

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Алтайский государственный педагогический университет»
(ФГБОУ ВО «АлтГПУ»)

УТВЕРЖДАЮ
проректор по образовательной
деятельности

_____ М.О. Тяпкин

Карьерные стратегии молодёжи
рабочая программа дисциплины (модуля)

Закреплена за кафедрой	Социологии, политологии и экономики
Учебный план	ОРсМ39.03.03_2024.plx 39.03.03 Организация работы с молодежью
Квалификация	бакалавр
Форма обучения	очная
Общая трудоемкость	3 ЗЕТ

Часов по учебному плану	108	Виды контроля в семестрах:
в том числе:		зачеты 8
аудиторные занятия	48	
самостоятельная работа	58	

Программу составил(и):
кин, Доц., Бочарова Т.А. _____

Рабочая программа дисциплины
Карьерные стратегии молодёжи

разработана на основании ФГОС ВО - бакалавриат по направлению подготовки 39.03.03 Организация работы с молодежью (приказ Минобрнауки России от 05.02.2018 г. № 77)

составлена на основании учебного плана 39.03.03 Организация работы с молодежью (Уровень: бакалавриат; квалификация: бакалавр), утвержденного Учёным советом ФГБОУ ВО «АлтГПУ» от 25.03.2024, протокол № 10.

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры
Социологии, политологии и экономики

Протокол № 5 от 28.02.2024 г.
Срок действия программы: 2024-2028 уч.г.
Зав. кафедрой Кулиш Виталий Валерьевич

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	8 (4.2)		Итого	
Неделя	14 5/6			
Вид занятий	УП	РП	УП	РП
Лекции	24	24	24	24
Практические	24	24	24	24
Контроль самостоятельной работы	2	2	2	2
Итого ауд.	48	48	48	48
Контактная работа	50	50	50	50
Сам. работа	58	58	58	58
Итого	108	108	108	108

1.1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	
1.1.1	Формирование у студентов профессиональных знаний в области карьерных стратегий молодежи.
1.2. ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	
1.2.1	раскрыть базовые теоретические подходы в области карьерных стратегий молодежи;
1.2.2	представить принципы планирования и управления карьерой;
1.2.3	представить типологию карьерных стратегий молодых специалистов;
1.2.4	представить характеристики положения молодежи на рынке труда и специфике молодежного труда;
1.2.5	сформировать навыки составления резюме молодого специалиста;
1.2.6	научить применять различные типы карьерных стратегий при регулировании занятости населения.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	
Цикл (раздел) ОП:	Б1.О
2.1	Требования к предварительной подготовке обучающегося:
2.1.1	Технологии развития экономической активности молодежи
2.1.2	Основы делового общения
2.1.3	Экономические основы работы с молодежью
2.1.4	Финансово-экономическая грамотность
2.1.5	Введение в специальность
2.2	Дисциплины (модули) и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:
2.2.1	Основы предпринимательской деятельности молодежи
2.2.2	Управление молодежными проектами

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	
ОПК-4.1: Осуществляет систематическое взаимодействие различными социальными структурами и институтами общества для эффективного решения профессиональных задач в сфере молодежной политики	
ОПК-4.2: Осуществляет разработку и реализацию проектов и программ в сфере молодежной политики совместно с общественными институтами, молодежными и детскими общественными объединениями	
ОПК-4.3: Владеет навыками координации деятельности по выявлению лиц, нуждающихся в социальной защите, медико-социальной помощи, разработки и реализации проектов и программ в сфере молодежной политики совместно с общественными институтами, молодежными и детскими общественными объединениями	
ОПК-1.1: Применяет современные информационно-коммуникационные технологии для сбора и хранения информации при решении профессиональных задач в сфере молодежной политики	
ОПК-1.2: Применяет современные информационно-коммуникационные технологии для обработки информации при решении профессиональных задач в сфере молодежной политики	
ОПК-1.3: Применяет современные информационно-коммуникационные технологии при взаимодействии с объектами и субъектами профессиональной деятельности с учетом требований информационной безопасности в сфере молодежной политики	

