

1

МІНІСТЕРСТВО ФІНАНСІВ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ ПОДАТКОВИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет соціально-гуманітарних технологій та менеджменту
Кафедра психології, педагогіки та соціології

Затверджено
Науково-методичною радою Університету,
_____ 05 _____ 2023 № 7

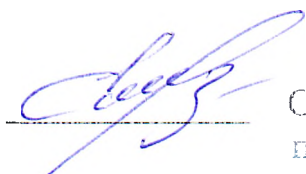
Голова НМР  Іван ШЕМЕЛИНЕЦЬ

Робоча програма
навчальної дисципліни
«Психологія кар'єри»

для підготовки здобувачів вищої освіти другого (магістерського) рівня
денної та заочної форм навчання
галузь знань 05 «Соціальні та поведінкові науки»
спеціальність 053 «Психологія»
освітньо-професійна програма «Психологія. Психологія бізнесу»
Статус дисципліни: вибіркова

Робоча програма навчальної дисципліни «Психологія кар'єри» складена на основі освітньо-професійної програми «Психологія. Психологія бізнесу» для здобувачів вищої освіти другого (магістерського) рівня спеціальності 053 «Психологія», затвердженої Вченою радою Університету 26 квітня 2021 року, протокол №5.

Укладач



О.Г. Льовкіна, доктор філософських наук,
професор, професор кафедри психології,
педагогіки та соціології

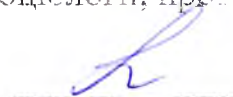
Гарант освітньої програми



Л.В. Романюк, д.психол.н., професор,
професор кафедри психології, педагогіки
та соціології

Робочу програму навчальної дисципліни розглянуто та схвалено кафедрою психології, педагогіки та соціології, протокол від «4» квітня 2023 №11

Завідувач кафедри



І.О. Петухова, к. пед. н., доцент

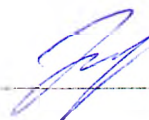
Розглянуто і схвалено вченою радою факультету соціально-гуманітарних технологій та менеджменту, протокол від «7» квітня 2023 р. №9

Голова вченої ради факультету
соціально-гуманітарних технологій
та менеджменту



Н.І. Зикун, д. н. із соц. ком., професор

Завідувач навчально-методичного відділу



І.В. Качур, к. біол. н., доцент

Реєстраційний № _____

ЗМІСТ

1. Передмова.....	5
2. Опис навчальної дисципліни	6
2.1. Компетентності і результати навчання	6
2.2. Пререквізити та постреквізити вивчення дисципліни.....	7
2.3. Структура навчальної дисципліни.....	8
2.4. Рейтинг-план.....	9
2.5. Програма навчальної дисципліни.....	11
3. Зміст навчальної дисципліни за змістовними модулями	12
4. Критерії оцінювання рівня навчальних досягнень здобувачів вищої освіти	18
5. Засоби діагностики результатів навчання.....	21
6. Форми та питання поточного та підсумкового контролю.....	22
7. Рекомендована література	27
8. Лист оновлення та перезатвердження робочої програми навчальної дисципліни.....	27

1. ПЕРЕДМОВА

Навчальна дисципліна «Психологія кар'єри» є вибірковою дисципліною та логічно доповнює освітні компоненти освітньої програми. Зважаючи на актуалізацію професіоналізму як феномену у сучасному соціокультурному полі та на ринку праці, дана дисципліна є надзвичайно актуальною. Необхідність боротьби з негативними процесами сучасності зумовлює підвищення уваги до проблеми організації ефективної діяльності, виникає саме під час серйозних криз, які випадають на долю людства. Кризи якраз і є свідченнями, що вироблені за попередній період методи діяльності вже не відповідають сучасним реаліям і що існує необхідність переглянути традиційні моральні та цивілізаційні цінності.

Пошук шляхів активізації людських потенційних можливостей тривалий час турбував вчених з різних сфер наукового знання. Над створенням принципів, методів, прийомів ефективної діяльності людство працювало впродовж усієї своєї історії. Необхідність вдосконалення методів людської діяльності для подолання складних соціально-економічних, політичних, культурних та інших проблем, пов'язаних із глобальними суспільними трансформаціями, зумовлює посилення інтересу до методологічних пропозицій щодо проблематики ефективності професійної діяльності, розроблених у межах різних наукових підходів, шкіл, різних країн, епох.

На нашу думку, однією з проблем, яка актуальна сьогодні, і поставлена ще в античності, є проблема активно діючого суб'єкта. Необхідність змінюватися і бути готовим змінювати стає способом виживання, а якщо робити це технічно, то це може приносити задоволення і міняти якість життя на краще.

У сьогоднішньому світі будь-яка компанія живе в режимі постійних змін. Оновлення бізнесу через впровадження нових ІТ-продуктів, оптимізацію бізнес процесів, вимагає реорганізації роботи з партнерами, клієнтами та співробітниками. Всі ці зміни абсолютно необхідні для розвитку потенціалу і зростання прибутковості. Для фундаментальних перетворень потрібні керівники нового типу, що володіють принципово іншим мисленням і специфічними здібностями. Необхідно, щоб вони могли встановлювати системоутворюючі зв'язки, впливати на оточуючих, винаходити нові методи управління, змінювати свій стиль керівництва відповідно до обставин. Тільки такі менеджери-лідери зможуть достукатися до сердець своїх співробітників і вдихнути в них енергію, необхідну для розвитку справи.

При цьому суттєву допомогу людині покликані надавати професійні психологи, що й вимагає від них глибокого розуміння психології кар'єри.

Психологія кар'єри як навчальна дисципліна послуговується знаннями соціології (соціології праці, управління) та психології управління, загальної і соціальної психології, психології особистості, практичної психології, вікової і педагогічної психології, економічної психології, психології бізнесу. Одночасно вона є високоефективним доповненням до даних курсів й збагачує всі спеціальні дисципліни магістерського рівня підготовки.

Навчальна дисципліна «Психологія кар'єри» відноситься до навчальних дисциплін вибіркового компоненту освітньої програми професійної підготовки здобувачів вищої освіти другого (магістерського) рівня зі спеціальності 053 «Психологія. Психологія бізнесу».

Мета навчальної дисципліни «Психологія кар'єри»: сформувати професійну компетентність магістрантів щодо психологічних аспектів управління кар'єрою.

Завдання навчальної дисципліни:

- сформувати поняття кар'єри та кар'єрного розвитку;
- забезпечити знаннями про умови і закономірності успішного планування, реалізації та корегування кар'єри;
- сформувати мотивацію професійного інноваційного саморозвитку;
- засвоїти підходи до розробки та впровадження програм корпоративного навчання з цілями професійного розвитку персоналу;
- навчити сучасним технологіям психологічної підтримки кар'єрних стратегій;

- поглиблення вмінь щодо вирішення конфліктних ситуацій і вироблення стратегії поведінки в конфліктному середовищі, пов'язаних з реалізацією кар'єрних планів;
- засвоєння психологічних складових процесів пошуку, впровадження, підтримки і розвитку кар'єри в бізнес-сфері;
- вміння застосовувати теоретичні інструменти для аналізу та управління кар'єрою

Методи навчання:

1. Методи організації та здійснення навчально-пізнавальної діяльності:
 - словесні, наочні, практичні методи;
 - індуктивний та дедуктивний методи;
 - творчі, проблемно-пошукові методи;
 - індивідуально-консультаційна робота під керівництвом викладача, самостійна робота.
2. Методи стимулювання й мотивації навчально-пізнавальної діяльності:
 - методи стимулювання інтересу до навчання;
 - методи стимулювання обов'язку та відповідальності.
3. Методи контролю за ефективністю навчально-пізнавальної діяльності:
 - метод усного контролю;
 - письмовий контроль;
 - тестові методи;
 - контрольна перевірка;
 - диференційований залік.

