

Мелітопольський державний педагогічний університет
імені Богдана Хмельницького

Навчально-науковий інститут соціально-педагогічної та мистецької освіти

Кафедра психології

«Затверджено»

На засідання кафедри
Завідувач кафедри



Н.М. Фалько

«1» від 02.09.2020 року

РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
ПСИХОЛОГІЯ КАР'ЄРИ


для студентів

Ступінь вищої освіти другий (магістерський)

Галузь знань 20 Аграрні науки та продовольство

Мелітополь, 2020

Розробник: Каткова Тетяна Анатоліївна, старший викладач кафедри психології,
магістр психології.

ПОГОДЖЕНО:
Гарант освітньої програми  / П.І.Б./

1. Опис навчальної дисципліни

Таблиця 1

Найменування показників	Ступінь вищої освіти, галузь знань, спеціальність, спеціалізація	Характеристика навчальної дисципліни	
		денна форма навчання	заочна форма навчання
Кількість кредитів – 3	Ступінь вищої освіти: другий (магістерський) Галузь знань <u>20 Аграрні науки та продовольство</u> Спеціальність <u>206 Садово-паркове господарство</u>	Варіативна	
Блоків – 2 у тому числі: курсова робота – навчальна практика –		Рік підготовки:	
Змістових модулів – 2		2-й	-й
Загальна кількість годин – 90		Семестр	
		3-й	-й
		Лекції	
		12 год.	год.
		Практичні, семінарські	
		10 год.	год.
		Лабораторні	
		год.	год.
		Самостійна робота	
		68 год.	год.
		Індивідуальні завдання: год.	
		Вид контролю: залік	

Співвідношення кількості годин аудиторних занять до самостійної і індивідуальної роботи становить:

для денної форми навчання – 22 год. (24,5%) аудиторні заняття; 68 год. (75,5%) – самостійна робота

2. Мета навчальної дисципліни

Навчальна дисципліна «Психологія кар'єри» – вибірковий компонент (ВК).

Метою викладання навчальної дисципліни «Психологія кар'єри» є: забезпечення загальної теоретичної підготовки магістрантів у галузі психології вищої школи, яка слугуватиме основою для їхньої практичної роботи, що пов'язана з викладацькою діяльністю.

Основними **завданнями** вивчення дисципліни «Психологія кар'єри» є:

- опанування знаннями про психологічні особливості студентського періоду життя людини;
- усвідомлення закономірностей професійного становлення та особистісного зростання майбутніх фахівців;
- вивчення психологічних аспектів навчання і виховання студентської молоді;
- усвідомлення психологічних особливостей науково-педагогічної діяльності та шляхів її опанування;
- сприяння професійному самовизначенню і набуття студентами професійно-педагогічної ідентичності;
- розвиток таких якостей особистості, що мають для майбутнього викладача професійне значення.

Перелік компетентностей, які набуваються під час опанування дисципліною:

- **ЗК 01.** Здатність до абстрактного мислення, аналізу, синтезу.
- **ЗК 02.** Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях.
- **ЗК 04.** Здатність мотивувати людей та рухатися до спільної мети.
- **ЗК 05.** Здатність до адаптації та дії в новій ситуації.
- **ЗК 06.** Здатність розробляти та управляти проектами.
- **СК 13.** Здатність планувати та здійснювати збір, обробку, аналіз і систематизацію науково-технічної інформації з теми дослідження, обирати методики і засоби розв'язання складних задач професійної діяльності.

3. Результати навчання

- **ПР 08.** Організовувати роботу колективу виконавців проектів.
- **ПР 07.** Здійснювати ефективне управління об'єктами садово-паркового господарства, об'єктами рекреаційного призначення, природними і культурними ландшафтами з урахуванням технологічних, правових, економічних, екологічних та інших аспектів.

- **ПР 09.** Презентувати результати виконаних досліджень в галузі садово-паркового господарства та ландшафтного дизайну фахівцям і нефахівцям.
- **ПР 13.** Організовувати навчально-пізнавальну діяльність студентів.
- **ПР 14.** Організовувати та здійснювати підвищення кваліфікації і коучинг співробітників з інноваційної діяльності.
- **ПР 15.** Організовувати та виконувати просвітницьку природоохоронну діяльність серед населення.

4. Критерії оцінювання

Критерієм успішного проходження здобувачем вищої освіти підсумкового оцінювання є досягнення ним мінімальних порогових рівнів оцінок за кожним запланованим результатом вивчення дисципліни.

Оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти здійснюється відповідно до положення №283 від 29.08.2017 р. «Про бально-накопичувальну систему оцінювання результатів навчання здобувачами вищої освіти у Мелітопольському державному педагогічному університеті імені Богдана Хмельницького».

Система оцінювання.

Розподіл балів, що присвоюються студентам з навчальної дисципліни «**Психологія кар'єри**», є сумою балів за виконання практичних завдань та самостійну роботу плюс бали, отримані під час іспиту.

Впродовж семестру студент за поточний контроль отримує – 40 балів та під час складання 2-х модулів – 60 балів, загалом – 100 балів.

Критерії оцінювання

Критерієм успішного проходження здобувачем вищої освіти підсумкового оцінювання є досягнення ним мінімальних порогових рівнів оцінок за кожним запланованим результатом вивчення дисципліни.

Оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти здійснюється відповідно до «Положення про організацію освітнього процесу в Мелітопольському державному педагогічному університеті імені Богдана Хмельницького»

<https://drive.google.com/file/d/1HWL9vuhcizztkaC6wgF-zXhr43uGR1W0/view> та «Положення про бально-накопичувальну систему оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти у МДПУ імені Богдана Хмельницького» (протокол №5 від 24.10.2019 р.) <https://drive.google.com/file/d/1BDRNtAJupqmHkldtICJTKvL-LNTIjWRX/view>.

Система оцінювання.

