

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Андрей Драгомирович Хлутков
Должность: директор
Дата подписания: 02.12.2024 23:21:34
Уникальный программный ключ:
880f7c07c583b07b775f6604a630281b13ca9fd2

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

СЕВЕРО-ЗАПАДНЫЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ - филиал РАНХиГС

КАФЕДРА СОЦИАЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

УТВЕРЖДЕНО
Директор СЗИУ РАНХиГС
А.Д.Хлутков

Электронная подпись

**ПРОГРАММА БАКАЛАВРИАТА
«Психология управления»**

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
реализуемой без применения электронного (онлайн) курса**

Б1.В.ДВ.01.02 «Психология профессиональной карьеры»

37.03.01- Психология

очная

Год набора - 2024

Санкт-Петербург, 2024

Автор(ы)–составитель(и):

Старший преподаватель кафедры социальных технологий Лик Н.В.

Заведующий кафедрой социальных технологий: доктор политических наук, доцент, профессор кафедры социальных технологий И.А. Ветренко.

РПД Б1.В.ДВ.01.02 «Психология профессиональной карьеры» одобрена на заседании кафедры социальных технологий.

Протокол №7 от «27» июня 2024г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.....	4
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы.....	5
3. Содержание и структура дисциплины.....	5
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся.....	8
5. Оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине.....	17
6. Методические материалы для освоения дисциплины.....	26
7. Учебная литература и ресурсы информационно-коммуникационной сети «Интернет»	
7.1. Основная литература.....	30
7.2. Дополнительная литература.....	30
7.3. Нормативно-правовые документы и иная правовая информация.....	31
7.4. Интернет-ресурсы.....	31
7.5. Иные источники.....	31
8. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы.....	31

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

1.1. Дисциплина Б1.В.ДВ.01.02 «Психология профессиональной карьеры» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Таблица 1

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
УК ОС-3	Способен вести себя в соответствии с требованиями ролевой позиции в командной работе	УК ОС-3.2	Способен обосновать адекватность распределения ролей в рамках выполнения командной задачи и собственную ролевую позицию.
УК ОС-6	Способен выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК ОС-6.2.	Способен обосновать траекторию личностного и профессионального роста, основываясь на методах самоменеджмента и самоорганизации (под поставленную задачу)

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть:

Таблица 2

ОТФ/ТФ/ профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
	УК ОС-3.2.	<p>на уровне знаний: психологические эффекты командного взаимодействия. концепция образования в течение всей жизни (lifelong learning): системный взгляд;</p> <p>на уровне умений: определяет и применяет методы (тайм-менеджмент, выработка привычек, самомотивация, «круг общения» и др.) самоорганизации и саморазвития.</p> <p>на уровне навыков: осуществлена критическая оценка эффективности использованных методов самоорганизации и саморазвития (времени и других ресурсов) при решении поставленных задач и относительно полученного результата</p>
	УК ОС-6.2.	<p>на уровне знаний: психологические эффекты командного взаимодействия. целеполагание как процесс осмысления своей деятельности, постановки целей и их достижения; современные методы самоорганизации и саморазвития; тайм менеджмент: виды и основные принципы; основные приемы планирования.</p> <p>на уровне умений: формировать программу профессионального</p>

		<p>саморазвития; использовать открытые обучающие программы; проводить самоанализ и анализ внешней среды. на уровне навыков: обеспечение психологического сопровождения работоспособности команды использование предоставляемых возможностей для формирования и развития «новых» компетенций.</p>
--	--	---

2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы

Настоящая рабочая программа дает ориентировочную основу по всем темам курса «Психология профессиональной карьеры» (Б1.В.ДВ.01.02) в достаточно высокой степени детализации. Обучение по данной рабочей программе учебной дисциплины является составной частью основной образовательной программы (ОП) по направлению 37.03.01 – Психология с присвоением квалификации (степени) – бакалавр психологии. Программа учебной дисциплины реализуется на основе требований компетентностно-ориентированного учебного плана и ориентирована на приобретение студентами ряда базовых общепрофессиональных знаний, умений и навыков. Читается на 4 курсе (7 семестр).

Студент, обучающийся по данной дисциплине, должен иметь знания, умения, навыки и компетенции, соответствующие полному среднему образованию. Программа дисциплины строится на основе межпредметных связей и базируется на знаниях полученных в ходе освоения таких дисциплин как: «Общая психология», «Организационная психология», «Социальная психология», «Тренинг формирования управленческих компетенций», «Психология личности», также знания полученные в ходе освоения данной дисциплины являются основой для изучения следующих дисциплин: «Социальная психология малых групп», «Игровые технологии в работе психолога».

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 акад. часов, 81 астр час.

Таблица 3

Вид работы	Трудоемкость (в акад. часах/астр часах)
Общая трудоемкость	108/81
Контактная работа с преподавателем	50/37,5
Лекции	20/15
Практические занятия	28/21
Консультации	2/1,5
Самостоятельная работа	58/43,5
Контроль	
Формы текущего контроля	Устный опрос, тестирование, контрольная, собеседование по терминам
Форма промежуточной аттестации	Зачет с оценкой – 7 семестр

Дисциплина реализуется частично с применением дистанционных образовательных технологий (далее – ДОТ)

3. Содержание и структура дисциплины

3.1. Структура дисциплины

Очная форма обучения

Таблица 4

№ п/п	Наименование тем	Объем дисциплины, час.	Форма
-------	------------------	------------------------	-------

	(разделов),	Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СРО	текущего контроля успеваемости** , промежуточной аттестации
			Л/ДОТ	ЛР/ДОТ	ПЗ/ДОТ	КСР		
Тема 1	Профессиональная карьера как область психологического изучения.	14	4				10	УО/К
Тема 2	Зарубежные и отечественные подходы к карьере в современном научном знании.	20	4		6		10	УО, К,КТ
Тема 3	Организационно-психологические теории профессиональной карьеры.	20	4		6		10	УО, К
Тема 4	Технологии карьерного самоменеджмента.	20	2		8		10	УО, КТ
Тема 5	Технологии карьерного менеджмента.	19	2		8		9	УО, К
Тема 6	Профессиональная карьера в сфере государственной службы.	13	4				9	Т
Консультации		2/1,5						
Промежуточная аттестация								Зачет/ оценка
Всего:		108/81	20/15		28/21		58/44	

УО* – устный опрос

К** – контрольная

КТ*** – контрольная по терминам

Т**** – тестирование

Примечание:

Л- занятия лекционного типа (лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях, обучающимся);

ЛР- лабораторные работы (вид занятий семинарского типа);

ПЗ- практические занятия (виды занятий семинарского типа за исключением лабораторных работ);

КСР- индивидуальная работа обучающихся с педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях (в том числе индивидуальные консультации);

ДОТ- занятия, проводимые с применением дистанционных образовательных технологий, в том числе с применением виртуальных аналогов профессиональной деятельности;

СРО- самостоятельная работа, осуществляемая без участия педагогических работников организации и (или) лиц, привлекаемых организацией к реализации образовательных программ на иных условиях.

***При реализации дисциплины с использованием ДОТ преподаватель самостоятельно адаптирует форму текущего контроля, указанного в таблице, к системе дистанционного обучения**

Доступ к системе дистанционных образовательных технологий осуществляется каждым обучающимся самостоятельно с любого устройства, и том числе на портале: <https://sziu-de.ranepa.ru/>. Пароль и логин к личному кабинету / профилю предоставляется студенту в деканате.

3.2. Содержание дисциплины

ТЕМА 1. Профессиональная карьера как область психологического изучения.

История формирования представлений о карьере в отечественном и зарубежном научном знании. Понятие карьера в современном обществознании и психологии. Поведенческий и когнитивный планы карьеры. Типологии профессиональной карьеры. Карьера и возрастное развитие личности. Профессиональная социализация и профессиональная карьера. Гендерная специфика профессиональной карьеры. Культурные детерминанты профессиональной карьеры.

Основные понятия и термины: карьера, карьера в узком смысле, карьера в широком смысле, определение профессиональной карьеры, профессиональная пригодность

ТЕМА 2. Зарубежные и отечественные подходы к карьере в современном научном знании.

Зарубежные и отечественные периодизации карьеры. Психологические подходы к карьере американских ученых: Д. Сьюпера, Дж. Грипхауса. Основные отечественные подходы к понятию профессиональной карьеры: процессный подход к понятию профессиональной карьеры, статусный подход к понятию профессиональной карьеры, индивидуальный подход к понятию профессиональной карьеры, психолого-акмеологический подход к понятию профессиональной карьеры.

Основные понятия и термины: карьера определение профессиональной карьеры, профессиональная пригодность, профессиональное самоопределение, синтетическая модель карьеры.

ТЕМА 3. Организационно-психологические теории профессиональной карьеры.