Форми організації занять: лекції, семінарські заняття, індивідуальна й самостійна робота, робота в мережі Internet, тестування, розробка схеми переговорів, участь у групових дискусіях та моделювання й розв'язання професійних ситуацій.

Форми навчання: денна, заочна.

Організація поточного та підсумкового контролю знань.

Метою поточного контролю є перевірка у здобувачів вищої освіти рівня набутих знань та умінь на лекціях, семінарських заняттях та шляхом самостійного вивчення програмного матеріалу. Поточний контроль здійснюється персоналізованим оцінюванням роботи кожного здобувача вищої освіти. Структура поточного контролю враховує особливості заочної форми навчання.

Максимально можлива оцінка за знання програмного матеріалу дисципліни складає 100 балів.

У поточному контролі знань студентів із дисципліни «Психологія кар'єри» оцінюванню підлягають наступні обов'язкові елементи:

1. Системність і активність роботи на семінарських заняттях.
2. Виконання модульних завдань.

Оцінка системності і активності роботи на семінарських заняттях передбачає контроль:

- 1) рівня знань, продемонстрованого студентами у їх виступах чи відповідях на семінарських заняттях;
- 2) результатів виконання і захисту контрольних робіт чи інших завдань, винесених на певне семінарське заняття.

Підсумковий контроль знань: диференційований залік.

2. ОПИС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Найменування показників	Характеристика навчальної дисципліни	
	денна форма навчання	заочна форма навчання
Кількість кредитів ECTS – 3	Статус дисципліни: Вибіркова	
Кількість модулів – 1	Рік підготовки:	
	1-й	1-й
Загальна кількість годин – 90	Семестр	
	2 –й	2-й
	Лекції	
	16 год.	4 год.
	Семінарські	
	14 год.	2 год.
	Індивідуально-консультативна робота	
	2 год.	2 год.
	Самостійна робота	
	58 год.	82 год.
Вид контролю: диференційований залік		

2. 1. КОМПЕТЕНТНОСТІ ТА РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ

Компетентності	Результати навчання
Здатність ефективно взаємодіяти з колегами в моно- та мультидисциплінарних командах.	Здійснювати етично та відповідально прикладні дослідження та психологічні оцінки (тобто потреби споживачів, мікроклімат, організаційний імідж та культура, питання індивідуальної та групової роботи, підготовленість персоналу, мотивація та підвищення ефективності тощо) щодо потреб бізнесу та характеристик організації, формувати та повідомляти цільові результати, висновки та обґрунтовані практичні рекомендації.
Здатність приймати фахові рішення у складних і непередбачуваних умовах, адаптуватися до нових ситуацій професійної діяльності.	Робити психологічний прогноз щодо розвитку особистості, груп, організацій.
Здатність мотивувати людей та рухатися до спільної мети.	Робити психологічний прогноз щодо розвитку особистості, груп, організацій.
Здатність ефективно взаємодіяти з колегами в моно- та мультидисциплінарних командах	Застосовувати творчо сплановані втручання, неупереджено оцінювати досягнуті результати, отримувати та надавати зворотний зв'язок, розмірковувати про власний досвід та досвід цільових груп, а також узагальнювати його стосовно загальних організаційних цілей та добробуту свого колективу.
Здатність оцінювати межі власної фахової компетентності	Здійснювати адаптацію та модифікацію існуючих наукових

та підвищувати професійну кваліфікацію.	підходів і методів до конкретних ситуацій професійної діяльності
Здатність дотримуватися у фаховій діяльності норм професійної етики та керуватися загальнолюдськими цінностями.	Вирішувати етичні дилеми з опорою на норми закону, етичні принципи та загальнолюдські цінності.

2.2. ПРЕРЕКВІЗИТИ ТА ПОСТРЕКВІЗИТИ

Передумовами для вивчення навчальної дисципліни дисципліни «Психологія кар'єри» є: засвоєння теоретичних і практичних засад з таких дисциплін, як: «Психологія бізнесу».

Постреквізитами вивчення дисципліни є: «Поведінкова економіка».

2.3. СТРУКТУРА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

№	Змістові модулі	Кількість годин									
		Денна форма					Заочна форма				
		Лекції	Семінарські заняття	І.К.Р.	С.Р.С	Всього	Лекції	Семінарські заняття	І.К.Р.	С.Р.С	Всього
Модуль 1 = 3 залікових кредити (90 годин) – денна та заочна форма навчання											
ЗМ 1. Кар'єра як предмет наукового дослідження											
Т.1	Специфіка кар'єри у сучасному світі	2	2		8	12	2			11	13
Т.2	Цінність кар'єри в життєтворенні сучасної людини.	2	2		9	13				12	12
Т.3	Теорії кар'єри та їх трансформації за сучасної доби.	2	2		9	13				12	12
Т.4	Моделі побудови кар'єри та етапи професійного становлення.	2	2	2	7	13			2	11	13
Т.5	Бар'єри професійного розвитку	2	2		9	13	2			12	14
Т.6	Формування ефективних соріпг стратегій як чинник кар'єрного розвитку особистості	4	2		7	13				12	12
Т.7	Гендерні проблеми побудови і розвитку кар'єри	2	2		9	13		2		12	14
Всього по модулю		16	14	2	58	90	4	2	2	82	90
Форма контролю: модульна контрольна робота (за рахунок семінарського заняття – 40 хв.)											
Форма підсумкового контролю – диференційований залік											
Разом годин з курсу		16	14	2	58	90	4	2	2	82	90

2.4. РЕЙТИНГ-ПЛАН

Денна форма навчання

Години	Тема	Форма заняття та діяльності (лекція, семінар, практична робота, лабораторна робота, самостійна робота здобувача, контрольний захід, підсумкове тестування, індивідуальна робота)	Результати навчання	Вага оцінки (кількість балів)
Модуль 1. Кар'єра як предмет наукового дослідження				
2 2 8	Т.1. Специфіка кар'єри у сучасному світі	Лекція Семінарське заняття Самостійна робота	Робити психологічний прогноз щодо розвитку особистості, груп, організацій.	0 4
2 2 9	Т.2. Цінність кар'єри в життєтворенні сучасної людини.	Лекція Семінарське заняття Самостійна робота	Здійснювати етично та відповідально прикладні дослідження та психологічні оцінки (тобто потреби споживачів, мікроклімат, організаційний імідж та культура, питання індивідуальної та групової роботи, підготовленість персоналу, мотивація та підвищення ефективності тощо) щодо потреб бізнесу та характеристик організації, формувати та повідомляти цільові результати, висновки та обґрунтовані практичні рекомендації.	0 4
2 2 9	Т.3. Теорії кар'єри та їх трансформації за сучасної доби.	Лекція Семінарське заняття Самостійна робота	Вирішувати етичні дилеми з опорою на норми закону, етичні принципи та загальнолюдські цінності. Робити психологічний прогноз щодо розвитку особистості, груп, організацій.	0 4
2 2 7 2	Т.4. Моделі побудови кар'єри та етапи професійного становлення.	Лекція Семінарське заняття Самостійна робота Індивідуально-консультаційна Проміжний модульний контроль	Здійснювати адаптацію та модифікацію існуючих наукових підходів і методів до конкретних ситуацій професійної діяльності	0 4 10 7
2 2 9	Т.5. Бар'єри професійного розвитку	Лекція Семінарське заняття Самостійна робота	Застосовувати творчо сплановані втручання, неупереджено оцінювати досягнуті результати, отримувати та надавати зворотний зв'язок, розмірковувати про власний досвід та досвід цільових груп, а	0 4

