

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Горюшкина Наталья Евгеньевна

Должность: Декан ФЛимК

Дата подписания: 29.09.2025 14:13:06

Уникальный программный ключ:

5578df278a3250736b8d6c845952c83452e6b672

Аннотация дисциплины «Психология профессионального развития и карьерного роста»

Общая трудоемкость изучения дисциплины составляет 4 ЗЕ (144 час.).

Цели и задачи дисциплины: Целью дисциплины является формирование общей и профессиональной культуры бакалавра, связанной с необходимостью реализации и совершенствования профессиональной деятельности в условиях необходимости непрерывного образования и изменяющихся требований рынка труда.

Основными задачами изучения учебной дисциплины являются: ознакомление с психологическими основами профессионального развития и карьерного роста; изучение методов диагностики и развития личностно-профессионального потенциала; получение опыта определения задач саморазвития и профессионального роста, анализа собственных потребностей и личностных возможностей, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда в контексте профессионального развития и карьерного роста; обучение способам управления своим временем, выстраивания и реализации траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни; овладение умениями и навыками разработки планов, методических материалов и программ по обучению и развитию персонала на основе использования психологических методов и подходов.

Основные дидактические единицы (разделы): Теоретико-методологические основы профессионального развития. Психологические основы профессионального развития. Развитие человека как субъекта профессиональной деятельности. Психологические основы управления карьерой. Психологические барьеры профессионального развития и стратегии их преодоления. Диагностика личностно-профессионального потенциала и вектора профессиональной направленности специалиста. Психотехнологии развития и эффективного использования личностно-профессионального потенциала специалиста. Коучинг как метод профессионального развития. Психологические методы развития личностно-профессионального потенциала специалиста и карьерного роста.

В результате изучения дисциплины студент должен:

Знать: инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач профессионального и карьерного развития; задачи саморазвития и профессионального роста, ресурсы для их выполнения; возможности и инструменты непрерывного образования в контексте профессионального развития и карьерного роста; психологические основы составления планов профессиональной карьеры работников; психологические основы разработки планов, методических материалов и программ по обучению и развитию персонала; психологические методы развития и построения профессиональной карьеры персонала.

Уметь: использовать инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач профессионального и карьерного развития; определять задачи саморазвития и профессионального роста, распределять их на долго-, средне- и краткосрочные с обоснованием актуальности и определением необходимых ресурсов для их выполнения; использует основные возможности и инструменты непрерывного образования для реализации собственных потребностей с учетом личностных возможностей, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда в контексте профессионального развития и карьерного роста; составлять планы профессиональной карьеры работников на основе использования психологических методов и подходов; разрабатывать планы, методические материалы и программы по обучению и развитию персонала на основе использования психологических методов и подходов; выбирать и использовать психологические методы для развития и построения профессиональной карьеры персонала.

Владеть: навыками анализа конкретных задач профессионального и карьерного развития с точки зрения управления временем; навыками анализа задач саморазвития и

профессионального роста, необходимых ресурсов для их выполнения; навыками анализа собственных потребностей и личностных возможностей, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда в контексте профессионального развития и карьерного роста; навыками анализа психологических аспектов профессиональной карьеры работников; навыками анализа психологических аспектов обучения и развития персонала; навыками анализа психологических методов и аспектов развития и построения профессиональной карьеры персонала.

Виды учебной работы: лекции, практические занятия.

Изучение дисциплины заканчивается экзаменом.

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ:

Декан факультета

лингвистики и межкультурной
коммуникации*(наименование ф-та полностью)*О.Л. Ворошилова*(подпись, инициалы, фамилия)*«31» августа 2021 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Психология профессионального развития и карьерного роста*(наименование дисциплины)*ОПОП ВО 37.03.02 Конфликтология,*(шифр согласно ФГОС и наименование направления подготовки (специальности))*направленность (профиль, специализация) «Организационные конфликты
и управление персоналом»*наименование направленности (профиля, специализации)*форма обучения очная*(очная, очно-заочная, заочная)*Курск – 2021

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с ФГОС ВО – бакалавриат по направлению подготовки 37.03.02 Конфликтология на основании учебного плана ОПОП ВО направления подготовки 37.03.02 Конфликтология, направленность (профиль) «Организационные конфликты и управление персоналом», одобренного Ученым советом университета (протокол № 9 «25» июня 2021 г.).

Рабочая программа дисциплины обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе для обучения студентов по ОПОП ВО 37.03.02 Конфликтология, направленность (профиль) «Организационные конфликты и управление персоналом» на заседании кафедры коммуникологии и психологии протокол № «1» от 31 августа 2021 г.

Зав. кафедрой _____ Никитина Е.А.

Разработчик программы _____ Никитина Е.А.

к.псих.н., доцент _____ Никитина Е.А.
(ученая степень и ученое звание, Ф.И.О.)

/Директор научной библиотеки _____ Макаровская В.Г.

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 37.03.02 Конфликтология, направленность (профиль) «Организационные конфликты и управление персоналом», одобренного Ученым советом университета протокол № 9 от «25» 06 2021 г., на заседании кафедры коммуникологии и психологии, протокол № 1 от 31 августа 2023 г.

Зав. кафедрой _____

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 37.03.02 Конфликтология, направленность (профиль) «Организационные конфликты и управление персоналом», одобренного Ученым советом университета протокол № 7 от «18» 02 2022 г., на заседании кафедры коммуникологии и психологии, протокол № 1 от 30 августа 2024 г.

Зав. кафедрой _____

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 37.03.02 Конфликтология, направленность (профиль) «Организационные конфликты и управление персоналом», одобренного Ученым советом университета протокол № 9 от «17» 02 2023 г., на заседании кафедры коммуникологии и психологии, протокол № 16 от 27.06 2025 г.

Зав. кафедрой _____

1 Цель и задачи дисциплины. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы

1.1 Цель дисциплины

Формирование общей и профессиональной культуры бакалавра, связанной с необходимостью реализации и совершенствования профессиональной деятельности в условиях необходимости непрерывного образования и изменяющихся требований рынка труда.

1.2 Задачи дисциплины

- ознакомление с психологическими основами профессионального развития и карьерного роста;
- изучение методов диагностики и развития личностно-профессионального потенциала;
- получение опыта определения задач саморазвития и профессионального роста, анализа собственных потребностей и личностных возможностей, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда в контексте профессионального развития и карьерного роста;
- обучение способам управления своим временем, выстраивания и реализации траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни;
- овладение умениями и навыками разработки планов, методических материалов и программ по обучению и развитию персонала на основе использования психологических методов и подходов.

1.3 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы

Таблица 1.3 – Результаты обучения по дисциплине

Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)		Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной	Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций
код компетенции	наименование компетенции		
УК-6	Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать	УК 6.1 – использует инструменты и методы управления временем при выполнении	Знать: инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач профессионального и

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
	траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей	карьерного развития Уметь: использовать инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач профессионального и карьерного развития Владеть: навыками анализа конкретных задач профессионального и карьерного развития с точки зрения управления временем
		УК 6.2 – определяет задачи саморазвития и профессионального роста, распределяет их на долго-, средне- и краткосрочные с обоснованием актуальности и определением необходимых ресурсов для их выполнения	Знать: задачи саморазвития и профессионального роста, ресурсы для их выполнения Уметь: определять задачи саморазвития и профессионального роста, распределять их на долго-, средне- и краткосрочные с обоснованием актуальности и определением необходимых ресурсов для их выполнения Владеть: навыками анализа задач саморазвития и профессионального роста, необходимых ресурсов для их выполнения
		УК 6.3 – использует основные возможности и инструменты непрерывного образования (образования в течение всей жизни) для реализации собственных потребностей с учетом личностных возможностей, временной	Знать: возможности и инструменты непрерывного образования в контексте профессионального развития и карьерного роста Уметь: использует основные возможности и инструменты непрерывного образования для реализации собственных потребностей с учетом личностных возможностей, временной перспективы развития деятельности и требований

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
		перспективы развития деятельности и требований рынка труда	рынка труда в контексте профессионального развития и карьерного роста Владеть: навыками анализа собственных потребностей и личностных возможностей, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда в контексте профессионального развития и карьерного роста
ПК-5	Способен организовывать и проводить мероприятия по развитию, обучению и построению профессиональной карьеры персонала	ПК-5.1 - составляет планы профессиональной карьеры работников	Знать: психологические основы составления планов профессиональной карьеры работников Уметь: составлять планы профессиональной карьеры работников на основе использования психологических методов и подходов Владеть: навыками анализа психологических аспектов профессиональной карьеры работников
		ПК-5.2 - разрабатывает планы, методические материалы и программы по обучению и развитию персонала	Знать: психологические основы разработки планов, методических материалов и программ по обучению и развитию персонала Уметь: разрабатывать планы, методические материалы и программы по обучению и развитию персонала на основе использования психологических методов и подходов Владеть: навыками анализа психологических аспектов обучения и развития персонала

Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)		Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной	Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций
код компетенции	наименование компетенции		
		ПК-5.3 - осуществляет подготовку и реализацию мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала	<p>Знать: психологические методы развития и построения профессиональной карьеры персонала</p> <p>Уметь: выбирать и использовать психологические методы для развития и построения профессиональной карьеры персонала</p> <p>Владеть: навыками анализа психологических методов и аспектов развития и построения профессиональной карьеры персонала</p>

2 Указание места дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы

Дисциплина «Психология профессионального развития и карьерного роста» входит в часть, формируемую участниками образовательных отношений, основной профессиональной образовательной программы – программы бакалавриата 37.03.02 «Конфликтология», направленность (профиль) «Организационные конфликты и управление персоналом». Дисциплина изучается на 4 курсе в 8 семестре.

3 Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 4 зачетные единицы (з.е.), 144 академических часа.

Таблица 3 – Объем дисциплины

Виды учебной работы	Всего часов
Общая трудоемкость дисциплины	144
Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)	90

в том числе:	
лекции	54
лабораторные занятия	0
практические занятия	36
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	16,85
Контроль (подготовка к экзамену)	36
Контактная работа по промежуточной аттестации (всего АттКР)	1,15
в том числе:	
зачет	не предусмотрен
зачет с оценкой	не предусмотрен
курсовая работа (проект)	не предусмотрена
экзамен (включая консультацию перед экзаменом)	1,15

4 Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1 Содержание дисциплины

Таблица 4.1.1 – Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Содержание
1	2	3
1.	Теоретико-методологические основы профессионального развития	Понятие «профессиональное развитие». Зарубежные теории профессионального развития: дифференциально-диагностический подход, психодинамический подход, теория решений, теория развития. Исследование основных форм профессионального развития личности в отечественной психологии. Профессионализм и его структура. Проблемы профессионального развития. Факторы, определяющие движение личности в развивающемся профессиональном пространстве (возрастные изменения, система непрерывного образования, ведущая профессионально ориентированная деятельность). Требования к профессионалу в XXI веке.
2.	Психологические основы профессионального развития	Факторы, детерминирующие становление личности. Основные стадии профессионального становления личности. Психологическое содействие профессиональному развитию (профессиональной адаптации, профессионализации, восхождению к вершинам профессионализма). Анализ факторов, детерминирующих профессиональное развитие.

		Акмеологическое сопровождение профессионала. Профессиональное образование как фактор развития личности. Профессиональное обучение в условиях цифровой трансформации (подходы, инструменты и технологии).
3.	Развитие человека как субъекта профессиональной деятельности	Развитие трудовой и профессиональной мотивации. Теории мотивации (А. Маслоу, Ф. Герцберг, К. Альдерфер и др.). Факторы, влияющие на удовлетворенность трудом. Профессиональная работоспособность и функциональные состояния. Динамика работоспособности и методы ее оценки. Индивидуальные особенности личности и индивидуальный стиль деятельности. Этапы формирования ИСД. Методы психологического изучения, оценки и формирования индивидуального стиля деятельности.
4.	Психологические основы управления карьерой	Понятие о карьере. Виды карьеры. Типы карьеры по Драйверу. Конфигурации и модели карьерного роста. Факторы, влияющие на динамику построения карьеры. Успешные стратегии построения карьеры. Самоэффективность как детерминанта профессионального продвижения. Основные этапы карьерного роста, их характеристики и особенности мотивации личности. Типы людей, строящих карьеру (по И. Лотовой). Понятие о субъективном профессиональном успехе. Психология карьеры для женщин и мужчин. Разработка плана построения карьеры.
5.	Психологические барьеры профессионального развития и стратегии их преодоления	Кризисы профессионального развития и факторы, их детерминирующие. Психологические особенности кризисов профессионального становления. Конструктивный и деструктивный варианты разрешения кризисов. Профилактика и преодоление профессионального стресса и эмоционального выгорания. Профессионально обусловленные деструкции личности (деформации, акцентуации, выученная беспомощность, профессиональная отчужденность, профессиональная стагнация). Профилактика и коррекция профессионально обусловленных деструкций личности. Стратегии преодоления психологических барьеров профессионального развития.
6.	Диагностика личностно-профессионального потенциала и вектора профессиональной направленности специалиста.	Понятие о личностно-профессиональном потенциале специалиста. Особенности личностно-профессиональной диагностики. Методы психодиагностики, позволяющие изучать личностно-профессиональный потенциал специалиста (мотивационный, интеллектуальный, творческий, эмоционально-волевой, коммуникативный, нравственный и др.). Методы изучения вектора профессиональной направленности специалиста: уровня притязаний и самооценки, мотивации к достижениям, ценностных ориентаций и социально-профессиональных

		установок. Диагностика профессионально важных качеств.
7.	Психотехнологии развития и эффективного использования личностно-профессионального потенциала специалиста	Технологии самомотивации и целеполагания. Технологии рационального планирования и использования рабочего времени. Технологии, методы и приемы совершенствования интеллектуальных и творческих способностей, профессионального мышления. Технологии, методы и приемы эффективной самопрезентации (правила составления резюме, прохождения собеседования или ситуационного интервью).
8.	Коучинг как метод профессионального развития	Понятие о коучинге. Философия коучинга, его задачи и возможности в развитии персонала. Преимущества и недостатки коучинга. Виды коучинга. Принципы и модели коучинга (GROW Дж. Уитмора, модель М. Атkinson, модель «4 коучинговых вопроса» и др.). Структура и особенности коучингового процесса. Этапы и методики коучинга.
9.	Психологические методы развития личностно-профессионального потенциала специалиста и карьерного роста	Мониторинг и личностно-ориентированная карта профессионального развития. Самопроектирование. Тренинги развития метапрофессиональных качеств, деловые игры и психологические упражнения. Кейсы как метод профессионального развития. Баллинтовские группы. Психологическое профконсультирование. Наставничество и менторство. Супервизия.