Виды карьеры. Факторы карьерного развития: субъективные и объективные факторы. Синтетическая модель карьеры. Психоаналитические концепции карьеры. Дифференциально-диагностическое направление изучения карьеры, трейт-факторная теоретическая концепция карьеры, психодинамическая теория карьеры, теории карьерного развития, социально-когнитивные теории карьеры. Развивающий подход к исследованию карьеры. Личностные теории выбора карьеры. Концепция поливариативной карьеры. Теория карьерных якорей. Теория социального научения. Сходства и различия в научных подходах к исследованию профессиональной карьеры.

Основные понятия и термины: властная карьера, комбинированная карьера, монетарная карьера, поливариативная карьера, центростремительная карьера.

ТЕМА 4. Технологии карьерного самоменеджмента.

Технологии карьерного самоменеджмента. Технологии карьерного самопланирования: постановка целей, составление карьерного договора. Технологии устройства на работу: составление заявительных документов, прохождение собеседования и конкурсных отборочных туров. Технологии социализации в новой организации: параметры успешной социализации, основные этапы социализации, помогающие техники успешной социализации. Технологии формирования имиджа и самопрезентации. Структура имиджа: психологический уровень, социальный уровень, внешний облик.

Технологии повышения коммуникативной компетентности. Теории самопрезентации. Стратегии формирования впечатления о себе. Техники самоподачи.

Основные понятия и термины: имидж, карьерный договор, коммуникативная компетентность, резюме, самоменеджмент, самоподача, самопрезентация, социализация, целеполагание.

ТЕМА 5. Технологии карьерного менеджмента.

Технологии карьерного менеджмента. Эффективный отбор как технологический фактор профессиональной карьеры. Профессиональная подготовка как технологический фактор профессиональной карьеры. Планирование карьеры персонала. Модель процесса планирования карьеры персонала. Технологии управленческой карьеры. Проблемы управленческой карьеры. Гендерные особенности управленческой карьеры. Личностное и профессиональное саморазвитие как технологические факторы профессиональной карьеры.

Основные методы психологического изучения и планирования профессиональной карьеры. Методы организационного планирования профессиональной карьеры.

Основные понятия и термины: карьерный менеджмент, отбор персонала, подбор персонала, карьера персонала.

ТЕМА 6. Профессиональная карьера в сфере государственной службы.

Специфика профессиональной карьеры в сфере государственной службы. Непсихологические факторы профессиональной карьеры в сфере государственной службы. Психологические факторы профессиональной карьеры в сфере государственной службы. Типы карьер руководителей в сфере государственной службы. Культурная детерминация профессиональной карьеры в сфере государственной службы. Гендерная специфика профессиональной карьеры в сфере государственной службы.

Основные понятия и термины: государственная служба, карьерный менеджмент, самоменеджмент.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

4.1. В ходе реализации дисциплины Б.1В.ДВ.01.02. «Психология профессиональной карьеры» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема занятия		Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1	Профессиональная карьера как область психологического изучения.	УО/К
Тема 2	Зарубежные и отечественные подходы к карьере в современном научном знании.	УО, К,КТ
Тема 3	Организационно-психологические теории профессиональной карьеры.	УО, К
Тема 4	Технологии карьерного самоменеджмента.	УО, КТ
Тема 5.	Технологии карьерного менеджмента.	УО, К
Тема 6.	Профессиональная карьера в сфере государственной службы.	Т

УО* – устный опрос

К** – контрольная

КТ*** – контрольная по терминам

Т**** – тестирование

4. 2. Типовые материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Вопросы для устного опроса на семинарах

1. Дайте сравнительную характеристику широкого и узкого понимания карьеры в интерпретации отечественных и зарубежных авторов.
2. Дайте психолого-акмеологическую характеристику понятию «карьера».
3. Описать особенности реализации женской (мужской) карьерной стратегии.
4. Раскрыть понятие «карьера» с позиций процессного подхода.
5. Раскрыть понятие «карьера» с позиций статусного подхода.
6. Раскрыть понятие «карьера» с позиций индивидуального подхода.
7. Проведите сравнительный анализ психодинамической теории карьеры и теории карьерного развития.
8. Обозначьте сходства и различия личностной теории выбора карьеры и теории карьерных якорей.
9. Охарактеризовать возможные цели в карьере.
10. Охарактеризовать требования к формулированию целей.
11. Охарактеризовать понятие «карьерный самоменеджмент».
12. Что из себя представляет технология направляющих вопросов в карьерном самоменеджменте.
13. Охарактеризовать баланс успехов и неудач в карьерном самоменеджменте.
14. Что такое технология «Цель-средства» в карьерном самоменеджменте.
15. Оценить внутренние и внешние ресурсы для построения собственной карьеры.
16. Описать психологические показатели карьерной компетентности.
17. Охарактеризовать карьеру в системе высшей школы.
18. Охарактеризовать карьеру в бизнес-организациях.
19. Охарактеризовать карьеру на промышленном предприятии.
20. Охарактеризовать карьеру в системе государственного и муниципального управления.
21. Охарактеризовать политическую детерминацию профессиональной карьеры в сфере государственной службы.
22. охарактеризовать гендерную специфику профессиональной карьеры в сфере государственной службы.
23. Дать характеристику психологических факторов профессиональной карьеры в сфере государственной службы.

Темы контрольных письменных работ

1. Индивидуальная стратегия карьерного развития.
2. История карьеры в современном обществе.
3. Карьера как акмеологический личный проект.
4. Карьера как организационный проект.
5. Планирование компаний карьерного роста и профессионального развития своих сотрудников с использованием организационных ресурсов и возможностей.
6. Карьерная компетентность в современном обществе.
7. Карьерная готовность сотрудника организации, методы ее диагностики и учет в управлении персоналом.
8. Карьерная логистика в производственном предприятии.
9. Карьерная мобильность (динамичность карьеры) как индикатор профессионального пути.
10. Диагностика карьерных компетенций.

11. Карьера в системе государственного и муниципального управления.
12. Карьера в системе высшей школы.
13. Карьера в бизнес-организациях.
14. Карьера на промышленном предприятии.
15. Методы и технологии карьерного менеджмента.

**Тест минимальной компетентности
по дисциплине «Психология профессиональной карьеры»**

1. Поступательное продвижение человека в какой-либо сфере деятельности, изменение навыков, способностей, квалификационных возможностей и размеров вознаграждения, связанных с деятельностью; продвижение вперед по однажды выбранному пути деятельности, достижение известности, славы, обогащения.
Профессиональный путь
Жизненный путь
Деловая карьера
Карьера
2. Подъем на более высокую ступень структурной иерархии (повышение в должности, которое сопровождается более высоким уровнем оплаты труда).
Вертикальная карьера
Горизонтальная карьера
Статусная карьера
Центростремительная карьера
3. Человек, ставящий заботу о своей карьере и личных успехах выше интересов общественного дела.
Эгоцентрик
Карьерист
Саботажник
4. Степень профессиональной подготовленности к выполнению определенного вида работы.
Квалификация
Профподготовка
Профкомпетентность
5. Деловая карьера работника, принципиально изменяющего свои служебные функции в процессе трудовой деятельности.
Комбинированная карьера
Внутриорганизационная карьера
Неспециализированная карьера
Специализированная карьера
6. Словарь какого языка трактует понятие «карьера» как "продвижение по службе, повышение в звании, производство в чин".
Французский
Испанский
Английский
7. В рамках какого подхода профессиональная карьера рассматривается как формирование или достижение профессиональной пригодности, основными критериями которой считаются успешность в профессии и удовлетворенность трудом...
Психодинамический подход
Профессиональной пригодности
Типологический подход
Сценарный подход
8. Процесс определения целей развития сотрудника и путей, ведущих к их достижению.

Профконсультирование
Планирование карьеры в организации
Коучинг

9. Род трудовой деятельности (занятий) человека, владеющего комплексом специальных теоретических знаний и практических навыков, приобретённых в результате специальной подготовки, опыта и стажа работы.

Профессия
Специальность
Профессиональная деятельность

10. Сложный динамический поэтапный процесс выбора профессионального пути, поиска смысла, в предполагаемой, осваиваемой или уже выполняемой трудовой деятельности, а также увязывание личностью в единое целое индивидуального стиля жизни и профессиональной карьеры.

Смыслжизненное самоопределение
Карьерное самоопределение
Профессиональное самоопределение

11. Процесс, в ходе которого новые члены какой-либо группы усваивают установки, ценности, нормы, необходимые для того, чтобы быть принятым в трудовом коллективе.

Социализация в организации
Адаптация в организации
Стадия аморфной оптации

12. Стадия стабилизации профессиональной деятельности, которая характеризуется индивидуальными личностно-сообразными технологиями ее выполнения и приводящая к формированию новой системы отношений личности к окружающей действительности и к самой себе.

