

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

Б1.В.ДВ.01.02
(индекс дисциплины)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Психология управления карьерой

(наименование дисциплины)

по направлению подготовки
44.04.02 Психолого-педагогическое образование

направленность (профиль)
Практическая психология в образовании

Форма обучения: очная

Год набора: 2026

Общая трудоемкость: 2 ЗЕ

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр	4	Итого
Форма контроля	зачет	
Вид занятий		
Лекции	4	4
Лабораторные		
Практические	12	12
Руководство: курсовые работы (проекты) / РГР		
Промежуточная аттестация	0,25	0,25
Контактная работа	16,25	16,25
Самостоятельная работа	55,75	55,75
Контроль		
Итого	72	72

Рабочую программу составил(и):

доцент кафедры педагогики и психологии, доцент,
канд. пед. наук Сидякина Е.А.

(должность, ученое звание, степень, Фамилия И.О.)

Рецензирование рабочей программы дисциплины:



Отсутствует



Рецензент

(должность, ученое звание, степень, Фамилия И.О.)

Рабочая программа дисциплины составлена на основании ФГОС ВО и учебного плана направления подготовки 44.04.02 Психолого-педагогическое образование

Срок действия рабочей программы дисциплины до «31» августа 2028 г.

УТВЕРЖДЕНО

На заседании кафедры «Педагогика и психология»

(протокол заседания № 1 от «28» августа 2025 г.)

1. Цель освоения дисциплины

Цель – углубление профессиональной подготовки студентов в области психологии управления карьерой и управленческого воздействия на ход карьерных процессов со стороны всех субъектов управления, формирование у них практических умений планирования и управления собственной профессиональной карьерой.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Данная дисциплина относится к дисциплинам части, формируемой участниками образовательных отношений блока, Б1 (Дисциплины (модули)).

Освоение дисциплины базируется на дисциплинах и учебных курсах, к которым относятся «Психолого-педагогическое взаимодействие участников образовательного процесса», «Психологическое консультирование субъектов образовательного процесса», «Психология и педагогика творчества». Дисциплины, учебные курсы, для которых необходимы знания, умения, навыки, приобретаемые в результате изучения данной дисциплины – научно-исследовательская работа (подготовка магистерской диссертации).

3. Планируемые результаты обучения

Формируемые и контролируемые компетенции	Индикаторы достижения компетенций	Планируемые результаты обучения
ПК-2. Способен осуществлять психологическое консультирование субъектов образовательного процесса	ПК-2.3. Осуществляет проведение индивидуальных и групповых консультаций субъектов образовательного процесса.	Знать: особенности проведения индивидуальных и групповых консультаций педагогов по вопросам управления карьерой.
		Уметь: организовывать индивидуальные и групповые консультации педагогов по вопросам управления карьерой.
		Владеть: методами анализа вопросов управления карьерой для организации индивидуальных и групповых консультаций педагогов.
	ПК-2.4. Применяет способы оценки и совершенствования консультативной деятельности	Знать: способы оценки и совершенствования консультативной деятельности по вопросам управления карьерным ростом педагогических работников
		Уметь: совершенствовать консультативную деятельность по вопросам управления карьерным ростом педагогических работников.
		Владеть: способами оценки и совершенствования консультативной деятельности по вопросам управления карьерным ростом педагогических работников.

Формируемые и контролируемые компетенции	Индикаторы достижения компетенций	Планируемые результаты обучения
ПК-6. Способен осуществлять психолого-педагогическое и методическое сопровождение реализации образовательных программ	ПК-6.3. Оформляет программно-методическую, отчётную документацию в соответствии с регламентами профессиональной деятельности.	Знать: программно-методическую, отчётную документацию по сопровождению карьеры.
		Уметь: оформлять программно-методическую, отчётную документацию по сопровождению карьеры.
		Владеть: навыками анализа программно-методической, отчётной документации с целью планировании карьерного роста.
	ПК-6.4. Оказывает помощь педагогам в ситуации профессионального становления и реализации личности	Знать: психологические аспекты управления карьерой, этапы профессионального становления и реализации личности.
		Уметь: оказывать помощь в ситуации профессионального становления (карьерного роста) и реализации личности.
		Владеть: методами оказания помощи по вопросам психологических аспектов управления карьерой.