Таблица 4.1.2 – Содержание дисциплины и ее методическое обеспечение

№ п/п	Раздел дисциплины, модуля	Виды деятельности			Учебно-методические материалы	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра)	Компетенции
		лек. час.	№ лаб.	№ пр.			
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Теоретико-методологические основы профессионального развития	6	-	1, 2	У-1-15, МУ-1, 2	Т-2 СЗ-2	УК-6, ПК-5
2	Психологические основы профессионального развития	6	-	3, 4	У-1-15, МУ-1, 2	Т-4 СЗ-4	УК-6, ПК-5
3	Развитие человека как субъекта профессиональной деятельности	6	-	5, 6	У-1-15, МУ-1, 2	Т-6 СЗ-6	УК-6, ПК-5

4	Психологические основы управления карьерой	6	-	7, 8	У-1-15, МУ-1, 2	Т-8 СЗ-8	УК-6, ПК-5
5	Психологические барьеры профессионального развития и стратегии их преодоления	6	-	9,10	У-1-15, МУ-1, 2	Т-10 СЗ-10	УК-6, ПК-5
6	Диагностика личностно-профессионального потенциала и вектора профессиональной направленности специалиста.	6	-	11, 12	У-1-15, МУ-1, 2	Т-12 СЗ-12	УК-6, ПК-5
7	Психотехнологии развития и эффективного использования личностно-профессионального потенциала специалиста	6	-	13, 14	У-1-15, МУ-1, 2	Т-14 СЗ-14	УК-6, ПК-5
8	Коучинг как метод профессионального развития	6	-	15,16	У-1-15, МУ-1, 2	Т-16 СЗ-16	УК-6, ПК-5
9	Психологические методы развития личностно-профессионального потенциала специалиста и карьерного роста	6	-	17, 18	У-1-15, МУ-1, 2	Т-18 СЗ-18	УК-6, ПК-5

Т – тестирование, СЗ – решение ситуационных задач.

4.2 Лабораторные работы и (или) практические занятия

4.2.1 Практические занятия

Таблица 4.2.1 – Практические занятия

№	Наименование практического занятия	Объем, час.
1	2	3
1	Теоретико-методологические основы профессионального развития	4
2	Психологические основы профессионального развития	4
3	Развитие человека как субъекта профессиональной деятельности	4
4	Психологические основы управления карьерой	4
5	Психологические барьеры профессионального развития и стратегии их преодоления	4
6	Диагностика личностно-профессионального потенциала и вектора	4

	профессиональной направленности специалиста.	
7	Психотехнологии развития и эффективного использования личностно-профессионального потенциала специалиста	4
8	Коучинг как метод профессионального развития	4
9	Психологические методы развития личностно-профессионального потенциала специалиста и карьерного роста	4
	ИТОГО	36

4.3 Самостоятельная работа студентов (СРС)

Таблица 4.3 – Самостоятельная работа студентов

№ пп	Наименование раздела дисциплины (модуля)	Срок выполнения, неделя	Время, затрачиваемое на выполнение СРС, час.
1	2	3	4
1	Теоретико-методологические основы профессионального развития	2 неделя	1
2	Психологические основы профессионального развития	4 неделя	2
3	Развитие человека как субъекта профессиональной деятельности	6 неделя	2
4	Психологические основы управления карьерой	8 неделя	2
5	Психологические барьеры профессионального развития и стратегии их преодоления	10 неделя	2
6	Диагностика личностно-профессионального потенциала и вектора профессиональной направленности специалиста.	12 неделя	2
7	Психотехнологии развития и эффективного использования личностно-профессионального потенциала специалиста	14 неделя	2
8	Коучинг как метод профессионального развития	16 неделя	2
9	Психологические методы развития личностно-профессионального потенциала специалиста и карьерного роста	18 неделя	1,85
Итого:			16,85

5 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Студенты могут при самостоятельном изучении отдельных тем и вопросов дисциплин пользоваться учебно-наглядными пособиями, учебным оборудованием и методическими разработками кафедры в рабочее время, установленное Правилами внутреннего распорядка работников.

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по данной дисциплине организуется:

библиотекой университета:

- библиотечный фонд укомплектован учебной, методической,

научной, периодической, справочной и художественной литературой в соответствии с УП и данной РПД;

- имеется доступ к основным информационным образовательным ресурсам, информационной базе данных, в том числе библиографической, возможность выхода в Интернет.

кафедрой:

- путем обеспечения доступности всего необходимого учебно-методического и справочного материала;

- путем предоставления сведений о наличии учебно-методической литературы, современных программных средств.

- путем разработки:

- методических рекомендаций, пособий по организации самостоятельной работы студентов;

- заданий для самостоятельной работы;

- вопросов к зачету;

- методических указаний к выполнению практических работ

типографией университета:

- помощь авторам в подготовке и издании научной, учебной и методической литературы;

- удовлетворение потребности в тиражировании научной, учебной и методической литературы.

6 Образовательные технологии. Технологии использования воспитательного потенциала дисциплины

Реализация компетентностного подхода предусматривает широкое использование в образовательном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций обучающихся. В рамках дисциплины предусмотрены встречи с экспертами и специалистами Комитета по труду и занятости населения Курской области.

Таблица 6.1 – Интерактивные образовательные технологии, используемые при проведении аудиторных занятий

№ п/п	Наименование раздела (лекции, практического или лабораторного занятия)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Объем, час.
1.	Лекция 1 Теоретико-методологические основы профессионального развития	Лекция с элементами дискуссии	2
2.	Лекция 2 Психологические основы профессионального развития	Лекция с элементами дискуссии	2
3.	Лекция 3 Развитие человека как субъекта	Лекция с элементами дискуссии	2

	профессиональной деятельности		
4.	Лекция 4 Психологические основы управления карьерой	Лекция с элементами дискуссии	2
5.	Лекция 5 Психологические барьеры профессионального развития и стратегии их преодоления	Лекция с элементами дискуссии	2
6.	Практическое занятие 6 Диагностика личностно-профессионального потенциала и вектора профессиональной направленности специалиста.	Решение ситуационных задач	2
7.	Практическое занятие 7 Психотехнологии развития и эффективного использования личностно-профессионального потенциала специалиста	Решение ситуационных задач	2
8.	Практическое занятие 8 Коучинг как метод профессионального развития	Решение ситуационных задач	2
9.	Практическое занятие 9 Психологические методы развития личностно-профессионального потенциала специалиста и карьерного роста	Решение ситуационных задач	2
	Итого		18

Содержание дисциплины обладает значительным воспитательным потенциалом, поскольку в нем аккумулирован исторический и современный социокультурный и научный опыт человечества. Реализация воспитательного потенциала дисциплины осуществляется в рамках единого образовательного и воспитательного процесса и способствует непрерывному развитию личности каждого обучающегося. Дисциплина вносит значимый вклад в формирование профессиональной культуры обучающихся. Содержание дисциплины способствует духовно-нравственному, гражданскому, патриотическому, правовому, профессионально-трудовому воспитанию обучающихся.

Реализация воспитательного потенциала дисциплины подразумевает:

– целенаправленный отбор преподавателем и включение в лекционный материал, материал для практических занятий содержания, демонстрирующего обучающимся образцы настоящего научного подвижничества создателей и представителей данной отрасли науки, высокого профессионализма ученых, их ответственности за результаты и последствия деятельности для природы, человека и общества; примеры подлинной нравственности людей, причастных к развитию науки и производства, а также примеры высокой духовной культуры, патриотизма, гражданственности, гуманизма, творческого мышления;

– применение технологий, форм и методов преподавания дисциплины, имеющих высокий воспитательный эффект за счет создания условий для взаимодействия обучающихся с преподавателем, другими обучающимися, представителями работодателей (командная работа, разбор конкретных ситуаций, диспуты и др.);

– личный пример преподавателя, демонстрацию им в образовательной деятельности и общении с обучающимися за рамками образовательного процесса высокой общей и профессиональной культуры.

Реализация воспитательного потенциала дисциплины на учебных занятиях направлена на поддержание в университете единой развивающей образовательной и воспитательной среды. Реализация воспитательного потенциала дисциплины в ходе самостоятельной работы обучающихся способствует развитию в них целеустремленности, инициативности, креативности, ответственности за результаты своей работы – качеств, необходимых для успешной социализации и профессионального становления.

7 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

7.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы

Таблица 7.1 – Этапы формирования компетенций

Код и наименование компетенции	Этапы формирования компетенций и дисциплины (модули) и практики, при изучении/прохождении которых формируется данная компетенция		
	начальный	основной	завершающий
1	2	3	4
УК-6 - способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	Психология Психофизиология профессиональной деятельности	Учебно-ознакомительная практика	Психология профессионального развития и карьерного роста Производственная практика в профильных организациях Производственная преддипломная практика
ПК-5 - способен организовывать и проводить	Психология управления	Управление персоналом Психология	Тренинг поведения в конфликте

мероприятия по развитию, обучению и построению профессиональной карьеры персонала		стресса Стресс-менеджмент в организации Основы коучинга и консалтинга Основы бизнес-тренинга	Тренинг коммуникации Психология профессионального развития и карьерного роста Производственная практика в профильных организациях Производственная преддипломная практика
---	--	---	--

7.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Таблица 7.2 – Показатели и критерии оценивания компетенций, шкала оценивания

Код компетенции/этап (указывается название этапа из п.7.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
УК-6 / завершающий	УК 6.1 – использует инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей УК 6.2 – определяет задачи саморазвития и профессионального роста, распределяет их на долго-,	Знать: отдельные инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач профессионального и карьерного развития; отдельные задачи саморазвития и профессионального роста, ресурсы для их выполнения; отдельные	Знать: основные инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач профессионального и карьерного развития; основные задачи саморазвития и профессионального роста, ресурсы для их выполнения; основные возможности и инструменты	Знать: разнообразные инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач профессионального и карьерного развития; разнообразные задачи саморазвития и профессионального роста, ресурсы для их выполнения; разнообразные

	<p>средне- и краткосрочные с обоснованием актуальности и определением необходимых ресурсов для их выполнения УК 6.3 – использует основные возможности и инструменты непрерывного образования (образования в течение всей жизни) для реализации собственных потребностей с учетом личностных возможностей, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда</p>	<p>возможности и инструменты непрерывного образования в контексте профессионального развития и карьерного роста Уметь: использовать отдельные инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач профессионального и карьерного развития; определять отдельные задачи саморазвития и профессионального роста, распределять их на долго-, средне- и краткосрочные с обоснованием актуальности и определением необходимых ресурсов для их выполнения; использует отдельные возможности и инструменты непрерывного образования для реализации собственных потребностей с учетом личностных возможностей, временной перспективы развития</p>	<p>непрерывного образования в контексте профессионального развития и карьерного роста Уметь: использовать основные инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач профессионального и карьерного развития; определять основные задачи саморазвития и профессионального роста, распределять их на долго-, средне- и краткосрочные с обоснованием актуальности и определением необходимых ресурсов для их выполнения; использует основные возможности и инструменты непрерывного образования для реализации собственных потребностей с учетом личностных возможностей, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда в</p>	<p>возможности и инструменты непрерывного образования в контексте профессионального развития и карьерного роста Уметь: использовать разнообразные инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач профессионального и карьерного развития; определять разнообразные задачи саморазвития и профессионального роста, распределять их на долго-, средне- и краткосрочные с обоснованием актуальности и определением необходимых ресурсов для их выполнения; использует разнообразные возможности и инструменты непрерывного образования для реализации собственных потребностей с учетом личностных возможностей, временной перспективы развития</p>
--	--	---	--	---