В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен

3.1	Знать:
3.1.1	содержание понятия карьера и ее виды;
3.1.2	этапы карьеры и их специфику;
3.1.3	принципы планирования и управления карьерой;
3.1.4	типологию карьерных стратегий молодых специалистов;
3.1.5	специфику составления резюме молодого специалиста;
3.1.6	правила поведения в организации.
3.2	Уметь:
3.2.1	осуществлять профессиональную самооценку;
3.2.2	организовывать и планировать работу с молодыми людьми в молодежных сообществах по месту учёбы и работы;

3.2.3	использовать полученные знания для участия в развитии проектно-аналитической и экспертно-консультационной деятельности в молодёжной среде;
3.2.4	учитывать карьерные стратегии при организации и реализации профессиональной ориентации;
3.2.5	учитывать карьерные стратегии при трудоустройстве, занятости и профессиональном развитии молодежи;
3.2.6	применять различные типы карьерных стратегий при регулировании занятости населения.
3.3	Владеть:
3.3.1	навыками организации профессиональной ориентации с учетом карьерных стратегий;
3.3.2	навыками организации и планирования содействия занятости молодежи с учетом карьерных стратегий;
3.3.3	навыками регулирования занятости молодежи с учетом различных типов карьерных стратегий;
3.3.4	навыками составления резюме молодого специалиста;
3.3.5	навыками проведения исследований по положению молодежи на рынке труда и специфике молодежного труда;
3.3.6	навыками прохождения собеседования.

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература
	Раздел 1.				
1.1	Теоретико-методологические основы изучения карьеры /Лек/	8	4	ОПК-1.1 ОПК-1.2 ОПК-1.3 ОПК-4.1 ОПК-4.2 ОПК-4.3	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Л2.3
1.2	Теоретико-методологические основы изучения карьеры /Пр/	8	2	ОПК-1.1 ОПК-1.2 ОПК-1.3 ОПК-4.1 ОПК-4.2 ОПК-4.3	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Л2.3
1.3	Теоретико-методологические основы изучения карьеры /Ср/	8	4	ОПК-1.1 ОПК-1.2 ОПК-1.3 ОПК-4.1 ОПК-4.2 ОПК-4.3	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Л2.3
1.4	Молодёжь на рынке труда /Лек/	8	4	ОПК-1.1 ОПК-1.2 ОПК-1.3 ОПК-4.1 ОПК-4.2 ОПК-4.3	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Л2.3
1.5	Молодёжь на рынке труда /Пр/	8	4	ОПК-1.1 ОПК-1.2 ОПК-1.3 ОПК-4.1 ОПК-4.2 ОПК-4.3	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Л2.3
1.6	Молодёжь на рынке труда /Ср/	8	4	ОПК-1.1 ОПК-1.2 ОПК-1.3 ОПК-4.1 ОПК-4.2 ОПК-4.3	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Л2.3
1.7	Карьерные стратегии молодежи: возможности их планирования и развития /Лек/	8	8	ОПК-1.1 ОПК-1.2 ОПК-1.3 ОПК-4.1 ОПК-4.2 ОПК-4.3	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Л2.3

1.8	Карьерные стратегии молодежи: возможности их планирования и развития /Пр/	8	14	ОПК-1.1 ОПК-1.2 ОПК-1.3 ОПК-4.1 ОПК-4.2 ОПК-4.3	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Л2.3
1.9	Карьерные стратегии молодежи: возможности их планирования и развития /Ср/	8	30	ОПК-1.1 ОПК-1.2 ОПК-1.3 ОПК-4.1 ОПК-4.2 ОПК-4.3	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Л2.3
1.10	Методы и технологии эффективного трудоустройства /Лек/	8	8	ОПК-1.1 ОПК-1.2 ОПК-1.3 ОПК-4.1 ОПК-4.2 ОПК-4.3	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Л2.3
1.11	Методы и технологии эффективного трудоустройства /Пр/	8	4	ОПК-1.1 ОПК-1.2 ОПК-1.3 ОПК-4.1 ОПК-4.2 ОПК-4.3	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Л2.3
1.12	Методы и технологии эффективного трудоустройства /Ср/	8	20	ОПК-1.1 ОПК-1.2 ОПК-1.3 ОПК-4.1 ОПК-4.2 ОПК-4.3	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Л2.3

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

5.1. Перечень индикаторов достижения компетенций, форм контроля и оценочных средств

ОПК-1.1: Применяет современные информационно-коммуникационные технологии для сбора и хранения информации при решении профессиональных задач в сфере молодежной политики