Стадия профессиональной подготовки
Стадия аморфной оптации.
Стадия оптации
Стадия профессиональной адаптации
Стадия первичной профессионализации и становления специалиста
Стадия профессионального мастерства и становления профессионалов

13. Психотехнологии самопланирования и реализации карьерного потенциала личности.

Технологии карьерного самоменеджмента
Технологии карьерного менеджмента
Ассистмент-центры

14. Периоды, отмеченные различными задачами развития и карьерными интересами.

Реальная карьера
Этапы карьеры
Ступени карьеры

15. Потребность в дальнейшем повышении квалификации, неудовлетворенность занимаемой должностью, зависть к сверстникам и сокурсникам, создание семьи и связанные с этим финансовые трудности.

Кризис профессиональных ожиданий
Кризис профессионального роста
Кризис карьеры
Кризис профессиональной самореализации
Кризис профессионального роста
Кризис карьеры
Кризис профессиональной самореализации

Список терминов для проверки владения терминами дисциплины

Властная карьера - предполагает формальный рост влияния работника в организации, связанный с движением вверх по иерархии управления или с ростом неформального авторитета.

Государственная служба - профессиональная деятельность в аппарате государственного управления. В различных странах как состав, так и функции госслужащих определяется по разному. В частности, различия касаются принадлежности к госслужащим военных, сил поддержания порядка, служащих местных администраций, а также выборных политиков.

Деловая карьера — поступательное продвижение человека в какой-либо сфере деятельности, изменение навыков, способностей, квалификационных возможностей и размеров вознаграждения, связанных с деятельностью; продвижение вперед по однажды выбранному пути деятельности, достижение известности, славы, обогащения. Например, получение больших полномочий, более высокого статуса, престижа, власти, большего количества денег.

Имидж - (от англ. *image* ['imidʒ] — «образ», «изображение», «отражение») — искусственный образ, формируемый в общественном или индивидуальном сознании средствами массовой коммуникации и психологического воздействия. Имидж создается пиаром, пропагандой, рекламой с целью формирования в массовом сознании определённого отношения к объекту. Может сочетать как реальные свойства объекта, так и несуществующие, приписываемые.

Карьера (итал. *carriera* — бег, жизненный путь, поприще, от лат. *carra* — телега, повозка) — продвижение вверх по служебной лестнице, успех в жизни. В теории управления персоналом карьера — это результат осознанной позиции и поведения человека в области трудовой деятельности, связанный с должностным или профессиональным ростом.

Карьера вертикальная — вид карьеры, с которым чаще всего связывают само понятие деловой карьеры, так как в этом случае продвижение наиболее зримо. Под вертикальной деловой карьерой понимается подъем на более высокую ступень структурной иерархии (повышение в должности, которое сопровождается более высоким уровнем оплаты труда).

Карьера внутриорганизационная — вид карьеры, означающий, что конкретный работник в процессе своей профессиональной деятельности проходит все стадии развития: обучение, поступление на работу, профессиональный рост, поддержка и развитие индивидуальных профессиональных способностей, уход на пенсию последовательно в стенах одной организации. Внутриорганизационная деловая карьера типична для японских и американских компаний, практикующих систему пожизненного найма сотрудников. Может быть специализированной и неспециализированной.

Карьера в узком смысле — это субъективно осознанные собственные суждения работника о своем трудовом будущем, ожидаемые пути самовыражения и удовлетворения трудом на протяжении жизни человека.

Карьера в широком смысле - “общая последовательность этапов развития человека в основных сферах жизни (семейной трудовой досуговой)”, последовательность профессиональных ролей, статусов и видов деятельности в жизни человека.

Карьера горизонтальная — вид карьеры, предполагающий либо перемещение в другую функциональную область деятельности, либо выполнение определенной служебной роли на ступени, не имеющей жесткого формального закрепления в организационной структуре (например, выполнение роли руководителя временной рабочей группы, программы и т. п.). К горизонтальной деловой карьере можно отнести расширение или усложнение задач на прежней ступени (как правило, с адекватным изменением вознаграждения). Понятие «Горизонтальная карьера» не означает непременно и постоянное движение вверх по организационной иерархии.

Карьера межорганизационная — вид деловой карьеры, означающий, что конкретный работник в процессе своей профессиональной деятельности проходит все стадии развития: обучение, поступление на работу, профессиональный рост, поддержка и развитие профессиональных способностей, уход на пенсию последовательно, работая на различных должностях в разных организациях. Эта карьера также может быть специализированной и неспециализированной.

Карьера центростремительная (скрытая) — вид деловой карьеры, наименее очевидный для окружающих. Она доступна ограниченному кругу работников, как правило, имеющих налаженные личные контакты с высшим эшелоном управления и обширные деловые связи вне организации. Под центростремительной карьерой понимается движение к ядру, руководству организации.

Карьерист - человек, ставящий заботу о своей карьере и личных успехах выше интересов общественного дела.

Карьерное плато – понятие 'плато' характеризует расхождение между реальными и потенциальными возможностями для продвижения.

Карьерный план - это поэтапно расписанный путь к достижению намеченной карьерной цели.

Квалификация - степень профессиональной подготовленности к выполнению определенного вида работы. Различают квалификацию работы и квалификацию работника.

Коммуникативная компетентность - это владение сложными коммуникативными навыками и умениями, формирование адекватных умений в новых социальных структурах, знание культурных норм и ограничений в общении, знание обычаев, традиций, этикета в сфере общения.

Кризис профессиональной карьеры – это пространственно-временная, когнитивная, эмоциональная и когнитивная, внутренне или внешне обусловленная дезинтеграция личности, вызванная противоречиями в ситуациях ее профессионального самоопределения и развития.

Личное плато – нехватка потенциала или желания для работы на более высоком уровне.

Монетарная карьера - это повышение уровня вознаграждения работника - уровня оплаты труда, а также объема и качества предоставляемых социальных льгот.

Неспециализированная карьера - деловая карьера работника, принципиально изменяющего свои служебные функции в процессе трудовой деятельности.

Нормальная карьера - деловая карьера, для которой характерно постепенное продвижение человека к вершинам должностной иерархии в соответствии с его постоянно развивающимся профессиональным опытом.

Определение профессиональной карьеры – это жизненный путь личности как субъекта труда, связанный с профессиональным обучением, развитием, достижениями в профессиональной деятельности и обстоятельствами жизни.

Отбор персонала – серия мероприятий и действий осуществляемая предприятием или организацией для выявления из списков соискателей лица или лиц наилучшим образом подходящих для вакантного места работы.

Организационное плато – личность может иметь не использованный потенциал, но достижение более высокой позиции объектом недоступно.

Планирование карьеры в организациях – это процесс определения целей развития сотрудника и путей, ведущих к их достижению.

Подбор персонала – установление идентичности характеристик работника или соискателя и требований организации к должности.

Потенциальная карьера - лично выстраиваемый человеком трудовой и жизненный путь на основе его планов, потребностей, способностей, целей.

Поливариативная карьера - совокупность всех ситуаций реализованного выбора векторов дальнейшего профессионального и должностного продвижения. Английский эквивалент термина «поливариативная карьера» - *protean career* - можно дословно перевести на русский язык как «протейная» карьера. Этот тип карьеры называется по имени древнегреческого морского божества Протея, «обладающего многознанием и способностью принимать облики самых разнообразных существ в силу свойства воды отражать наружность любого, кто в нее смотрит».

Профессиональная пригодность - совокупность психологических и психофизических свойств, а также специальных знаний, умений и навыков, необходимых для достижения приемлемой эффективности труда. В понятие профпригодности также входит удовлетворение, переживаемое человеком в процессе самого труда и при оценке его результатов.

Профессиональная деятельность – род труда, следствие его дифференциации. Успех профессиональной деятельности предполагает владение ее операционной, организаторской, психологической и нравственной сторонами, а также обобщенными профессиональными знаниями и готовностью к реализации оптимальных способов выполнения трудовых заданий.

Профессиональная карьера — рост знаний, умений, навыков. Профессиональная карьера может идти по линии специализации (углубление в одной, выбранной в начале профессионального пути, линии движения) или транспрофессионализации (овладение другими областями человеческого опыта, связанное, скорее, с расширением инструментария и областей деятельности).

Профессиональное самоопределение – это сложный динамический поэтапный процесс выбора профессионального пути, поиска смысла, в предполагаемой, осваиваемой или уже выполняемой трудовой деятельности, а также увязывание личностью в единое целое индивидуального стиля жизни и профессиональной карьеры.

Профессиональная ориентация - комплекс взаимосвязанных экономических, социальных, медицинских, психологических и педагогических мероприятий, направленных:

- на формирование профессионального призвания;
- на выявление способностей, интересов, пригодности и других факторов, влияющих на выбор профессии или на смену рода деятельности.