4. Структура и содержание дисциплины

Модуль (раздел)	Вид учебной работы	Наименование тем занятий (учебной работы)	Семестр	Объем, ч.	Баллы	Интерактив, ч.	Формы текущего контроля (наименование оценочного средства)
Модуль 1	Лек 1	Концептуальные подходы к рассмотрению феномена планирования и управления карьерой	4	2	–	–	–
Модуль 1	Пр 1	Взаимосвязь различных концепций планирования и управления карьерой в педагогике и психологии управления	4	2	–	2	Разноуровневое задание реконструктивного уровня 1
Модуль 1	Пр2	Карьерный подход к проблеме профессионального становления и реализации личности	4	2	–	2	Круглый стол 1
Модуль 1	Пр 3	Формирование карьеры и управление карьерой. Условия и методы создания оптимального карьерного роста	4	2	–	2	Разноуровневое задание реконструктивного уровня 2
Модуль 2	Лек 2	Управление качеством воспитательного процесса в ходе реализации модели воспитательной системы в образовательной организации	4	2	–	–	–
Модуль 2	Пр 4	Психологические особенности личности педагогических работников в образовательном пространстве. Влияние карьерного роста на личность	4	2	–	2	Круглый стол 2

Модуль (раздел)	Вид учебной работы	Наименование тем занятий (учебной работы)	Семестр	Объем, ч.	Баллы	Интерактив, ч.	Формы текущего контроля (наименование оценочного средства)
Модуль 2	Пр 5	Технология обучения планированию и управлению карьерой. Анализ собственных стереотипов и трудностей в планировании карьеры	4	2	–	2	Разноуровневое задание реконструктивного уровня 3
Модуль 2	Пр 6	Профессиональное «выгорание» педагога: проблемы, способы решения, профилактика	4	2	–	2	Разноуровневое задание реконструктивного уровня 4
	СР	Изучение материала по темам практических занятий 1,2,3	4	25	–	–	–
	СР	Изучение материала по темам практических занятий 4,5,6	4	30,75	–	–	–
	ПА	Промежуточная аттестация	4	0,25	–	–	Зачет
Итого:				72			

5. Образовательные технологии

Тема	Технология	Форма и метод обучения
Лек 1 Концептуальные подходы к рассмотрению феномена планирования и управления карьерой.	Технология традиционного обучения Информационные технологии	Вводная (установочная) лекция с элементами лекции – слайд-шоу; презентационный метод.
Пр 1 Взаимосвязь различных концепций планирования и управления карьерой в педагогике и психологии управления.	Технология контекстного обучения Интерактивная технология	Практическое занятие с использованием метода анализа конкретных ситуаций: обсуждение и анализ составленных студентами сравнительных таблиц; презентационный метод.
Пр 2 Карьерный подход к проблеме профессионального становления и реализации личности.	Технология проблемного обучения Информационные технологии	Практическое занятие – проблемный семинар: дискуссия в ходе круглого стола.
Пр 3 Формирование карьеры и управление карьерой. Условия и методы создания оптимального карьерного роста.	Технология контекстного обучения Интерактивная технология Технология обучения в сотрудничестве Информационные технологии	Практическое занятие с использованием метода анализа конкретных ситуаций: информационное моделирование, демонстрационный метод. Работа в малых группах. Осуждение представленных моделей, разработанных в малых группах.
Лек 2 Управление качеством воспитательного процесса в ходе реализации модели воспитательной системы в образовательной организации.	Технология проблемного обучения Информационные технологии	Контекстно-информационная лекция; дискуссия, презентационный метод.
Пр 4 Психологические особенности личности педагогических работников в образовательном пространстве. Влияние карьерного роста на личность.	Технология проблемного обучения Информационные технологии	Практическое занятие – проблемный семинар: дискуссия в ходе круглого стола.
Пр 5 Технология обучения планированию и управлению карьерой. Анализ собственных стереотипов и трудностей в планировании карьеры.	Технология проблемного обучения Технология развития критического мышления	Практическое занятие – проблемный семинар: презентационный метод (презентация разработанных алгоритмов), дискуссия.
Пр 6 Профессиональное «выгорание» педагога: проблемы, способы решения, профилактика.	Технология проблемного обучения Информационные технологии	Практическое занятие – проблемный семинар: презентационный метод (презентация разработанных