ОПК-1.2: Применяет современные информационно-коммуникационные технологии для обработки информации при решении профессиональных задач в сфере молодежной политики

ОПК-1.3: Применяет современные информационно-коммуникационные технологии при взаимодействии с объектами и субъектами профессиональной деятельности с учетом требований информационной безопасности в сфере молодежной политики

ОПК-4.1: Осуществляет систематическое взаимодействие различными социальными структурами и институтами общества для эффективного решения профессиональных задач в сфере молодежной политики

ОПК-4.2: Осуществляет разработку и реализацию проектов и программ в сфере молодежной политики совместно с общественными институтами, молодежными и детскими общественными объединениями

ОПК-4.3: Владеет навыками координации деятельности по выявлению лиц, нуждающихся в социальной защите, медико-социальной помощи, разработки и реализации проектов и программ в сфере молодежной политики совместно с общественными институтами, молодежными и детскими общественными объединениями

5.2. Технологическая карта достижения индикаторов

Перечень компетенций: ОПК-1.1 ОПК-1.2 ОПК-1.3 ОПК-4.1 ОПК-4.2 ОПК-4.3

Виды учебной деятельности: Лекционные занятия

Формы контроля и оценочные средства:

Вопросы для самоконтроля

Вес по шкале оценивания (балл) - 10 (баллов)

Перечень компетенций: ОПК-1.1 ОПК-1.2 ОПК-1.3 ОПК-4.1 ОПК-4.2 ОПК-4.3

Виды учебной деятельности: Практические занятия

Формы контроля и оценочные средства:

Вопросы для устного опроса; тематика докладов, сообщений; проблемно-ситуационные задания

Вес по шкале оценивания (балл) - 40 (баллов)

Перечень компетенций: ОПК-1.1 ОПК-1.2 ОПК-1.3 ОПК-4.1 ОПК-4.2 ОПК-4.3

Виды учебной деятельности: Самостоятельная работа

Формы контроля и оценочные средства:

Вопросы для самоконтроля; проблемно-ситуационные задания

Вес по шкале оценивания (балл) - 30 (баллов)

Перечень компетенций: ОПК-1.1 ОПК-1.2 ОПК-1.3 ОПК-4.1 ОПК-4.2 ОПК-4.3
 Виды учебной деятельности: Зачет
 Формы контроля и оценочные средства:
 Вопросы для зачета
 Вес по шкале оценивания (балл) - 20 (баллов)

5.3. Формы контроля и оценочные средства

- 1.1. Вопросы для устного опроса
1. Предмет и объект дисциплины «Карьерные стратегии молодежи»
 2. Место дисциплины в системе подготовки специалистов по организации работы с молодежью.
 3. Теоретические подходы к понятию стратегия.
 4. Классификация стратегий.
 5. Жизненные и карьерные стратегии.
 6. Психологические типы индивида и совместимость профессий.
 7. Методы определения совместимости психологического типа личности.
 8. Социометрический метод в определении карьерных предпочтений
 9. Роль школьного психолога в определении карьеры молодого человека.
 10. Основные этапы конструирования карьеры.
 11. Активные и пассивные методы поиска путей построения карьеры.
 12. Роль биржи труда в процессе построения карьеры молодого человека.
 13. Роль общественных организаций в выборе карьеры молодых людей.
 14. Жизненный цикл карьеры молодого человека.
 15. Основные этапы подготовки резюме.
 16. Размещение резюме в специализированных СМИ.
 17. Эффективность активной формы построения карьеры.
 18. Подготовка самопрезентации.
 19. Вербальные и невербальные средства коммуникации при осуществлении собеседования. Зона делового общения.
 20. Факторы успешной самопрезентации.
 21. Лидерство и построение карьеры..
 22. Признаки лидера. Типология лидерства.
 23. Лидерство и ответственность.
 24. Построение карьерных стратегий молодежи, как важный элемент государственной молодежной политики.
 25. Кадровая политика ведущих компаний с акцентом на молодежь, как форма участия бизнеса в построении.
- 1.2. Проблемно-ситуационные задания
1. Задание: выберите одну из ваших личных или профессиональных целей, соотнесите ее с прочитанным и ответьте на вопросы.