			також узагальнювати його стосовно загальних організаційних цілей та добробуту свого колективу.	
4 4 7	Т.6. Формування ефективних соріпг стратегій як чинник кар'єрного розвитку особистості	Лекція Семинарське заняття Самостійна робота	Здійснювати адаптацію та модифікацію існуючих наукових підходів і методів до конкретних ситуацій професійної діяльності	0 4
2 2 9	Т.7. Гендерні проблеми побудови і розвитку кар'єри	Лекція Семинарське заняття Самостійна робота	Здійснювати адаптацію та модифікацію існуючих наукових підходів і методів до конкретних ситуацій професійної діяльності	0 4
90	Усього за модулем			45
Комп'ютерне тестування на платформі дистанційного навчання ДПУ MOODLE				5
Підсумковий модульний контроль (для дисциплін, форма підсумкового контролю яких диф. залік)				50
Усього за курсом				100

Заочна форма навчання

Години	Тема	Форма заняття та діяльності (лекція, семінар, практична робота, лабораторна робота, самостійна робота здобувача, контрольний захід, підсумкове тестування, індивідуальна робота)	Результати навчання	Вага оцінки (кількість балів)
Модуль 1. Кар'єра як предмет наукового дослідження				
2 11	Т.1. Специфіка кар'єри у сучасному світі	Лекція Самостійна робота	Робити психологічний прогноз щодо розвитку особистості, груп, організацій.	0
12	Т.2. Цінність кар'єри в життєтворенні сучасної людини.	Самостійна робота	Здійснювати етично та відповідально прикладні дослідження та психологічні оцінки (тобто потреби споживачів, мікроклімат, організаційний імідж та культура, питання індивідуальної та групової роботи, підготовленість персоналу, мотивація та підвищення ефективності тощо) щодо потреб бізнесу та характеристик організації, формувати та повідомляти цільові результати, висновки та обґрунтовані практичні рекомендації.	0

12	Т.3. Теорії кар'єри та їх трансформації за сучасної доби.	Самостійна робота	Вирішувати етичні дилеми з опорою на норми закону, етичні принципи та загальнолюдські цінності. Робити психологічний прогноз щодо розвитку особистості, груп, організацій.	0
11 7	Т.4. Моделі побудови кар'єри та етапи професійного становлення.	Самостійна робота Індивідуально-консультаційна Проміжний модульний контроль	Здійснювати адаптацію та модифікацію існуючих наукових підходів і методів до конкретних ситуацій професійної діяльності	0 15 15
2 12	Т.5. Бар'єри професійного розвитку	Лекція Самостійна робота	Застосовувати творчо сплановані втручання, неупереджено оцінювати досягнуті результати, отримувати та надавати зворотний зв'язок, розмірковувати про власний досвід та досвід цільових груп, а також узагальнювати його стосовно загальних організаційних цілей та добробуту свого колективу.	0
12	Т.6. Формування ефективних соріпг стратегій як чинник кар'єрного розвитку особистості	Самостійна робота	Здійснювати адаптацію та модифікацію існуючих наукових підходів і методів до конкретних ситуацій професійної діяльності	0
2 12	Т.7. Гендерні проблеми побудови і розвитку кар'єри	Семінарське заняття Самостійна робота	Здійснювати адаптацію та модифікацію існуючих наукових підходів і методів до конкретних ситуацій професійної діяльності	15
90	Усього за модулем			45
Комп'ютерне тестування на платформі дистанційного навчання ДПУ MOODLE				5
Підсумковий модульний контроль (для дисциплін, форма підсумкового контролю яких диф. залік)				50
Усього за курсом				100

2.5. ІНСТРУМЕНТИ, ОБЛАДНАННЯ ТА ПРОГРАМНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Мультимедійний супровід.

3. ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Змістовний модуль 1. Кар'єра як предмет наукового дослідження

Тема 1. Специфіка кар'єри у сучасному світі

План лекційного заняття:

1. Визначення поняття «кар'єра». Типи кар'єр.
2. Залежність кар'єрної траєкторії від соціальних чинників: соціальна структура суспільства, ієрархія статусів, соціальна мобільність, соціальні ліфти, відкрите та закрите суспільство, ринок праці.
3. Функціональний підхід щодо пояснення кар'єротворчості. В.Парето про професійний рейтинг та циркуляцію еліт.
4. Стигматизована кар'єра Е.Гофмана.

План семінарського заняття:

1. Зміст поняття «кар'єра». Порівняльна характеристика вузького та широкого та вузького розуміння кар'єри за А.К.Марковою.
2. Типи кар'єр. Монетарна, професійна, внутрішньоорганізаційна, владна, кваліфікаційна, статусна, інтергенераційна, інтрогенераційна, ступінчаста, прихована. Жіночі та чоловічі типи кар'єр Сьюпера. Стигматизована кар'єра. Е.Гофмана у контексті теорії стигматизації.
3. Вплив соціальних чинників на планування та ефективну побудову кар'єри. Соціальна структура суспільства, статус та соціальна мобільність, тип суспільства в контексті кар'єрних можливостей. Соціальні ліфти та кар'єра.
4. Фактори, що впливають на професіональну успішність і кар'єрне зростання: стартові, професійно-кваліфікаційні, психологічні, психофізіологічні. Особистісні предиктори кар'єрного успіху. Трейд – факторна теорія Дж.Голанда

План самостійної роботи здобувачів вищої освіти

1. Методи психології кар'єри.
2. Підготувати презентацію про стадії професійного становлення та розвитку.

Перелік питань для самоконтролю:

1. Обґрунтуйте соціальну та економічну необхідність наукових досліджень кар'єри.
2. Охарактеризуйте відомі Вам підходи до дослідження кар'єри.
3. Чому кар'єрна тематика досліджується в багатьох науках? Обґрунтуйте та наведіть приклади.
4. Які види кар'єри Вам відомі? Дайте їм характеристику.
5. Охарактеризуйте підходи щодо визначення кар'єри.

Рекомендована література:

Основна: [1].

Допоміжна: [1,3].

Інформаційні ресурси Інтернет: [1].

Міжнародні видання. [1].

Тема 2. Цінність кар'єри в життєтворенні сучасної людини

План лекційного заняття:

1. Витоки пріоритетності цінності праці, успіху та кар'єри в аксіологічному полі сучасної людини.
2. Причини прекарізації в сучасному світі. Мотиви кар'єрної маргіналізації.
3. Дауншифтинг як альтернатива кар'єризму.

План семінарського заняття:

1. Витоки цінності праці, успіху та кар'єри. Глобалізація і кар'єра.

2. Прекаріат як сучасне явище. Саларіат та рентне суспільство. Мотиви кар'єрної маргіналізації.
3. Дауншифтинг як альтернатива кар'єризму.