Методи контролю результатів навчання	Максимальна кількість балів та вимоги до їх накопичення
--------------------------------------	---

<p>Робота на практичному занятті</p> <p>Самостійна робота</p> <p>Усна відповідь, тестування, виконання практичних завдань</p>	<p>5 балів:</p> <p>5- Студент в повному обсязі володіє навчальним матеріалом, вільно самостійно та аргументовано його викладає під час усних виступів та письмових відповідей, глибоко та всебічно розкриває зміст теоретичних питань та практичних завдань, використовуючи при цьому нормативну, обов'язкову та додаткову літературу. Правильно вирішив усі розрахункові / тестові завдання. Здатен виділяти суттєві ознаки вивченого за допомогою операцій синтезу, аналізу, виявляти причинно-наслідкові зв'язки, формувати висновки і узагальнення, вільно оперувати фактами та відомостями</p> <p>4- Студент достатньо повно володіє навчальним матеріалом, обґрунтовано його викладає під час усних виступів та письмових відповідей, в основному розкриває зміст теоретичних питань та практичних завдань, використовуючи при цьому нормативну та обов'язкову літературу. Але при викладанні деяких питань не вистачає достатньої глибини та аргументації, допускаються при цьому окремі несуттєві неточності та незначні помилки. Правильно вирішив більшість розрахункових / тестових завдань. Студент здатен виділяти суттєві ознаки вивченого за допомогою операцій синтезу, аналізу, виявляти причинно-наслідкові зв'язки, у яких можуть бути окремі несуттєві помилки, формувати висновки і узагальнення, вільно оперувати фактами та відомостями</p> <p>3-Студент в цілому володіє навчальним матеріалом, викладає його основний зміст під час усних виступів та письмових розрахунків, але без глибокого всебічного аналізу, обґрунтування та аргументації, допускаючи при цьому окремі суттєві неточності та помилки. Правильно вирішив половину розрахункових / тестових завдань. Має ускладнення під час виділення суттєвих ознак вивченого; під час виявлення причинно-наслідкових зв'язків і формулювання висновків.</p> <p>2-Студент не в повному обсязі володіє навчальним матеріалом. Фрагментарно, поверхово (без аргументації та обґрунтування) викладає його під час усних виступів та письмових розрахунків, недостатньо розкриває зміст теоретичних питань та практичних завдань, допускаючи при цьому суттєві неточності. Правильно вирішив</p>
---	--

	окремі розрахункові / тестові завдання. Безсистемно відділяє випадкові ознаки вивченого; не вміє зробити найпростіші операції аналізу і синтезу; робити узагальнення, висновки
Тести для поточної роботи	<p>5 балів:</p> <ul style="list-style-type: none"> – 5 балів – студент глибоко проробив роботу вченого, здійснив широкий аналіз зазначеної проблеми, вірно відображено ідею автора та основні моменти книги (монографії, статі), а також відобразив у рецензії власне відношення до проблеми і до роботи в цілому; склав 10 тестових завдань; – 4 бали – студент глибоко проробив роботу вченого, здійснив широкий аналіз зазначеної проблеми, вірно відображено ідею автора та основні моменти книги (монографії, статі), склав 10 тестових завдань; – 3 бали – студент глибоко проробив роботу вченого, здійснив широкий аналіз зазначеної проблеми, вірно відображено ідею автора та основні моменти книги (монографії, статі), але у рецензії не відображено власне відношення до проблеми і до роботи в цілому, склав менше ніж 10 тестових завдань; – 2 бали – спостерігаються суттєві помилки, студент не достатньо продемонстрував знання наукової праці вченого, не склав 10 тестових завдань;
Творчі завдання	<p>5 балів:</p> <ul style="list-style-type: none"> – 5 балів – творчі завдання виконано згідно вимог, зміст відповідає темі, представлено широкий аналіз проблеми, – 4 бали – творчі завдання виконано згідно вимог, зміст відповідає темі, представлено широкий аналіз проблеми, але є деякі недоліки у тексті, – 3 бали – творчі завдання виконано згідно вимог, зміст відповідає темі, представлено достатній аналіз проблеми, але є деякі недоліки у тексті, – 2 бали – зміст не відповідає темі, є багато недоліків, невідповідність вимогам щодо оформлення, плагіат.
Компетентнісно-орієнтовні завдання (кросворд, презентація тощо).	<p>5 балів (5 балів за кросворд або 5 балів за презентацію):</p> <ul style="list-style-type: none"> – 5 балів – кросворд складено відповідно до змісту лекцій, кросворд містить не менш ніж 14 термінів, презентація кросворду; – 4 бали – кросворд складено відповідно до змісту лекцій, але термінів менш ніж 14, презентація кросворду;

	<ul style="list-style-type: none"> – 3 бали – кросворд складено не відповідно до змісту лекцій, недостатня кількість термінів, помилки щодо оформлення, презентація кросворду; – 2 бали – зміст не відповідає темі, є багато недоліків, презентація кросворду; – 5 балів – презентація містить не менш ніж 15 слайдів, зміст слайдів відповідає темі лекцій, фон та текст – зручні для сприйняття, наявність схем, таблиці, смарт-об’єктів, малюнків, фото тощо; – 4 бали – презентація містить не менш ніж 12 слайдів, зміст слайдів відповідає темі лекцій, фон та текст – зручні для сприйняття, наявність схем, таблиці, смарт-об’єктів, малюнків, фото тощо; – 3 бали – презентація містить 10 і меншу кількість слайдів, текст та фон заважають сприймати інформацію, недостатня кількість демонстраційного матеріалу (таблиці, діаграми, схеми, малюнки тощо), – 2 бали – зміст презентації не відповідає темі, візуально не сприймається, плагіат
Екзамен	<p>100 балів:</p> <p>По 25 балів (max = 75) – відповіді на 3 письмові теоретичні, аналітичні та практичні питання;</p> <p>25 балів – відповіді на 25 тестових завдань.</p> <p>Письмові відповіді:</p> <ul style="list-style-type: none"> – 23-25 балів – дана повна правильна відповідь на підставі вивчення теорій, концепцій, законів, ідей тощо; матеріал усвідомлено, викладено в певній логічній послідовності, літературною мовою; відповідь самостійна, допустимі 1-2 несуттєві помилки (це помилки, при яких відповідь є правильною, але помилки представлені у вигляді некоректних висловлювань). При виконанні експериментальних робіт все виконано повністю і зроблені висновки. <i>Якщо це третє питання, то наведені правильні приклади. Продемонстровані практичні навички.</i> – 19-22 балів – дана правильна відповідь на підставі вивчених теорій, концепцій, законів, ідей тощо; матеріал усвідомлено, викладено в певній логічній послідовності, літературною мовою; Допустимі 2-3 несуттєві помилки, або деяка неповнота відповіді, неточність у викладенні матеріалу. Питання практичної значимості виконані правильно, без суттєвих помилок, зроблені висновки.