1. Привлекательность. Выбор карьерной цели часто связывается с престижностью какого - то положения в общественном мнении. Это условие нужно учитывать, но важно, чтобы это положение было привлекательным в индивидуальном плане. В этом отношении оно должно соответствовать личным интересам, ценностям, представлениям. Такой выбор цели помогает увлечься ею и, следовательно, легче преодолевать трудности "черновой" работы при движении к ней.

Контрольный вопрос: Вам очень нравится то, что вы выбрали в качестве своей карьерной цели?
 2. Реальность. Начинаящий работник не ставит целью должность министра отрасли или руководителя департамента (Хотя плох тот солдат, который не мечтает стать генералом). Реальнее цели профессионального продвижения и развития способностей к исполнению ближайшей в организационной иерархии должности.

Контрольный вопрос: Вы знаете, какую должность сможете занять как молодой специалист, получив профессиональное образование? Она Вам нравится? Видите, каким может быть следующий профессиональный шаг?
 3. Последовательная близость. Дальность целей рассеивает устремления. Разбивка движения по этапам концентрирует усилия. Последовательная постановка задач приближает конечную цель.

Контрольный вопрос: Вы видите этапы в достижении своей профессиональной цели? Вы знаете, что уже сегодня нужно сделать для продвижения по выбранному пути?
 4. Прогрессивность и последовательность. Каждая из последующих подцелей должна предполагать наращивание способностей и возможностей. Если цель достигнута рывком, без обеспечения готовности к освоению нового положения, карьерный процесс теряет устойчивость.

Контрольный вопрос: Вы понимаете, какие знания, опыт и способности потребуются от Вас при получении профессионального образования?
 5. Возможность корректировки цели. В процессе продвижения могут меняться его мотивы. Двигаться к цели, жестко ориентируясь на исходные мотивы - насилие над собой и торможение карьерного процесса.

Контрольный вопрос: Вам достаточно легко отказаться от задуманного, когда на пол пути к достижению цели Вы разочаровались в результате?
 6. Возможность оценки результативности. Цель должна быть формализована и предполагать критерии оценки ее достижения. Соотнесение полученных результатов с поставленной ранее целью - основа оценки эффективности и дальнейшего планирования карьерного движения.

Контрольный вопрос: Ваши профессиональные цели имеют качественно-количественные показатели? Их можно измерить?
2. Задание: Составь декларацию жизненных целей.
- Мои жизненные цели Цели на ближайшие 3 года Цели на полгода

Принципы карьерной стратегии:

1. Принцип непрерывности. Ни одна из достигнутых целей в карьере не может быть окончательной или служить поводом для остановки. Продвижение может замедляться или прерываться в связи с возникающими трудностями. На этот случай необходимо создавать ресурсный резерв (дополнительные знания, укрепление социальных связей, здоровья и т.д.)
2. Принцип осмысленности. Любое карьерное действие должно быть целесообразным. Знание общих целей и особенностей движения обеспечивает оптимальность выбора маршрута. Осуществляемая деятельность должна быть социально продуктивной, только тогда продвижение будет поддержано средой.
3. Принцип соразмерности. Скорость индивидуального продвижения должна быть соразмерна с общим движением в группе лидеров. Продвижение командой обычно надежнее.
4. Принцип маневренности. Прямолинейное движение возможно только на полигоне или "чистой" трассе. Таких условий в карьере не бывает. Попытки двигаться на "высокой скорости" и "только прямо" всегда чреваты разрушительными столкновениями. Стратегически карьерный маневр предполагает: смягчение столкновения за счет компромисса; "пропуск вперед" на опасном участке склонного к риску соперника и выжидательное следование за ним; "обход препятствия" без существенного изменения маршрута.
5. Принцип экономичности. На конкретном поле всегда выигрывает способ деятельности, дающий наибольший результат при наименьших затратах ресурсов. Производительность повышается путем возвышения в мастерстве, при объединении усилий, повышении заинтересованности.

Карьерный путь долг. Для многих - это практически вся жизнь. Важно уметь распределить силы на этом пути. Соотнести карьерные устремления с реальными возможностями.

6. Принцип заметности. Лучше если человек, делающий карьеру будет замечен раньше. Нередко талантливые люди неудачны в карьере в связи с незаметностью. Если результатом можно гордиться, его необходимо презентовать и пользоваться для этого любым удобным случаем.