План самостійної роботи здобувачів вищої освіти

1. Особливості побудови кар'єри в поколінні міленіалів, зумерів. Дауншифтинг молоді в сучасному світі.
2. Специфіка побудови кар'єри покоління Z, покоління Y, покоління X. Як поколінню Z не припуститися помилки покоління Y?

Перелік питань для самоконтролю:

1. Що таке прекаріат?
2. Охарактеризуйте соларіат.
3. Які чинники впливають на вибір альтернативи кар'єризму?
4. Перерахуйте та охарактеризуйте причини цінності праці, успіху та кар'єри в сучасному світі.

Рекомендована література:

Основна: [1, 2].

Допоміжна: [1,2].

Інформаційні ресурси Інтернет: [5].

Міжнародні видання. [2].

Тема 3. Теорії кар'єри та їх трансформації за сучасної доби.

План лекційного заняття:

1. Змістовні теорії кар'єри
2. Процесуальні теорії
3. Змістовно-процесуальні теорії
4. Теорії широкого пояснення
5. Конструктивістські теорії кар'єри

План семінарського заняття:

1. Змістовні теорії кар'єри
2. Процесуальні теорії
3. Змістовно-процесуальні теорії
4. Теорії широкого пояснення
5. Конструктивістські теорії кар'єри

План самостійної роботи здобувачів вищої освіти

1. Обрати одну з теорій кар'єри і зробити презентацію на 15 слайдів.
2. Як трансформувались, на Вашу думку, теорії кар'єри в сучасному світі? Які ви вбачаєте зміни? Чому це відбулось?

Перелік питань для самоконтролю:

1. На чому фокусуються змістовні теорії? Процесуальні теорії? Змістовно-процесуальні теорії? Теорії широкого пояснення? Конструктивістські теорії кар'єри?
2. Яким є основний постулат ціннісної теорії О.Браун?
3. Перерахуйте шість типів особистості за Дж. Голландом.
4. П'ятифакторна теорія (модель) особистості Р. Мак-Крея та О. Джона: вкажіть ці фактори. Як їх інтерпретують?
5. Які, за Д. Сьюпером, виокремлюють п'ять етапів професійного шляху?
6. Якими авторами представлений підхід, у фокусі якого перебувають гендерні проблеми, субкультурні фактори, у тому числі кар'єрні бар'єри етнічних груп, доступ до освіти, робочих місць, етнічна та расова гетерогенність, її вплив на здійснення кар'єри?

Рекомендована література:

Основна: [1; 2; 3].

Допоміжна: [1,2].

Інформаційні ресурси Інтернет: [1,4]

Міжнародні видання: [1,2]

Тема 4. Моделі побудови кар'єри та етапи професійного становлення.

План лекційного заняття:

1. Модель А.Єгоршина, проблематика елітних кар'єр А.Понедєлкова, фактичні та планові моделі кар'єри Є.Комарова
2. Суб'єктна, розвиваюча, творча, посивна, фіксована, індивідуальноорієнтована модель.
3. Моделі професійної діяльності Л.М.Мітіної. Співвідношення стадії розвитку особистості до професії Т.В.Кудрявцева. Стадії професійного розвитку за Ю.Поваренковим.
4. Теорія професійного становлення Д.Сьюпер Психолого-акмеологічний підхід А.Деркач, В.Зазикіної А.К.Маркової
5. Стадії кар'єри в роботах С. Н. Паркінсона.

План семінарського заняття:

1. Основні мотиви побудови кар'єри. Теорія кар'єрних орієнтацій Е.Шейна.
2. Модель А.Єгоршина, проблематика елітних кар'єр А.Понедєлкова, фактичні та планові моделі кар'єри Є.Комарова
3. Підходи до дослідження професійної кар'єри: Теорія професійного становлення Д.Сьюпер Психолого-акмеологічний підхід І.Д.Ладанова, підхід А.Деркач, В.Зазикіної.
4. Моделі професійної діяльності Л.М.Мітіної. Співвідношення стадії розвитку особистості до професії Т.В.Кудрявцева.
5. Стадії професійного розвитку за Ю.Поваренковим. Професійно орієнтована періодизація Є.А.Клімова. Етапи становлення професіонала А.К.Маркової.
6. Стадії професійного становлення та розвитку за Ф. Зесром. Стадії кар'єри в роботах С. Н. Паркінсона.

План індивідуально-консультативної роботи:

1. Написати творчу роботу за темою «Практичні поради сучасникам для успішної кар'єри».
2. Підготувати по 10 тестових завдань на кожну тему курсу.
3. Дослідити рейтинг найпопулярніших професій на даний час.
4. Змодельовати професійний розвиток в межах 5 професій через призму відомих Вам теорій кар'єри.

План самостійної роботи здобувачів вищої освіти

1. Намалюйте схеми відомих Вам моделей розвитку кар'єри (5 моделей)
2. Концепції професійного розвитку і становлення особистості: зробіть слайди для кожної відомої вам концепції (не менше 4 слайдів для 5 будь-яких теорій, в яких відобразить суть, методи, принципи, сильні і слабкі сторони концепцій)

Перелік питань для самоконтролю:

1. Дайте визначення модель кар'єри. Які моделі кар'єри Вам відомі?
2. Яким чином відбувається зміна стадій в кар'єрному процесі?
3. Які моделі є найбільш ефективними для сьогодення? Чому?
4. Якими є основні мотиви побудови кар'єри?
5. Якоря кар'єри Шейнова: як їх використати практично?

Рекомендована література:

Основна: [1; 2; 3].

Допоміжна: [1,2,3].

Інформаційні ресурси Інтернет: [3,4]
Міжнародні видання. [2]

Тема 5. Бар'єри професійного розвитку

План лекційного заняття:

1. Психологічні основи професійного розвитку. Зарубіжний досвід розробки психологічних концепцій професійного розвитку.
2. Психологічні бар'єри професійного розвитку. Культурні, юридичні та психологічні бар'єри кар'єри жінок
3. Конфлікти професійного самовизначення
4. Поняття про кризи розвитку особистості.
5. Типологія криз. Особливості криз професійного становлення фахівця.
6. Професійно обумовлені деструкції

План семінарського заняття:

1. Диференційно-діагностичні, психодинамічні напрямки, напрямок теорій рішень і напрямок теорій навчання.
2. Психологічні бар'єри професійного розвитку.
3. Конфлікти професійного самовизначення
4. Поняття про кризи розвитку особистості. Типологія криз. Особливості криз професійного становлення фахівця. Чинники, що зумовлюють кризи професійного розвитку.
5. Способи розв'язання криз. Технологія успішного проходження кризи, ефективні стратегії подолання кризи
6. Професійно обумовлені деструкції
7. Психологічні особливості криз професійної розвитку та стратегії їх подолання

План самостійної роботи здобувачів вищої освіти

1. Занотувати по 5 провідних характеристик відомих Вам концепцій професійного розвитку.
2. Класифікація криз професійного розвитку особистості: зробити у вигляді таблиці.

Перелік питань для самоконтролю:

1. Перерахуйте основні напрямки психологічних концепцій професійного розвитку.
2. Які Ви знаєте функції бар'єрів діяльності ?
3. Які особливості криз професійного становлення фахівця Вам відомі?
4. Які конфлікти професійного самовизначення Ви знаєте?
5. Що Вам відомо про професійно обумовлені деструкції?