	<p>Допускається неповнота приклада практичної значимості, але зроблений висновок є обов'язковим.</p> <p>– 15-18 бали – навчальний матеріал в основному викладений повно, але при цьому допущені 1-2 грубі помилки; відповідь неповна, хоча і відзначається необхідною глибиною, побудована незв'язно. При виконанні експериментальної роботи допущені 1-2 суттєві помилки. При розв'язуванні задач допущено не більше, ніж одну суттєву помилку, неповне тлумачення з деякими неточностями.</p> <p>– 13-14 бали – навчальний матеріал в основному викладений повно, але при цьому допущені 1-2 грубі помилки; відповідь неповна, хоча і відзначається необхідною глибиною, побудована незв'язно. При виконанні експериментальної роботи допущені 1-2 суттєві помилки. При розв'язуванні задач допущено не більше, ніж одну суттєву помилку, неповне тлумачення з деякими неточностями. Відповідь виявляє незнання або нерозуміння значної частини навчального матеріалу; допущені істотні помилки, матеріал викладений незв'язно. При виконанні експериментальної роботи допущені грубі помилки</p> <p>– 10-12 бал – спостерігаються суттєві помилки, студент не достатньо продемонстрував знання. Відповідь виявляє повне незнання і нерозуміння основного та присутнього навчального матеріалу; повна відсутність експериментальних умінь; відповідь виявляє повне невміння розв'язати задачу.</p> <p>– 0 балів – жодної вірної відповіді.</p> <p>Тестові завдання: 1 бал – завдання виконано, 0 балів – завдання не виконано.</p>
--	--

1. Система оцінювання компетенцій студентів повинна бути стимулюючою, заохочувальною, максимально об'єктивною, простою з чіткими критеріями оцінювання і легко запам'ятовуватись студентами і викладачами.

Система оцінювання компетенцій студентів на заліках або іспитах є універсальною.

2. Національна оцінна шкала є чотирьохбальною для оцінювання результатів іспитів і диференційованих заліків і двобальною для оцінювання відповідей студентів на недиференційованому заліку.

3. Основним видом контролю знань, умінь, навичок та способів їх застосування є поточний контроль для якого використовується національна оцінна шкала «відмінно», «добре», «задовільно», «незадовільно» з

відповідними до неї балами, тобто числами «5», «4», «3», «2». Ці бали виставляються за кожне практичне (семінарське) заняття в академічний журнал.

4. Всі види діяльності на практичному (семінарському) занятті, в тому числі і за виконану самостійну роботу, оцінюються оцінками «5», «4», «3», «2», які заносяться в академічний журнал.

Самостійно підготовлені теми або розв'язані окремі пізнавальні завдання, що винесені для самостійного опрацювання студентами, оцінюються як частина теми практичного (семінарського) заняття.

5. Для недиференційованих заліків ітогова оцінка виставляється як «зараховано» або «незараховано».

6. Виробничі і навчальні практики, курсові і дипломні роботи оцінюються також за національною, 100 – бальною і ECTS шкалами по відповідних критеріях.

7. Якщо до складу курсу разом з навчальною дисципліною входить навчальна практика або виконання курсової роботи, то весь курс оцінюється за 100 – бальною шкалою і відповідна кількість балів виставляється за навчальну практику, курсову роботу тощо.

8. Критерії оцінювання діяльності студентів на практичних (семінарських) заняттях, практиках, за виконання індивідуальних навчально-дослідних завдань, курсових, дипломних робіт тощо є такими:

Бали	Критерії
1	2
5	Студент в повному обсязі володіє навчальним матеріалом, вільно самостійно та аргументовано його викладає під час усних виступів та письмових відповідей, глибоко та всебічно розкриває зміст теоретичних питань та практичних завдань, використовуючи при цьому нормативну, обов'язкову та додаткову літературу. Правильно вирішив усі розрахункові/тестові завдання. Здатен виділяти суттєві ознаки вивченого за допомогою операцій синтезу, аналізу, виявляти причинно-наслідкові зв'язки, формувати висновки і узагальнення, вільно оперувати фактами та відомостями.
4	Студент достатньо повно володіє навчальним матеріалом, обґрунтовано його викладає під час усних виступів та письмових відповідей, в основному розкриває зміст теоретичних питань та практичних завдань, використовуючи при цьому нормативну та обов'язкову літературу. Але при викладанні деяких питань не вистачає достатньої глибини та аргументації, допускаються при цьому окремі несуттєві неточності та незначні помилки. Правильно вирішив більшість розрахункових/тестових завдань. Студент здатен виділяти суттєві ознаки вивченого за допомогою операцій синтезу, аналізу, виявляти причинно-наслідкові зв'язки, у яких можуть бути окремі

	несуттєві помилки, формувати висновки і узагальнення, вільно оперувати фактами та відомостями.
3	Студент в цілому володіє навчальним матеріалом, викладає його основний зміст під час усних виступів та письмових розрахунків, але без глибокого всебічного аналізу, обґрунтування та аргументації, допускаючи при цьому окремі суттєві неточності та помилки. Правильно вирішив половину розрахункових / тестових завдань. Має ускладнення під час виділення суттєвих ознак вивченого; під час виявлення причинно-наслідкових зв'язків і формулювання висновків.
2	Студент не в повному обсязі володіє навчальним матеріалом. Фрагментарно, поверхово (без аргументації та обґрунтування) викладає його під час усних виступів та письмових розрахунків, недостатньо розкриває зміст теоретичних питань та практичних завдань, допускаючи при цьому суттєві неточності. Правильно вирішив окремі розрахункові/тестові завдання. Безсистемно відділяє випадкові ознаки вивченого; не вміє зробити найпростіші операції аналізу і синтезу; робити узагальнення, висновки.