Профессия (*professio* — официально указанное занятие, специальность) — род трудовой деятельности (занятий) человека, владеющего комплексом специальных теоретических знаний и практических навыков, приобретенных в результате специальной подготовки, опыта и стажа работы.

Реальная карьера - карьера, которую человеку удалось реализовать на протяжении определенного времени, в определенном виде деятельности, в конкретной организации.

Резюме - (от фр. *résumé* или лат. *curriculum vitae* — «течение жизни», жизнеописание, произносится *куру́кулюм вѝтэ*, часто сокращают до CV) — документ, содержащий информацию о навыках, опыте работы, образовании и другой относящейся к делу информации, обычно требуемой при рассмотрении кандидатуры человека для найма на работу.

Самоменеджмент - это методы, навыки и стратегии, при помощи которых человек может эффективно направлять собственную деятельность на достижение целей.

Самопрезентация – это управление впечатлением, это комплекс стратегий и техник, применяемых индивидом при создании и контроле своего имиджа и впечатлении о себе.

Самоподача – предъявление себя другим.

Синтетическая модель карьеры – комплексный анализ индивидуального карьерного развития.

Скоростная карьера - деловая карьера, для которой характерно стремительное, но последовательное должностное перемещение по вертикали организационной структуры.

Социализация - (от лат. socialis — общественный), процесс усвоения человек. индивидом определ. системы знаний, норм и ценностей, позволяющих ему функционировать в качестве полноправного члена общества.

Социализация в организации – процесс, в ходе которого новые члены какой-либо группы усваивают установки, ценности, нормы, необходимые для того, чтобы быть принятым в трудовом коллективе.

Специализированная карьера - деловая карьера работника, последовательно проходящего в процессе своей профессиональной деятельности различные ее стадии.

Стеклянный потолок - термин, введенный в начале 1980-х годов для описания невидимого и формально никак не обозначенного барьера, ограничивающего продвижение женщин по служебной лестнице по причинам, не связанным с их профессиональными качествами.

Ступенчатая карьера - деловая карьера, совмещающая элементы горизонтальной и вертикальной видов карьеры. Ступенчатая карьера может осуществляться посредством чередования вертикального роста с горизонтальным.

Технологии карьерного самоменеджмента – психотехнологии самопланирования и реализации карьерного потенциала личности.

Технологии карьерного менеджмента – психотехнологии планирования, управления и реализации карьерного потенциала работника.

Целеполагание - процесс выбора одной или нескольких целей с установлением параметров допустимых отклонений для управления процессом осуществления идеи. Часто понимается как практическое осмысление своей деятельности человеком с точки зрения формирования (постановки) целей и их реализации (достижения) наиболее экономичными (рентабельными) средствами, как эффективное управление временным ресурсом, обусловленным деятельностью человека.

Центростремительная карьера - вид деловой карьеры, наименее очевидный для окружающих. Она доступна ограниченному кругу работников, как правило, имеющих налаженные личные контакты с высшим эшелоном управления и обширные деловые связи вне организации. Под центростремительной карьерой понимается движение к ядру, руководству организации. Например, приглашение работника на недоступные другим сотрудникам встречи, совещания как формального, так и неформального характера, получение сотрудником доступа к неформальным источникам информации, доверительные обращения, отдельные важные поручения руководства. Такой работник может занимать рядовую должность в одном из подразделений организации, но де-факто иметь высокий социальный статус. Как правило уровень оплаты его труда существенно превышает вознаграждение за работу в занимаемой должности.

Этапы карьеры – это периоды, отмеченные различными задачами развития и карьерными интересами.

Примеры тестовых заданий

1. Подход с позиции профессиональной пригодности берет свое начало с работ _____
2. Пространственно-временная, когнитивная, эмоциональная и конативная, внутренне или внешне обусловленная дезинтеграция личности, вызванная противоречиями в ситуациях ее профессионального самоопределения и развития – это _____
3. Зарождение профессионально ориентированных интересов под влиянием близких людей характерно для стадии _____ профессионального становления.

4. Шестифакторная модель карьерных метакомпетенций по Могилевкину Е.А. включает в себя _____.
5. Жизненный путь личности как субъекта труда, связанный с профессиональным обучением, развитием, достижениями в профессиональной деятельности и обстоятельствами жизни – это _____.
6. Стадия _____ характеризуется новой социальной ролью личности (учащийся, студент). Ведущий вид деятельности профессионально-познавательный.
7. Высокая творческая и социальная активность личности, продуктивный уровень выполнения профессиональной деятельности характеризует стадию _____.
8. Подход построения карьеры по типу _____ - проходит все ступени карьеры, к следующему шагу приступает, закрепившись и подстраховавшись.
9. Работа по строго поставленной задаче, имеет мотивацию на избежание неудач – характеризует подход построения карьеры по типу _____.
10. Подход построения карьеры по типу _____ - самонадеянный, движим самолюбием, проявляет чувство недоверия к другим, контролирует не только себя, но и других.
11. Сложный динамический поэтапный процесс выбора профессионального пути, поиска смысла, в предполагаемой, осваиваемой или уже выполняемой трудовой деятельности, а также увязывание личностью в единое целое индивидуального стиля жизни и профессиональной карьеры– это _____.
12. Девятиступенчатую модель развития карьеры предложила _____.
13. На этапе _____ развития карьеры у личности появляются вопросы о правильности первоначального выбора профессии, об уровне достижения, перспективы продолжения или смены рода деятельности.
14. 4 типа карьеры, которые зависят от особенностей личности, образа жизни, отношений и ценностей человека выделил _____.
15. Тип карьеры _____ характеризуется продвижением, обучением, тренировкой в единственно постоянной профессиональной деятельности.
16. Психотехнологии самопланирования и реализации карьерного потенциала личности _____.
17. Вид карьеры, при котором продвижение работника осуществляется посредством чередования вертикального и горизонтального роста называется _____.
18. Первым этапом построения карьеры по Д.Осгуду является этап _____.
19. Изменение профессиональных ориентаций в течение всей жизни – такая характеристика относится к типу «карьера _____».
20. Процесс определения целей развития сотрудника и путей, ведущих к их достижению – это _____.
21. Вид карьеры по Егоршину, широко распространенный в Японии, называется _____.
22. Вид ротации, при котором работник, пройдя ряд должностей за определенное время, возвращается на прежнюю должность, называется _____.

5.Оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине

5.1. Промежуточная аттестация проводится с применением следующих методов(средств)

Форма промежуточной аттестации (зачет с оценкой) проводится в форме устного ответа на теоретические вопросы и решения задачи (кейса).

При реализации промежуточной аттестации в ЭО/ДОТ могут быть использованы следующие формы:

1. Устно в ДОТ - в форме устного ответа на теоретические вопросы и решения задачи (кейса).
2. Письменно в СДО с прокторингом - в форме письменного ответа на теоретические вопросы и решения задачи (кейса).
3. Тестирование в СДО с прокторингом.

5.2. Оценочные материалы промежуточной аттестации

Таблица 6

Компонент компетенции	Промежуточный/ключевой индикатор оценивания	Критерий оценивания
УК ОС-3.2	Обосновывает адекватность распределения ролей в рамках выполнения командной задачи и собственную ролевую позицию.	Анализирует группу с точки зрения социально-психологических характеристик. Позиционирует себя в группе. Использует навыки коммуникации в команде. Применяет групповые методы взаимодействия в зависимости от командной задачи. Устанавливает тип команды и особенности взаимодействия в команде. Формулирует цель командного задания. Планирует командные задания. Устанавливает ролевое распределение в группе и распределяет функции и ресурсы для выполнения задания.
УК ОС-6.2.	Обосновывает траекторию личностного и профессионального роста, основываясь на методах самоменеджмента и самоорганизации (под поставленную задачу)	Определяет и применяет методы (тайм-менеджмент, выработка привычек, самомотивация, «круг общения» и др.) самоорганизации и саморазвития. Формирует траекторию личностного и профессионального роста, основываясь на методах самоменеджмента и самоорганизации (под поставленную задачу)

5.3. Показатели и критерии оценивания текущих и промежуточных форм контроля

Оценочные средства (формы текущего и промежуточного контроля)	Показатели оценки	Критерии оценки
Посещаемость	Присутствие на всех занятиях, относящихся к конкретной теме.	До 4 баллов за посещение всех тематических занятий. До 16 баллов за семестр