Рекомендована література:

Основна: [1; 2; 3].

Допоміжна: [1,2,3].

Інформаційні ресурси Інтернет: [2,3,4,5]

Міжнародні видання: [1]

Тема 6. Формування ефективних соріпг стратегій як чинник кар'єрного розвитку особистості

План лекційного заняття:

1. Феномен соріпг-поведінки
2. Психоаналітична модель подолання
3. Феномен подолання у концепціях стресу
4. Дослідження соріпг-поведінки
5. Соріпг ресурси та соріпг стратегії

План семінарського заняття:

1. Феномен coping-поведінки
2. Психоаналітична модель подолання
3. Феномен подолання у концепціях стресу
4. Дослідження coping-поведінки
5. Coping ресурси та coping стратегії
6. Психологічне сприяння професійному розвитку особистості
7. Психотехнології подолання бар'єрів професійного розвитку

План самостійної роботи:

1. Класифікація психологічних захистів, заснованих на уявленні про зв'язки конкретних емоцій та специфічних еґо-захисних механізмів, який був запропонований американськими психологами Р. Плутчиком і Х. Конте.
2. Характерні особливості психологічного захисту та подолання (зробити порівняльну таблицю)
3. Психологічна допомога у процесі розвитку особистості

Перелік питань для самоконтролю:

1. Охарактеризуйте психоаналітичну модель подолання.
2. Що таке феномен coping-поведінки?
3. Охарактеризуйте відомі Вам концепції стресу.
4. Coping ресурси та coping стратегії.
5. Які Ви знаєте психотехнології подолання бар'єрів професійного розвитку?

Рекомендована література:

Основна: [1,2, 3].

Допоміжна: [1,2,3].

Інформаційні ресурси Інтернет: [1,2].

Міжнародні видання: [2].

Тема 7. Гендерні проблеми побудови і розвитку кар'єри*План лекційного заняття:*

1. Психологічні чинники розвитку кар'єри чоловіків та жінок.
2. Гендерні особливості лідерства, менеджменту, управління.
3. Гендерні стереотипи та дискримінація на робочому місці.
4. Сексизм. Гендерні та сексуальні домагання і насильство в сфері зайнятості: прояви і наслідки.
5. Гендерно-рольовий конфлікт особистості у процесі кар'єрного розвитку.

План семінарського заняття:

1. Психологічні чинники розвитку кар'єри чоловіків та жінок. Гендерні особливості лідерства, менеджменту, управління.
2. Гендерні стереотипи та дискримінація на робочому місці. Сексизм. Гендерні та сексуальні домагання і насильство в сфері зайнятості: прояви і наслідки.
3. Гендерно-рольовий конфлікт особистості у процесі кар'єрного розвитку.
4. Технології подолання гендерних стереотипів у професійній діяльності.
5. Основні напрями роботи психолога з проблемами гендерної дискримінації, сексизму, гендерних домагань і насилля на робочому місці.
6. Технології подолання гендерно-рольового конфлікту особистості.

План самостійної роботи здобувачів вищої освіти

1. Особливості чоловічої та жіночої зайнятості на ринку праці в Європі, Україні, інших країнах.
2. Гендерна сегрегація на ринку праці в Європі, Україні, інших країнах.
3. Правові аспекти гендерної політики в Україні.

Перелік питань для самоконтролю:

1. В чому виявляються ендерні стереотипи та дискримінація на робочому місці?
2. В чому полягає гендерно-рольовий конфлікт особистості у процесі кар'єрного розвитку?
3. Які технології подолання гендерних стереотипів у професійній діяльності Вам відомі? Дайте їм коротку характеристику.
4. Якими є основні напрями роботи психолога з проблемами гендерної дискримінації, сексизму, гендерних домагань і насилля на робочому місці?
5. Які технології подолання гендерно-рольового конфлікту особистості Вам відомі? Охарактеризуйте їх.

Рекомендована література:

Основна: [3].

Допоміжна: [1].

Інформаційні ресурси Інтернет: [2,3,4].

Міжнародні видання. [1].

4. КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ РІВНЯ НАВЧАЛЬНИХ ДОСЯГНЕНЬ ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Загальний розподіл балів, які здобувач вищої освіти може отримати в межах 100-бальної системи оцінювання, представлено в табл. 4.1.

Максимальна кількість балів отримана здобувачем вищої освіти на семінарському занятті становить 4 бали.

Виконання самостійної роботи, як правило, оцінюється під час проведення семінарського заняття у вигляді опитування в тому числі за питаннями, які виносяться на самостійну роботу.

Загальний розподіл балів, які здобувач вищої освіти може отримати в межах 100-бальної системи оцінювання, повинен включати обов'язкове комп'ютерне тестування на платформі дистанційного навчання ДПУ MOODLE (максимально до 5 балів).

Таблиця 4.1

Розподіл балів з навчальної дисципліни
Денна форма навчання

Модулі	Модуль 1 - (50 бал)				Контрольний захід №1 (76.)	Диференційований залік - 50 балів	Загальна оцінка з курсу = 50 балів + 50 балів (диференційований залік)
Теми	T.1	T.2	T.3	T.4			
Відповідь на семінарському занятті	4	4	4	4			
Індивідуальна робота				10			
Самостійна робота	Оцінювання самостійної роботи здійснюється під час аудиторних занять та проміжних контрольних заходів						
Теми	T.5	T.6	T.7				
Відповідь на семінарському занятті	4	4	4				
Самостійна робота	Оцінювання самостійної роботи здійснюється під час аудиторних занять та проміжних контрольних заходів						
Підсумковий тестовий контроль на платформі дистанційного навчання ДПУ MOODLE	5						

Заочна форма навчання

Модулі	Модуль 1 - (50 балів)				Контрольна робота =15	Диференційований залік- 50 балів	Загальна оцінка з курсу = 50 балів + 50 балів (диф. залік)
Теми	T.1	T.2	T.3	T.4			
Відповідь на семінарському занятті							
Індивідуальна робота				15			
Самостійна робота	Оцінювання самостійної роботи здійснюється під час аудиторних занять та проміжних контрольних заходів						
Теми	T.5	T.6	T.7				
Відповідь на семінарському занятті			15				
Самостійна робота	Оцінювання самостійної роботи здійснюється під час аудиторних занять та проміжних контрольних заходів						
Підсумковий тестовий контроль на платформі дистанційного навчання ДПУ MOODLE	5						

Критерії оцінювання відповіді на семінарському занятті

Денна форма навчання

Критерії оцінювання	К-ть балів
Оцінюється робота здобувача вищої освіти, який у повному обсязі дав відповіді на всі питання. При цьому використовував актуальну наукову термінологію, належним чином обґрунтовував свої думки та зробив узагальнені підсумки.	4
Оцінюється робота здобувача вищої освіти, який в основному розкрив зміст теоретичних питань. Проте, при висвітленні деяких питань не вистачало достатньої аргументації, допускалися при цьому окремі неістотні неточності та незначні помилки.	3
Оцінюється робота здобувача вищої освіти, який дав фрагментарні відповіді на теоретичні питання (без аргументації й обґрунтування, підсумків), у відповідях присутні неточності та помилки або відповідь дана лише на окремі питання.	2
Оцінюється робота здобувача вищої освіти, який дав неправильну відповідь на всі теоретичні питання, допустив істотні помилки, оперував неактуальною застарілою інформацією або відповіді на питання відсутні взагалі.	0-1