9. Співвідношення балів національної оцінної, ECTS і 100 – бальної оцінної шкали таке:

Шкала оцінювання: національна та ECTS

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка ECTS	Оцінка за національною шкалою	
		для екзамену, курсового проекту (роботи), практики	для заліку
90 – 100	A	відмінно	зараховано
82-89	B	добре	
74-81	C		
64-73	D	задовільно	
60-63	E		
35-59	FX	незадовільно з можливістю повторного складання	не зараховано з можливістю повторного складання
0-34	F	незадовільно з обов'язковим повторним вивченням дисципліни	не зараховано з обов'язковим повторним вивченням дисципліни

10. На практичному або семінарському занятті студент може отримати декілька оцінок за різні види діяльності за чотирьохбальною шкалою від «відмінно» до «незадовільно», але в балах «5», «4», «3», «2». Бали періодичної контрольної роботи, яка може проводитись за рік або семестр чотири, два або один раз, виставляються відповідно максимум 25, 50 і 100 балів за одну контрольну.

Наприклад, періодичний контроль, який проводиться двічі в семестрі, є сумою балів (середньозважена оцінка) поточного контролю і балів за контрольну роботу за такою формулою: $S_1 = X_0 + X_1 = 4 + 18 = 22(б)$,

Де S_1 – сума балів за перший періодичний контроль, X_0 – середньозважене балів за всі теми, включаючи теми і питання винесені на самостійну роботу, що передують першому періодичному контролю; X_1 – бали першої періодичної контрольної роботи.

Студент має **право на підвищення** результату тільки однієї контрольної роботи протягом тижня після її написання.

Підсумкова оцінка складається із суми балів за періодичні контрольні роботи за формулою:

$$S = S_1 + S_2$$

Максимальна сума (S) дорівнює 100 балам.

Якщо підсумковий контроль вивчення дисципліни є диференційований або недиференційований залік, то набраних таким чином 60 і більше балів достатньо для його зарахування.

На екзамені студент повинен набрати 100 балів за виконання тестів (або задач чи завдань іншого виду). Сума балів (Σ) отриманих на екзамені додається до суми (S) набраних балів за періодичні контрольні і ділиться навпіл. Це дає змогу поліпшити свій рейтинг будь – якому студенту крім того, який не набрав 60 балів. Наприклад, студент перед сесією має 72 бали, що відповідає за національною шкалою оцінці «задовільно». Але, підготувавшись до екзамену, студент може здати на 75 балів. Ітогова оцінка:

$$\Sigma_{\text{підсум.}} = (\Sigma + S) * 0,5 = (75 + 72) * 0,5 = 73,5$$

За правилом округлення це 74 бали, що відповідає національній оцінці «добре».

Якщо студент навчається стабільно на «добрі» і «відмінні» оцінки і саме такі оцінки має за періодичні контрольні роботи, то загалом може накопичити 75 і більше балів і не складати іспит. Такий підхід до зарахування «добрих» і «відмінних» оцінок за іспит **стимулює** студента до систематичного навчання, своєчасного відпрацювання пропущених занять і сумлінного ставлення до самостійної роботи з кожної теми курсу. Студент зобов'язаний відпрацювати всі пропущені лабораторні, практичні або семінарські заняття і не мати за них незадовільних оцінок.

Невідпрацьовані заняття є підставою для недопущення здобувача вищої освіти до підсумкового контролю **як такого, що не виконав навчальний план.**

5. Засоби оцінювання

- залік;
- аналітичні звіти, реферати, есе;
- студентські презентації та виступи на наукових заходах;
- індивідуальні та групові завдання.

6. Програма навчальної дисципліни

БЛОК I. Методологічні та теоретичні проблеми психології кар'єри

Тема 1. Методологічні і теоретичні основи психології кар'єри

Психологія праці як галузь психологічного знання про працю і працюючих. Структура праці. Психологія кар'єри, як галузь психології, яка вивчає умови і розробляє шляхи і методи наукового обґрунтування вирішення практичних завдань в області функціонування і формування людини, як суб'єкта праці. Суміжні області наукового психологічного і міждисциплінарного знання про людину і професії. Методологічні і теоретичні основи, предмет і завдання психології праці в цілях забезпечення оптимальних взаємозв'язків людини і (психологічні процеси і професійно важливі якості, які актуалізуються у людини в процесі праці), функціональні стани. Класифікація професій, психологічні ознаки і побудови. Психологічне вивчення людини як суб'єкта професійної діяльності.

Тема 2. Людина і праця.

Поняття «ерготична система», «ерготична функція» (їх еволюція в історії людського суспільства). Трудовий процес та його структура. Об'єкт праці і його основні різновиди (біологічні системи, неживі природні і технічні системи, соціальні і знакові системи, форми художнього відображення дійсності). Предмет праці, як соціально фіксована система ознак об'єкта праці і як система властивостей і взаємовідношень об'єктів, явищ, процесів якими людина мислено або практично оперує в процесі професійної діяльності. Цілі праці. Об'єктивні задачі і суб'єктивно прийняті цілі праці, їх різновиди. Цілі праці, як суб'єктивні образи бажаного майбутнього. Засоби, знаряддя праці і їх основні різновидності. Речові (ручні, машино-ручні, механізовані, автоматизовані і автоматичні), зовнішні функціональні засоби праці /виразні засоби поведінки, мови рухів, міміки жестів людини, як суб'єкта праці/. Оглядова характеристика основних різновидностей об'єктивних умов праці в різних трудових процесах: фізичному, соціальному і організаційному середовищі. Умови праці (професійне середовище).

Тема 3. Суб'єкт праці і його структура.

Суб'єкт праці, як повний, свідомо перетворюючий розуміючий, регулюючий і оцінюючий компонент системи "процес праці". Структура

суб'єкта праці – мотиваційні, когнітивні, операторні, емоційно-вольові показники професійної діяльності людини. Зовнішня структура: діяння /"окрема діяльність"/ як цілісний цикл (етап) трудової діяльності, психологічні дії та операції (навики, уміння). Внутрішня структура (зовнішні умови діяльності суб'єкта праці), знання, уявлення, образи (загальні і спеціальні), ціннісні орієнтації, інтереси, цілі, мотиви (професіональні), професійна самосвідомість, індивідуально-типологічні особливості і професійно обумовлені здібності.