Тестирование	процент правильных ответов на вопросы теста.	Менее 60% – 0 баллов; 61 - 75% – 6 баллов; 76 - 90% – 8 баллов; 91 - 100% – 10 баллов.
Собеседование по терминам	<ul style="list-style-type: none"> знание терминов, механизмов и закономерностей развития основных понятий 	По 7 баллов за показатель. До 14 баллов за семестр.
Устный опрос	<ul style="list-style-type: none"> Корректность и полнота ответов 	<p>Сложный вопрос: полный, развернутый, обоснованный ответ – 10 баллов Правильный, но не аргументированный ответ – 5 баллов Неверный ответ – 0 баллов</p> <p>Обычный вопрос: полный, развернутый, обоснованный ответ – 4 балла Правильный, но не аргументированный ответ – 2 балла Неверный ответ – 0 баллов.</p> <p>Простой вопрос: Правильный ответ – 1 балл; Неправильный ответ – 0 баллов Максимум 20 баллов за семестр.</p>
Контрольная работа	<ul style="list-style-type: none"> Корректность и полнота ответов 	<p>Сложный вопрос: полный, развернутый, обоснованный ответ – 10 баллов Правильный, но не аргументированный ответ – 5 баллов Неверный ответ – 0 баллов</p> <p>Обычный вопрос: полный, развернутый, обоснованный ответ – 4 балла Правильный, но не аргументированный ответ – 2 балла Неверный ответ – 0 баллов.</p> <p>Простой вопрос: Правильный ответ – 1 балл; Неправильный ответ – 0 баллов</p>
Зачет с оценкой	<ul style="list-style-type: none"> корректность и полнота ответа; знание и использование терминологии; логичность и последовательность в изложении материала; использование примеров. 	<ul style="list-style-type: none"> при ответе задействованы 2 показателя, 10-17 баллов; при ответе задействованы 3 показателя, 18-24 балла; при ответе задействованы 4 показателя, 25-30 баллов.

Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Примерный перечень вопросов для подготовки к зачету с оценкой

1. Понимание феномена «карьера» в отечественной и зарубежной психологии
2. Основные отечественные подходы к понятию профессиональной карьеры
3. Процессный подход к понятию профессиональной карьеры
4. Статусный подход к понятию профессиональной карьеры
5. Индивидуальный подход к понятию профессиональной карьеры
6. Психолого-акмеологический подход к понятию профессиональной карьеры
7. Основные зарубежные теоретические направления, изучающие карьеру
8. Дифференциально-диагностическое направление изучения карьеры
9. Трейт-факторная теоретическая концепция карьеры
10. Психодинамическая теория карьеры
11. Теории карьерного развития
12. Социально-когнитивные теории карьеры
13. Профессиональное самоопределение как фактор развития карьеры
14. Основные этапы профессионального самоопределения
15. Проблема индивидуального развития профессиональной карьеры

16. Типологизация профессиональной карьеры
17. Научные подходы к периодизации карьерного развития (этапы карьеры)
18. Основные психологические факторы развития профессиональной карьеры
19. Субъективные факторы развития профессиональной карьеры
20. Объективные факторы развития профессиональной карьеры
21. Кризисы профессиональной карьеры. Особенности карьерных кризисов.
22. Основные технологии карьерного развития
23. Основы диагностики карьерных компетенций
24. Технологии карьерного самоменеджмента
25. Технологии карьерного планирования
26. Проблема целеполагания в карьерном развитии
27. Технологии самопрезентации в карьерном развитии
28. Основные технологии и приемы карьерного самоопределения
29. Технологии карьерного менеджмента в организации
30. Характерные черты и ментальность американской, японской, европейской и российской подходов к управлению карьерой.

Примеры кейсов:

- 1) Проанализируйте жизненную ситуацию:

Женщина, 45 лет, работающая учителем начальных классов и имеющая высшее образование обратилась к психологу с проблемой потери интереса к работе. По ее словам ей нравится работать с детьми, она привязана к коллективу педагогов, но в рамках своей профессиональной деятельности она не видит дальнейшую перспективу своего карьерного развития. Сама деятельность учителя начальных классов ей «наскучила».

С чем связана проблема клиента? (**Проблема профвыгорания**)

Выберите технологию работы с клиентом и раскройте ее на конкретном примере:

- а) сопровождение
- б) консультирование**
- в) профориентация
- г) диагностика

Составьте развернутый план работы с клиентом.

План консультационной работы:

Этап 1. Анализ текущего профессионального статуса

Первая цель анализа — получение общего представления о направлениях профессиональной деятельности, в которых учитель потенциально может себя реализовать.

Вторая цель — сбор информации о возможностях изменения текущего профессионального статуса и ресурсах приобретения опыта, знаний и навыков, наличие которых необходимо для реализации дальнейшей успешной карьеры в соответствии с интересами и направленностью учителя.

Этап 2. Анализ карьерных ожиданий и предпочтений

Анализируем карьерные ожидания и предпочтения — какие профессиональные сферы, должности и специальности представляют интерес, в какой должности соискатель видит себя в обозримом будущем.

Цель анализа — выделить направления профессиональной деятельности, в которых соискатель хотел бы себя реализовать.

Этап 3. Анализ рынка труда

Анализируем спрос и предложение на рынке труда — требования, предъявляемые работодателями, содержание работы, количество предложений, предлагаемый уровень вознаграждения.

Составляем перечень потенциально доступных профессий, должностей, специальностей, направлений.

Этап 4. Определение вариантов карьерных планов

Определяем примерные варианты карьерных планов и условия их реализации.

Этап 5. Карьерное планирование

Обсуждаем варианты планов развития карьеры, выбираем наиболее реалистичные, обсуждаем детали (временные, финансовые и физические затраты...).

2) Проанализируйте жизненную ситуацию:

Бывший военнотружачий, инвалид 36 лет с неоконченным высшим психолого-педагогическим образованием проживающий в Санкт-Петербурге, хочет найти работу с учетом состояния своего здоровья.

Какие технологии работы с клиентом необходимы в данном случае?

а) сопровождение

б) консультирование

в) профориентация

г) диагностика

Составьте развернутый план работы с клиентом.

План консультационной работы:

Этап 1. Анализ текущего профессионального статуса

Оцениваем знания, навыки, опыт, образование, квалификацию, послужной список.

Учитываем детали статуса, имеющие прямое или косвенное отношение к профессиональной карьере (возраст, пол, семейный статус, состояние здоровья).

Первая цель анализа — это получение общего представления о направлениях профессиональной деятельности, в которых клиент имеет практический опыт и, в которых потенциально может себя реализовать.

Вторая цель — это сбор информации о возможностях изменения текущего профессионального статуса и ресурсах для приобретения опыта, знаний и навыков, наличие которых необходимо для успешной карьеры.

Этап 2. Анализ карьерных ожиданий и предпочтений

Анализируем карьерные ожидания и предпочтения: профессиональные сферы, должности и специальности представляют интерес, в какой должности клиент видит себя в обозримом будущем.

Это позволит выделить направления профессиональной деятельности, в которых клиент хотел бы себя реализовать.

Этап 3. Анализ рынка труда

Анализируем спрос и предложение на рынке труда: требования к соискателям, предъявляемые работодателями, содержание работы, количество предложений, предлагаемый уровень вознаграждения.

Совместно с клиентом составляем и обсуждаем перечень потенциально доступных профессий, должностей, специальностей, направлений.

Этап 4. Определение примерных вариантов карьерных планов

Определяем примерные варианты карьерных планов и условия их реализации.

Этап 5. Карьерное планирование

Обсуждаем варианты планов развития карьеры, выбираем наиболее реалистичные, составляем развернутый план реализации выбранного карьерного пути, согласовываем детали.

Шкала оценивания

Оценка результатов производится на основе балльно-рейтинговой системы (БРС). Использование БРС осуществляется в соответствии с приказом от 06 сентября 2019 г. №306 (с изменениями от 22.01.2020 № 09) «О применении балльно-рейтинговой системы оценки знаний обучающихся».

Схема расчетов сформирована в соответствии с учебным планом направления, согласована с руководителем научно-образовательного направления, утверждена деканом факультета.