		<p>деятельности и требований рынка труда в контексте профессионального развития и карьерного роста</p> <p>Владеть: элементарными навыками анализа конкретных задач профессионального и карьерного развития с точки зрения управления временем; элементарными навыками анализа задач саморазвития и профессионального роста, необходимых ресурсов для их выполнения; элементарными навыками анализа собственных потребностей и личностных возможностей, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда в контексте профессионального развития и карьерного роста</p>	<p>контексте профессионального развития и карьерного роста</p> <p>Владеть: основными навыками анализа конкретных задач профессионального и карьерного развития с точки зрения управления временем; основными навыками анализа задач саморазвития и профессионального роста, необходимых ресурсов для их выполнения; основными навыками анализа собственных потребностей и личностных возможностей, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда в контексте профессионального развития и карьерного роста</p>	<p>деятельности и требований рынка труда в контексте профессионального развития и карьерного роста</p> <p>Владеть: навыками системного анализа конкретных задач профессионального и карьерного развития с точки зрения управления временем; навыками системного анализа задач саморазвития и профессионального роста, необходимых ресурсов для их выполнения; навыками системного анализа собственных потребностей и личностных возможностей, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда в контексте профессионального развития и карьерного роста</p>
--	--	--	--	---

ПК-5 / завершающий	<p>ПК 5.1 - составляет планы профессиональной карьеры работников</p> <p>ПК 5.2 - разрабатывает планы, методические материалы и программы по обучению и развитию персонала</p> <p>ПК 5.3 - осуществляет подготовку и реализацию мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала</p>	<p>Знать: отдельные психологические правила и принципы составления планов профессиональной карьеры работников; отдельные психологические правила и принципы разработки планов, методических материалов и программ по обучению и развитию персонала; отдельные психологические методы развития и построения профессиональной карьеры персонала</p> <p>Уметь: составлять планы профессиональной карьеры работников на основе использования отдельных психологических методов и подходов; разрабатывать планы, методические материалы и программы по обучению и развитию персонала на основе использования отдельных</p>	<p>Знать: основные психологические правила и принципы составления планов профессиональной карьеры работников; основные психологические правила и принципы разработки планов, методических материалов и программ по обучению и развитию персонала; основные психологические методы развития и построения профессиональной карьеры персонала</p> <p>Уметь: составлять планы профессиональной карьеры работников на основе использования основных психологических методов и подходов; разрабатывать планы, методические материалы и программы по обучению и развитию персонала на основе использования основных психологических</p>	<p>Знать: разнообразные психологические правила и принципы составления планов профессиональной карьеры работников; разнообразные психологические правила и принципы разработки планов, методических материалов и программ по обучению и развитию персонала; разнообразные психологические методы развития и построения профессиональной карьеры персонала</p> <p>Уметь: составлять планы профессиональной карьеры работников на основе использования разнообразных психологических методов и подходов; разрабатывать планы, методические материалы и программы по обучению и развитию персонала на основе использования разнообразных</p>
--------------------	--	---	--	---

		психологически х методов и подходов; выбирать и использовать отдельные психологические методы для развития и построения профессиональн ой карьеры персонала Владеть: элементарными навыками анализа психологически х аспектов профессиональн ой карьеры работников; элементарными навыками анализа психологически х аспектов обучения и развития персонала; элементарными навыками анализа психологически х методов и аспектов развития и построения профессиональн ой карьеры персонала	методов и подходов; выбирать и использовать основные психологические методы для развития и построения профессиональн ой карьеры персонала Владеть: основными навыками анализа психологических аспектов профессиональн ой карьеры работников; основными навыками анализа психологических аспектов обучения и развития персонала; основными навыками анализа психологических методов и аспектов развития и построения профессиональн ой карьеры персонала	психологически х методов и подходов; выбирать и использовать разнообразные психологические методы для развития и построения профессиональн ой карьеры персонала Владеть: навыками системного анализа психологически х аспектов профессиональн ой карьеры работников; навыками системного анализа психологически х аспектов обучения и развития персонала; навыками системного анализа психологически х методов и аспектов развития и построения профессиональн ой карьеры персонала
--	--	---	---	--

7.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы

Таблица 7.3 Паспорт комплекта оценочных средств для текущего контроля успеваемости

№п\	Раздел (тема)	Код	Технолог	Оценочные средства	Описание
-----	---------------	-----	----------	--------------------	----------

п	дисциплины	контролируемой компетенции (или ее части)	ия формирования	наименование	№№ заданий	шкал оценивания
1.	Теоретико-методологические основы профессионального развития	УК-6 ПК-5	Лекция, практические занятия, СРС	Тестовые задания из банка контрольных заданий	1-15	Согласно табл. 7.2
				Ситуационные задачи	1	
2.	Психологические основы профессионального развития	УК-6 ПК-5	Лекция, практические занятия, СРС	Тестовые задания из банка контрольных заданий	16-30	Согласно табл. 7.2
				Ситуационные задачи	2	
3.	Развитие человека как субъекта профессиональной деятельности	УК-5 ПК-5	Лекция, практические занятия, СРС	Тестовые задания из банка контрольных заданий	31-45	Согласно табл. 7.2
				Ситуационные задачи	3	
4.	Психологические основы управления карьерой	УК-6 ПК-5	Лекция, практические занятия, СРС	Тестовые задания из банка контрольных заданий	46-60	Согласно табл. 7.2
				Ситуационные задачи	4	
5.	Психологические барьеры профессионального развития и стратегии их преодоления	УК-6 ПК-5	Лекция, практические занятия, СРС	Тестовые задания из банка контрольных заданий	61-75	Согласно табл. 7.2
				Ситуационные задачи	5	
6.	Диагностика личностно-профессионального потенциала и вектора профессиональной направленности специалиста.	УК-6 ПК-5	Лекция, практические занятия, СРС	Тестовые задания из банка контрольных заданий	76-90	Согласно табл. 7.2
				Ситуационные задачи	6	

7.	Психотехнологии развития и эффективного использования личностно-профессионального потенциала специалиста	УК-6 ПК-5	Лекция, практические занятия, СРС	Тестовые задания из банка контрольных заданий	91-105	Согласно табл. 7.2
				Ситуационные задачи	7, 8	
8.	Коучинг как метод профессионального развития	УК-6 ПК-5	Лекция, практические занятия, СРС	Тестовые задания из банка контрольных заданий	106-120	Согласно табл. 7.2
				Ситуационные задачи	9	
9.	Психологические методы развития личностно-профессионального потенциала специалиста и карьерного роста	УК-6 ПК-5	Лекция, практические занятия, СРС	Тестовые задания из банка контрольных заданий	121-135	Согласно табл. 7.2
				Ситуационные задачи	10	

Примеры типовых контрольных заданий для проведения текущего контроля успеваемости

Примеры тестовых заданий по теме 1 «Теоретико-методологические основы профессионального развития».

Задание в закрытой форме.

А.К. Маркова выделяет такую стратегию профессионального образования, как: а) стратегия адаптации к ПВК; б) стратегия адекватной оценки ПВК; в) стратегия коррекции ПВК.

Задание в открытой форме.

Профессионализм – это:

Задание на соотнесение.

Соотнесите понятия и их определения:

1. Профессиональные Я-концепции, система профессиональных самооценок и притязаний, которые формируются личностью.

2. Система общих, особенных и специальных профессиональных способностей, которые определяют эффективность выполнения профессиональной деятельности, уровень профессионального развития

3. Система профессиональных знаний, умений и привычек.

а) профессиональная одаренность

б) профессиональный опыт

в) профессиональное самосознание

Задание на последовательность.

Укажите правильную хронологическую последовательность стадий профессионального развития по Е.А. Климову:

- а) фаза адепта
- б) фаза оптанта
- в) фаза интернала

1. _____ 2. _____ 3. _____

Полностью оценочные материалы и оценочные средства для проведения текущего контроля успеваемости представлены в УММ по дисциплине.

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме экзамена. Экзамен проводится в виде бланкового тестирования.

Для тестирования используются контрольно-измерительные материалы (КИМ) – вопросы и задания в тестовой форме, составляющие банк тестовых заданий (БТЗ) по дисциплине, утвержденный в установленном в университете порядке.

Проверяемыми на промежуточной аттестации элементами содержания являются темы дисциплины, указанные в разделе 4 настоящей программы. Все темы дисциплины отражены в КИМ в равных долях (%). БТЗ включает в себя не менее 100 заданий и постоянно пополняется. БТЗ хранится на бумажном носителе в составе УММ и электронном виде в ЭИОС университета.

Для проверки *знаний* используются вопросы и задания в различных формах:

- закрытой (с выбором одного или нескольких правильных ответов),
- открытой (необходимо вписать правильный ответ),
- на установление правильной последовательности,
- на установление соответствия.

Умения, навыки (или опыт деятельности) и компетенции проверяются с помощью компетентностно - ориентированных задач (ситуационных, производственных или кейсового характера) и различного вида конструкторов. Все задачи являются многоходовыми. Некоторые задачи, проверяющие уровень сформированности компетенций, являются многовариантными. Часть умений, навыков и компетенций прямо не отражена в формулировках задач, но они могут быть проявлены обучающимися при их решении.

В каждый вариант КИМ включаются задания по каждому проверяемому элементу содержания во всех перечисленных выше формах и разного уровня сложности. Такой формат КИМ позволяет объективно

определить качество освоения обучающимися основных элементов содержания дисциплины и уровень сформированности компетенций.

Примеры типовых заданий для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Задание в закрытой форме:

Профессиональное становление личности – это...

- а) движение личности в профессионально-образовательном пространстве и времени профессиональной жизни;
- б) изменение психики в процессе освоения и выполнения профессионально-образовательной, трудовой и профессиональной деятельности;
- в) «формообразование» субъекта, адекватного содержанию и требованиям профессиональной деятельности;
- г) профессиональные действия и поступки.

Задание в открытой форме:

Профессионально важные качества – это:

Задание на установление правильной последовательности.

Укажите правильную хронологическую последовательность стадий профессионального развития по Е.А. Климову:

- а) фаза наставника
 - б) фаза мастера
 - в) фаза авторитета
1. _____ 2. _____ 3. _____

Задание на установление соответствия:

Соотнесите понятия и их определения:

1. «формообразование» субъекта, адекватного содержанию и требованиям профессиональной деятельности;
 2. движение личности в профессионально-образовательном пространстве и времени профессиональной жизни;
 3. изменение психики в процессе освоения и выполнения профессионально-образовательной, трудовой и профессиональной деятельности.
- а) Профессиональное становление;
 - б) профессионализация;
 - в) профессиональное развитие.

Компетентностно-ориентированная задача:

«Я работаю руководителем. Работы так много, что приходится доделывать ее дома. Не хватает времени на семью, на отдых, увлечения. Понимаю, что проблема заключается, прежде всего, в неправильной

организации времени. Как мне научиться рационально распределять свое время?» Сформулируйте основные правила рациональной организации времени.

Полностью оценочные материалы и оценочные средства для проведения промежуточной аттестации обучающихся представлены в УММ по дисциплине.

7.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, регулируются следующими нормативными актами университета:

- положение П 02.016–2018 О балльно-рейтинговой системе оценивания результатов обучения по дисциплинам (модулям) и практикам при освоении обучающимися образовательных программ;
- методические указания, используемые в образовательном процессе, указанные в списке литературы.

Для *текущего контроля успеваемости* по дисциплине в рамках действующей в университете балльно-рейтинговой системы применяется следующий порядок начисления баллов:

Таблица 7.4 – Порядок начисления баллов в рамках БРС

Форма контроля	Минимальный балл		Максимальный балл	
	балл	примечание	балл	примечание
1	2	3	4	5
Практическое занятие 1,2 (Теоретико-методологические основы профессионального развития)	2	Выполнил, доля правильных ответов менее 50%	4	Выполнил, доля правильных ответов более 50%
Практическое занятие 3,4 (Психологические основы профессионального развития)	2	Выполнил, доля правильных ответов менее 50%	4	Выполнил, доля правильных ответов более 50%
Практическое занятие 5,6 (Развитие человека как субъекта профессиональной деятельности)	3	Выполнил, доля правильных ответов менее 50%	6	Выполнил, доля правильных ответов более 50%
Практическое занятие 7,8 (Психологические основы управления карьерой)	3	Выполнил, доля правильных ответов менее 50%	6	Выполнил, доля правильных ответов более 50%
Практическое занятие 9,10 (Психологические барьеры профессионального развития и стратегии их преодоления)	3	Выполнил, доля правильных ответов менее 50%	6	Выполнил, доля правильных ответов более 50%
Практическое занятие 11,12 (Диагностика личностно-профессионального потенциала)	3	Выполнил, доля правильных ответов менее 50%	6	Выполнил, доля правильных ответов более 50%

и вектора профессиональной направленности специалиста)				
Практическое занятие 13,14 (Психотехнологии развития и эффективного использования личностно-профессионального потенциала специалиста)	3	Выполнил, доля правильных ответов менее 50%	6	Выполнил, доля правильных ответов более 50%
Практическое занятие 15,16 (Коучинг как метод профессионального развития)	3	Выполнил, доля правильных ответов менее 50%	6	Выполнил, доля правильных ответов более 50%
Практическое занятие 17,18 (Психологические методы развития личностно-профессионального потенциала специалиста и карьерного роста)	2	Выполнил, доля правильных ответов менее 50%	4	Выполнил, доля правильных ответов более 50%
Итого	24		48	
Посещаемость	0		16	
Экзамен	0		36	
Итого	24		100	

Для промежуточной аттестации обучающихся, проводимой в виде тестирования, используется следующая методика оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности. В каждом варианте КИМ - 16 заданий (15 вопросов и одна задача).