3. Задание: определите основные цели и принципы Вашей образовательной и профессиональной стратегии.

Моя образовательная стратегия

Мои цели

Мои принципы

Мои ресурсы

Моя профессиональная стратегия

Мои цели

Мои принципы

Мои ресурсы

1.3. Тематика докладов, сообщений

1. Разница между оценкой и аттестацией работников.
2. Направления использования результатов оценки работ и работников.
3. Различия оценочных форм, направленных на текущую оценку работника и отбор кандидатов на продвижение.
4. Типология карьерных продвижений.
5. Виды и модели карьеры.
6. Этапы и методы планирования и развития карьеры
7. Национальные или территориальные особенности карьеры.
8. Стратегический план развития карьеры.
9. Управление карьерой.
10. Характеристика принципов карьерного процесса.
11. Технологии карьерного менеджмента.
12. Особенности исследования карьерных стратегий.
13. Проблемы занятости молодежи в современной России.
14. Проблемы профессионального развития молодежи в современной России.
15. Карьера как форма вертикальной и горизонтальной мобильности молодежи.
16. Особенности реализации карьерных стратегий молодежи в современной России
17. Феномен молодежной безработицы как социального явления.
18. Виды молодежной безработицы.
19. Молодежный рынок труда, его специфика.
20. Перспективы трудоустройства молодежи и службы занятости.

1.4. Вопросы для самоконтроля

1. Как бы вы лично определили термин «карьера»?
2. Проанализируйте общность интересов государства, организации и индивида в части достижения работником определенных карьерных целей. Насколько они совместимы?
3. Какие этапы жизненного пути и карьеры работника вы знаете? Насколько они соответствуют друг другу?
4. Каково ваше отношение к различным видам и моделям карьеры? Какие из них на ваш взгляд предпочтительнее?
5. Можно ли говорить о национальных или территориальных особенностях карьеры?
6. Какие интересы государства и общества, которые могут быть удовлетворены в ходе управления карьерными процессами, вы считаете основными?
7. Как различаются государство и общество как субъекты управления карьерными процессами?
8. Каким образом можно сформулировать цели государства и общества?

9. Какие практические мероприятия со стороны государства и общества для управления карьерными процессами вы предложили бы осуществить?
10. Какие практические мероприятия со стороны государства и общества помогли бы вам при выборе профессии, ее смене, выборе рабочего места и т.д.?
11. В чем состоит разница между оценкой и аттестацией работников?
12. Где могут быть использованы результаты оценки работ и работников?
13. В чем состоит различие оценочных форм, направленных на текущую оценку работника и отбор кандидатов на продвижение?
14. Что можно рекомендовать включить в существующую процедуру использования результатов оценки?
15. Какие способы оценки были бы приемлемы для вас?
16. Какие проблемы занятости молодежи существуют в современной России?
17. Назовите проблемы профессионального развития молодежи в современной России и их причины.
18. Объясните сущность понимания карьеры как формы вертикальной и горизонтальной мобильности молодежи.
19. В чем заключаются особенности реализации карьерных стратегий молодежи в современной России?
20. Приведите примеры практики реализации карьерных стратегий молодежи в современной России.
21. В чем состоит феномен молодежной безработицы как социального явления?
22. Какие виды молодежной безработицы Вам известны?
23. В чем специфика молодежного рынка труда?
24. Каковы перспективы трудоустройства современной молодежи в России?
25. Какую роль играют службы занятости в трудоустройстве и выработке карьерных стратегий современной молодежи?
26. Какие стратегии поведения современной молодежи на рынке труда Вам известны?
27. Проанализируйте внешние факторы построения собственной карьерной стратегии.
28. Проанализируйте внутренние факторы построения собственной карьерной стратегии.
29. Какие технологии построения карьерной стратегии молодежью Вам известны?
30. Какие приемы выбора технологии построения карьерной стратегии возможно использовать?

