеры выпускника вуза. Карьерное портфолио. Профессиональное резюме. Рекомендательное письмо. План развития карьеры. Проект «Я и моя карьера».	Не предусмотрено
Тема 4. Стратегический план развития деловой карьеры как фактора конкурентоспособности в сфере труда и занятости.	Видео-лекция –	Тематические дискуссии, анализ конкретных ситуаций	Не предусмотрено
Тема 5. Содержание и технологии формирования конкурентоспособной личности будущего специалиста в аспекте компетентностного подхода.	Лекциядискуссия	Ролевая игра «Прием на работу». Ситуационно-ролевая игры «Интервью». «Переговоры о повышении в должности», «Путаница», «Полет на луну».	Не предусмотрено
Тема 6.Системы оценки личностного и профессионального потенциала.	Лекциядискуссия	Игровые профориентационные упражнения.: «Обмен комплементами», «Как я отношусь к себе», «Мой девиз», «Что у меня написано на майке». «День из жизни..» (Сон из жизни…»).	Не предусмотрено…

6.2. Информационные технологии

- использование возможностей Интернета в учебном процессе (использование сайта преподавателя (рассылка заданий, предоставление выполненных работ, ответы на вопросы, ознакомление учащихся с оценками и т.д.))
- - использование электронных учебников и различных сайтов (например, электронные библиотеки, журналы и т.д.) как источник информации
- - использование возможностей электронной почты преподавателя

- использование средств представления учебной информации (электронных учебных пособий и практикумов, применение новых технологий для проведения очных (традиционных) лекций и семинаров с использованием презентаций и т.д.)
- использование интерактивных средств взаимодействия участников образовательного процесса (технологии дистанционного или открытого обучения в глобальной сети (веб-конференции, форумы, учебно-методические материалы и др.))
- использование интегрированных образовательных сред, где главной составляющей являются не только применяемые технологии, но и содержательная часть, т.е. информационные ресурсы (доступ к мировым информационным ресурсам, на базе которых строится учебный процесс);
- использование виртуальной обучающей среды (LMS Moodle «Электронное образование») или иных информационных систем, сервисов и мессенджеров.

6.3. Программное обеспечение, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

6.3.1. Программное обеспечение

Наименование программного обеспечения	Назначение
Adobe Reader	Программа для просмотра электронных документов
Платформа дистанционного обучения LMS Moodle	Виртуальная обучающая среда
Microsoft Office 2013	Пакет офисных программ
OpenOffice	Пакет офисных программ
7-zip	Архиватор
Microsoft Windows 7 Professional	Операционная система
Kaspersky Endpoint Security	Средство антивирусной защиты
Mozilla FireFox	Браузер
Google Chrome	Браузер
Opera	Браузер

6.3.2. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Наименование современных профессиональных баз данных, информационных справочных систем
Универсальная справочно-информационная полнотекстовая база данных периодических изданий ООО «ИВИС» http://dlib.eastview.com *Имя пользователя: AstrGU Пароль: AstrGU*
Электронные версии периодических изданий, размещѐнные на сайте информационных ресурсов www.polpred.com
Электронный каталог Научной библиотеки АГУ на базе MARK SQL НПО «Информ-систем» https://library.asu.edu.ru/catalog/
Электронный каталог «Научные журналы АГУ» https://journal.asu.edu.ru/

Корпоративный проект Ассоциации региональных библиотечных консорциумов (АРБИКОН) «Межрегиональная аналитическая роспись статей» (МАРС) – сводная база данных, содержащая полную аналитическую роспись 1800 названий журналов по разным отраслям знаний. Участники проекта предоставляют друг другу электронные копии отсканированных статей из книг, сборников, журналов, содержащихся в фондах их библиотек. http://mars.arbicon.ru
Справочная правовая система КонсультантПлюс. Содержится огромный массив справочной правовой информации, российское и региональное законодательство, судебную практику, финансовые и кадровые консультации, консультации для бюджетных организаций, комментарии законодательства, формы документов, проекты нормативных правовых актов, международные правовые акты, правовые акты, технические нормы и правила. http://www.consultant.ru

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

7.1. Паспорт фонда оценочных средств

При проведении текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине «*Карьерная стратегия социального развития*» проверяется сформированность у обучающихся компетенций, указанных в разделе 3 настоящей программы. Этапность формирования данных компетенций в процессе освоения образовательной программы определяется последовательным освоением дисциплин (модулей) и прохождением практик, а в процессе освоения дисциплины (модуля) – последовательным достижением результатов освоения содержательно связанных между собой разделов, тем.