Каждый верный ответ оценивается следующим образом:

- задание в закрытой форме – 2 балла,
- задание в открытой форме – 2 балла,
- задание на установление правильной последовательности – 2 балла,
- задание на установление соответствия – 2 балла,
- решение компетентностно-ориентированной задачи – 6 баллов.

Максимальное количество баллов за тестирование - 36 баллов.

8 Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

8.1 Основная учебная литература

1. Васильева, И. В. Психотехники и психодиагностика в управлении персоналом : учебное пособие : [16+] / И. В. Васильева ; Тюменский государственный университет. – Тюмень : Тюменский государственный университет, 2018. – 123 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=574469> (дата обращения: 29.08.2021). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-400-01482-6. – Текст : электронный.

2. Семенов, А. К. Организационное поведение : учебник : [16+] / А. К. Семенов, В. И. Набоков. – Москва : Дашков и К°, 2018. – 272 с. : ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=495826> (дата обращения:

29.08.2021). – Библиогр.: с. 266-268. – ISBN 978-5-394-02482-5. – Текст : электронный.

3. Юртаева, Н. И. Проектирование карьерного роста : учебно-методическое пособие : [16+] / Н. И. Юртаева ; Казанский национальный исследовательский технологический институт. – Казань : Казанский научно-исследовательский технологический университет (КНИТУ), 2019. – 100 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=612990> (дата обращения: 29.08.2021). – Библиогр.: с. 94-97. – ISBN 978-5-7882-2628-6. – Текст : электронный.

8.2 Дополнительная учебная литература

4. Анцупов, А. Я. Социально-психологическая оценка персонала : учебное пособие / А. Я. Анцупов, В. В. Ковалев. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Юнити, 2015. – 391 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118137> (дата обращения: 29.08.2021). – ISBN 978-5-238-01445-6. – Текст : электронный.

5. Бакирова, Г. Х. Психология развития и мотивации персонала : учебное пособие / Г. Х. Бакирова. – Москва : Юнити, 2015. – 439 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118125> (дата обращения: 29.08.2021). – ISBN 978-5-238-01605-4. – Текст : электронный.

6. Бодров, В. А. Психология профессиональной пригодности : учебное пособие : [16+] / В. А. Бодров. – 2-е изд. – Москва : ПЕР СЭ, 2006. – 512 с. – (Современное образование). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=233328> (дата обращения: 29.08.2021). – ISBN 5-9292-0156-0. – Текст : электронный.

7. Болотова, А. К. Прикладная психология в бизнес-организациях: методы фасилитации / А. К. Болотова, А. В. Мартынова. – Москва : Издательский дом Высшей школы экономики, 2013. – 320 с. – (Учебники Высшей школы экономики). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=227274> (дата обращения: 29.08.2021). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-7598-0987-6. – Текст : электронный.

8. Борисова, А. Н. Эффективный лайф-менеджмент : [12+] / А. Н. Борисова. – Санкт-Петербург : Антология, 2014. – 128 с. : ил. – (Мой личный лайф-менеджмент). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=257913> (дата обращения: 29.08.2021). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-94962-244-5. – Текст : электронный.

9. Иванова, Е. М. Психология профессиональной деятельности : практическое пособие / Е. М. Иванова. – Москва : ПЕР СЭ, 2006. – 328 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=86336> (дата обращения: 29.08.2021). – ISBN 5-9292-0151-X. – Текст : электронный.

10. Ковалевич, И. А. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / И. А. Ковалевич, В. Т. Ковалевич. – Красноярск : Сибирский федеральный университет (СФУ), 2011. – 210 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=229597> (дата обращения: 29.08.2021). – ISBN 978-5-7638-2237-3. – Текст : электронный.

11. Психофизиология профессиональной деятельности: учебник и практикум для прикладного бакалавриата : [16+] / О. О. Заварзина, Р. В. Козьяков, Н. Р. Коро и др. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. – 546 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=298131> (дата обращения: 29.08.2021). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4475-4637-3. – DOI 10.23681/298131. – Текст : электронный.

12. Пырьев, Е. А. Психология труда : учебное пособие / Е. А. Пырьев. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2016. – 458 с. : ил., схем., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=436999> (дата обращения: 29.08.2021). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4475-7163-4. – DOI 10.23681/436999. – Текст : электронный.

13. Ридецкая, О. Г. Психологическое сопровождение профессиональной деятельности : хрестоматия / О. Г. Ридецкая. – Москва : Евразийский открытый институт, 2012. – 806 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=117870> (дата обращения: 29.08.2021). – ISBN 978-5-374-00573-8. – Текст : электронный.

14. Бобина, Н. В. Самоменеджмент : учебное пособие : [16+] / Н. В. Бобина, Л. А. Каменская, И. Ю. Столярова ; Сочинский государственный университет. – Сочи : Сочинский государственный университет, 2020. – 184 с. : схем., табл., ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=618131> (дата обращения: 29.08.2021). – Библиогр.: с. 156-157. – Текст : электронный.

15. Смольникова, Л. В. Психология в профессиональной деятельности: курс лекций / Л. В. Смольникова ; Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники (ТУСУР). – Томск : ТУСУР, 2016. – 203 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=480965> (дата обращения: 29.08.2021). – Библиогр. в кн. – Текст : электронный.

8.3 Перечень методических указаний

1. Психология : методические рекомендации для самостоятельной работы, в том числе для подготовки к практическим занятиям, студентов направления подготовки 37.03.02 Конфликтология для всех форм обучения / Юго-Зап. гос. ун-т ; сост. С. В. Дюмина. - Курск : ЮЗГУ, 2015. - 22 с. - Текст : электронный.

2. Психология : методические рекомендации для самостоятельной подготовки к занятиям студентов направления подготовки 37.03.02

Конфликтология очной и очно-заочной форм обучения / Юго-Зап. гос. ун-т ; сост. Т. Ю. Копылова. - Курск : ЮЗГУ, 2018. - 22 с. - Текст : электронный.

8.4 Другие учебно-методические материалы

Профессиональный психологический инструментарий:

1. ИМАТОН Методика трансово-медитативной саморегуляции «Встреча с целителем» (фЦ)
 2. ИМАТОН «СИГНАЛ» Методика экспресс-диагностики суицидального риска
 3. ИМАТОН М.П. Мороз «Методика экспресс-диагностики функционального состояния и работоспособности человека»
 4. ИМАТОН Психодиагностическая компьютерная система Статус;
 5. ИМАТОН «Личностный опросник ММРІ»
 6. ИМАТОН «PROFI» Профориентационная компьютерная система
 7. ИМАТОН Профессиональный психологический инструментарий Методика рисуночный метафор «Жизненный путь» (Исследование содержания эмоциональных проблем);
 8. ИМАТОН Профессиональный психологический инструментарий Автоматизированная экспресс-профориентация «Ориентир» для индивидуальной работы;
 9. ИМАТОН Тест структуры интеллекта Р. Амтхауэра;
 10. ИМАТОН Факторный личностный опросник Р. Кеттелла;
 11. ИМАТОН Методика диагностики работоспособности Тест Э. Ландольта;
 12. ИМАТОН Фрустрационный тест С. Розенцвейга;
 13. ИМАТОН Ко-терапевтическая компьютерная система «Келли-98» Диагностика межличностных отношений;
 14. ИМАТОН Методика ИДИКС (методика А.Б. Леоновой) Интегральная диагностика и коррекция профессионального стресса. Учебно-наглядные пособия:
 1. Конфликты в диаде «Руководитель-подчиненный»
 2. Основные этапы психолого-педагогического исследования
 3. Основные направления развития западной конфликтологии
 4. Функции трудовых конфликтов
 5. Предупреждение и разрешение межличностного конфликта
 6. Классификация методов психологического исследования (по Б.Г. Ананьеву)
 7. Конфликтная ситуация
 8. Отрасли психологии
 9. Типология характерологических особенностей по К. Юнгу
 10. Направление психологии: предмет исследования, парадигма, метод, практика.
- Журналы в библиотеке университета:
Психологический журнал

Известия Юго-Западного государственного университета. Серия «Лингвистика и педагогика»

9 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

1. Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»: <http://www.biblioclub.ru>
2. Электронная библиотека диссертаций российской государственной библиотеки: <http://diss.rsl.ru/>
3. Электронная библиотека ЮЗГУ: <http://elibrary.kstu.kursk.ru>
4. Электронно-библиотечная система «Лань» коллекции изданий гуманитарного профиля и периодические издания (бесплатный контент): <http://e.lanbook.com/>
5. Справочно-правовая система «Консультант Плюс»

10 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Основными видами аудиторной работы обучающихся являются лекции и практические занятия.

В ходе лекций преподаватель излагает и разъясняет основные, наиболее сложные понятия темы, а также связанные с ней теоретические и практические проблемы, дает рекомендации на практическое занятие и указания на самостоятельную работу.

В ходе практических занятий преподаватель излагает и разъясняет основные, наиболее сложные понятия темы, а также связанные с ней теоретические и практические проблемы, дает рекомендации по подготовке к практическим занятиям и организации самостоятельной работы. Практические занятия также служат для закрепления изученного материала, развития умений и навыков подготовки докладов, сообщений, приобретения опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, аргументации и защиты выдвигаемых положений, а также для контроля преподавателем степени подготовленности студентов по изучаемой дисциплине.

Практическое занятие предполагает свободный обмен мнениями по избранной тематике. Оно начинается со вступительного слова преподавателя, формулирующего цель занятия и характеризующего его основную проблематику. Затем, как правило, заслушиваются сообщения студентов. Обсуждение сообщения совмещается с рассмотрением намеченных вопросов. Сообщения, предполагающие анализ публикаций по отдельным вопросам семинара, заслушиваются обычно в середине занятия. Поощряется выдвижение и обсуждение альтернативных мнений. В заключительном слове преподаватель подводит итоги обсуждения и объявляет баллы выступавшим студентам. В целях контроля подготовленности студентов и привития им навыков краткого письменного изложения своих мыслей преподаватель в ходе практических занятий может осуществлять текущий контроль знаний в виде тестовых заданий.

При подготовке к практическому занятию студенты имеют возможность воспользоваться консультациями преподавателя. Кроме указанных тем, студенты вправе, по согласованию с преподавателем, избирать и другие интересующие их темы.

Качество учебной работы студентов преподаватель оценивает в конце занятия.

При освоении данного курса студент может пользоваться библиотекой вуза, которая в полной мере обеспечена соответствующей литературой.

В процессе *подготовки к экзамену* студенту следует руководствоваться следующими рекомендациями:

- необходимо стремиться к пониманию всего материала, чтобы еще до зачета не оставалось непонятных вопросов;

- необходимо строго следить за точностью своих выражений и правильностью употребляемых терминов;

- не следует опасаться дополнительных вопросов – чаще всего преподаватель использует их как один из способов помочь студенту или сэкономить время;

- прежде чем отвечать на вопрос, необходимо сначала правильно его понять;

- к экзамену необходимо готовиться на протяжении всего межсессионного периода.

11 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

Libreoffice операционная система Windows

Антивирус Касперского (или ESETNOD)

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

Ноутбук ASUSX50VL PMД-T2330/14/1024M/|16, ноутбук LENOWOG580 (59405173)2020M/40961500/DVD-S, проектор inFocusIN 124+(39945.45), диктофон цифровой SonyICD-PX312F, видеокамера Флеш PanasonicHC-V700, устройство психофизиологического тестирования УПТФ-1/30 «Психофизиолог», указка лазерная GreenLaserJetPro 200 Color, телевизор TV Витязь, видеомаягнитофон Philips, музыкальный центр LGF-5865AX, системный блок iCe12000|256CDRW| ASUC MB, монитор 17Samsung 765 MB<0.20,50-160Hz,1600x1200@68Hz.

13 Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

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 опорно-двигательного 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).