	технологии Технология обучения в сотрудничестве	матриц), дискуссия. Работа в малых группах.
--	--	--

6. Методические указания по освоению дисциплины

Дисциплина (учебный курс) «Психология управления карьерой» является теоретико-практической дисциплиной, включает лекционные и практические занятия. В освоении дисциплины важное место занимают практические занятия. Для раскрытия каждой темы имеется план их рассмотрения с использованием основной и обязательной литературы. Кроме обязательной литературы для каждого практического занятия предусмотрен материал для самостоятельной работы.

После изучения предложенной литературы, материала для самостоятельной работы студентам предлагаются разноуровневые задания реконструктивного уровня, предполагающие систематизацию знаний: составление сравнительных таблиц, процессуальных алгоритмов, структурных матриц; разработка моделей.

Содержание заданий обусловлено формируемыми компетенциями (являются ФОС).

Работа на практических занятиях является необходимым условием получения зачета.

Изучение дисциплины заканчивается зачетом.

7. Оценочные средства

7.1. Паспорт оценочных средств

Семестр	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
4	ПК-6.3 ПК-6.4	Вопросы к зачету № 1-15 Разноуровневые задания реконструктивного уровня 1,2 Творческое задание 1 Круглый стол 1
4	ПК-2.3 ПК-2.4	Вопросы к зачету № 16-30 Разноуровневое задание реконструктивного уровня 3,4 Круглый стол 2

7.2. Типовые задания или иные материалы, необходимые для текущего контроля

7.2.1 Разноуровневые задания (наименование оценочного средства)

Примеры заданий

Разноуровневое задание реконструктивного уровня 1.

Пр 1 Взаимосвязь различных концепций планирования и управления карьерой в педагогике и психологии управления.

Код контролируемой компетенции – ПК-2.3; ПК-2.4

Изучить основные психологические и педагогические теории профессиональной карьеры. Составить сравнительную таблицу «Концепции планирования и управления карьерой в педагогике и психологии управления». Выделить показатели для сравнительного анализа, сравнить концептуальные подходы к планированию и управлению карьерой в

педагогике и психологии управления. Сделать вывод о целесообразности тех или иных концептуальных подходов.

Процедура оценивания: оценивается преподавателем в соответствии с представленными критериями.

Критерии оценки:

- «отлично» – сравнительная таблица заполнена по всем показателям, разработанным студентом, использованы несколько источников; сделан полноценный аналитический вывод.
- «хорошо» – сравнительная таблица заполнена по всем показателям, но использован один источник; вывод не полный.
- «удовлетворительно» – сравнительная таблица заполнена не по всем показателям с опорой только на один источник; вывод не сделан.
- «неудовлетворительно» – учебный материал не изучен, сравнительная таблица не заполнена; вывод не сделан; задание не выполнено.

Разноуровневое задание реконструктивного уровня 2.

Пр 3 Формирование карьеры и управление карьерой. Условия и методы создания оптимального карьерного роста.

Код контролируемой компетенции – ПК-2.3; ПК-2.4

Изучите материал, связанный со следующими вопросами:

- Критерии успешной карьеры.
- Этапы карьеры.
- Модели карьеры.
- Карьеризм как «техника делания» карьеры.

Разработайте модель вертикального или горизонтального карьерного роста с учетом следующих компонентов: этапы карьеры; условия и методы создания оптимальной карьеры; стадии развития карьеры; сферы и этапы профессионализации; виды должностного перемещения работников.

Процедура оценивания: оценивается преподавателем в соответствии с представленными критериями.

Критерии оценки:

- «отлично» – учебный материал изучен глубоко и основательно в соответствии с основной и дополнительной литературой. Модель представлена содержательно полными структурно-логическими блоками. Студент свободно владеет материалом, при разработке был использован творческий подход.
- «хорошо» – учебный материал изучен частично. Модель представлена традиционно.
- «удовлетворительно» – учебный материал не изучен. Модель представлена схематично. Отсутствуют логические связи.
- «неудовлетворительно» – задание не выполнено.