Критерії оцінювання відповіді на семінарському занятті

Заочна форма навчання

Критерії оцінювання	К-сть балів
Оцінюється робота здобувача вищої освіти, який у повному обсязі дав відповіді на всі питання. При цьому використовував актуальну наукову термінологію, належним чином обґрунтовував свої думки та зробив узагальнені підсумки.	15
Оцінюється робота здобувача вищої освіти, який в основному розкрив зміст теоретичних питань. Проте, при висвітленні деяких питань не вистачало достатньої	10

аргументації, допускалися при цьому окремі неістотні неточності та незначні помилки.	
Оцінюється робота здобувача вищої освіти, який дав фрагментарні відповіді на теоретичні питання (без аргументації й обґрунтування, підсумків), у відповідях присутні неточності та помилки або відповідь дана лише на окремі питання.	5
Оцінюється робота здобувача вищої освіти, який дав неправильну відповідь на всі теоретичні питання, допустив істотні помилки, оперував неактуальною застарілою інформацією або відповіді на питання відсутні взагалі.	0-1

Критерії оцінювання контрольних робіт.

Формою проміжного поточного контролю є контрольні роботи, які проводяться у письмовій формі та кожна з яких оцінюється від 0 до 7 балів на денній форми навчання та 15 балів максимум на заочній форми навчання.

Розподіл балів за різні види завдань в межах контрольної роботи

Вид завдання	Максимальна кількість балів за виконання
Денна форма навчання	
Теоретичні питання	5
Тестові питання	2
Всього	7
Заочна форма навчання	
Теоретичні питання	10
Тестові питання	5
Всього	15

Критерії оцінювання індивідуальної роботи.

У робочій програмі зазначається назва індивідуального завдання, його обсяг, структура, коротка характеристика змісту і вимог до виконання та оцінювання

Індивідуальна робота здійснюється у формі реферату, презентації, проекту або інших формах описаних робочою програмою або методичною розробкою і оцінюється від 0 до 10 балів (денна), від 0 до 15 балів (заочна) форми навчання.

Шкала оцінювання індивідуальної роботи здобувачів вищої освіти

Денна форма навчання

К-сть балів	Критерії оцінювання
8-10	Послідовність, логічність написання реферату, а також підготовка презентації та, відповідно, його захист, а також виокремлення з різних джерел основних положень, які структурно об'єднанні, проаналізовані та узагальнені висновками.
5-7	Послідовність, логічність написання реферату, але без презентації.
2-4	Робота виконана поверхово, не захищена, відсутня презентація
0-1	Робота відсутня

Шкала оцінювання індивідуальної роботи здобувачів вищої освіти
Заочна форма навчання

Кількість балів	Критерії оцінювання
10-15	Послідовність, логічність написання роботи, а також підготовка презентації та, відповідно, її захист, а також виокремлення з різних джерел основних положень, які структурно об'єднанні, проаналізовані та узагальнені висновками.
5-9	Послідовність, логічність написання роботи, але без презентації.
1-4	Робота виконана поверхово, не захищена, відсутня презентація
0	Робота відсутня

Підсумкове оцінювання знань здобувачів вищої освіти здійснюється за результатами поточного контролю (від 0 до 100 балів) та диференційованого заліку (від 0 до 50 балів). Критерієм успішного проходження здобувачем освіти підсумкового оцінювання є отримання не менше 25 балів за поточний контроль та 25 балів за підсумковий контроль у формі диференційованого заліку.

Переведення даних 100-бальної шкали оцінювання в національну шкалу та шкалу за системою ЄКТС здійснюється в такому порядку:

Відповідність підсумкової рейтингової оцінки в балахоцінці за національною шкалою та шкалою ECTS

Сума балів за 100-бальною шкалою	Оцінка в ECTS	Значення оцінки ЄКТС	Оцінка за національною шкалою	
			Екзамен, курсова робота, практика	Залік
90-100	A	відмінно	відмінно	зараховано
80-89	B	дуже добре	добре	
70-79	C	добре		
60-69	D	задовільно	задовільно	
50-59	E	достатньо		
35-49	FX	незадовільно з можливістю повторного складання	незадовільно	не зараховано
0-34	F	незадовільно з обов'язковим повторним вивченням курсу		

Результати складання диференційованого заліку оцінюються та вносяться до відомості обліку успішності здобувача вищої освіти, залікової книжки, індивідуальний навчальний план здобувача вищої освіти (крім «незадовільно» і «не зараховано»).

5. ЗАСОБИ ДІАГНОСТИКИ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ

Засобами оцінювання та методами демонстрування результатів навчання можуть бути:

- диференційований залік;
- дидактичні і стандартизовані тести;
- комп'ютерне тестування на платформі MOODLE ДПУ
- командні проекти;
- аналітичні звіти, реферати, есе;
- презентації результатів виконаних завдань та досліджень;
- презентації та виступи на наукових заходах;
- інші види індивідуальних та групових завдань.

6. ФОРМИ ТА ПИТАНЯ ПОТОЧНОГО ТА ПІДСУМКОВОГО КОНТРОЛЮ

Поточний контроль:

1. Визначення поняття «кар'єра».
2. Залежність кар'єрної траєкторії від соціальних чинників: соціальна структура суспільства, ієрархія статусів, соціальна мобільність, соціальні ліфти, відкрите та закрите суспільство, ринок праці.
3. Функціональний підхід щодо пояснення кар'єротворчості.
4. В.Парето про професійний рейтинг та циркуляцію еліт. Стигматизована кар'єра Е.Гофмана.
5. Зміст поняття «кар'єра». Порівняльна характеристика широкого та вузького розуміння кар'єри за А.К.Марковою.
6. Типи кар'єр. Монетарна, професійна, внутрішньоорганізаційна, владна, кваліфікаційна, статусна, інтергенераційна, інтрогенераційна, ступінчаста, прихована. Жіночі та чоловічі типи кар'єр Сьюпер.
7. Вплив соціальних чинників на планування та ефективну побудову кар'єри. Соціальна структура суспільства, статус та соціальна мобільність, тип суспільства в контексті кар'єрних можливостей. Соціальні ліфти та кар'єра.
8. Фактори, що впливають на професійну успішність і кар'єрне зростання: стартові, професійно-кваліфікаційні, психологічні, психофізіологічні.
9. Особистісні предиктори кар'єрного успіху. Трейд – факторна теорія Дж.Голанда
10. Методи психології кар'єри.
11. Витоки пріоритетності цінності праці, успіху та кар'єри в аксіологічному полі сучасної людини. Глобалізація і кар'єра.
12. Причини прекарізації в сучасному світі. Мотиви кар'єрної маргіналізації.
13. Дауншифтинг як альтернатива кар'єризму. Дауншифтинг молоді в сучасному світі.
14. Специфіка побудови кар'єри покоління Z, покоління Y, покоління X. Як поколінню Z не припуститися помилки покоління Y?
15. Змістовні теорії кар'єри
16. Процесуальні теорії
17. Змістовно-процесуальні теорії
18. Теорії широкого пояснення
19. Конструктивістські теорії кар'єри
20. Модель А.Єгоршина, проблематика елітних кар'єр А.Понедєлкова, фактичні та планові моделі кар'єри Є.Комарова
21. Суб'єктна, розвиваюча, творча, посивна, фіксована, індивідуальноорієнтована модель.
22. Моделі професійної діяльності Л.М.Мітіної. Співвідношення стадії розвитку особистості до професії Т.В.Кудрявцева. Стадії професійного розвитку за Ю.Поваренковим.
23. Теорія професійного становлення Д.Сьюпер Психолого-акмеологічний підхід А.Деркач, В.Зазикіної А.К.Маркової
24. Основні мотиви побудови кар'єри. Теорія кар'єрних орієнтацій Е.Шейна.
25. Професійно орієнтована періодизація Є.А.Клімова.
26. Стадії професійного становлення та розвитку за Ф. Зеєром. Стадії кар'єри в роботах С. Н. Паркінсона.
27. Психологічні бар'єри професійного розвитку. Культурні, юридичні та психологічні бар'єри кар'єри жінок
28. Конфлікти професійного самовизначення
29. Професійно обумовлені деструкції
30. Диференційно-діагностичні, психодинамічні напрямки, напрямок теорій рішень і напрямок теорій навчання.