1.5. Вопросы для зачета

1. Предмет и объект дисциплины «Карьерные стратегии молодежи»
2. Место дисциплины в системе подготовки специалистов по организации работы с молодежью.
3. Теоретические подходы к понятию стратегия.
4. Классификация стратегий.
5. Жизненные и карьерные стратегии.
6. Психологические типы индивида и совместимость профессий.
7. Методы определения совместимости психологического типа личности.
8. Социометрический метод в определении карьерных предпочтений
9. Роль школьного психолога в определении карьеры молодого человека.
10. Основные этапы конструирования карьеры.
11. Активные и пассивные методы поиска путей построения карьеры.
12. Роль биржи труда в процессе построения карьеры молодого человека.
13. Роль общественных организаций в выборе карьеры молодых людей.
14. Жизненный цикл карьеры молодого человека.
15. Основные этапы подготовки резюме.
16. Размещение резюме в специализированных СМИ.
17. Эффективность активной формы построения карьеры.
18. Подготовка самопрезентации.
19. Вербальные и невербальные средства коммуникации при осуществлении собеседования. Зона делового общения.
20. Факторы успешной самопрезентации.
21. Лидерство и построение карьеры.
22. Признаки лидера. Типология лидерства.
23. Лидерство и ответственность.
24. Построение карьерных стратегий молодежи, как важный элемент государственной молодежной политики.
25. Кадровая политика ведущих компаний с акцентом на молодежь, как форма участия бизнеса в построении.

5.4. Оценка результатов обучения в соответствии с индикаторами достижения компетенций

ОПК-1.1 ОПК-1.2 ОПК-1.3 ОПК-4.1 ОПК-4.2 ОПК-4.3

Неудовл (0-49 балл.)

Не сформировано

Удовл. (50-69 балл.)

Пороговый уровень

Знает: в целом имеет представление об основных понятиях излагаемой темы. Умеет: студент может ориентироваться в теоретическом материале; при участии преподавателя может учитывать карьерные стратегии при организации и

реализации профессиональной ориентации; а также карьерные стратегии при трудоустройстве, занятости и профессиональном развитии молодежи. Владеет: частично навыками организации профессиональной ориентации с учетом карьерных стратегий;

навыками организации и планирования содействия занятости молодежи с учетом карьерных стратегий; частично демонстрирует готовность применять теоретические знания в практической деятельности.

Хорошо (70-84 балл.)

Базовый уровень

Знает:определения основных теоретических понятий излагаемой темы, но допускает некоторые неточности. Умеет: хорошо ориентируется в теоретическом материале; самостоятельно может учитывать карьерные стратегии при организации и реализации профессиональной ориентации; а также карьерные стратегии при трудоустройстве, занятости и профессиональном развитии молодежи. Владеет: хорошо владеет навыками организации профессиональной ориентации с учетом карьерных стратегий; навыками организации и планирования содействия занятости молодежи с учетом карьерных стратегий; демонстрирует готовность применять теоретические знания в практической деятельности.

Отлично (85-100 балл.)

Высокий уровень

Знает:студент свободно ориентируется в теоретическом материале; обнаруживает свободное владение понятийным аппаратом. Умеет: изложить и корректно оценить различные подходы к излагаемому материалу, способен сформулировать и доказать собственную точку зрения. Владеет: демонстрирует готовность применять теоретические знания в практической деятельности и полное освоение показателей формируемых компетенций.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

6.1. Рекомендуемая литература

6.1.1. Основная литература

	Авторы, составители	Издание	Экз.
Л1.1	[Е. П. Агапов и др.] ; под ред. Е. П. Агапова	Организация работы с молодежью: введение в специальность: учебное пособие для студентов вузов — Ростов-на-Дону : Феникс, 2014	25
Л1.2	Б. С. Волков	Основы профессиональной ориентации: учебное пособие для вузов — Москва : Академический проект, 2020 — URL: http://www.iprbookshop.ru/110059.html	9999

6.1.2. Дополнительная литература

	Авторы, составители	Издание	Экз.
Л2.1	И. А. Павловская	Планирование карьеры: курс лекций — Владикавказ : Владикавказский институт управления, 2010 — URL: http://www.iprbookshop.ru/57834.html	9999
Л2.2	Е. М. Громова, Д. И. Беркутова, Т. А. Горшкова	Профессиональная карьера: путь к успеху: научно-методическое пособие — Ульяновск : УлГПУ, 2012 — URL: http://www.iprbookshop.ru/59178.html	9999
Л2.3	И. И. Голованова	Саморазвитие и планирование карьеры: учебное пособие — Казань : КФУ, 2013 — URL: https://e.lanbook.com/book/72811	9999