Разноуровневое задание реконструктивного уровня 3.

Пр 5 Технология обучения планированию и управлению карьерой. Анализ собственных стереотипов и трудностей в планировании карьеры.

Код контролируемой компетенции – ПК-6.3; ПК-6.4.

Изучить:

- Опросные методы изучения карьеры. Тестирование, шкалы диагностики карьеры, экспертное интервью.
- Особенности карьерно-профессиональной направленности: жизненные и профессиональные ценностные ориентации и цели личности; личностные качества как резервы профессиональной самореализации; техники самопознания своих сильных и слабых сторон; анализ и осмысление индивидуальных жизненных и профессиональных перспектив.
- Схема планирования профессионального пути. Характеристики профессионального плана: реалистичность, оптимистичность, дифференцированность.

Составить процессуальный алгоритм планирования и управления собственной карьерой.

Процедура оценивания: оценивается преподавателем в соответствии с представленными критериями.

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если алгоритм составлен с учетом эффективных форм, методов, условий и технологий обучения планированию и управлению карьерой в современной образовательной организации, использованы несколько источников.
- оценка «хорошо» выставляется студенту, если алгоритм составлен с учетом не всех эффективных форм, методов, условий и технологий обучения планированию и управлению карьерой в современной образовательной организации, использованы несколько источников.
- оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если алгоритм составлен без учета эффективных форм, методов, условий и технологий обучения планированию и управлению карьерой в современной образовательной организации, использованы несколько источников с опорой только на один источник.
- оценка «неудовлетворительно» – алгоритм не составлен.

Разноуровневое задание реконструктивного уровня 4.

Пр 6 Профессиональное «выгорание» педагога: проблемы, способы решения, профилактика.

Код контролируемой компетенции – ПК-6.3; ПК-6.4.

Составить структурную матрицу факторов профессионального «выгорания» педагога. В матрице относительно каждого фактора отразить: способ выявления проблемы (диагностическое задание, ситуативная ситуация), способ профилактики

Процедура оценивания: оценивается преподавателем в соответствии с представленными критериями.

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если представленный раздаточный учебный материал проанализирован глубоко и основательно. Матрица представлена в соответствии с выделенными факторами профессионального «выгорания» педагога, полно и содержательно. Студент свободно владеет материалом, при разработке был использован творческий подход.
- оценка «хорошо» выставляется студенту, если представленный раздаточный учебный материал изучен частично. Матрица представлена в соответствии с выделенными факторами профессионального «выгорания» педагога, но не раскрывает полное содержание каждого фактора.
- оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если представленный раздаточный учебный материал изучен частично. Матрица представлена без соотнесения с факторами профессионального «выгорания» педагога.
- оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если представленный раздаточный учебный материал не изучен, задание не выполнено.

7.2.2 Круглый стол

(наименование оценочного средства)

Пример круглого стола

Круглый стол (дискуссия) 1

Пр 2 Карьерный подход к проблеме профессионального становления и реализации личности.

Код контролируемой компетенции – ПК-2.3; ПК-2.4

Перечень дискуссионных тем для круглого стола (дискуссия) по теме «Карьерный подход к проблеме профессионального становления и реализации личности».

- Каковы основные подходы к изучению проблемы профессиональной карьеры?

- Раскройте понятие карьеры в широком и узком смысле.
- Какое утверждение, на ваш взгляд, правильное: «Карьера – это профессиональное развитие» или «Карьера – это должностное продвижение»?
- Выразите свою точку зрения относительно гендерных исследований профессиональных карьер.
- Обоснуйте факторы, которые влияют на типы самовыражения личности педагога в профессии.

Процедура оценивания: оценивается преподавателем в соответствии с представленными критериями.