31. Поняття про кризи розвитку особистості. Типологія криз. Особливості криз професійного становлення фахівця. Чинники, що зумовлюють кризи професійного розвитку.
32. Способи розв'язання криз. Технологія успішного проходження кризи, ефективні стратегії подолання кризи
33. Психологічні особливості криз професійної розвитку та стратегії їх подолання
34. Феномен соріпг-поведінки
35. Психоаналітична модель подолання
36. Феномен подолання у концепціях стресу
37. Дослідження соріпг-поведінки
38. Соріпг ресурси та соріпг стратегії
39. Психологічне сприяння професійному розвитку особистості
40. Психотехнології подолання бар'єрів професійного розвитку
41. Класифікація психологічних захистів, заснованих на уявленні про зв'язки конкретних емоцій та специфічних его-захисних механізмів, який був запропонований американськими психологами Р. Плутчиком і Х. Конте.
42. Психологічна допомога у процесі розвитку особистості
43. Психологічні чинники розвитку кар'єри чоловіків та жінок.
44. Гендерні особливості лідерства, менеджменту, управління.
45. Гендерні стереотипи та дискримінація на робочому місці.
46. Сексизм. Гендерні та сексуальні домагання і насильство в сфері зайнятості: прояви і наслідки.
47. Гендерно-рольовий конфлікт особистості у процесі кар'єрного розвитку.
48. Технології подолання гендерних стереотипів у професійній діяльності.
49. Основні напрями роботи психолога з проблемами гендерної дискримінації, сексизму, гендерних домагань і насилля на робочому місці.
50. Технології подолання гендерно-рольового конфлікту особистості.

Підсумковий контроль:

1. Визначення поняття «кар'єра».
2. Залежність кар'єрної траєкторії від соціальних чинників: соціальна структура суспільства, ієрархія статусів, соціальна мобільність, соціальні ліфти, відкрите та закрите суспільство, ринок праці.
3. Функціональний підхід щодо пояснення кар'єротворчості.
4. В.Парето про професійний рейтинг та циркуляцію еліт. Стигматизована кар'єра Е.Гофмана.
5. Зміст поняття «кар'єра». Порівняльна характеристика вузького та широкого та вузького розуміння кар'єри за А.К.Марковою.
6. Типи кар'єр. Монетарна, професійна, внутрішньоорганізаційна, владна, кваліфікаційна, статусна, інтергенераційна, інтрогенераційна, ступінчаста, прихована. Жіночі та чоловічі типи кар'єр Сьюпер.
7. Вплив соціальних чинників на планування та ефективну побудову кар'єри. Соціальна структура суспільства, статус та соціальна мобільність, тип суспільства в контексті кар'єрних можливостей. Соціальні ліфти та кар'єра.
8. Фактори, що впливають на професіональну успішність і кар'єрне зростання: стартові, професійно-кваліфікаційні, психологічні, психофізіологічні.
9. Особистісні предиктори кар'єрного успіху. Трейд – факторна теорія Дж.Голанда
10. Методи психології кар'єри.
11. Витоки пріоритетності цінності праці, успіху та кар'єри в аксіологічному полі сучасної людини. Глобалізація і кар'єра.
12. Причини прекарізації в сучасному світі. Мотиви кар'єрної маргіналізації.
13. Дауншифтинг як альтернатива кар'єризму. Дауншифтинг молоді в сучасному світі.
14. Специфіка побудови кар'єри покоління Z, покоління Y, покоління X. Як поколінню Z не припуститися помилки покоління Y?

15. Змістовні теорії кар'єри
16. Процесуальні теорії
17. Змістовно-процесуальні теорії
18. Теорії широкого пояснення
19. Конструктивістські теорії кар'єри
20. Модель А.Єгоршина, проблематика елітних кар'єр А.Понеделкова, фактичні та планові моделі кар'єри Є.Комарова
21. Суб'єктна, розвиваюча, творча, посивна, фіксована, індивідуальноорієнтована модель.
22. Моделі професійної діяльності Л.М.Мітіної. Співвідношення стадії розвитку особистості до професії Т.В.Кудрявцева. Стадії професійного розвитку за Ю.Поваренковим.
23. Теорія професійного становлення Д.Сьюпер Психолого-акмеологічний підхід А.Деркач, В.Зазикіної А.К.Маркової
24. Основні мотиви побудови кар'єри. Теорія кар'єрних орієнтацій Е.Шейна.
25. Професійно орієнтована періодизація Є.А.Клімова.
26. Стадії професійного становлення та розвитку за Ф. Зеєром. Стадії кар'єри в роботах С. Н. Паркінсона.
27. Психологічні бар'єри професійного розвитку. Культурні, юридичні та психологічні бар'єри кар'єри жінок
28. Конфлікти професійного самовизначення
29. Професійно обумовлені деструкції
30. Диференційно-діагностичні, психодинамічні напрямки, напрямок теорій рішень і напрямок теорій навчання.
31. Поняття про кризи розвитку особистості. Типологія криз. Особливості криз професійного становлення фахівця. Чинники, що зумовлюють кризи професійного розвитку.
32. Способи розв'язання криз. Технологія успішного проходження кризи, ефективні стратегії подолання кризи
33. Психологічні особливості криз професійної розвитку та стратегії їх подолання
34. Феномен coping-поведінки
35. Психоаналітична модель подолання
36. Феномен подолання у концепціях стресу
37. Дослідження coping-поведінки
38. Coping ресурси та coping стратегії
39. Психологічне сприяння професійному розвитку особистості
40. Психотехнології подолання бар'єрів професійного розвитку
41. Класифікація психологічних захистів, заснованих на уявленні про зв'язки конкретних емоцій та специфічних еґо-захисних механізмів, який був запропонований американськими психологами Р. Плутчиком і Х. Конте.
42. Психологічна допомога у процесі розвитку особистості
43. Психологічні чинники розвитку кар'єри чоловіків та жінок.
44. Гендерні особливості лідерства, менеджменту, управління.
45. Гендерні стереотипи та дискримінація на робочому місці.
46. Сексизм. Гендерні та сексуальні домагання і насильство в сфері зайнятості: прояви і наслідки.
47. Гендерно-рольовий конфлікт особистості у процесі кар'єрного розвитку.
48. Технології подолання гендерних стереотипів у професійній діяльності.
49. Основні напрями роботи психолога з проблемами гендерної дискримінації, сексизму, гендерних домагань і насилля на робочому місці.
50. Технології подолання гендерно-рольового конфлікту особистості.