Тема 4. Методи психології кар'єри

Емпірико-пізнавальні методи: спостереження як діяльність, як методика і метод, види спостереження: запитальні методи (бесіда, інтерв'ю, анкета), метод вивчення документації, метод експертної оцінки, метод аналізу помилок, метод праці, біографічний метод, алгоритмічний метод, метод узагальнення незалежних характеристик.

Методи діагностики різних психологічних, психофізіологічних і особистісних характеристик суб'єкта. Методи аналізу і обробки емпіричних даних: порівняльний аналіз якісних характеристик, методи інтерпретації емпіричних даних / різновиди структурного і генетичного методів/. Можливості обмеження і правила застосування емпірико-пізнавальних методів. Перетворюючі або конструктивні методи психології праці, метод експеримента / імітаційні ігри, тренажери – як метод, який формує професіонала або суб'єкта праці. Консультування як метод збагачення і перетворення знань і уявлень людини про себе, про професію, про співвідношення своїх можливостей і інтересів з відповідною групою або декількома групами професій і як метод корекції індивідуальної і соціально-психологічної поведінки людини як суб'єкта праці. Метод рекоперукції – метод перетворення робочого простору, органів управління режиму праці і відпочинку, темпу роботи. Планування, нормування і контроль праці трудового колективу. Процедура організації перетворюючих і конструктивних методів в психології праці і правила їх застосування.

Тема 5. Психологічне професіографування

Психічне професіографування – основа пізнання світу професій, його класифікації і диференціації з позиції психологічної науки. Поняття: «професія», «трудова посада», «спеціальність». Суб'єктно-об'єктивні взаємозв'язки в професійній діяльності. Професіографія, як засіб психологічного вивчення професії і професійної діяльності людини в цілях її формування діагностики, корекції, регуляції, оптимізації і гуманізації, принципи і методи психологічної професіографії. Програми і схеми професіографування, способи фіксації професіографічного матеріалу /табличні, описові, графічні, алгоритмічні/. Професіограма професії і її структура.

Тема 6. Класифікація професій, психологічні ознаки і побудови

Цілі застосувань. Огляд психологічних класифікацій професії.

Багатозначна багаторівнева психологічна класифікація професій /Е.А.Климов/, її структура і можливості її застосування

Тема 7. Психологічне вивчення людини як суб'єкта професійної діяльності

Людина і її професійна доля /образ життя, професійний життєвий шлях, світогляд, психологічні регулятори його активності/. Цілі і методи вивчення структури суб'єкта професійної діяльності як єдність мотиваційних, когнітивних, операторних і емоційно-вольових складових /знання, усвідомлення, особистісний смисл, уміння, навички, професійна самосвідомість, функціональний стан/. Критерії і методи діагностики рівня їх сформованості. Психічні регулятори професійної праці людини /«образ об'єкта», «образ суб'єкта», «образ суб'єктно-об'єктних і суб'єктно-суб'єктних відношень»/. Методи їх вивчення і способи формування. Концепція інтегрального дослідження індивідуальності /В.С.Мерлін/. Індивідуальний стиль діяльності як системно-утворююча функція інтегральної індивідуальності. Феноменологія індивідуальних стилів. Індивідуальний стиль діяльності як засіб професійної адаптації людини. Діагностика рівня професійної готовності людини. Методи і правила їх застосування.

БЛОК II. Практичні проблеми психології кар'єри

Змістовий модуль 2. Психологічні проблеми формування професійних кадрів. Психологічні основи психологічного відбору, підбору, розміщення і атестації кадрів, висунення резервів кадрів. Психологічні питання підготовки кадрів. Психологічні питання адаптації і стабілізації робочих кадрів. Психологічні аспекти підвищення професійної працездатності. Психологічні питання безпеки праці. Соціально-психологічні проблеми взаємовідносин в трудовому колективі.

Тема 8. Психологічні проблеми формування професійних кадрів

Профорієнтація і профконсультація – комплексні соціальні проблеми і їх психологічні аспекти. Індивідуальна профконсультація як умова активізації самовизначення людини при виборі професії. Принципи, методи, обмеження профорієнтаційних і профконсультаційної роботи.

Тема 9. Психологічні основи психологічного відбору, підбору, розміщення і атестації кадрів, висунення резервів кадрів

Визначення критеріїв, підбір методів діагностики і прогнозування готовності людини як суб'єкта праці. Особливості діагностики професійних кадрів при атестації і висуненні резерву.

Тема 10. Психологічні питання підготовки кадрів

Психологічні основи виховання і професійного навчання /формування образу професії, професійної самосвідомості, індивідуального стилю діяльності, професійних знань, умінь, навичок/. Розробка програми навчання. Підбір методів професійної підготовки. Виділення критеріїв і вибір методів оцінки і ефективності. Види і форми професійного навчання. Дилема стандартизації і індивідуалізації професійного навчання.

Тема 11. Психологічні питання адаптації і стабілізації робочих кадрів

Види адаптації, які обумовлюють процес адаптації /зовнішні – об'єктивні, внутрішні – суб'єктивні/. Критерії і методи оцінки адаптації робочих кадрів. Висунення кадрового резерву. Психологічна і соціально-психологічна реабілітація хворих інвалідів як засіб компенсації різних порушень фізичного і психічного здоров'я людини і як засіб поновлення ресурсів країни. Умови підбору професій і можливості компенсаторного пристосування людини до вимог професії.

Тема 12. Психологічні аспекти підвищення професійної працездатності

Фактори /зовнішні і внутрішні/, які обумовлюють працездатність людини. Працездатність як показник зміни функціонального стану людини в процесі діяльності. Критерії оцінки працездатності. Закономірності змін працездатності в процесі праці. Методи діагностики функціонального стану і засоби зниження професійної втоми і підвищення професійної працездатності /режим праці і відпочинку, чергування операцій, нормування праці і інше/. Психологічні методи корекції і профілактики несприятливих функціональних станів.

Тема 13. Психологічні питання безпеки праці

Людський фактор в травматології і аварійності. Об'єктивні і суб'єктивні причини нещасних випадків. Класифікація причин помилок людини. Методи вивчення і аналізу причин нещасливих випадків і аварій. Психологічні засоби підвищення безпечної поведінки людини в професійній діяльності.