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если он активно участвует в дискуссии, свои мысли аргументирует, пользуется современной научной лексикой, свободно ориентируется в обсуждаемых проблемах, интересно и ярко представляет доказательства в пользу своей точки зрения;
- оценка «хорошо» выставляется студенту, если он участвует в дискуссии, свои мысли старается аргументировать, использует научную лексику, свободно ориентируется в обсуждаемых проблемах, однако не всегда самостоятелен в высказываниях, может податься мыслям ведущего;
- оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он участвует в дискуссии, но у него отсутствует система научных знаний, что затрудняет возможность свободно высказать свои мысли по рассматриваемой проблеме и аргументировать их;
- оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он не участвует в дискуссии.

Круглый стол (дискуссия) 2.

Пр 4 Психологические особенности личности педагогических работников в образовательном пространстве. Влияние карьерного роста на личность

Код контролируемой компетенции – ПК-6.3; ПК-6.4.

Перечень дискуссионных тем для круглого стола (дискуссия) по теме «Психологические особенности личности педагогических работников в образовательном пространстве. Влияние карьерного роста на личность».

1. Приведите примеры особенностей развития женской карьеры различных типов в современных условиях.
2. Какие психологические факторы, на ваш взгляд, сдерживают женскую карьеру, а какие психологические факторы способствуют успеху карьеры женщин в образовательной организации?
3. Приведите примеры особенностей развития мужской карьеры различных типов в современных условиях. В том числе в образовательной организации.
4. Каковы государственные гарантии в повышении профессиональной квалификации педагога и становлении его карьеры в РФ?
5. Каким образом развитие карьерной среды и карьерного пространства организации может влиять на карьерный рост личности?
6. Как вы понимаете определение: «Развитие карьеры – это личностный рост»?

7.2.3 Тестовые задания закрытого и открытого типа

ОМ закрытого типа

Код контролируемой компетенции – ПК-6.3.

Задание № 1. Последовательные, сменяющиеся этапы в различных сферах жизни человека, которые определяют его становление и развитие – это ...

- а) деловая карьера
- б) карьера
- в) профессиональная карьера
- г) должностная карьера

Правильный ответ: б

Код контролируемой компетенции – ПК-6.4.

Задание № 2. Кто является субъектом управления карьерой

- а) общество, руководитель организации, работник
- б) государство, администрация организации, наставник
- в) организация, индивид
- г) общество, государство, организация, индивид

Правильный ответ: г

Код контролируемой компетенции – ПК-2.3.

Задание № 3. Портфолио карьерного продвижения – это ...

- а) технология эффективной самопрезентации
- б) технология оптимизации постановки карьерных целей
- в) технология процесса разработки планов карьеры
- г) технология определения оптимального карьерного пути

Правильный ответ: а

ОМ открытого типа

Код контролируемой компетенции – ПК-6.3.

Задание № 6

В настоящее время под карьерой в отечественной литературе понимают не только профессиональное, но и личностное становление, и развитие человека. На что ориентирован тот человек, который стремится к развитию в карьере?

Правильный ответ: человек, который стремится к развитию в карьере ориентирован на личностную и профессиональную реализацию своего потенциала, на профессиональный успех, высокий социальный статус, которые достигаются в первую очередь посредством приложенных для этого личных усилий.

Код контролируемой компетенции – ПК-2.4.

Задание № 7

Карьера может рассматриваться как действительное отражение продвижения человека по службе, постепенный карьерный рост путем повышения в должностях и увеличения материальных благ, способствующего этому процессу. Однако здесь существует и субъективная сторона – то, что человек представляет о своем профессиональном становлении. Какие критерии успешной карьеры на этом основании можно выделить?

Правильный ответ: на основании этого выделяют следующие критерии успешной карьеры: объективный, который предполагает достижение реального успеха внутри профессиональной среды; субъективный, он предполагает удовлетворенность своим положением в профессиональной среде.

Код контролируемой компетенции – ПК-6.3.

Задание № 8

Т.Х. Невструева и Т.Г. Гнедина выделяют следующие элементы карьеры:

- целевой компонент: цели, задачи, ориентации, мотивы, потребности, стремления, ценности (то, что движет субъектом);
- процессуальный компонент: способы, стратегии, тактики (то, как действует субъект);
- результативный компонент: достижения, профессиональный и должностной рост (то, что получает субъект).