14 Лист дополнений и изменений, внесенных в рабочую программу дисциплины

Номер изменений	Номера страниц				Всего страниц	Дата	Основание для изменения и подпись лица, проводившего изменения
	изменных	замененных	аннулированных	новых			

Аннотация дисциплины «Психология профессионального развития и карьерного роста»

Общая трудоемкость изучения дисциплины составляет 4 ЗЕ (144 час.).

Цели и задачи дисциплины: Целью дисциплины является формирование общей и профессиональной культуры бакалавра, связанной с необходимостью реализации и совершенствования профессиональной деятельности в условиях необходимости непрерывного образования и изменяющихся требований рынка труда.

Основными задачами изучения учебной дисциплины являются: ознакомление с психологическими основами профессионального развития и карьерного роста; изучение методов диагностики и развития личностно-профессионального потенциала; получение опыта определения задач саморазвития и профессионального роста, анализа собственных потребностей и личностных возможностей, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда в контексте профессионального развития и карьерного роста; обучение способам управления своим временем, выстраивания и реализации траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни; овладение умениями и навыками разработки планов, методических материалов и программ по обучению и развитию персонала на основе использования психологических методов и подходов.

Основные дидактические единицы (разделы): Теоретико-методологические основы профессионального развития. Психологические основы профессионального развития. Развитие человека как субъекта профессиональной деятельности. Психологические основы управления карьерой. Психологические барьеры профессионального развития и стратегии их преодоления. Диагностика личностно-профессионального потенциала и вектора профессиональной направленности специалиста. Психотехнологии развития и эффективного использования личностно-профессионального потенциала специалиста. Коучинг как метод профессионального развития. Психологические методы развития личностно-профессионального потенциала специалиста и карьерного роста.

В результате изучения дисциплины студент должен:

Знать: инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач профессионального и карьерного развития; задачи саморазвития и профессионального роста, ресурсы для их выполнения; возможности и инструменты непрерывного образования в контексте профессионального развития и карьерного роста; психологические основы составления планов профессиональной карьеры работников; психологические основы разработки планов, методических материалов и программ по обучению и развитию персонала; психологические методы развития и построения профессиональной карьеры персонала.

Уметь: использовать инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач профессионального и карьерного развития; определять задачи саморазвития и профессионального роста, распределять их на долго-, средне- и краткосрочные с обоснованием актуальности и определением необходимых ресурсов для их выполнения; использует основные возможности и инструменты непрерывного образования для реализации собственных потребностей с учетом личностных возможностей, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда в контексте профессионального развития и карьерного роста; составлять планы профессиональной карьеры работников на основе использования психологических методов и подходов; разрабатывать планы, методические материалы и программы по обучению и развитию персонала на основе использования психологических методов и подходов; выбирать и использовать психологические методы для развития и построения профессиональной карьеры персонала.

Владеть: навыками анализа конкретных задач профессионального и карьерного развития с точки зрения управления временем; навыками анализа задач саморазвития и профессионального роста, необходимых ресурсов для их выполнения; навыками анализа собственных потребностей и личностных возможностей, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда в контексте профессионального развития и карьерного роста; навыками анализа психологических аспектов профессиональной

карьеры работников; навыками анализа психологических аспектов обучения и развития персонала; навыками анализа психологических методов и аспектов развития и построения профессиональной карьеры персонала.

Виды учебной работы: лекции, практические занятия.

Изучение дисциплины заканчивается экзаменом.

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ:

Декан факультета

лингвистики и межкультурнойкоммуникации*(наименование ф-та полностью)* О.Л. Ворошилова*(подпись, инициалы, фамилия)*

« ____ » _____ 2021 г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Психология профессионального развития и карьерного роста*(наименование дисциплины)*ОПОП ВО 37.03.02 Конфликтология,*(шифр согласно ФГОС и наименование направления подготовки (специальности))*направленность (профиль, специализация) «Организационные конфликты и управление персоналом»*наименование направленности (профиля, специализации)*форма обучения очно-заочная*(очная, очно-заочная, заочная)*

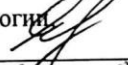
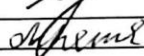
Курск – 2021

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с ФГОС ВО – бакалавриат по направлению подготовки (специальности) 37.03.02 «Конфликтология», на основании учебного плана ОПОП ВО 37.03.02 «Конфликтология», направленность (профиль, специализация) «Организационные конфликты и управление персоналом», одобренного Ученым советом университета (протокол № 9 от 25.06. 2021 г.).

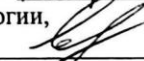
Рабочая программа дисциплины обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе для обучения студентов по ОПОП ВО 37.03.02 «Конфликтология», направленность (профиль, специализация) «Организационные конфликты и управление персоналом», на заседании кафедры коммуникологии и психологии № 1 31 августа 2021 г. (наименование кафедры, дата, номер протокола)

Зав. кафедрой коммуникологии и психологии,  Никитина Е.А.
доц., канд. псих. наук _____
Разработчик программы:  Копылова Т.Ю.
доц., канд. псих. наук _____


Согласовано: на заседании кафедры коммуникологии и психологии «31» ~~августа~~ 2021 г. протокол № 1.

Зав. кафедрой коммуникологии и психологии,  Никитина Е.А.
доцент, канд. психол. наук _____
/Директор научной библиотеки  Макаровская В.Г.

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 37.03.02 «Конфликтология», направленность (профиль, специализация) «Организационные конфликты и управление персоналом», одобренного Ученым советом университета протокол № 9 «25» ~~08~~ 2021 г., на заседании кафедры Кип № 1 от 30.08.21.

Зав. кафедрой коммуникологии и психологии,  Никитина Е.А.
кандидат психологических наук _____

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 37.03.02 «Конфликтология», направленность (профиль, специализация) «Организационные конфликты и управление персоналом», одобренного Ученым советом университета протокол № 7 «28» ~~01~~ 2025 г., на заседании кафедры Кип № 16 от 27.06. 2025.

Зав. кафедрой коммуникологии и психологии,  Никитина Е.А.
кандидат психологических наук _____

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 37.03.02 «Конфликтология», направленность (профиль, специализация) «Организационные конфликты и управление персоналом», одобренного Ученым советом университета протокол № «_» 20 г., на заседании кафедры _____.

Зав. кафедрой коммуникологии и психологии, _____
кандидат психологических наук _____ Никитина Е.А.

1 Цель и задачи дисциплины. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы

1.1 Цель дисциплины

Формирование общей и профессиональной культуры бакалавра, связанной с необходимостью реализации и совершенствования профессиональной деятельности в условиях необходимости непрерывного образования и изменяющихся требований рынка труда.

1.2 Задачи дисциплины

- ознакомление с психологическими основами профессионального развития и карьерного роста;
- изучение методов диагностики и развития личностно-профессионального потенциала;
- получение опыта определения задач саморазвития и профессионального роста, анализа собственных потребностей и личностных возможностей, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда в контексте профессионального развития и карьерного роста;
- обучение способам управления своим временем, выстраивания и реализации траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни;
- овладение умениями и навыками разработки планов, методических материалов и программ по обучению и развитию персонала на основе использования психологических методов и подходов.

1.3 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы

Таблица 1.3 – Результаты обучения по дисциплине

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
УК-6	Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК 6.1 – использует инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей	Знать: инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач профессионального и карьерного развития Уметь: использовать инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
			задач профессионального и карьерного развития Владеть: навыками анализа конкретных задач профессионального и карьерного развития с точки зрения управления временем
		УК 6.2 – определяет задачи саморазвития и профессионального роста, распределяет их на долго-, средне- и краткосрочные с обоснованием актуальности и определением необходимых ресурсов для их выполнения	Знать: задачи саморазвития и профессионального роста, ресурсы для их выполнения Уметь: определять задачи саморазвития и профессионального роста, распределять их на долго-, средне- и краткосрочные с обоснованием актуальности и определением необходимых ресурсов для их выполнения Владеть: навыками анализа задач саморазвития и профессионального роста, необходимых ресурсов для их выполнения
		УК 6.3 – использует основные возможности и инструменты непрерывного образования (образования в течение всей жизни) для реализации собственных потребностей с учетом личностных возможностей, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда	Знать: возможности и инструменты непрерывного образования в контексте профессионального развития и карьерного роста Уметь: использует основные возможности и инструменты непрерывного образования для реализации собственных потребностей с учетом личностных возможностей, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда в контексте профессионального развития и карьерного роста Владеть: навыками анализа собственных потребностей

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
			и личностных возможностей, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда в контексте профессионального развития и карьерного роста
ПК-5	Способен организовывать и проводить мероприятия по развитию, обучению и построению профессиональной карьеры персонала	ПК-5.1 - составляет планы профессиональной карьеры работников	Знать: психологические основы составления планов профессиональной карьеры работников Уметь: составлять планы профессиональной карьеры работников на основе использования психологических методов и подходов Владеть: навыками анализа психологических аспектов профессиональной карьеры работников
		ПК-5.2 - разрабатывает планы, методические материалы и программы по обучению и развитию персонала	Знать: психологические основы разработки планов, методических материалов и программ по обучению и развитию персонала Уметь: разрабатывать планы, методические материалы и программы по обучению и развитию персонала на основе использования психологических методов и подходов Владеть: навыками анализа психологических аспектов обучения и развития персонала

Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)		Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной	Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций
код компетенции	наименование компетенции		
		ПК-5.3 - осуществляет подготовку и реализацию мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала	<p>Знать: психологические методы развития и построения профессиональной карьеры персонала</p> <p>Уметь: выбирать и использовать психологические методы для развития и построения профессиональной карьеры персонала</p> <p>Владеть: навыками анализа психологических методов и аспектов развития и построения профессиональной карьеры персонала</p>

2 Указание места дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы

Дисциплина «Психология профессионального развития и карьерного роста» входит в часть, формируемую участниками образовательных отношений, основной профессиональной образовательной программы – программы бакалавриата 37.03.02 «Конфликтология», направленность (профиль) «Организационные конфликты и управление персоналом». Дисциплина изучается на 4 курсе в 8 семестре.

3 Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 4 зачетные единицы (з.е.), 144 академических часа.

Таблица 3 – Объем дисциплины

Виды учебной работы	Всего часов
Общая трудоемкость дисциплины	144
Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)	80

в том числе:	
лекции	32
лабораторные занятия	0
практические занятия	48
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	35,85
Контроль (подготовка к экзамену)	27
Контактная работа по промежуточной аттестации (всего АттКР)	1,15
в том числе:	
зачет	не предусмотрен
зачет с оценкой	не предусмотрен
курсовая работа (проект)	не предусмотрена
экзамен (включая консультацию перед экзаменом)	1,15

4 Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1 Содержание дисциплины

Таблица 4.1.1 – Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Содержание
1	2	3
1.	Теоретико-методологические основы профессионального развития	Понятие «профессиональное развитие». Зарубежные теории профессионального развития: дифференциально-диагностический подход, психодинамический подход, теория решений, теория развития. Исследование основных форм профессионального развития личности в отечественной психологии. Профессионализм и его структура. Проблемы профессионального развития. Факторы, определяющие движение личности в развивающемся профессиональном пространстве (возрастные изменения, система непрерывного образования, ведущая профессионально ориентированная деятельность). Требования к профессионалу в XXI веке.
2.	Психологические основы профессионального развития	Факторы, детерминирующие становление личности. Основные стадии профессионального становления личности. Психологическое содействие профессиональному развитию (профессиональной адаптации, профессионализации, восхождению к вершинам профессионализма). Анализ факторов, детерминирующих профессиональное развитие.