Таблица 6 - Соответствие разделов, тем дисциплины, результатов обучения по дисциплине и оценочных средств

Контролируемый раздел, тема дисциплины	Код контролируемой компетенции (компетенций)	Наименование оценочного средства
Научно-методологические основы формирования карьерной стратегии социального развития.	УК-6, ПК-1	Устный опрос по теме.
Государственная политика в области формирования карьерной стратегии молодежи.	УК-6, ПК-1	Реферат
Роль социального педагога в развитии карьерной стратегии молодежи	УК-6, ПК-1	Контрольная работа №1
Стратегический план развития деловой карьеры как фактора конкурентоспособности в сфере труда и занятости.	УК-6, ПК-1	Кейс-задачи. Проектирование на тему «Я и моя карьера»

Содержание и технологии формирования конкурентоспособной личности будущего специалиста.	УК-6, ПК-1	Эссе. Доклад-презентация. Контрольная работа №2
. Системы оценки личностного и профессионального потенциала.	УК-6, ПК-1	Тестирование
Стили лидерства и руководства группой (командой). Отличие лидера от руководителя.	УК-6, ПК-1	Эссе. Итоговое тестирование

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания

Таблица 7 - Показатели оценивания результатов обучения в виде знаний

Шкала оценивания	Критерии оценивания
5 «отлично»	демонстрирует глубокое знание теоретического материала, умение обоснованно излагать свои мысли по обсуждаемым вопросам, способность полно, правильно и аргументированно отвечать на вопросы, приводить примеры
4	демонстрирует знание теоретического материала, его последовательное
«хорошо»	изложение, способность приводить примеры, допускает единичные ошибки, исправляемые после замечания преподавателя
3 «удовлетворительно»	демонстрирует неполное, фрагментарное знание теоретического материала, требующее наводящих вопросов преподавателя, допускает существенные ошибки в его изложении, затрудняется в приведении примеров и формулировке выводов
2 «неудовлетворительно»	демонстрирует существенные пробелы в знании теоретического материала, не способен его изложить и ответить на наводящие вопросы преподавателя, не может привести примеры

Таблица 8 - Показатели оценивания результатов обучения в виде умений и владений

Шкала оценивания	Критерии оценивания
5 «отлично»	демонстрирует способность применять знание теоретического материала при выполнении заданий, последовательно и правильно выполняет задания, умеет обоснованно излагать свои мысли и делать необходимые выводы
4 «хорошо»	демонстрирует способность применять знание теоретического материала при выполнении заданий, последовательно и правильно выполняет задания, умеет обоснованно излагать свои мысли и делать необходимые выводы, допускает единичные ошибки, исправляемые после замечания преподавателя
3 «удовлетворительно»	демонстрирует отдельные, несистематизированные навыки, испытывает затруднения и допускает ошибки при выполнении заданий, выполняет задание при подсказке преподавателя, затрудняется в формулировке выводов

2 «неудовлетворительно»	не способен правильно выполнить задание

7.3. Контрольные задания и иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения по дисциплине

Тема 1 Научно-методологические основы формирования карьерной стратегии социального развития. Примерная тематика вопросов для устного опроса:

В чем заключается социальная сущность человеческого капитала?

Назовите основные направления Концепции социально-экономического развития РФ на период до 2020 г. по созданию условий для самоопределения и самореализации граждан.

Охарактеризуйте основные приоритетные направления современной социальной политики России. Чем обусловлена необходимость формирования карьерной стратегии социального развития современного общества?

Тема 2. Государственная политика в области формирования карьерной стратегии молодежи.

Примерная тематика рефератов

Роль молодежных организаций и объединений России в формировании карьерной стратегии молодежи.

Гарантии, общие принципы, содержание и меры государственной поддержки молодежных и детских общественных объединений.

Организация трудовой занятости молодежи

Формирование механизмов самореализации и лидерских качеств молодежи в России.

Тема 3. Роль социального работника в развитии карьерной стратегии молодежи.

Контрольная работа №1.

Почему социально-педагогическая работа должна играть доминирующую роль в формировании карьерной стратегии молодежи?

3.Составьте социальную карту вашего района или города, отразив его социокультурную, экономическую структуру. На основании статистики, данных собственных исследований просчитайте степень удовлетворенности жителей в развитии личностного потенциала, интеллектуальных и экономических потребностей, карьерного роста.