В каком компоненте карьеры лежат базовые элементы карьерной эффективности, какие это элементы?

Правильный ответ: в целевом компоненте карьеры лежат базовые элементы карьерной эффективности: карьерное планирование, карьерное целеполагание, готовность брать ответственность.

7.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

7.3.1. Вопросы к зачету

№ п/п	Вопросы к зачету
1.	Понятие «деловая карьера», «карьера», «профессиональная карьера»?
2.	Основные научные подходы к определению понятия «планирование карьеры».
3.	Управление карьерой с позиций системного подхода.
4.	Назовите основные виды карьерного процесса.
5.	Каким образом должностная карьера связана с профессиональной?
6.	Что такое управление карьерой? Кто является субъектом управления карьерой?
7.	Проанализируйте систему управления карьерой в вашей организации.
8.	Риски и угрозы, при планировании карьерного роста персонала.
9.	Программно-методическая, отчетная документация по сопровождению карьеры.
10.	Психологические факторы, учитываемые при планировании карьеры.
11.	Государство, общество, организация как субъекты управления карьерными процессами.
12.	Индивид как субъект управления карьерой. Развитие карьеры как личностный рост.
13.	Критерии успешной карьеры.
14.	Этапы карьеры.
15.	Модели карьеры.
16.	Каковы основные виды карьеры? К какому виду относится ваша карьера?
17.	Какой тип карьеры вы считаете для себя идеальным? К какому типу относится ваша карьера?
18.	Перечислите основные этапы карьеры. На каком этапе карьеры вы находитесь?
19.	Технологии эффективной самопрезентации (портфолио карьерного продвижения).
20.	Технологии определения оптимального карьерного пути (карьеро-граммы, карты карьеры).
21.	Технологии оптимизации постановки карьерных целей и процесса разработки планов карьеры.
22.	Способы оценки и совершенствования консультативной деятельности по вопросам управления карьерным ростом педагогических работников.
23.	Консультативная деятельность по вопросам управления карьерным ростом педагогических работников.

№ п/п	Вопросы к зачету
24.	Организация индивидуальных и групповых консультаций педагогов по вопросам управления карьерой.
25.	Развитие мотивации карьерного роста. Профессионально-личностный рост педагогического работника.
26.	Развитие карьерной среды и карьерного пространства организации.
27.	Работка алгоритма в направлении повышения карьерного роста в современных условиях.
28.	Гендерные роли и стереотипы планирования карьеры. Гендерные особенности мотивации достижения и карьерных ориентаций.
29.	Психологические факторы, сдерживающие и способствующие успеху карьеры женщин.
30.	Особенности развития мужской карьеры в современной образовательной организации.

7.3.2. Критерии и нормы оценки

Семестр	Форма проведения промежуточной аттестации	Критерии и нормы оценки	
4	зачет	«зачтено»	Выставляется студенту, если ответ полный, точный, аргументированный (достаточно аргументированный), самостоятельный; используется современная научная лексика; стилистическое и логическое изложение ответа на вопросы; студент при ответе на дополнительные вопросы демонстрирует свободное (достаточное) владение содержанием дисциплины; умеет делать выводы без существенных ошибок; умеет ориентироваться в основных теориях, направлениях по изучаемой дисциплине; допустимый уровень культуры исполнения заданий.
		«не зачтено»	Выставляется студенту, если ответ на теоретический вопрос не выстроен логично, в речи преобладает бытовая лексика, наблюдаются значительные неточности в использовании научной терминологии; студент не может раскрыть вопрос, изложение ответа на вопросы с существенными лингвистическими и логическими ошибками; на дополнительные вопросы не отвечает; содержанием курса не владеет; неумение ориентироваться в основных теориях, концепциях и направлениях

Семестр	Форма проведения промежуточной аттестации	Критерии и нормы оценки	
			изучаемой дисциплины; низкий уровень культуры исполнения заданий.