		Акмеологическое сопровождение профессионала. Профессиональное образование как фактор развития личности. Профессиональное обучение в условиях цифровой трансформации (подходы, инструменты и технологии).
3.	Развитие человека как субъекта профессиональной деятельности	Развитие трудовой и профессиональной мотивации. Теории мотивации (А. Маслоу, Ф. Герцберг, К. Альдерфер и др.). Факторы, влияющие на удовлетворенность трудом. Профессиональная работоспособность и функциональные состояния. Динамика работоспособности и методы ее оценки. Индивидуальные особенности личности и индивидуальный стиль деятельности. Этапы формирования ИСД. Методы психологического изучения, оценки и формирования индивидуального стиля деятельности.
4.	Психологические основы управления карьерой	Понятие о карьере. Виды карьеры. Типы карьеры по Драйверу. Конфигурации и модели карьерного роста. Факторы, влияющие на динамику построения карьеры. Успешные стратегии построения карьеры. Самоэффективность как детерминанта профессионального продвижения. Основные этапы карьерного роста, их характеристики и особенности мотивации личности. Типы людей, строящих карьеру (по И. Лотовой). Понятие о субъективном профессиональном успехе. Психология карьеры для женщин и мужчин. Разработка плана построения карьеры.
5.	Психологические барьеры профессионального развития и стратегии их преодоления	Кризисы профессионального развития и факторы, их детерминирующие. Психологические особенности кризисов профессионального становления. Конструктивный и деструктивный варианты разрешения кризисов. Профилактика и преодоление профессионального стресса и эмоционального выгорания. Профессионально обусловленные деструкции личности (деформации, акцентуации, выученная беспомощность, профессиональная отчужденность, профессиональная стагнация). Профилактика и коррекция профессионально обусловленных деструкций личности. Стратегии преодоления психологических барьеров профессионального развития.
6.	Диагностика личностно-профессионального потенциала и вектора профессиональной направленности специалиста.	Понятие о личностно-профессиональном потенциале специалиста. Особенности личностно-профессиональной диагностики. Методы психодиагностики, позволяющие изучать личностно-профессиональный потенциал специалиста (мотивационный, интеллектуальный, творческий, эмоционально-волевой, коммуникативный, нравственный и др.). Методы изучения вектора профессиональной направленности специалиста: уровня притязаний и самооценки, мотивации к достижениям, ценностных ориентаций и социально-профессиональных

		установок. Диагностика профессионально важных качеств.
7.	Психотехнологии развития и эффективного использования личностно-профессионального потенциала специалиста	Технологии самомотивации и целеполагания. Технологии рационального планирования и использования рабочего времени. Технологии, методы и приемы совершенствования интеллектуальных и творческих способностей, профессионального мышления. Технологии, методы и приемы эффективной самопрезентации (правила составления резюме, прохождения собеседования или ситуационного интервью).
8.	Коучинг как метод профессионального развития	Понятие о коучинге. Философия коучинга, его задачи и возможности в развитии персонала. Преимущества и недостатки коучинга. Виды коучинга. Принципы и модели коучинга (GROW Дж. Уитмора, модель М. Атkinson, модель «4 коучинговых вопроса» и др.). Структура и особенности коучингового процесса. Этапы и методики коучинга.
9.	Психологические методы развития личностно-профессионального потенциала специалиста и карьерного роста	Мониторинг и личностно-ориентированная карта профессионального развития. Самопроектирование. Тренинги развития метапрофессиональных качеств, деловые игры и психологические упражнения. Кейсы как метод профессионального развития. Баллинтовские группы. Психологическое профконсультирование. Наставничество и менторство. Супервизия.

Таблица 4.1.2 – Содержание дисциплины и ее методическое обеспечение

№ п/п	Раздел дисциплины, модуля	Виды деятельности			Учебно-методические материалы	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра)	Компетенции
		лек. час.	№ лаб.	№ пр.			
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Теоретико-методологические основы профессионального развития	4	-	1, 2	У-1-15, МУ-1, 2	Т-2 СЗ-2	УК-6, ПК-5
2	Психологические основы профессионального развития	4	-	3, 4, 5	У-1-15, МУ-1, 2	Т-4 СЗ-4	УК-6, ПК-5
3	Развитие человека как субъекта профессиональной деятельности	2	-	6, 7	У-1-15, МУ-1, 2	Т-6 СЗ-6	УК-6, ПК-5

4	Психологические основы управления карьерой	4	-	8, 9, 10	У-1-15, МУ-1, 2	Т-8 СЗ-8	УК-6, ПК-5
5	Психологические барьеры профессионального развития и стратегии их преодоления	4	-	11, 12, 13	У-1-15, МУ-1, 2	Т-10 СЗ-10	УК-6, ПК-5
6	Диагностика личностно-профессионального потенциала и вектора профессиональной направленности специалиста.	2	-	14, 15	У-1-15, МУ-1, 2	Т-12 СЗ-12	УК-6, ПК-5
7	Психотехнологии развития и эффективного использования личностно-профессионального потенциала специалиста	4	-	16, 17, 18	У-1-15, МУ-1, 2	Т-14 СЗ-14	УК-6, ПК-5
8	Коучинг как метод профессионального развития	4	-	19, 20, 21	У-1-15, МУ-1, 2	Т-16 СЗ-16	УК-6, ПК-5
9	Психологические методы развития личностно-профессионального потенциала специалиста и карьерного роста	4	-	22, 23, 24	У-1-15, МУ-1, 2	Т-18 СЗ-18	УК-6, ПК-5

Т – тестирование, СЗ – решение ситуационных задач.

4.2 Лабораторные работы и (или) практические занятия

4.2.1 Практические занятия

Таблица 4.2.1 – Практические занятия

№	Наименование практического занятия	Объем, час.
1	2	3
1	Теоретико-методологические основы профессионального развития	4
2	Психологические основы профессионального развития	6
3	Развитие человека как субъекта профессиональной деятельности	4
4	Психологические основы управления карьерой	6
5	Психологические барьеры профессионального развития и стратегии их преодоления	6
6	Диагностика личностно-профессионального потенциала и вектора профессиональной направленности специалиста.	4
7	Психотехнологии развития и эффективного использования личностно-профессионального потенциала специалиста	6

8	Коучинг как метод профессионального развития	6
9	Психологические методы развития личностно-профессионального потенциала специалиста и карьерного роста	6
	ИТОГО	48

4.3 Самостоятельная работа студентов (СРС)

Таблица 4.3 – Самостоятельная работа студентов

№ пп	Наименование раздела дисциплины (модуля)	Срок выполнения, неделя	Время, затрачиваемое на выполнение СРС, час.
1	2	3	4
1	Теоретико-методологические основы профессионального развития	2 неделя	4
2	Психологические основы профессионального развития	4 неделя	4
3	Развитие человека как субъекта профессиональной деятельности	6 неделя	4
4	Психологические основы управления карьерой	8 неделя	4
5	Психологические барьеры профессионального развития и стратегии их преодоления	10 неделя	4
6	Диагностика личностно-профессионального потенциала и вектора профессиональной направленности специалиста.	12 неделя	4
7	Психотехнологии развития и эффективного использования личностно-профессионального потенциала специалиста	14 неделя	4
8	Коучинг как метод профессионального развития	16 неделя	4
9	Психологические методы развития личностно-профессионального потенциала специалиста и карьерного роста	18 неделя	3,85
Итого:			35,85

5 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Студенты могут при самостоятельном изучении отдельных тем и вопросов дисциплин пользоваться учебно-наглядными пособиями, учебным оборудованием и методическими разработками кафедры в рабочее время, установленное Правилами внутреннего распорядка работников.

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по данной дисциплине организуется:

библиотекой университета:

- библиотечный фонд укомплектован учебной, методической, научной, периодической, справочной и художественной литературой в соответствии с УП и данной РПД;
- имеется доступ к основным информационным образовательным

ресурсам, информационной базе данных, в том числе библиографической, возможность выхода в Интернет.

кафедрой:

- путем обеспечения доступности всего необходимого учебно-методического и справочного материала;
- путем предоставления сведений о наличии учебно-методической литературы, современных программных средств.
- путем разработки:
 - методических рекомендаций, пособий по организации самостоятельной работы студентов;
 - заданий для самостоятельной работы;
 - вопросов к зачету;
 - методических указаний к выполнению практических работ

типографией университета:

- помощь авторам в подготовке и издании научной, учебной и методической литературы;
- удовлетворение потребности в тиражировании научной, учебной и методической литературы.

6 Образовательные технологии. Технологии использования воспитательного потенциала дисциплины

Реализация компетентностного подхода предусматривает широкое использование в образовательном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций обучающихся. В рамках дисциплины предусмотрены встречи с экспертами и специалистами Комитета по труду и занятости населения Курской области.

Таблица 6.1 – Интерактивные образовательные технологии, используемые при проведении аудиторных занятий

№ п/п	Наименование раздела (лекции, практического или лабораторного занятия)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Объем, час.
10.	Лекция 4 Психологические основы управления карьерой	Лекция с элементами дискуссии	4
11.	Лекция 9 Психологические методы развития личностно-профессионального потенциала специалиста и карьерного роста	Лекция с элементами дискуссии	4
12.	Практическое занятие 11 Психологические барьеры профессионального развития и стратегии их преодоления	Решение ситуационных задач	2
13.	Практическое занятие 16 Психотехнологии развития	Решение ситуационных задач	2

	лично-профессионального потенциала специалиста		
14.	Практическое занятие 19 Коучинг как метод профессионального развития	Решение ситуационных задач	2
15.	Практическое занятие 22 Психологические методы развития лично-профессионального потенциала специалиста и карьерного роста	Решение ситуационных задач	2
	Итого		16

Содержание дисциплины обладает значительным воспитательным потенциалом, поскольку в нем аккумулирован исторический и современный социокультурный и научный опыт человечества. Реализация воспитательного потенциала дисциплины осуществляется в рамках единого образовательного и воспитательного процесса и способствует непрерывному развитию личности каждого обучающегося. Дисциплина вносит значимый вклад в формирование профессиональной культуры обучающихся. Содержание дисциплины способствует духовно-нравственному, гражданскому, патриотическому, правовому, профессионально-трудовому воспитанию обучающихся.

Реализация воспитательного потенциала дисциплины подразумевает:

- целенаправленный отбор преподавателем и включение в лекционный материал, материал для практических занятий содержания, демонстрирующего обучающимся образцы настоящего научного подвижничества создателей и представителей данной отрасли науки, высокого профессионализма ученых, их ответственности за результаты и последствия деятельности для природы, человека и общества; примеры подлинной нравственности людей, причастных к развитию науки и производства, а также примеры высокой духовной культуры, патриотизма, гражданственности, гуманизма, творческого мышления;

- применение технологий, форм и методов преподавания дисциплины, имеющих высокий воспитательный эффект за счет создания условий для взаимодействия обучающихся с преподавателем, другими обучающимися, представителями работодателей (командная работа, разбор конкретных ситуаций, диспуты и др.);

- личный пример преподавателя, демонстрацию им в образовательной деятельности и общении с обучающимися за рамками образовательного процесса высокой общей и профессиональной культуры.

Реализация воспитательного потенциала дисциплины на учебных занятиях направлена на поддержание в университете единой развивающей образовательной и воспитательной среды. Реализация воспитательного потенциала дисциплины в ходе самостоятельной работы обучающихся способствует развитию в них целеустремленности, инициативности, креативности, ответственности за результаты своей работы – качеств,

необходимых для успешной социализации и профессионального становления.

7 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

7.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы

Таблица 7.1 – Этапы формирования компетенций

Код и наименование компетенции	Этапы формирования компетенций и дисциплины (модули) и практики, при изучении/прохождении которых формируется данная компетенция		
	начальный	основной	завершающий
1	2	3	4
УК-6 - способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	Психология Психофизиология профессиональной деятельности	Учебно-ознакомительная практика	Психология профессионального развития и карьерного роста Производственная практика в профильных организациях Производственная преддипломная практика
ПК-5 - способен организовывать и проводить мероприятия по развитию, обучению и построению профессиональной карьеры персонала	Психология управления	Управление персоналом Психология стресса Стресс-менеджмент в организации Основы коучинга и консалтинга Основы бизнес-тренинга	Тренинг поведения в конфликте Тренинг коммуникации Психология профессионального развития и карьерного роста Производственная практика в профильных организациях Производственная преддипломная практика

7.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Таблица 7.2 – Показатели и критерии оценивания компетенций, шкала оценивания

Код компетенции/этап (указывается название этапа из п.7.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
УК-6 / завершающий	<p>УК 6.1 – использует инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей</p> <p>УК 6.2 – определяет задачи саморазвития и профессионального роста, распределяет их на долго-, средне- и краткосрочные с обоснованием актуальности и определением необходимых ресурсов для их выполнения</p> <p>УК 6.3 – использует основные возможности и инструменты непрерывного образования (образования в</p>	<p>Знать: отдельные инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач профессионального и карьерного развития;</p> <p>отдельные задачи саморазвития и профессионального роста, ресурсы для их выполнения;</p> <p>отдельные возможности и инструменты непрерывного образования в контексте профессионального развития и карьерного роста</p> <p>Уметь: использовать отдельные инструменты и методы управления временем при выполнении</p>	<p>Знать: основные инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач профессионального и карьерного развития;</p> <p>основные задачи саморазвития и профессионального роста, ресурсы для их выполнения;</p> <p>основные возможности и инструменты непрерывного образования в контексте профессионального развития и карьерного роста</p> <p>Уметь: использовать основные инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач</p>	<p>Знать: разнообразные инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач профессионального и карьерного развития;</p> <p>разнообразные задачи саморазвития и профессионального роста, ресурсы для их выполнения;</p> <p>разнообразные возможности и инструменты непрерывного образования в контексте профессионального развития и карьерного роста</p> <p>Уметь: использовать разнообразные инструменты и методы управления временем при выполнении</p>