Тема 4. Стратегический план развития деловой карьеры как фактора конкурентоспособности в сфере труда и занятости. Кейс-задачи

.Подготовьте материал об удовлетворенности человека трудом. Напишите очерк о молодом человеке, сделавшем успешную карьеру. Распишите «секрет» его успеха и примерные рекомендации молодым людям.

Составьте «кейс» с описанием пунктов плана Вашей карьерной стратегии

Составьте кейс с описанием профессиональных качеств социального педагога, необходимых для реализации карьерной стратегии.

Тема 5. Содержание и технологии формирования конкурентоспособной личности будущего специалиста. Контрольная работа №2.

Всегда ли материальный стимул (прежде всего деньги) выступает главным мотивом деятельности человека? Может ли человек побороть природное стремление к удовлетворению своих биологических потребностей?

Почему, по результатам исследований, «кнут» оказывается менее эффективным средством мотивации, чем «пряник»?

Насколько повышение квалификации сотрудников социальной является необходимым мероприятием?

Найдите в художественной литературе, в истории человечества яркие фигуры лидеров и руководителей (по три примера). Прокомментируйте свой выбор.

Тема 6. . Системы оценки личностного и профессионального потенциала.

Устный опрос

1Человек и его роль в современной организации. Понятие социально-трудовых отношений.

Основы создания имиджа. Лидерство в социальной работе

Формирование «scope»: постановка достижимых целей построения карьеры как основного способа поддерживания и развития привычного образа жизни, сроки их достижения. Ресурсы.

Тема 7 Стили лидерства и руководства группой (командой). Отличие лидера от руководителя.

Стили лидерства и руководства группой (командой). Отличие лидера от руководителя.

Примерный перечень вопросов и заданий, выносимых на экзамен

2. Основные направления Стратегии и Концепции социально-экономического развития РФ по созданию условий для самоопределения и самореализации граждан. **3.** В чем суть понятия «карьерная стратеги социального развития»?

4. Направления социальной работы по реализации карьерной стратегии социального развития Российского общества.

5. Рекреационной составляющая деятельности социального работника по реабилитации и адаптации инвалидов в трудовом коллективе?

6. Человек и его роль в современной организации.

7. Субъекты и уровни социально-трудовых отношений.

8. Типы социально-трудовых отношений: патернализм, социальное партнерство, конкуренция, солидарность, субсидиарность, дискриминация, конфликт.

9. Понятие и особенности современного молодежного рынка труда.

10. Трудовая мотивация и ее особенности в условиях рыночной экономики.

11. Системы оценки личностного и профессионального потенциала для успешной самореализации в профессиональной карьере.

12. Методы и технологии социальной работы по развитию карьерной стратегии молодежи, инвалидов, молодых семей, женщин и других социальных групп.

13. Технология эффективного трудоустройства. Основные причины и этапы поиска работы.

14. Портфолио карьерного продвижения (ПКП). Резюме и его роль в эффективном трудоустройстве

15. Какие организации оказывают помощь в трудоустройстве молодежи? Приведите примеры конкретных организаций, занимающихся трудоустройством в Вашем городе.

16. При каких условиях возможна успешная реализация карьерных устремлений?

17. Какова роль профессиограммы в профессиональном самоопределении человека?

18. Как влияние оказывает профессиональное поле социального работника на его карьерный рост? Приведите примеры.

19. Система мотивации и повышения квалификации сотрудников учреждений социального обслуживания населения.

20. Основы предпринимательства и конкуренции в сфере социального обслуживания населения. Стратегия конкуренции в социальной сфере.

21. Бизнес и решение современных проблем обслуживания молодежи и ее социальной защиты на современном этапе.

Таблица 9 – Примеры оценочных средств с ключами правильных ответов

п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
Код и наименование проверяемой компетенции УК-6 - способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.				
1.	Задание комбинированного типа (с выбором одного варианта ответа и обоснованием выбора)	Как определяется этап карьеры: А) временной период развития личности Б) фазы развития профессионала: В) периоды овладения деятельностью: Г) все ответы правильные. Обоснуйте свой ответ	В В этот период работник осваивает выбранную профессию, приобретает необходимые навыки, формируется его квалификация, происходит самоутверждение.	5
2.	Задание закрытого типа	При планировании карьеры различают следующие типы целей: А) личные, предметные, индустриальные Б) объективные, субъективные В) личные, общественные -: г)только личные	А	1