Оценка промежуточной аттестации	Критерии оценивания и выставления оценки
Зачтено/Отлично (96-100)	<p>Обучающийся показывает высокий уровень компетентности, знания программного материала, учебной литературы, раскрывает и анализирует проблему с точки зрения различных авторов. Обучающийся показывает не только высокий уровень теоретических знаний, но и видит междисциплинарные связи. Профессионально, грамотно, последовательно, хорошим языком четко излагает материал, аргументированно формулирует выводы. Знает в рамках требований к направлению и профилю подготовки нормативную и практическую базу. На вопросы отвечает кратко, аргументировано, уверенно, по существу. Способен принимать быстрые и нестандартные решения</p> <p>Соответствие содержания отчета программе прохождения практики – отчет собран в полном объеме; структурированность (четкость, нумерация страниц, подробное оглавление отчета); индивидуальное задание раскрыто полностью; не нарушены сроки сдачи отчета.</p>
Зачтено/Отлично (86-95)	<p>Обучающийся показывает высокий уровень компетентности, знания программного материала, учебной литературы, раскрывает и анализирует проблему с точки зрения различных авторов. Обучающийся показывает не только высокий уровень теоретических знаний, но и видит междисциплинарные связи. Профессионально, грамотно, последовательно, хорошим языком четко излагает материал, аргументированно формулирует выводы. Знает в рамках требований к направлению и профилю подготовки нормативную и практическую базу. На вопросы отвечает кратко, аргументировано, уверенно, по существу. Способен принимать быстрые и нестандартные решения</p> <p>Соответствие содержания отчета программе прохождения практики – отчет собран в полном объеме; нечеткая структурированность (последовательность, нумерация страниц, подробное оглавление отчета); индивидуальное задание раскрыто полностью; не нарушены сроки сдачи отчета.</p>
Зачтено/ Хорошо (71-85)	<p>Обучающийся показывает достаточный уровень компетентности, знания материалов занятий, учебной и методической литературы, нормативов и практики его применения. Уверенно и профессионально, грамотным языком, ясно, четко и понятно излагает состояние и суть вопроса. Знает теоретическую и практическую базу, но при ответе допускает несущественные погрешности. Обучающийся показывает достаточный уровень профессиональных знаний, свободно оперирует понятиями, методами оценки принятия решений, имеет представление: о междисциплинарных связях, увязывает знания, полученные при изучении различных дисциплин, умеет анализировать практические ситуации, но допускает некоторые погрешности. Ответ построен логично, материал излагается хорошим языком, привлекается информативный и иллюстрированный материал, но при ответе допускает незначительные ошибки, неточности по названным критериям, которые не искажают сути ответа</p> <p>.Соответствие содержания отчета программе прохождения практики – отчет собран в полном объеме; не везде прослеживается структурированность (четкость, нумерация страниц, подробное оглавление</p>

	отчета); отчет оформлен в соответствии с требованиями, предъявляемыми к документам данного уровня; индивидуальное задание раскрыто полностью; не нарушены сроки сдачи отчета.
Зачтено/ Хорошо (61-70)	<p>Обучающийся показывает достаточный уровень компетентности, знания материалов занятий, учебной и методической литературы, нормативов и практики его применения. Уверенно и профессионально, грамотным языком, ясно, четко и понятно излагает состояние и суть вопроса. Знает теоретическую и практическую базу, но при ответе допускает несущественные погрешности. Обучающийся показывает достаточный уровень профессиональных знаний, свободно оперирует понятиями, методами оценки принятия решений, имеет представление: о междисциплинарных связях, увязывает знания, полученные при изучении различных дисциплин, умеет анализировать практические ситуации, но допускает некоторые погрешности. Ответ построен логично, материал излагается хорошим языком, привлекается информативный и иллюстрированный материал, но при ответе допускает незначительные ошибки, неточности по названным критериям, которые не искажают сути ответа.</p> <p>Соответствие содержания отчета программе прохождения практики – отчет собран в полном объеме; не везде прослеживается структурированность (четкость, нумерация страниц, подробное оглавление отчета); отчет оформлен с нарушениями требований, предъявляемыми к документам данного уровня; индивидуальное задание раскрыто полностью; не нарушены сроки сдачи отчета.</p>
Зачтено/Удовлетворительно (51-60)	<p>Обучающийся показывает слабое знание материалов занятий, отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами. На поставленные вопросы отвечает неуверенно, допускает погрешности. Обучающийся владеет практическими навыками, привлекает иллюстративный материал, но чувствует себя неуверенно при анализе междисциплинарных связей. В ответе не всегда присутствует логика, аргументы привлекаются недостаточно веские. На поставленные вопросы затрудняется с ответами, показывает недостаточно глубокие знания.</p> <p>Соответствие содержания отчета программе прохождения практики - отчет собран в полном объеме; не везде прослеживается структурированность (четкость, нумерация страниц, подробное оглавление отчета); в оформлении отчета прослеживается небрежность; индивидуальное задание раскрыто не полностью; нарушены сроки сдачи отчета.</p>
Не зачтено/Неудовлетворительно (0-50)	<p>Обучающийся показывает слабые знания материалов занятий, учебной литературы, теории и практики применения изучаемого вопроса, низкий уровень компетентности, неуверенное изложение вопроса. Обучающийся показывает слабый уровень профессиональных знаний, затрудняется при анализе практических ситуаций. Не может привести примеры из реальной практики. Неуверенно и логически непоследовательно излагает материал. Неправильно отвечает на вопросы или затрудняется с ответом.</p> <p>Соответствие содержания отчета программе прохождения практики – отчет собран не в полном объеме; нарушена структурированность (четкость, нумерация страниц, подробное оглавление отчета); в оформлении отчета прослеживается небрежность; индивидуальное задание не раскрыто; нарушены сроки сдачи отчета.</p>

Схема расчетов доводится до сведения студентов на первом занятии по данной дисциплине, является составной частью рабочей программы дисциплины и содержит информацию по изучению дисциплины, указанную в Положении о балльно-рейтинговой системе оценки знаний обучающихся в РАНХиГС.

В соответствии с балльно-рейтинговой системой максимально-расчетное количество баллов за семестр составляет 100, из них в рамках дисциплины отводится:

- 30 баллов - на промежуточную аттестацию
- 50 баллов - на работу на семинарских занятиях
- 20 баллов - на посещаемость занятий

В случае если студент в течение семестра не набирает минимальное число баллов, необходимое для сдачи промежуточной аттестации, то он может заработать дополнительные баллы, отработав соответствующие разделы дисциплины, получив от преподавателя компенсирующие задания.

В случае получения на промежуточной аттестации неудовлетворительной оценки студенту предоставляется право повторной аттестации в срок, установленный для ликвидации академической задолженности по итогам соответствующей сессии.

При проведении промежуточной аттестации в устной или письменной форме с применением ДОТ типовые оценочные средства соответствуют п. 5 (см. выше).

При проведении промежуточной аттестации в СДО

Промежуточная аттестация проводится в период сессии в соответствии с текущим графиком учебного процесса и расписанием, утвержденными в соответствии с установленным в СЗИУ порядком.

Чтобы пройти промежуточную аттестацию с прокторингом, студенту нужно:

- за 15 минут до начала промежуточной аттестации включить компьютер, чтобы зарегистрироваться в системе,
- проверить оборудование и убедиться, что связь с удаленным портом установлена.
- включить видеотрансляцию и разрешить системе вести запись с экрана
- пройти верификацию личности, показав документы на веб-камеру (паспорт и зачетную книжку студента), при этом должно быть достаточное освещение.
- при необходимости показать рабочий стол и комнату.

После регистрации всех присутствующих проктор открывает проведение промежуточной аттестации.

Во время промежуточной аттестации можно пользоваться рукописными конспектами с лекциями.

При этом запрещено:

- ходить по вкладкам в браузере
- сидеть в наушниках
- пользоваться подсказками 3-х лиц и шпаргалками
- звонить по телефону и уходить без предупреждения

При любом нарушении проверяющий пишет замечание. А если грубых нарушений было несколько или студент не реагирует на предупреждения — проктор может прервать промежуточную аттестацию досрочно или прекратить проведение аттестации для нарушителя.

Продолжительность промежуточной аттестации для каждого студента не может превышать четырех академических часов. Экзамен не может начинаться ранее 9.00 часов и заканчиваться позднее 21.00 часа.

На выполнение заданий отводится максимально 30 минут. Отлучаться в процессе выполнения заданий можно не более, чем на 2-3 минуты, заранее предупредив проктора.

В случае невыхода студента на связь в течение более чем 15 минут с начала проведения контрольного мероприятия он считается неявившимся, за исключением случаев, признанных руководителем структурного подразделения уважительными (в данном случае студенту предоставляется право пройти испытание в другой день в рамках срока, установленного преподавателем до окончания текущей промежуточной аттестации). Студент должен представить в структурное подразделение документ, подтверждающий уважительную причину невыхода его на связь в день проведения испытания по расписанию (болезнь, стихийное бедствие, отсутствие электричества и иные случаи, признанные руководителем структурного подразделения уважительными).

В случае сбоев в работе оборудования или канала связи (основного и альтернативного) на протяжении более 15 минут со стороны преподавателя, либо со стороны студента, преподаватель оставляет за собой право отменить проведение испытания, о чем преподавателем составляется акт. Данное обстоятельство считается уважительной причиной несвоевременной сдачи контрольных мероприятий. Студентам предоставляется возможность пройти испытания в другой день до окончания текущей промежуточной аттестации. О дате и времени проведения мероприятия, сообщается отдельно через СЭО Института.

При проведении промежуточной аттестации в СДО в форме устного или письменного ответа

На подготовку студентам выделяется время в соответствии с объявленным в начале промежуточной аттестации регламентом. Во время подготовки все студенты должны находиться в поле включенных камер их ноутбуков, компьютеров или смартфонов. Для визуального контроля за ходом подготовки допустимо привлекать других преподавателей кафедры, работников деканата или проводить промежуточную аттестацию по подгруппам, численностью не более 9 человек.