	<p>течение всей жизни) для реализации собственных потребностей с учетом личностных возможностей, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда</p>	<p>конкретных задач профессионального и карьерного развития; определять отдельные задачи саморазвития и профессионального роста, распределять их на долго-, средне- и краткосрочные с обоснованием актуальности и определением необходимых ресурсов для их выполнения; использует отдельные возможности и инструменты непрерывного образования для реализации собственных потребностей с учетом личностных возможностей, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда в контексте профессионального развития и карьерного роста Владеть: элементарными навыками анализа конкретных задач профессионального и карьерного развития с точки</p>	<p>профессионального и карьерного развития; определять основные задачи саморазвития и профессионального роста, распределять их на долго-, средне- и краткосрочные с обоснованием актуальности и определением необходимых ресурсов для их выполнения; использует основные возможности и инструменты непрерывного образования для реализации собственных потребностей с учетом личностных возможностей, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда в контексте профессионального развития и карьерного роста Владеть: основными навыками анализа конкретных задач профессионального и карьерного развития с точки зрения управления временем;</p>	<p>конкретных задач профессионального и карьерного развития; определять разнообразные задачи саморазвития и профессионального роста, распределять их на долго-, средне- и краткосрочные с обоснованием актуальности и определением необходимых ресурсов для их выполнения; использует разнообразные возможности и инструменты непрерывного образования для реализации собственных потребностей с учетом личностных возможностей, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда в контексте профессионального развития и карьерного роста Владеть: навыками системного анализа конкретных задач профессионального и карьерного развития с точки</p>
--	---	---	--	--

		зрения управления временем; элементарными навыками анализа задач саморазвития и профессионального роста, необходимых ресурсов для их выполнения; элементарными навыками анализа собственных потребностей и личностных возможностей, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда в контексте профессионального развития и карьерного роста	основными навыками анализа задач саморазвития и профессионального роста, необходимых ресурсов для их выполнения; основными навыками анализа собственных потребностей и личностных возможностей, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда в контексте профессионального развития и карьерного роста	зрения управления временем; навыками системного анализа задач саморазвития и профессионального роста, необходимых ресурсов для их выполнения; навыками системного анализа собственных потребностей и личностных возможностей, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда в контексте профессионального развития и карьерного роста
ПК-5 / завершающий	ПК 5.1 - составляет планы профессиональной карьеры работников ПК 5.2 - разрабатывает планы, методические материалы и программы по обучению и развитию персонала ПК 5.3 - осуществляет подготовку и реализацию мероприятий по развитию и построению профессиональн	Знать: отдельные психологические правила и принципы составления планов профессиональной карьеры работников; отдельные психологические правила и принципы разработки планов, методических материалов и программ по обучению и развитию персонала; отдельные	Знать: основные психологические правила и принципы составления планов профессиональной карьеры работников; основные психологические правила и принципы разработки планов, методических материалов и программ по обучению и развитию персонала; основные психологические	Знать: разнообразные психологические правила и принципы составления планов профессиональной карьеры работников; разнообразные психологические правила и принципы разработки планов, методических материалов и программ по обучению и развитию персонала; разнообразные

	<p>ой карьеры персонала</p>	<p>психологические методы развития и построения профессиональной карьеры персонала Уметь: составлять планы профессиональной карьеры работников на основе использования отдельных психологических методов и подходов; разрабатывать планы, методические материалы и программы по обучению и развитию персонала на основе использования отдельных психологических методов и подходов; выбирать и использовать отдельные психологические методы для развития и построения профессиональной карьеры персонала Владеть: элементарными навыками анализа психологических аспектов профессиональной карьеры работников; элементарными</p>	<p>методы развития и построения профессиональной карьеры персонала Уметь: составлять планы профессиональной карьеры работников на основе использования основных психологических методов и подходов; разрабатывать планы, методические материалы и программы по обучению и развитию персонала на основе использования основных психологических методов и подходов; выбирать и использовать основные психологические методы для развития и построения профессиональной карьеры персонала Владеть: основными навыками анализа психологических аспектов профессиональной карьеры работников; основными навыками</p>	<p>психологические методы развития и построения профессиональной карьеры персонала Уметь: составлять планы профессиональной карьеры работников на основе использования разнообразных психологических методов и подходов; разрабатывать планы, методические материалы и программы по обучению и развитию персонала на основе использования разнообразных психологических методов и подходов; выбирать и использовать разнообразные психологические методы для развития и построения профессиональной карьеры персонала Владеть: навыками системного анализа психологических аспектов профессиональной карьеры работников; навыками</p>
--	-----------------------------	---	---	---

		навыками анализа психологических аспектов обучения и развития персонала; элементарными навыками анализа психологических методов и аспектов развития и построения профессиональной карьеры персонала	анализа психологических аспектов обучения и развития персонала; основными навыками анализа психологических методов и аспектов развития и построения профессиональной карьеры персонала	системного анализа психологических аспектов обучения и развития персонала; навыками системного анализа психологических методов и аспектов развития и построения профессиональной карьеры персонала
--	--	---	--	--

7.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы

Таблица 7.3 Паспорт комплекта оценочных средств для текущего контроля успеваемости

№п\п	Раздел (тема) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Технология формирования	Оценочные средства		Описание шкал оценивания
				наименование	№№ заданий	
10.	Теоретико-методологические основы профессионального развития	УК-6 ПК-5	Лекция, практические занятия, СРС	Тестовые задания из банка контрольных заданий	1-15	Согласно табл. 7.2
				Ситуационные задачи	1	
11.	Психологические основы профессионального развития	УК-6 ПК-5	Лекция, практические занятия, СРС	Тестовые задания из банка контрольных заданий	16-30	Согласно табл. 7.2
				Ситуационные задачи	2	

12.	Развитие человека как субъекта профессиональной деятельности	УК-5 ПК-5	Лекция, практические занятия, СРС	Тестовые задания из банка контрольных заданий	31-45	Согласно табл. 7.2
				Ситуационные задачи	3	
13.	Психологические основы управления карьерой	УК-6 ПК-5	Лекция, практические занятия, СРС	Тестовые задания из банка контрольных заданий	46-60	Согласно табл. 7.2
				Ситуационные задачи	4	
14.	Психологические барьеры профессионального развития и стратегии их преодоления	УК-6 ПК-5	Лекция, практические занятия, СРС	Тестовые задания из банка контрольных заданий	61-75	Согласно табл. 7.2
				Ситуационные задачи	5	
15.	Диагностика личностно-профессионального потенциала и вектора профессиональной направленности специалиста.	УК-6 ПК-5	Лекция, практические занятия, СРС	Тестовые задания из банка контрольных заданий	76-90	Согласно табл. 7.2
				Ситуационные задачи	6	
16.	Психотехнологии развития и эффективного использования личностно-профессионального потенциала специалиста	УК-6 ПК-5	Лекция, практические занятия, СРС	Тестовые задания из банка контрольных заданий	91-105	Согласно табл. 7.2
				Ситуационные задачи	7, 8	
17.	Коучинг как метод профессионального развития	УК-6 ПК-5	Лекция, практические занятия, СРС	Тестовые задания из банка контрольных заданий	106-120	Согласно табл. 7.2
				Ситуационные задачи	9	
18.	Психологические методы развития личностно-профессионального потенциала специалиста и карьерного роста	УК-6 ПК-5	Лекция, практические занятия, СРС	Тестовые задания из банка контрольных заданий	121-135	Согласно табл. 7.2
				Ситуационные задачи	10	

Примеры типовых контрольных заданий для проведения текущего контроля успеваемости

Примеры тестовых заданий по теме 1 «Теоретико-методологические основы профессионального развития».

Задание в закрытой форме.

А.К. Маркова выделяет такую стратегию профессионального образования, как: а) стратегия адаптации к ПВК; б) стратегия адекватной оценки ПВК; в) стратегия коррекции ПВК.

Задание в открытой форме.

Профессионализм – это:

Задание на соотнесение.

Соотнесите понятия и их определения:

4. Профессиональные Я-концепции, система профессиональных самооценок и притязаний, которые формируются личностью.

5. Система общих, особенных и специальных профессиональных способностей, которые определяют эффективность выполнения профессиональной деятельности, уровень профессионального развития

6. Система профессиональных знаний, умений и привычек.

а) профессиональная одаренность

б) профессиональный опыт

в) профессиональное самосознание

Задание на последовательность.

Укажите правильную хронологическую последовательность стадий профессионального развития по Е.А. Климову:

а) фаза адепта

б) фаза оптанта

в) фаза интернала

1. _____ 2. _____ 3. _____

Полностью оценочные материалы и оценочные средства для проведения текущего контроля успеваемости представлены в УММ по дисциплине.

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме экзамена. Экзамен проводится в виде бланкового тестирования.

Для тестирования используются контрольно-измерительные материалы (КИМ) – вопросы и задания в тестовой форме, составляющие банк тестовых

заданий (БТЗ) по дисциплине, утвержденный в установленном в университете порядке.

Проверяемыми на промежуточной аттестации элементами содержания являются темы дисциплины, указанные в разделе 4 настоящей программы. Все темы дисциплины отражены в КИМ в равных долях (%). БТЗ включает в себя не менее 100 заданий и постоянно пополняется. БТЗ хранится на бумажном носителе в составе УММ и электронном виде в ЭИОС университета.

Для проверки *знаний* используются вопросы и задания в различных формах:

- закрытой (с выбором одного или нескольких правильных ответов),
- открытой (необходимо вписать правильный ответ),
- на установление правильной последовательности,
- на установление соответствия.

Умения, навыки (или опыт деятельности) и компетенции проверяются с помощью компетентностно - ориентированных задач (ситуационных, производственных или кейсового характера) и различного вида конструкторов. Все задачи являются многоходовыми. Некоторые задачи, проверяющие уровень сформированности компетенций, являются многовариантными. Часть умений, навыков и компетенций прямо не отражена в формулировках задач, но они могут быть проявлены обучающимися при их решении.

В каждый вариант КИМ включаются задания по каждому проверяемому элементу содержания во всех перечисленных выше формах и разного уровня сложности. Такой формат КИМ позволяет объективно определить качество освоения обучающимися основных элементов содержания дисциплины и уровень сформированности компетенций.

Примеры типовых заданий для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Задание в закрытой форме:

Профессиональное становление личности – это...

- а) движение личности в профессионально-образовательном пространстве и времени профессиональной жизни;
- б) изменение психики в процессе освоения и выполнения профессионально-образовательной, трудовой и профессиональной деятельности;
- в) «формообразование» субъекта, адекватного содержанию и требованиям профессиональной деятельности;
- г) профессиональные действия и поступки.

Задание в открытой форме:

Профессионально важные качества – это:

Задание на установление правильной последовательности.

Укажите правильную хронологическую последовательность стадий профессионального развития по Е.А. Климову:

- а) фаза наставника
- б) фаза мастера
- в) фаза авторитета

1. _____ 2. _____ 3. _____

Задание на установление соответствия:

Соотнесите понятия и их определения:

1. «формообразование» субъекта, адекватного содержанию и требованиям профессиональной деятельности;
2. движение личности в профессионально-образовательном пространстве и времени профессиональной жизни;
3. изменение психики в процессе освоения и выполнения профессионально-образовательной, трудовой и профессиональной деятельности.

- а) Профессиональное становление;
- б) профессионализация;
- в) профессиональное развитие.

Компетентностно-ориентированная задача:

«Я работаю руководителем. Работы так много, что приходится доделывать ее дома. Не хватает времени на семью, на отдых, увлечения. Понимаю, что проблема заключается, прежде всего, в неправильной организации времени. Как мне научиться рационально распределять свое время?» Сформулируйте основные правила рациональной организации времени.

Полностью оценочные материалы и оценочные средства для проведения промежуточной аттестации обучающихся представлены в УММ по дисциплине.

7.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, регулируются следующими нормативными актами университета:

- положение П 02.016–2018 О балльно-рейтинговой системе оценивания результатов обучения по дисциплинам (модулям) и практикам при освоении обучающимися образовательных программ;
- методические указания, используемые в образовательном процессе, указанные в списке литературы.

Для *текущего контроля успеваемости* по дисциплине в рамках действующей в университете балльно-рейтинговой системы применяется следующий порядок начисления баллов:

Таблица 7.4 – Порядок начисления баллов в рамках БРС

Форма контроля	Минимальный балл		Максимальный балл	
	балл	примечание	балл	примечание
1	2	3	4	5
Практическое занятие 1,2 (Теоретико-методологические основы профессионального развития)	0	Выполнил, доля правильных ответов менее 50%	4	Выполнил, доля правильных ответов более 50%
Практическое занятие 3, 4, 5 (Психологические основы профессионального развития)	0	Выполнил, доля правильных ответов менее 50%	4	Выполнил, доля правильных ответов более 50%
Практическое занятие 6, 7 (Развитие человека как субъекта профессиональной деятельности)	0	Выполнил, доля правильных ответов менее 50%	4	Выполнил, доля правильных ответов более 50%
Практическое занятие 8, 9, 10 (Психологические основы управления карьерой)	0	Выполнил, доля правильных ответов менее 50%	4	Выполнил, доля правильных ответов более 50%
Практическое занятие 11, 12, 13 (Психологические барьеры профессионального развития и стратегии их преодоления)	0	Выполнил, доля правильных ответов менее 50%	4	Выполнил, доля правильных ответов более 50%
Практическое занятие 14, 15 (Диагностика личностно-профессионального потенциала и вектора профессиональной направленности специалиста)	0	Выполнил, доля правильных ответов менее 50%	4	Выполнил, доля правильных ответов более 50%
Практическое занятие 16, 17, 18 (Психотехнологии развития и эффективного использования личностно-профессионального потенциала специалиста)	0	Выполнил, доля правильных ответов менее 50%	4	Выполнил, доля правильных ответов более 50%
Практическое занятие 19, 20, 21 (Коучинг как метод профессионального развития)	0	Выполнил, доля правильных ответов менее 50%	4	Выполнил, доля правильных ответов более 50%
Практическое занятие 22, 23, 24 (Психологические методы развития личностно-профессионального потенциала специалиста и карьерного роста)	0	Выполнил, доля правильных ответов менее 50%	4	Выполнил, доля правильных ответов более 50%
Итого	0		36	
Посещаемость	0		14	
Экзамен	0		60	
Итого	0		100	

Для *промежуточной аттестации обучающихся*, проводимой в виде тестирования, используется следующая методика оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности. В каждом варианте КИМ - 16 заданий (15 вопросов и одна задача).