3.		В процессе планирования карьеры учитываются три стороны: А) работник, руководитель, отдел человеческих ресурсов; Б) работодатель, работник, помощник руководителя; В) отдел человеческих ресурсов, работник, преподаватель Г) руководитель, помощник руководителя, работник	А	1
4.		Какие стадии проходит человек в ходе своей карьеры А) подготовительная, первая, вторая, третья Б) первая, вторая, третья, заключительная В)предварительная, первоначальная, стадия стабильной работы, стадия отставки: Г) стадия стабильной работы, подготовительная, вторая, заключительная	Б	2
5.		Этапы карьеры (уберите лишнее) А) этап становления Б) этап сохранения В) этап завершения Г) конечный этап	В	1
6.	Задан ие откры	Индекс человеческого развития - это	Индекс человеческого раз вития (Human Development Index) — это	1

	того типа		комбинированный показатель, характеризующий развитие человека в странах и регионах мира, который выпускается Программой развития Организации Объединѐнных Наций и используется в рамках специальной серии докладов ООН о развитии человека. ИЧР – это совокупный показатель уровня развития человека в	
			стране, поэтому иногда его используют в качестве синонима таких понятий, как «качество жизни» или «уровень жизни»	

.		Составлением рейтинга стран по уровню ИЧР занимается	Программа развития Организации Объединенных Наций (ПРООН) и используется в рамках специальной серии докладов ООН о развитии человека. ПРООН является глобальной сетью ООН в области развития. Она выступает в поддержку преобразований и предоставляет доступ к источникам знаний, практическому опыту и ресурсам в целях содействия улучшению жизни населения. ПРООН работае т в 166 странах, взаимодействуя с ними в выработке их собственных решений по проблемам глобального и национального развития.	1

8.		Ведущие показатели ИРЧП – это:	При подсчѐте ИРЧП учитываются 3 вида показателей: Средняя (ожидаемая) продолжительность предстоящей жизни при рождении (СППЖР) — оценивает долголетие. Уровень (образования) грамотности взрослого населения страны (2/3 индекса) и совокупная доля учащихся (1/3 индекса). Уровень жизни, оценѐнный через ВВП на душу населения при паритете покупательной способности (ППС) в долларах США .	2

9.		Основные элементы индивидуального человеческого каптала : это	Согласно базовому подходу индивидуальный человеческий капитал включает в себя три составляющие: интеллектуальная (знания, умения, навыки, способности, интеллект, неотделимые от индивида); - трудовая (способность человека к осуществлению трудовой деятельности, мотивация, осознание и принятие норм и правил трудовой деятельности); - физиологическая (природное здоровье человека, биологическая сущность). Другими словами - это -природные способности; -общая культура; - знание общие и специальные; -приобретенные способности, навыки, опыт; -умение их изменять в нужный момент и в нужном	2

п/п	Тип задани я	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполне ния (в минутах)
			месте.	
10.		По утверждению академика В.И. Жукова в формировании человеческого капитала принимают участие пять социальных институтов государства. :	институт семьи и брака; политические структуры управления государством и обществом; -экономические институты; -институты образования, здравоохранения и социального развития; духовные и культурные институты.	2
	Задание закрыто го типа	**Код и наименование проверяемой компетенции** ПК-1 Способен осуществлять психологопедагогическую поддержку и сопровождение обучающихся в процессе достижения метапредметных и личностных результатов		
		Какие методы имеют косвенный характер управленческого воздействия: а) экономические б) общие в) административные	а	2
		Что представляют собой правила управления деловой карьерой: а) принципы поведения индивида в организации б) принципы поведения индивида в обществе в) принципы поведения индивида по планированию и осуществлению служебного роста	в	2
		Какие условия формирования карьеры не относятся к объективным: а) личностные б) кадровые в) кризисные	а	2
	Задание комбини рованно	По мнению какого автора выбор карьеры – это выражение личности?: а) Дж. Локка б) Дж. Голланда в) М. Вебера	б	2