По окончании времени, отведенного на подготовку:

- в случае проведения промежуточной аттестации в устной форме студенты начинают отвечать с соблюдением установленной преподавателем очередности и отвечают на дополнительные вопросы; оценка объявляется по завершении ответов на дополнительные вопросы;

- в случае проведения промежуточной аттестации в письменной форме письменная работа набирается студентами на компьютере в текстовом редакторе или записывается от руки; по

завершении студенты сохраняют работу в электронном формате, указывая в наименовании файла свою фамилию; файл размещается в Moodle или в чате видеоконференции;

При проведении промежуточной аттестации в ДОТ в форме устного ответа на теоретические вопросы и решения задачи (кейса) – оценка сообщается экзаменуемому по завершению ответа.

При проведении промежуточной аттестации в ДОТ в форме письменного ответа на теоретические вопросы и решения задачи (кейса) – в течение 24 часов преподаватель проверяет работы, выставляет оценки и доводит информацию до студентов.

При проведении промежуточной аттестации в СДО в форме тестирования

Для выполнения тестового задания, прежде всего, следует внимательно прочитать поставленный вопрос. После ознакомления с вопросом следует приступить к прочтению предлагаемых вариантов ответа. Необходимо прочитать все варианты и в качестве ответа следует выбрать либо один либо несколько верных ответов, соответствующих представленному заданию.

На выполнение теста отводится не более 30 минут. После выполнения теста происходит

6. Методические материалы по освоению дисциплины

Данный учебно-методический комплекс предназначен для оказания помощи студентам при освоении учебной дисциплины «Возрастная психология и психология развития» являющейся базовой профессиональной деятельности психолога, поэтому материал курса изложен таким образом, чтобы вопросы теории воспринимались в единстве с практикой профессиональной деятельности.

Учебный план по данному курсу предполагает сочетание аудиторных занятий (лекций, семинаров) с самостоятельным изучением студентами учебной дисциплины. Время, отведенное учебным планом на лекционные занятия, не позволяет в полной мере раскрыть все содержание курса, предусмотренное образовательной программой. Самостоятельная работа является необходимой составляющей процесса освоения программы курса. Существенную помощь в самостоятельном изучении учебного курса студентам могут оказать образовательная программа дисциплины, содержащая перечень тем учебного курса и их реферативное описание, а также список учебной и специальной научной литературы.

Самостоятельная работа студентов в рамках данной дисциплины является важным компонентом обучения, приобретения профессиональных компетенций, предусмотренных компетентностно-ориентированным учебным планом и рабочей программой учебной дисциплины.

Самостоятельная работа студентов позволит более углублённо освоить предлагаемый курс, поможет формированию навыков медико-психологического, социального сопровождения лиц на разных этапах возрастного развития. Для успешного выполнения самостоятельной работы рекомендовано:

1. Активно участвовать в усвоении материала на лекциях;
2. Самостоятельно работать с учебниками и научной литературой, составлять конспекты по проработанному материалу
3. Уметь аргументировать свою точку зрения, внимательно слушать выступления других студентов, умело соотносить и сопоставлять их высказывания со своим мнением

В целях успешного освоения учебного курса студентам необходимо периодически после изучения каждой темы осуществлять самоконтроль, используя

имеющиеся в составе учебно-методического комплекса контрольные вопросы и тестовые задания.

Настоящей программой предусмотрены виды деятельности студента, которые направляются и корректируются преподавателем, а также виды учебной деятельности, которые осуществляются студентом самостоятельно в рамках плана изучения данной учебной дисциплины.

К группе видов и форм самостоятельной работы студентов с участием преподавателя относятся:

В ходе изучения курса студентам предлагаются следующие типы самостоятельных работ:

- **Воспроизводящие работы**, требующие от студента главным образом репродуктивных действий, связанных с воспроизведением готовых знаний, образов, что чаще всего наблюдается при решении типовых задач, выполнении упражнений. В процессе их выполнения проявляется подражательная самостоятельность.
- **Поисковые (эвристические) работы**, побуждающие к активному осмыслению материала, поиску вариативных решений учебной задачи, анализу проблемной ситуации, самостоятельному выполнению логических построений. В процессе применения таких заданий студент не связан готовыми образцами.
- **Творческие работы**, выполнение которых требует интенсивной самостоятельной деятельности. В результате студент находит оригинальное решение учебной задачи, которую он не только "присваивает", но и перестраивает, используя элементы исследования. Поэтому "продукты" творческой деятельности – собственные мысли, оценки, новая интерпретация фактов.

Самостоятельная работа студентов под руководством преподавателя составляет 20 часов.

Методические указания по подготовке к опросу

Подготовка к занятиям должна носить систематический характер. Это позволит обучающемуся в полном объеме выполнить все требования преподавателя. Обучающимся рекомендуется изучать как основную, так и дополнительную литературу, а также знакомиться с Интернет-источниками (список приведен в рабочей программе по дисциплине).

Подготовка обучающихся к опросу предполагает изучение в соответствии тематикой дисциплины основной/ дополнительной литературы, нормативных документов, интернет-ресурсов.

Методические рекомендации по прохождению теста:

Тестирование представляет собой выполнение тестового задания (теста), с использованием компьютера. Из базы тестов случайным образом выбирается 40, на которые студент должен дать ответ.

Время прохождения теста 45 минут. Количество правильных ответов подсчитывается системой автоматически. Тест считается пройденным, если доля правильных ответов обучающегося превышает 60%.

Успешное прохождение теста является допуском к зачету, полученные за тест баллы включаются в общую оценку студента за работу в семестре.

Собеседование по терминам.

Словарь терминов составляется в отдельной тетради. При подготовке словаря терминов студент использует литературу из списка основной и дополнительной литературы, а также материалы лекций. Проверка данного вида работы осуществляется дважды семинарском занятии путем собеседования по терминам: каждый студент должен без дополнительного времени на подготовку дать определение не менее чем 10 терминам (на выбор преподавателя) из списка терминов.

Методические рекомендации по написанию контрольной работы

Требования к структуре работы

Контрольная работа должна содержать определенные элементы: титульный лист, оглавление, введение, основную часть, заключение, список литературных источников и приложение (при наличии).

Титульный лист. В оформлении первого листа контрольной работы вам поможет ГОСТ 7.32-2001

Оглавление. В оглавлении приводятся названия всех основных разделов контрольной работы с указанием соответствующих страниц.

Содержание

<i>Введение</i>	2	
<i>Задание 1 (Формулировка теоретического задания)</i>		3
<i>1.1 (Формулировка вопроса, подвопроса)</i>	3	
<i>1.2 (Формулировка вопроса, подвопроса)</i>	6	
<i>и т.д. (в зависимости от количества вопросов в задании)</i>		
<i>Задание 2 (Формулировка практического задания)</i>		10
<i>2.1 (Формулировка вопроса, подвопроса)</i>	10	
<i>2.2 (Формулировка вопроса, подвопроса)</i>	14	
<i>и т.д. (в зависимости от количества вопросов в задании)</i>		
<i>Заключение</i>	17	
<i>Список используемых источников</i>		18
<i>Приложение А (Как называется приложение)</i>		20

Введение. Введение подразумевает краткое описание таких ключевых элементов работы, как актуальность темы, степень изученности проблемы, цели и задачи, предмет и объект исследования. Введение должно быть пропорционально объему контрольной работы. Рекомендуемый объем вводной части составляет 1-2 страницы печатного текста.

Основная часть. Базовая часть должна быть посвящена анализу рассматриваемой проблемы и аргументации существующих научных точек зрения. Заимствованный текст может присутствовать в контрольной работе только в том случае, если он представлен в виде коротких цитат со ссылкой на источник. При этом каждая ссылка оформляется согласно ГОСТ Р 7.05–2008.

Материал основной части контрольной работы, равно как и других ее частей, должен быть изложен последовательно, логично и грамотно, с использованием необходимой терминологии. Текст должен быть представлен в той же последовательности, что и в оглавлении. При этом если в работе требуется выполнить несколько теоретических и практических заданий, то каждое из них выносится в оглавление. Содержание самого материала должно быть лаконичным, но достаточным для полного изложения каждого вопроса. Рекомендуемый объем работы составляет 10-12 страниц печатного текста.

При написании работы старайтесь воздержаться от вводных и иных слов, которые не несут смысловой нагрузки. Например, не стоит увлекаться словами: «Ну, конечно», «разумеется», «в конце-то концов», «так сказать» и тем более сленговыми выражениями.

В данной части будет оцениваться, насколько вы понимаете суть излагаемого вопроса, насколько свободно используете литературные источники, а также умеете ли применить теоретические положения для решения практических задач.