Тема 14. Соціально-психологічні проблеми взаємовідносин в трудовому колективі

Конфлікт, його структура, причина виникнення. Методи дослідження і способи оптимізації соціально-психологічного клімату в трудовому колективі. Перспективи психології праці як області наукових знань про суб'єкт праці, як наукової дисципліни, що розвиває методологічні і теоретичні основи вивчення людини в трудовій діяльності, і як соціально-необхідної професії.

7. Структура навчальної дисципліни

Таблиця 4

9. Схема курсу

Назви змістових модулів і тем	Кількість годин					
	денна форма					
	усього го	у тому числі				
л		п	лаб	інд	с.р.	
1	2	3	4	5	6	7
БЛОК I. БЛОК I. Методологічні та теоретичні проблеми психології кар'єри						
Тема 1. Методологічні та теоретичні основи психології кар'єри	2	2				
Тема 2. Організація професійної діяльності ділової людини	2		2			
Тема 3. Суб'єкт праці і його структура	6					6
Тема 4. Людина і праця. Методи психології кар'єри	2	2				
Тема 5. Процес взаємодії ділової людини з різними категоріями співробітників	2		2			
Тема 6. Психологічне професіографування	6					6
Тема 7. Особливості публічної мови у діловому спілкуванні	6					6
Тема 8. Психологічне вивчення професій і кваліфікацій	2	2				
Тема 9. Психологічне вивчення людини як суб'єкта професійної діяльності	6					6
Тема 10. Специфіка національного ділового спілкування	2					2
Тема 11. Класифікація професій, психологічні ознаки і побудови	6					6
Разом за блоком I	42	6	4			32
БЛОК II. Практичні проблеми психології кар'єри						
Тема 12. Психологічні проблеми формування професійних кадрів	2	2				
Тема 13. Форми несумлінного впливу на людину	5					5
Тема 14. Психологічні основи психологічного відбору, підбору, розміщення і атестації кадрів, висунення резервів кадрів	5					5
Тема 15. Психологічні питання професійної підготовки та трудової адаптації і стабілізації робочих місць	2	2				
Тема 16. Основні способи подолання несумлінного впливу	2		2			
Тема 17. Психологічні питання підготовки кадрів	5					5
Тема 18. Психологічні питання безпеки праці	2	2				
Тема 19. Взаємозв'язок ділового іміджу та успіху в професійній діяльності	2		2			
Тема 20. Технологія ділового спілкування з «шорсткими» співробітниками	5					5
Тема 21. Психологічні аспекти підвищення професійної працездатності	5					5
Тема 22. Професійна кар'єра: закономірності її побудови, можливості для працівника з особливими потребами	6					6

Тема 23. Засоби регуляції негативних емоційних станів, що виникають в професійній діяльності ділової людини	2		2			
Тема 22. Соціально-психологічні проблеми взаємовідносин у трудовому колективі та особливості поведінки переговорів	5					5
Разом за блоком II	48	6	6			36
Усього годин	90	12	10			68

8. Теми лекцій

Таблиця 5

№ з/п	Назва теми лекції та питання, що вивчаються	Кількість годин
1	<p>Тема 1. Методологічні та теоретичні основи психології кар'єри</p> <p>1.1. Предмет і основні завдання психології кар'єри. 1.2. Методологічні та теоретичні аспекти психології кар'єри. 1.3. Зв'язок психології праці з іншими науками. 1.4. Психологія праці як професія і навчальна дисципліна. 1.5. Початок формування психології кар'єри. 1.6. Психотехніка та наукова організація праці. 1.7. Сучасний стан психології кар'єри.</p>	2
2	<p>Тема 2. Людина і праця. Методи психології кар'єри</p> <p>2.1. Поняття ергатичної системи «людина – праця – професійне середовище». 2.2. Трудовий пост і його структура. 2.3. Предмет, засоби, знаряддя, умови праці як компоненти трудового поста. 2.4. Індивідуально-психологічні властивості суб'єкта праці. 2.5. Методи побудови теорії психології кар'єри. 2.6. Емпірико пізнавальні методи. 2.7. Методи професійної психодіагностики. 2.8. Перетворюючі методи в психології кар'єри. 2.9. Метематично-статистичні методи опрацювання та інтерпретації даних.</p>	2
3	<p>Тема 3. Психологічне вивчення професій і кваліфікацій</p> <p>3.1. Професіографія та її цілі. 3.2. Принципи та методи професіографії. 3.3. Огляд психологічних класифікацій професій. Багаторівнева психологічна класифікація професій.</p>	2

	3.4. Класифікація трудової діяльності за мотиваційними факторами.	
4	<p>Тема 4. Психологічні проблеми формування професійних кадрів</p> <p>4.1. Основні етапи розвитку професійної орієнтації у промисловій практиці.</p> <p>4.2. Психологічне консультування працівників.</p> <p>4.3. Прогнозування та планування кар'єри.</p> <p>4.4. Основні галузі, напрями та принципи психологічного консультування.</p> <p>4.5. Прогнозування успішної діяльності працівника.</p> <p>4.6. Психологічні проблеми виробничого навчання. Формування професійних умінь і навиків.</p>	2
5	<p>Тема 5. Психологічні питання професійної підготовки та трудової адаптації і стабілізації робочих місць</p> <p>5.1. Виробнича адаптація, її сутність і види.</p> <p>5.2. Критерії та методи оцінювання адаптації робочих кадрів.</p> <p>5.3. Психологічні особливості адаптації осіб зрілого та похилого віку.</p> <p>5.4. Психологічні стан, які зумовлюють працездатність.</p> <p>5.5. Фактори та закономірності змін працездатності.</p>	2
6	<p>Тема 6. Психологічні питання безпеки праці</p> <p>6.1. Поняття техніки безпеки.</p> <p>6.2. Фактори, що впливають на безпеку праці.</p> <p>6.3. Профілактика нещасних випадків.</p>	2
Разом		12

9. Теми семінарських (практичних) занять

Таблиця 6

№ з/п	Назва теми та питання, що вивчаються	Форми контролю	Кількість годин
1	<p>Організація професійної діяльності ділової людини</p> <p>1. Робота з підлеглими.</p> <p>2. Процес самоорганізації роботи ділової людини.</p> <p>3. Особливості вироблення наукового підходу до прийняття рішення, визначення його ефективності й умов уведення в дію.</p>	<p>Робота в підгрупах</p> <p>Тестове опитування</p>	2