	го типа (с выбором	Какие две группы условий влияют на формирование карьеры: а) субъективные и объективные б) особенные и специфические в) специфические и субъективные	а Объективные условия не зависят от человека. К ним относятся, например: общие (особые требования к профессии); 3	2
	одного варианта ответа и обоснов анием выбора)		социально-экономические (связаны с изменением форм собственности); кризисные (повышенный риск, угрожающий жизни); кадровые (отсутствует система кадровой работы). Субъективные условия зависят от самого человека. К ним относятся профессиональные навыки, знания, опыт, настойчивость и умение подать себя.	
	Задание открыто го типа	Карьера – это:	процесс профессионального роста человека	2
		В процессе планирования карьеры учитываются три стороны. Какие?	работник, руководитель, отдел человеческих ресурсов	2
		Какие стадии проходит человек в ходе своей карьеры:	предварительная, первоначальная, стадия стабильной работы, стадия отставки	2
		Какие преимущества создает для работника развитие карьеры:	возможность планировать профессиональный рост	2
		Важнейшая экономическая роль человека:	его участие в процессе труда	2

Полный комплект оценочных материалов по дисциплине (фонд оценочных средств) хранится в электронном виде на кафедре, утверждающей рабочую программу дисциплины.

7.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю)

Таблица 10 – Технологическая карта рейтинговых баллов по дисциплине(модулю)

№ п/п	Контролируемые мероприятия	Количество мероприятий/ баллы[1]	Максимальное количество баллов[2]	Срок предоставления
Основной блок				
1.	Выступления на семинаре:			по расписанию
1.1.	полный ответ по вопросу	1-5балла	20	
1.2.	дополнение	1 балл	5	
2.	Выполнение практических задач	1 - 5 балла за работу	10	по расписанию
3.	Контрольная работа	1 - 5 баллов	5	по расписанию
Всего			**40**	
4.	**Блок бонусов**			
4.1.	Посещение занятий	+2	**10**	по расписанию
4.2.	Активность студента на занятии	+ 3		
4.3.	Отсутствие пропусков занятий	+5		
дополнительный блок				
5	Экзамен			
	Всего		50	
Итого:			**100**	

Таблица 11 – Система штрафов (для одного занятия)

Показатель	Балл
Опоздание на занятие	-2
Нарушение учебной дисциплины	-2
Неготовность к занятию	-2
Пропуск занятия без уважительной причины	-2

Таблица 12 – Шкала перевода рейтинговых баллов в итоговую оценку за семестр по дисциплине (модулю)

Сумма баллов	Оценка по 4-балльной шкале	
90–100	5 (отлично)	
85–89	4 (хорошо)	
75–84		
70–74		
65–69	3 (удовлетворительно)	
60–64		
Ниже 60	2 (неудовлетворительно)	

При реализации дисциплины (модуля) в зависимости от уровня подготовленности обучающихся могут быть использованы иные формы, методы контроля и оценочные средства, исходя из конкретной ситуации.

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

8.1. Основная литература:

1. Азоев Г. Л. Конкурентные преимущества фирмы / Г. Л. Азоев, А. П. Челенков. – М. : НОВОСТИ, 2000. – 256 с.
2. Ахмедова С. Х. Формирование карьерной стратегии социального развития : учебное пособие / С. Х. Ахмедова, В. А. Гутман, Н. М. Коннова, Г. В. Палаткина, Р. А. Фитерман. – Астрахань : Астраханский государственный университет, Издательский дом «Астраханский университет», 2017. – 88 с.
3. Ахмедова С. Х. Старт в будущее: вопросы адаптации выпускников на рынке труда : учебно-методическое пособие / С. Х. Ахмедова. – Астрахань : Астраханский государственный университет, Издательский дом «Астраханский университет». 2012. – 88, [3] с.
4. Войтенко А. И. Организация, управление и администрирование в социальной работе : учеб. / А. И. Войтенко, Е. И. Комаров. – М. : РИОР : ИНФРА-М, 2010. – 255 с. – (Высшее образование).
5. .Григорьев С. И. Социальная работа с молодежью: основные направления и современные формы / С. И. Григорьев, Л. Г. Гуслякова, С. Н. Павлов. – М. : КНОРУС, 2011. – 216 с.
6. Добрынин А. И. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования / А. И. Добрынин, А. С. Дятлов, Е. Д. Цыренова. – СПб. : Наука, 1999, – 309 с.
7. .Дульзон А. А. Мотивация персонала / А. А. Дульзон. – Томск : Чародей, 2003. –
8. 168 с.
9. Карьерный старт: вопросы профориентации и планирования карьеры студентов
10. вуза: методическое пособие / С. Х. Ахмедова, С. З. Кенжалиева, К. В. Наумов – Астрахань, Тип. «Новая линия», 2013.- 49с.
11. Социальная педагогика : учеб. для бакалавров / под ред. И. А. Липского, Л. Е. Сикорской. – М. : Дашков и Ко , 2014. – 280 с.
12. Социальная работа с молодежью : учеб. пос. / под ред. Н. Ф. Басова. – 4-е изд. – М. : Дашков и Ко , 2012. – 328 с. 23.
13. .Студенческая академия профессионального роста: технологии формирования конкурентоспособной личности студента вуза. Учебно-методическое пособие
14. / С. Х. Ахмедова, М.Е. Акмамбетова, Н.В. Майсак, Ю.Н.Томашевская, Ю.Л. Уланова, Ф.М. Уланов,– Астрахань. Тип. «Новая Линия», 2018. – 64 с.
15. Трещѐв А. М. Субъектная позиция личности : учеб. пос. / А. М. Трещѐв. – Калуга : КГПУ им. К.Э. Циолковского, 2001. – 145 с.