Каждый верный ответ оценивается следующим образом:

- задание в закрытой форме – 2 балла,
 - задание в открытой форме – 2 балла,
 - задание на установление правильной последовательности – 2 балла,
 - задание на установление соответствия – 2 балла,
 - решение компетентностно-ориентированной задачи – 6 баллов.
- Максимальное количество баллов за тестирование - 36 баллов.

8 Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

8.1 Основная учебная литература

16. Васильева, И. В. Психотехники и психодиагностика в управлении персоналом : учебное пособие : [16+] / И. В. Васильева ; Тюменский государственный университет. – Тюмень : Тюменский государственный университет, 2018. – 123 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=574469> (дата обращения: 29.08.2021). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-400-01482-6. – Текст : электронный.

17. Семенов, А. К. Организационное поведение : учебник : [16+] / А. К. Семенов, В. И. Набоков. – Москва : Дашков и К°, 2018. – 272 с. : ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=495826> (дата обращения: 29.08.2021). – Библиогр.: с. 266-268. – ISBN 978-5-394-02482-5. – Текст : электронный.

18. Юртаева, Н. И. Проектирование карьерного роста : учебно-методическое пособие : [16+] / Н. И. Юртаева ; Казанский национальный исследовательский технологический институт. – Казань : Казанский научно-исследовательский технологический университет (КНИТУ), 2019. – 100 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=612990> (дата обращения: 29.08.2021). – Библиогр.: с. 94-97. – ISBN 978-5-7882-2628-6. – Текст : электронный.

8.2 Дополнительная учебная литература

19. Анцупов, А. Я. Социально-психологическая оценка персонала : учебное пособие / А. Я. Анцупов, В. В. Ковалев. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Юнити, 2015. – 391 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118137> (дата обращения: 29.08.2021). – ISBN 978-5-238-01445-6. – Текст : электронный.

20. Бакирова, Г. Х. Психология развития и мотивации персонала : учебное пособие / Г. Х. Бакирова. – Москва : Юнити, 2015. – 439 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118125> (дата обращения: 29.08.2021). – ISBN 978-5-238-01605-4. – Текст : электронный.

21. Бодров, В. А. Психология профессиональной пригодности : учебное пособие : [16+] / В. А. Бодров. – 2-е изд. – Москва : ПЕР СЭ, 2006. – 512 с. – (Современное образование). – Режим доступа: по подписке. – URL:

<https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=233328> (дата обращения: 29.08.2021). – ISBN 5-9292-0156-0. – Текст : электронный.

22. Болотова, А. К. Прикладная психология в бизнес-организациях: методы фасилитации / А. К. Болотова, А. В. Мартынова. – Москва : Издательский дом Высшей школы экономики, 2013. – 320 с. – (Учебники Высшей школы экономики). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=227274> (дата обращения: 29.08.2021). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-7598-0987-6. – Текст : электронный.

23. Борисова, А. Н. Эффективный лайф-менеджмент : [12+] / А. Н. Борисова. – Санкт-Петербург : Антология, 2014. – 128 с. : ил. – (Мой личный лайф-менеджмент). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=257913> (дата обращения: 29.08.2021). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-94962-244-5. – Текст : электронный.

24. Иванова, Е. М. Психология профессиональной деятельности : практическое пособие / Е. М. Иванова. – Москва : ПЕР СЭ, 2006. – 328 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=86336> (дата обращения: 29.08.2021). – ISBN 5-9292-0151-X. – Текст : электронный.

25. Ковалевич, И. А. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / И. А. Ковалевич, В. Т. Ковалевич. – Красноярск : Сибирский федеральный университет (СФУ), 2011. – 210 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=229597> (дата обращения: 29.08.2021). – ISBN 978-5-7638-2237-3. – Текст : электронный.

26. Психофизиология профессиональной деятельности: учебник и практикум для прикладного бакалавриата : [16+] / О. О. Заварзина, Р. В. Козьяков, Н. Р. Коро и др. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. – 546 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=298131> (дата обращения: 29.08.2021). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4475-4637-3. – DOI 10.23681/298131. – Текст : электронный.

27. Пырьев, Е. А. Психология труда : учебное пособие / Е. А. Пырьев. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2016. – 458 с. : ил., схем., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=436999> (дата обращения: 29.08.2021). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4475-7163-4. – DOI 10.23681/436999. – Текст : электронный.

28. Ридецкая, О. Г. Психологическое сопровождение профессиональной деятельности : хрестоматия / О. Г. Ридецкая. – Москва : Евразийский открытый институт, 2012. – 806 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=117870> (дата обращения: 29.08.2021). – ISBN 978-5-374-00573-8. – Текст : электронный.

29. Бобина, Н. В. Самоменеджмент : учебное пособие : [16+] / Н. В. Бобина, Л. А. Каменская, И. Ю. Столярова ; Сочинский государственный

университет. – Сочи : Сочинский государственный университет, 2020. – 184 с. : схем., табл., ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=618131> (дата обращения: 29.08.2021). – Библиогр.: с. 156-157. – Текст : электронный.

30. Смольникова, Л. В. Психология в профессиональной деятельности: курс лекций / Л. В. Смольникова ; Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники (ТУСУР). – Томск : ТУСУР, 2016. – 203 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=480965> (дата обращения: 29.08.2021). – Библиогр. в кн. – Текст : электронный.

8.3 Перечень методических указаний

1. Психология : методические рекомендации для самостоятельной работы, в том числе для подготовки к практическим занятиям, студентов направления подготовки 37.03.02 Конфликтология для всех форм обучения / Юго-Зап. гос. ун-т ; сост. С. В. Дюмина. - Курск : ЮЗГУ, 2015. - 22 с. - Текст : электронный.

2. Психология : методические рекомендации для самостоятельной подготовки к занятиям студентов направления подготовки 37.03.02 Конфликтология очной и очно-заочной форм обучения / Юго-Зап. гос. ун-т ; сост. Т. Ю. Копылова. - Курск : ЮЗГУ, 2018. - 22 с. - Текст : электронный.

8.4 Другие учебно-методические материалы

Профессиональный психологический инструментарий:

15.ИМАТОН Методика трансово-медитативной саморегуляции «Встреча с целителем» (фЦ)

16.ИМАТОН «СИГНАЛ» Методика экспресс-диагностики суицидального риска

17. ИМАТОН М.П. Мороз «Методика экспресс-диагностики функционального состояния и работоспособности человека»

18.ИМАТОН Психодиагностическая компьютерная система Статус;

19.ИМАТОН «Личностный опросник ММРІ»

20.ИМАТОН «PROFI» Профорориентационная компьютерная система

21.ИМАТОН Профессиональный психологический инструментарий Методика рисуночный метафор «Жизненный путь» (Исследование содержания эмоциональных проблем);

22.ИМАТОН Профессиональный психологический инструментарий Автоматизированная экспресс-профорориентация «Ориентир» для индивидуальной работы;

23.ИМАТОН Тест структуры интеллекта Р. Амтхауэра;

24.ИМАТОН Факторный личностный опросник Р. Кеттелла;

25.ИМАТОН Методика диагностики работоспособности Тест Э. Ландольта;

26.ИМАТОН Фрустрационный тест С. Розенцвейга;

27. ИМАТОН Ко-терапевтическая компьютерная система «Келли-98»
Диагностика межличностных отношений;

28. ИМАТОН Методика ИДИКС (методика А.Б. Леоновой)
Интегральная диагностика и коррекция профессионального стресса.

Учебно-наглядные пособия:

1. Конфликты в диаде «Руководитель-подчиненный»
2. Основные этапы психолого-педагогического исследования
3. Основные направления развития западной конфликтологии
4. Функции трудовых конфликтов
5. Предупреждение и разрешение межличностного конфликта
6. Классификация методов психологического исследования (по Б.Г. Ананьеву)
7. Конфликтная ситуация
8. Отрасли психологии
9. Типология характерологических особенностей по К. Юнгу
10. Направление психологии: предмет исследования, парадигма, метод, практика.

Журналы в библиотеке университета:

Психологический журнал

Известия Юго-Западного государственного университета. Серия «Лингвистика и педагогика»

9 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

6. Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»: <http://www.biblioclub.ru>

7. Электронная библиотека диссертаций российской государственной библиотеки: <http://diss.rsl.ru/>

8. Электронная библиотека ЮЗГУ: <http://elibrary.kstu.kursk.ru>

9. Электронно-библиотечная система «Лань» коллекции изданий гуманитарного профиля и периодические издания (бесплатный контент): <http://e.lanbook.com/>

10. Справочно-правовая система «Консультант Плюс»

10 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Основными видами аудиторной работы обучающихся являются лекции и практические занятия.

В ходе лекций преподаватель излагает и разъясняет основные, наиболее сложные понятия темы, а также связанные с ней теоретические и практические проблемы, дает рекомендации на практическое занятие и указания на самостоятельную работу.

В ходе практических занятий преподаватель излагает и разъясняет основные, наиболее сложные понятия темы, а также связанные с ней теоретические и практические проблемы, дает рекомендации по подготовке к

практическим занятиям и организации самостоятельной работы. Практические занятия также служат для закрепления изученного материала, развития умений и навыков подготовки докладов, сообщений, приобретения опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, аргументации и защиты выдвигаемых положений, а также для контроля преподавателем степени подготовленности студентов по изучаемой дисциплине.

Практическое занятие предполагает свободный обмен мнениями по избранной тематике. Оно начинается со вступительного слова преподавателя, формулирующего цель занятия и характеризующего его основную проблематику. Затем, как правило, заслушиваются сообщения студентов. Обсуждение сообщения совмещается с рассмотрением намеченных вопросов. Сообщения, предполагающие анализ публикаций по отдельным вопросам семинара, заслушиваются обычно в середине занятия. Поощряется выдвижение и обсуждение альтернативных мнений. В заключительном слове преподаватель подводит итоги обсуждения и объявляет баллы выступавшим студентам. В целях контроля подготовленности студентов и привития им навыков краткого письменного изложения своих мыслей преподаватель в ходе практических занятий может осуществлять текущий контроль знаний в виде тестовых заданий.

При подготовке к практическому занятию студенты имеют возможность воспользоваться консультациями преподавателя. Кроме указанных тем, студенты вправе, по согласованию с преподавателем, избирать и другие интересующие их темы.

Качество учебной работы студентов преподаватель оценивает в конце занятия.

При освоении данного курса студент может пользоваться библиотекой вуза, которая в полной мере обеспечена соответствующей литературой.

В процессе *подготовки к экзамену* студенту следует руководствоваться следующими рекомендациями:

- необходимо стремиться к пониманию всего материала, чтобы еще до зачета не оставалось непонятных вопросов;
- необходимо строго следить за точностью своих выражений и правильностью употребляемых терминов;
- не следует опасаться дополнительных вопросов – чаще всего преподаватель использует их как один из способов помочь студенту или сэкономить время;
- прежде чем отвечать на вопрос, необходимо сначала правильно его понять;
- к экзамену необходимо готовиться на протяжении всего межсессионного периода.

11 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

Libreoffice операционная система Windows
Антивирус Касперского (или ESETNOD)

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

Ноутбук ASUSX50VL PMД-T2330/14/1024M/|16, ноутбук LENOWOG580 (59405173)2020M/40961500/DVD-S, проектор inFocusIN 124+(39945.45), диктофон цифровой SonyICD-PX312F, видеокамера Флеш PanasonicHC-V700, устройство психофизиологического тестирования УПТФ-1/30 «Психофизиолог», указка лазерная GreenLaserJetPro 200 Color, телевизор TV Витязь, видеоманитофон Philips, музыкальный центр LGF-5865AX, системный блок iCe12000|256CDRW| ASUC MB, монитор 17Samsung 765 MB<0.20,50-160Hz,1600x1200@68Hz.

13 Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

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 опорно-двигательного 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, прочитывать задание, оформить ответ, общаться с преподавателем).

14 Лист дополнений и изменений, внесенных в рабочую программу дисциплины

Номер изменений	Номера страниц				Всего страниц	Дата	Основание для изменения и подпись лица, проводившего изменения
	изменных	замененных	аннулированных	новых			