	<p>4. Організація і проведення ділової бесіди як важливої форми роботи із співробітниками.</p> <p>5. Сутність організації професійної діяльності підлеглих</p>		
2	<p>Процес взаємодії ділової людини з різними категоріями співробітників</p> <p>1. Особливості роботи з підлеглими і керівниками.</p> <p>2. Концепція обміну як теоретична основа організації взаємодії керівника і співробітника</p> <p>3. Технологія поточної діяльності ділової людини.</p> <p>4. Організація поточної діяльності ділової людини.</p> <p>5. Особливості роботи ділової людини з різними категоріями співробітників.</p>	<p>Індивідуальне опитування</p> <p>Тестове опитування</p>	2
3	<p>Основні способи подолання несумлінного впливу</p> <p>1. Скорочення контактів.</p> <p>2. Відхід від захоплення.</p> <p>3. Зміна темпу.</p> <p>4. Відсівання шуму.</p> <p>5. Непередбачуваність.</p> <p>6. Відключення емоцій.</p> <p>7. Діалогічність мислення.</p> <p>8. Створення контекстів.</p> <p>9. Створення альтернатив.</p> <p>10. Включення здорового глузду.</p> <p>11. Пошук кореня проблеми.</p> <p>12. Включення пам'яті, проєкція в майбутнє.</p> <p>13. Зміна мови.</p>	<p>Дискусія</p> <p>Тестове опитування</p>	2
4	<p>Взаємозв'язок ділового іміджу та успіху в професійній діяльності</p> <p>1. Облік закономірностей психології сприйняття кольору при створенні ділового іміджу.</p> <p>2. Одяг для чоловіків.</p> <p>3. Одяг для жінок.</p> <p>4. Вплив голосу на імідж ділової людини.</p>	<p>Опрацювання та поглиблення знань з наступної теми</p> <p>Реферати</p> <p>Конспекти</p>	2

	5. Розмови по телефону і імідж ділової людини.	Есе	
5	Засоби регуляції негативних емоційних станів, що виникають в професійній діяльності ділової людини 1. Аутотренінг 2. Розвиток асертивності. 3. Логотерапія в арсеналі засобів саморегуляції ділової людини. 4. Управління афектними станами	Дискусія Тестове опитування	2
Разом			10

10. Самостійна робота

Теми для самостійного опрацювання

Зміст СРС з конкретної дисципліни може складатися з таких видів роботи:

- підготовка до аудиторних занять (лекцій, практичних, семінарських, лабораторних тощо);
- виконання практичних завдань протягом семестру;
- самостійне опрацювання окремих тем навчальної дисципліни згідно з навчально-тематичним планом;
- переклад іноземних текстів встановлених обсягів;
- виконання контрольних робіт студентами заочної і дистанційної форм навчання;
- підготовка і виконання завдань, передбачених програмою практичної підготовки, в тому числі курсового проектування, тощо;
- підготовка до усіх видів контролю, в тому числі до курсових, модульних і комплексних контрольних робіт та підсумкової державної атестації (державних іспитів, виконання випускної кваліфікаційної роботи бакалавра чи спеціаліста/магістра);
- інші види діяльності, що ініціюються університетом, факультетом, кафедрою й органами студентського самоврядування.

При складанні плану самостійної роботи студента необхідно виходити з загального обсягу годин, що відводиться на самостійну роботу з дисципліни, видів самостійної роботи, що плануються для виконання студентом, загального тижневого бюджету часу студента, фізіологічно обґрунтованих норм навчального навантаження тощо.

Нереальність виконання домашніх завдань через великі обсяги, недостатнє методичне забезпечення дисципліни призводять до зниження якості навчання, перешкоджають виконанню завдань з інших дисциплін, що вивчаються у семестрі.

Теми для самостійного опрацювання

№	теми* і перелік питань що винесені на самостійне вивчення
1	<p>Суб'єкт праці і його структура</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Суб'єкт праці, як повний, свідомо перетворюючий розуміючий, регулюючий і оцінюючий компонент системи "процес праці". 2. Структура суб'єкта праці – мотиваційні, когнітивні, операторні, емоційно-вольові показники професійної діяльності людини. 3. Зовнішня структура: діяння /"окрема діяльність"/ як цілісний цикл (етап) трудової діяльності, психологічні дії та операції (навики, уміння). 4. Внутрішня структура (зовнішні умови діяльності суб'єкта праці), знання, уявлення, образи (загальні і спеціальні), ціннісні орієнтації, інтереси, цілі, мотиви (професіональні), професійна самосвідомість, індивідуально-типологічні особливості і професійно обумовлені здібності.
2	<p>Психологічне професіографування</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Психічне професіографування – основа пізнання світу професій, його класифікації і диференціації з позиції психологічної науки. 2. Поняття: «професія», «трудоий пост», «спеціальність». 3. Суб'єктно-об'єктивні взаємозв'язки в професійній діяльності. 4. Професіографія, як засіб психологічного вивчення професії і професійної діяльності людини в цілях її формування діагностики, корекції, регуляції, оптимізації і гуманізації, принципи і методи психологічної професіографії. 5. Програми і схеми професіографування, способи фіксації професіографічного матеріалу /табличні, описові, графічні, алгоритмічні/. 6. Професіограма професії і її структура.
3	<p>Психологічне вивчення людини як суб'єкта професійної діяльності</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Людина і її професійна доля /образ життя, професійний життєвий шлях, світогляд, психологічні регулятори його активності/. 2. Цілі і методи вивчення структури суб'єкта професійної діяльності як єдність мотиваційних, когнітивних, операторних і емоційно-вольових складових /знання, усвідомлення, особистісний смисл, уміння, навички, професійна самосвідомість, функціональний стан/. 3. Критерії і методи діагностики рівня їх сформованості. 4. Психічні регулятори професійної праці людини /«образ об'єкта», «образ суб'єкта», «образ суб'єктно-об'єктних і суб'єктно-суб'єктних відношень»/. 5. Методи їх вивчення і способи формування. 6. Концепція інтегрального дослідження індивідуальності /В.С. Мерлін/. 7. Індивідуальний стиль діяльності як системно-утворююча функція інтегральної індивідуальності. 8. Феноменологія індивідуальних стилів.