6.3.1 Перечень программного обеспечения

6.3.1.1	Пакет Microsoft Office
6.3.1.2	Пакет LibreOffice
6.3.1.3	Операционная система семейства Windows
6.3.1.4	Операционная система семейства Linux
6.3.1.5	Интернет браузер
6.3.1.6	Программа для просмотра электронных документов формата pdf, djvu
6.3.1.7	Медиа проигрыватель

6.3.2 Перечень информационных справочных систем

6.3.2.1	Цифровой образовательный ресурс IPR Smart / Ай Пи Ар Медиа
6.3.2.2	eLIBRARY.RU : научная электронная библиотека
6.3.2.3	Электронная библиотека НПБ / Алтайский государственный педагогический университет, Научно-педагогическая библиотека
6.3.2.4	МЭБ. Межвузовская электронная библиотека / Новосибирский государственный педагогический университет
6.3.2.5	Межрегиональная аналитическая роспись статей : поиск статей в российской периодике (МАРС) / АРБИКОН
6.3.2.6	Национальная электронная библиотека : федеральная государственная информационная система / Министерство культуры Российской Федерации, Российская государственная библиотека
6.3.2.7	Сетевая электронная библиотека педагогических вузов // Электронно-библиотечная система Лань / Издательство Лань

7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

7.1	Оборудованные учебные аудитории, в том числе с использованием мультимедийных комплектов, подключением к сети «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду Университета.
7.2	Аудитории для самостоятельной работы с подключением к сети «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду Университета.
7.3	Компьютерный класс с подключением к сети «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду Университета.

8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Программа курса реализуется в процессе чтения лекций, проведения практического (семинарского) занятия, организации самостоятельной работы студентов, групповых, индивидуальных консультаций, подготовки и сдачи зачёта.

Особенность курса заключается в том, что помимо достаточно сложного теоретического материала студент должен получить навыки практической управленческой деятельности в сфере карьерных стратегий молодёжи. Поэтому успешное освоение материала возможно только при активной самостоятельной работе студента.

Теоретические вопросы полностью раскрываются в лекционном курсе и на практическом занятии. Для лучшего его усвоения рекомендуется составление словаря терминов по каждой теме. Словарь терминов может составляться студентом самостоятельно на основе выбора незнакомых терминов встречающихся в лекции. Именно такое тематическое освоение терминов будет способствовать более глубокому пониманию темы.

По прохождению каждой темы рекомендуется проведение текущего тестирования. При этом шкала перевода в оценки рекомендуется следующая:

Отлично – 100-85%

Хорошо – 84-70%

Удовлетворительно – 69-50%

Зачет по дисциплине является итоговой формой контроля и включает в себя теоретические вопросы. Подготовка студента к зачету должна базироваться на знаниях, полученных в ходе изучения лекционного курса и самоподготовки.

Методические рекомендации для студентов, осваивающих дисциплину по индивидуальному учебному плану. Студенты, переведенные на индивидуальный учебный план, до начала занятий по дисциплине должны обратиться к преподавателю и получить пакет заданий по дисциплине для самостоятельного овладения материалом, а также определить с преподавателем точки рубежного контроля и способы дистанционного взаимодействия.

Методические рекомендации обучающимся с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ).

Специальные условия обучения в АлтГПУ определены «Положением об инклюзивном образовании» (утверждено приказом ректора от 25.12.2015 г. № 312/1п). Данным «Положением» предусмотрено заполнение студентом при зачислении в университет анкеты «Определение потребностей обучающихся в создании специальных условий обучения», в которой указываются потребности лица в организации доступной социально-образовательной среды и помощи в освоении образовательной программы.

Для лиц с ОВЗ, по их просьбе, могут быть адаптированы как сами задания, так и формы их выполнения. Для осуществления процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации преподаватели, в соответствии с потребностями студента, отмеченными в анкете. При необходимости лицам с ОВЗ может быть предоставлено дополнительное время для подготовки к ответу на экзамене, выполнения задания по самостоятельной работе.

Студент с ограниченными возможностями здоровья обязан:

- выполнять требования программы дисциплины;
- сообщить преподавателю о наличии у него ограниченных возможностей здоровья и необходимости создания для него специальных условий;
- соблюдать установленный администрацией университета порядок предоставления услуг по созданию специальных условий.