8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

8.1. Обязательная литература

№ п/п	Авторы, составители	Заглавие (заголовок)	Тип (учебник, учебное пособие, учебно-методическое пособие, практикум, др.)	Год издания	Количество в научной библиотеке / Наименование ЭБС
1.	Бергис, Т. А.	Психология стресса	Учебное пособие	2022	Репозиторий ТГУ
2.	Волгуснова Е. А. (сост.)	Психолого-педагогическое взаимодействие участников образовательных отношений	Учебно-методическое пособие	2021	ЭБС «Лань»
3.	Мальцева Т. В. Реуцкая И. Е. Петров В. Е..	Психологическое консультирование личности в процессе профессионализации	Учебное пособие	2020	ЭБС «Znanium»

8.2. Дополнительная литература

№ п/п	Авторы, составители	Заглавие (заголовок)	Тип (учебник, учебное пособие, учебно-методическое пособие, практикум, др.)	Год издания	Количество в научной библиотеке / Наименование ЭБС
1.	Жигалова В. Н. Аксенова Ж. Н..	Управление карьерой	Учебное пособие	2019	ЭБС «Znanium»
2.	Некрасова Е. В.	Психотерапия и психологическое консультирование	Учебно-методическое пособие	2020	Репозиторий ТГУ
3.	Дубровина Л. А.	Психолого-педагогическое взаимодействие субъектов образовательного процесса	Учебное пособие	2019	ЭБС «Лань»

8.3. Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем

Электронно-библиотечная система IPRbooks [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/>

Электронно-библиотечная система «Лань» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://e.lanbook.com/>

Elibrary [Электронный ресурс] : научная электронная библиотека. – Москва : НЭБ, 2000. – Режим доступа : elibrary.ru – Загл. с экрана. – Яз. рус., англ.

8.4. Перечень программного обеспечения

п/п	Наименование ПО	Реквизиты договора (дата, номер, срок действия)
1.	Windows: WinPro 10 RUS Upgrd OLP NL Acdmc	договор № 757 от 04.07.2018, срок действия – бессрочно; контракт № 1653 от 14.12.2018, срок действия – бессрочно
2.	Office Standard: Office Stdandard 2013 Russian OLP NL AcademicEdition	договор № 690 от 19.05.2015, срок действия – бессрочно

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

№ п/п	Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий, мастерских и др. объектов для проведения практических и лабораторных занятий, помещений для самостоятельной работы обучающихся (номер аудитории)	Перечень основного оборудования
1.	Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа. Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа. Учебная аудитория для курсового проектирования (выполнения курсовых работ). Учебная аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций. Учебная аудитория для проведения занятий текущего контроля и промежуточной аттестации (У-205)	Ноутбук; проектор; интерактивная доска; столы ученические двухместные (моноблок), стол преподавательский угловой, столик, стулья, доска аудиторная (магнитно-маркерная, передвижная), кафедра.
2.	Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа. Учебная аудитория для практических занятий. Учебная аудитория для выполнения учебных, курсовых и дипломных работ. Учебная аудитория для курсового проектирования (выполнения курсовых работ). Учебная аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций. Учебная аудитория для проведения занятий, текущего контроля и промежуточной аттестации. Кабинет	Стол двухместный ученический (моноблок), стол преподавательский, стул преподавательский, доска аудиторная (меловая).

№ п/п	Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий, мастерских и др. объектов для проведения практических и лабораторных занятий, помещений для самостоятельной работы обучающихся (номер аудитории)	Перечень основного оборудования
	иностраных языков (У-210)	
3.	Компьютерный класс. Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа. Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа. Учебная аудитория для проведения лабораторных работ. Учебная аудитория для практических занятий. Учебная аудитория для выполнения учебных, курсовых и дипломных работ. Учебная аудитория для курсового проектирования (выполнения курсовых работ). Учебная аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций Учебная аудитория для проведения занятий текущего контроля и промежуточной аттестации (У-211)	Столы ученические двухместные, стол преподавательский, стулья, доска аудиторная (маркерная), компьютеры с выходом в сеть Интернет.
4.	Помещение для самостоятельной работы обучающихся (У-202а)	Шкаф купе, шкаф корпусной, шкафы для документов, столы, компьютер, стул, стол овальный, МФУ, шкаф со стеклом.
5.	Помещение для самостоятельной работы обучающихся (Г-401)	Столы, стулья, компьютеры.