ТЕСТОВІ ЗАВДАННЯ

1. Що відображає поняття "відкрите суспільство"?

- a) Високий рівень соціальної мобільності
- b) Низький рівень соціальної мобільності
- c) Суспільство безвізове
- d) Відсутність соціальних ліфтів

2. Який тип кар'єри характеризується розвитком по вертикалі, в рамках однієї організації?

- a) Горизонтальна кар'єра
- b) Змішана кар'єра
- c) Вертикальна кар'єра
- d) Професійна кар'єра

3. Траєкторія руху персоналу в організації.

- a) посадова
- b) майнова
- c) Внутрішньоорганізаційна кар'єра
- d) Дауншифтинг

4. До випадків регресивного типу кар'єри відносяться:

- a) зміна місця роботи
- b) безробіття
- c) добровільне звільнення з роботи
- d) Дауншифтинг

5. Які можуть бути мотиви кар'єрної маргіналізації?

- a) Небажання працювати в одному місці протягом тривалого часу
- b) Відсутність кваліфікації для виконання вимог посади
- c) Попередній негативний досвід на попередній роботі
- d) Усі відповіді вірні

6. Як відбувається формування пріоритетності цінності кар'єри в аксіологічному полі сучасної людини?

- a) Шляхом впливу соціальної мобільності
- b) Як результат економічної залежності
- c) Як результат особистих відносин з керівниками
- d) Як результат культурного впливу та соціальної динаміки

7. Що означає термін "дауншифтинг"?

- a) Процес зростання кваліфікації та кар'єрного росту
- b) Відмова від високооплачуваної роботи на користь менш оплачуваної або ж взагалі відмова від професійної кар'єри
- c) Процес пошуку нової роботи
- d) Отримання нових професійних навичок та знань

8. Що означає термін "кар'єрна маргіналізація"?

- a) Низький рівень доходу на роботі
- b) Незадовільні умови праці
- c) Невдала кар'єра та низький рівень професійного розвитку
- d) Відсутність можливості зайняти високопосадову посаду

9. Що таке прекарізація?

- a) Висока заробітна плата та стабільність роботи
- b) Нестабільність роботи та невизначеність щодо доходів
- c) Забезпечення соціальними гарантіями та пільгами
- d) Рівні можливості та безпека на роботі

10. Які основні причини прекарізації в сучасному світі?

- a) Глобалізація та зростання економіки
- b) Зменшення ролі виробництва та збільшення ролі послуг
- c) Зміна форм власності та організаційної структури підприємств

d) Нестабільність світової економіки та збільшення конкуренції

11. Тип кар'єри, при якому люди послідовно просуваються на вищі посади в рамках однієї професії або сфери діяльності.

a) Ступінчаста кар'єра

b) Стійка кар'єра

c) Майнова кар'єра

d) Горизонтальна кар'єра

12. Внутрішньогенераційна мобільність (інтрагенераційна) — це

a) рух індивіда соціальною драбиною між різними поколіннями.

b) висхідна чи спадна мобільність окремої людини протягом її життя.

c) зростання значення сфери послуг, скорочення чисельності зайнятих у сільському господарстві, зрушення в структурі професій та робочих місць під впливом сучасної техніки і технології

d) тип кар'єри, при якому люди послідовно просуваються на вищі посади в рамках однієї професії або сфери діяльності

13. Кар'єра центробіжна (прихована) — вид кар'єри, який _____ видимий для оточуючих.

a) найбільш

b) найменш

c) дуже

d) явно

14. Що таке Кар'єра?

a) це часта зміна роботи з підвищенням зарплатні;

b) це успішне просування в області суспільної, службової, наукової і іншої діяльності;

c) це кількість посад які займає людина в трудовій діяльності;

d) це поступовий рух до найвищої посади в організації.

7. РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА:

Основна:

1. Особистісно-професійне становлення сучасної молоді: соціально-психологічні та соціологічні аспекти. Монографія / авторський колектив; за заг. ред. О.Г. Льовкіної.- Ірпінь: Державний податковий університет, 2022.- 370 с.
2. Шатілова О. С. Західні теорії кар'єрного розвитку. Теорія і практика сучасної психології № 4, Т. 2. 2019. - С.151-158
3. Чуйко О. М. Гендер і кар'єра : навч. посіб. / О. М. Чуйко, Н. В. Куравська ; [літ. ред. І. О. Бабій] ; ДВНЗ “Прикарпат. нац. ун-т ім. Василя Стефаника”. – Івано-Франківськ : Супрун В. П. [вид.], 2019. – 363 с.

Допоміжна:

1. Льовкіна О.Г. Психологія особистості: навчальний посібник / укладачі Петухова І. О., Калениченко Р. А., Льовкіна О. Г. та ін. ; за заг. ред. Є. М. Суліми. – Ірпінь : Університет державної фіскальної служби України, 2023. – 348 с. – (Серія “На допомогу студенту УДФСУ”; т. 80). Розділ 10 Особистість у соціумі с. 220-238.
2. Психологія управління: навчальний посібник / Р.А. Калениченко, О.Г. Льовкіна, Г.Ю. Мустафаєв, О.В. Войтенко, І.О.Петухова, О.Е. Харіна, М.В. Семиліт. – Ірпінь: Національний університет державної фіскальної служби України, 2018. – 262 с.
3. Шатілова О. С. Психологія кар'єри: методи дослідження. - Теорія і практика сучасної психології -№ 4 – 2018. - С. 227-235.

Інформаційні ресурси в інтернеті:

1. Емоційне вигорання: інструкція для самостійного відновлення. Поради психолога URL: <https://life.nv.ua/ukr/blogs/emotsijne-vihorannja-instruktsija-dlja-samostijnogo-vidnovlennja-poradi-psiholoha-2458244.html>
2. Кар'єра — твій особистий план успіху! URL: <https://msmb.org.ua/stily-zhittya/karyera-tvivy-osobistiy-plan-uspihu>
3. Психологія успіху. URL: <https://much-money.pp.ua/sekreti-uspihu/psihologija-uspihu>
4. Сам собі ворог: як не заважати власному успіху <https://happymonday.ua/samosabotazh-yak-ne-zavazhaty-vlasnomu-uspihu>
5. Зв'язок між віком і успіхом. URL: <https://nv.ua/ukr/opinion/recommends/pochemu-mozhno-dobitsya-uspeha-v-lyubom-vozhraste-50043518.html>

Міжнародні видання:

1. Davis, P. E., & Bendickson, J. S. (2020). Strategic antecedents of innovation: Variance between small and large firms. *Journal of Small Business Management*, p.1-26.
2. Kim, M. J. (2019). A Study on Management Competency Affecting Organizational Performance. *The International Journal of Advanced Culture Technology*, 7(2), p.93-102.

8. ЛИСТ ОНОВЛЕННЯ ТА ПЕРЕЗАТВЕРДЖЕННЯ РОБОЧОЇ ПРОГРАМИ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

РОЗГЛЯНУТО ТА СХВАЛЕНО

на засіданні кафедри психології, педагогіки та соціології

Протокол від _____ 20__ р. № ____.

Навчальний рік	Дата засідання кафедри – розробника РПНД	Номер протоколу	Підпис завідувача кафедри	Підпис гаранта ОП