Заключение. Заключение должно содержать ваши выводы по всей проделанной работе. В нем следует указать, достигнуты ли поставленные в контрольной работе цели, объяснить результаты, перечислить методы, с помощью которых были решены задачи, описаны перспективы использования полученных результатов. Главное проверяется в этой части работы, — это умение самостоятельно делать выводы.

Список источников.. Чтобы правильно оформить источники, следует воспользоваться ГОСТом 7.82-2001 и ГОСТом 7.1-2003.

Приложение. Приложение следует оформлять только в том случае, если в тексте присутствуют объемные материалы, которые детализируют материал основной части контрольной работы. Это могут быть графики, таблицы, анкеты, инструкции и иные элементы, занимающие значительный объем. Все материалы приложения оформляются на отдельных листах согласно ГОСТу 7.32-2001.

Иные требования к оформлению контрольных работ

- обычно контрольные делают в Microsoft Word (возможно в другом текстовом редакторе),
- верхние и нижние поля – 2 см, левое – 2 см, правое – 1 см (согласно ГОСТ 7.32 – 2001), шрифт Times New Roman, кегль 14, полуторный интервал, выравнивание по ширине,
- нумерация с первого листа, но на титульнике цифра не ставится,
- при написании заголовков не ставится точка в конце,
- формат листа – А4, печатается на одной стороне листа,
- если контрольную работу вам рекомендуют писать в тетради, то структура аналогична той, о которой шла речь выше,
- обычно пишут контрольные в тетради в клетку, объем – от 12 до 18 листов,
- если предполагается защита контрольной работы, то надо приложить пару листов для рецензии.

Требования к представлению работы

Вы должны подготовить и сдать контрольную работу не позднее установленного вашей кафедрой срока. Обычно это две недели до начала экзаменов. Если вы не сдадите в этот срок работу, то преподаватель имеет право не допустить вас к сдаче зачета или экзамена по данной дисциплине.

Лучше не затягивать сдачу работы до последнего момента, так как вашему преподавателю придется проверять сразу множество работ ваших коллег. Если работа потребует доработок, то вы можете просто не успеть все сделать до наступления сессии.

Критерии оценки

Наивысший бал выставляется в том случае, если вы:

- сдали работу в обозначенные сроки;
- оформили контрольную согласно требованиям вашей кафедры;
- использовали при выполнении заданий рекомендованную и дополнительную литературу;
- при выполнении теоретических и практических заданий продемонстрировали высокий уровень владения материалом, умение анализировать и делать выводы, проявили творческий подход;
- выполнили работу без ошибок.

7. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

7.1. Основная литература

1. Забродин, В.Ю. Социология и психология управления [Электронный ресурс] учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры. /В.Ю. Забродин - Москва:Юрайт, 2018.- 147с.- <https://urait.ru/viewer/sociologiya-i-psiologiya-upravleniya-415432#page/2>
2. Бирман, Л.А. Лидерство: Учебник /Л.А.Бирман – Москва:КноРус., 2022- 197с. - <https://book.ru/book/942460>
3. Зуб, А.Т. Психология управления: учебник и практикум для вузов. - 2-е изд., перераб. и доп /А.Т.Зуб - Москва:Юрайт, 2022.- 372с. - <https://urait.ru/book/psiologiya-upravleniya-489072>

7.2. Дополнительная литература

1. Захарова, Л. Н. Психология управления : учеб. пособие / Л. Н. Захарова. - М. : Логос, 2010. - 374 с.
2. Захарова, Л. Н. Психология управления : учеб. пособие / Л. Н. Захарова. - М. : Логос, 2010. - 374 с.
3. Катаева Л.И., Полозова Т. А. Проблема профессионального и личностного самоопределения в контексте профессионального развития и самосовершенствования. М.: Изд-во РАГС, 2006. 36 с.
4. Кибанов А.Я. Управление деловой карьерой персонала //Управление персоналом организации: Учебник. М.: ИНФРА-М., 2005. С. 298-307.
5. Климов Е.А. О становлении профессионала: приближение к идеям культуры и сотворение их (психологический взгляд) Учебное пособие. – М., 2006.
6. Коноваленко, В. А. Психология управления персоналом: учебник для бакалавров, [обучающихся по эконом. направлениям и специальностям] / В. А. Коноваленко, М. Ю. Коноваленко, А. А. Соломатин ; Рос. эконом. ун-т им. Г.В. Плеханова. - М. : Юрайт, 2014. - 477 с
7. Кричевский Р. Л. Психология профессиональной карьеры/ Психология профессиональной деятельности //Под общ ред. А. А. Деркача. М.: Изд-во РАГС, 2006. С. 82-85.
8. Лотова И. П. Развитие профессиональной карьеры кадров государственной службы. М., 2003. Ч. 1,2 170 с., 146 с.
9. Маркова А.К. Акмеологические технологии преодоления кризисов профессионального развития //Акмеология: личностное и профессиональное развитие. Материалы Межд. научно-практической конференции 7-8 октября 2004. М.: Изд. дом «ЭКО», 2004. С. 511-512.
10. Могилёвкин Е.А. Карьера как путь к «акме» //Общая и прикладная акмеология: Учеб. пособие. Ч. I. М., 2001.
11. Могилевкин Е.А. Карьерный рост. Диагностика, технологии, тренинг / Е. А. Могилевкин.СПб: «Речь», -2007.-336 с.
12. Могилёвкин Е.А., Божин А.С. Развитие карьерной компетентности молодых специалистов //Трудоустройство, планирование и реализация карьеры выпускников вузов: Сб. науч. материалов. Вып. 3 / Отв. ред. Е. А. Могилёвкин. Владивосток: Изд-во ВГУЭС, 2006. С. 62-70.
13. Островский, Э. В. Психология управления : учеб. пособие / Э. В. Островский. - М. : ИНФРА-М [и др.], 2011. - 248 с.

14. Поляков В.А. Технология карьеры./ В.А. Поляков– М. 2005.
15. Практикум по дифференциальной диагностике профессиональной пригодности. Под редакцией Бодрова В.А. М.: ПЕР СЭ, 2004. – 768 с.
16. Пряхников Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение. М.: Изд-во «Институт практической психологии»; Воронеж: НПО «МОДЭК». 1996. 256 с.
17. Резник С. Д. Персональный менеджмент : учебник [для студентов вузов, обучающихся по специальности "Менеджмент орг." и направлению "Менеджмент"] : соответствует Федер. гос. образовательному стандарту 3-го поколения / С. Д. Резник, В. В. Бондаренко, Ф. Е. Удалов ; под общ. ред. С. Д. Резника. - 4-е изд., перераб. и доп. - М. : ИНФРА-М, 2013. - 558 с.
18. Самыгин С. И. Социология и психология управления : учеб. пособие / С. И. Самыгин, Г. И. Колесникова, С. Н. Епифанцев. - М. : КНОРУС, 2012. - 254 с.
19. Селезнева Е. В. Лидерство : учебник для бакалавров, [обучающихся по гуманитар. направлениям и специальностям] / Е.В. Селезнева. - М. : Юрайт, 2013. - 429 с.
20. Селезнева, Е. В. Психология управления [Электронный ресурс] : учебник и практикум для акад. бакалавриата [по экон. направлениям и специальностям] / Е. В. Селезнева ; Рос. акад. нар. хоз-ва и гос. службы при Президенте Рос. Федерации. - Электрон. дан. - М. : Юрайт, 2017. - 373 с.
21. Технология карьеры: Учеб. пособие / Под ред. Н. Н. Богдан и Е. А. Могилёвкина. Владивосток: Изд-во ВГУЭС, 2003. 156 с.
22. Управление карьерой сотрудников организации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.jobgrade.ru/modules/>
23. Швальбе Б. Планирование карьеры и делового успеха/ Личность. Карьера. Успех./
24. Якокка Л., Новак У. Карьера менеджера. Минск: Попурри, 2002. 416 с.

7.3 Нормативные правовые документы и иная правовая информация

Не используются

7.4. Интернет-ресурсы

Сайты с бесплатным доступом к поисковым системам словарей русского языка:

- 1) <http://www.gramota.ru>
- 2) <http://www.slovari.ru>

7.5. Иные источники.

Не используются

8. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Курс включает использование программного обеспечения Microsoft Excel, Microsoft Word, Microsoft Power Point для подготовки текстового и табличного материала, графических иллюстраций.

Методы обучения предполагают использование информационных технологий (демонстрация мультимедийных материалов).

Задействованы Интернет-сервисы и электронные ресурсы (поисковые системы, электронная почта, профессиональные тематические чаты и форумы, онлайн энциклопедии, справочники, библиотеки, электронные учебные и учебно-методические материалы).

Допускается применение системы дистанционного обучения.