8.2. Дополнительная литература:

1. Фопель К. Сплоченность и толерантность в группе. Психологические игры и упражнения. — М.: Генезис, 2002. — 336 с.
2. Фопель К. Уверенное управление. Тренинг, коучинг, саморазвитие. — М.: Генезис, 2004. — 122 с.

3. Мусина-Мазнова, Г.Х. Теоретические основы карьерного становления специалиста социальной сферы: [Электронный ресурс]: монография. - Астрахань: Астраханский ун-т, 2012. - CD- Rom (76 с.). - ISBN 978-5-9926-0548-8: б.ц.: б.ц. (20 экз.)

4. Основы теории человеческого капитала. Ростислав Капелюшников. Электронная публикация: Центр гуманитарных технологий. 05.04.2007 г. – Режим доступа:http://gtmarket.ru /laboratory/expertize/3227, свободный. – Заглавие с экрана. – Яз. рус.

5. а) Нормативно-правовые акты

1. Конституция Российской Федерации (Принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г.).

8. 3.Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимый для освоения дисциплины (модуля)

http://gtmarket.ru

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Лекционная аудитория с мультимедиа ресурсами для показа видео-контента и презентаций, зал открытого доступа к сети Интернет, ПК.

Аудитория для семинарских занятий с мультимедиа ресурсами для показа видео-контента и презентаций, организации командной работы со студентами.

10. ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ДИСЦИПЛИНЫ ПРИ ОБУЧЕНИИ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Рабочая программа дисциплины при необходимости может быть адаптирована для обучения (в том числе с применением дистанционных образовательных технологий) лиц с ограниченными возможностями здоровья, инвалидов. Для этого требуется заявление обучающихся, являющихся лицами с ограниченными возможностями здоровья, инвалидами, или их законных представителей и рекомендации психолого-медико-педагогической комиссии. При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья учитываются их индивидуальные психофизические особенности. Обучение инвалидов осуществляется также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида (при наличии).

Для лиц с нарушением слуха возможно предоставление учебной информации в визуальной форме (краткий конспект лекций; тексты заданий, напечатанные увеличенным шрифтом), на аудиторных занятиях допускается присутствие ассистента, а также сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков. Текущий контроль успеваемости осуществляется в письменной форме: обучающийся письменно отвечает на вопросы, письменно выполняет практические задания. Доклад (реферат) также может быть представлен в письменной форме, при этом требования к содержанию остаются теми же, а требования к качеству изложения материала (понятность, качество речи, взаимодействие с аудиторией и т. д.) заменяются на соответствующие требования, предъявляемые к письменным работам (качество оформления текста и списка литературы, грамотность, наличие иллюстрационных материалов и т. д.). Промежуточная аттестация для лиц с нарушениями слуха проводится в письменной форме, при этом используются общие критерии оценивания. При необходимости время подготовки к ответу может быть увеличено.

Для лиц с нарушением зрения допускается аудиальное предоставление информации, а также использование на аудиторных занятиях звукозаписывающих устройств (диктофонов и т. д.). Допускается присутствие на занятиях ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь. Текущий контроль успеваемости осуществляется в устной форме. При проведении промежуточной аттестации для лиц с нарушением зрения тестирование может быть заменено на устное собеседование по вопросам.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорнодвигательного аппарата, на аудиторных занятиях, а также при проведении процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации могут быть предоставлены необходимые технические средства (персональный компьютер, ноутбук или другой гаджет); допускается присутствие ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь (занять рабочее место, передвигаться по аудитории, прочитать задание, оформить ответ, общаться с преподавателем).