	<p>9. Індивідуальний стиль діяльності як засіб професійної адаптації людини.</p> <p>10. Діагностика рівня професійної готовності людини.</p> <p>11. Методи і правила їх застосування.</p>
4	<p>Класифікація професій, психологічні ознаки і побудови</p> <p>1. Цілі застосувань.</p> <p>2. Огляд психологічних класифікацій професії.</p> <p>3. Багатозначна багаторівнева психологічна класифікація професій /Е.А. Климов/, її структура і можливості її застосування</p>
5	<p>Психологічні основи психологічного відбору, підбору, розміщення і атестації кадрів, висунення резервів кадрів</p> <p>1. Визначення критеріїв, підбір методів діагностики і прогнозування готовності людини як суб'єкта праці.</p> <p>2. Особливості діагностики професійних кадрів при атестації і висуненні резерву.</p>
6	<p>Психологічні питання підготовки кадрів</p> <p>1. Психологічні основи виховання і професійного навчання /формування образу професії, професійної самосвідомості, індивідуального стилю діяльності, професійних знань, умінь, навичок/.</p> <p>2. Розробка програми навчання.</p> <p>3. Підбір методів професіональної підготовки.</p> <p>4. Виділення критеріїв і вибір методів оцінки і ефективності.</p> <p>5. Види і форми професійного навчання.</p> <p>6. Дилема стандартизації і індивідуалізації професійного навчання.</p>
7	<p>Психологічні аспекти підвищення професійної працездатності</p> <p>1. Фактори /зовнішні і внутрішні/, які обумовлюють працездатність людини.</p> <p>2. Працездатність як показник зміни функціонального стану людини в процесі діяльності.</p> <p>3. Критерії оцінки працездатності.</p> <p>4. Закономірності змін працездатності в процесі праці.</p> <p>5. Методи діагностики функціонального стану і засоби зниження професійної втоми і підвищення професійної працездатності /режим праці і відпочинку, чергування операцій, нормування праці і інше/.</p> <p>6. Психологічні методи корекції і профілактики несприятливих функціональних станів.</p>

Орієнтована тематика індивідуальних завдань
(реферати, есе, презентації, творчі проекти)

1. Предмет психології кар'єри.
2. Наукові завдання і актуальні проблеми психології кар'єри.
3. Історія виникнення і розвитку психології кар'єри.
4. Емпірично-пізнавальні методи психології кар'єри.

5. Методи професійної діагностики в психології кар'єри.і.
6. Методи аналізу і обробки емпіричних даних в психології кар'єри.
7. Перетворюючі або конструктивні методи психології кар'єри.
8. Методи корекції і конструктивного впливу в психології кар'єри.
9. Психологічна професіограма і її цілі.
10. Методи психологічного вивчення професій.
11. Психологічна класифікація професій (С.Клімов).
12. Цілі, завдання і структура системи професійної орієнтації.
13. Професійна адаптація, її основні стани і сутність.
14. Психологічна експертиза і її завдання.
15. Психологічні питання безпеки праці.
16. Психологічні основи професійного відбору, підбору, розміщення і атестація кадрів.
17. Психологічна структура трудової діяльності.
18. Здібності і професійна успішність. Динаміка здібностей.
19. Здібності і професійна придатність.
20. Методи вивчення здібностей.
21. Формування здібностей.
22. Методи вивчення і шляхи профілактики нещасних випадків.
23. Професійно-значимі властивості і їх динаміка.
24. Психологічна підготовка.
25. Мотиви професійної діяльності.
26. Класифікація і структура мотивів.
27. Методи дослідження мотивів.
28. Вплив умов фізичного середовища на психічний стан людини.
29. Методи оцінки психічних станів людини.
30. Експериментальні умови діяльності.
31. Функціональні стани і працездатність.
32. Прогнозування успішності діяльності.
33. Питання психології професійного навчання.
34. Проблеми індивідуальних відмінностей в психології праці.
35. Психологічні основи професійної консультації.
36. Організаційні оснащення робочого місця психолога-практика в ролі профконсультанта.
37. Психологічні питання організації праці.
38. Психологічне вивчення причини аварійності.
39. Психологічні питання трудової експертизи.
40. Прогностична трудова експертиза.
41. Психологія безпеки праці..
42. Фактори безпеки праці їх взаємозв'язок.
43. Особистісний фактор у травматизмі, аварійності, зниження якості роботи.
44. Професійна діяльність і її безпека.

45. Індивідуальні якості особистості професіонала і їх зв'язок з безпекою праці.
46. Формування професійних умінь і навичок.
47. Психологічні методи впливу у боротьбі з травмами на виробництві.
48. Психологія безпеки праці.
49. Ефективність групової роботи і основні методи її оцінки.
50. Методи побудови теорії в психології праці.
51. Спостереження і його різновиди.
52. Метод аналізу продуктів діяльності.
53. Метод незалежних характеристик.
54. Лабораторний і природний експерименти в констатуючій і формуючій різновидності.
55. Метод експертної оцінки (рейтинг).
56. Методи опитування (бесіда, інтерв'ю, анкета).
57. Порівняльний метод.
58. Лонгітюдний і комплексний метод в психології праці.
59. Методи діагностики властивостей нервової системи (Ян Стреляу, рефлексометр).
60. Методи вивчення психомоторики.
61. Методи вивчення рівня інтелектуального розвитку професіонала.
62. Методи вивчення властивостей темпераменту.
63. Методи вивчення індивідуальних особливостей мотиваційної сфери і характеру.
64. Методи вивчення властивостей особистості .
65. Трудовий метод.
66. Біографічний метод.
67. Метод аналізу документації.
68. Метод експертизи.
69. Моделювання і експеримент.
70. Метод алгоритмічного опису професії.
71. Проективні методи.
72. Психологічний консиліум.

Виконується студентом під керівництвом викладача і полягає у виконанні індивідуальних завдань, що є однією з форм організації навчального процесу у вищих навчальних закладах. Індивідуальні завдання (реферати, розрахункові, графічні, курсові проекти чи роботи тощо) видаються студентам в терміни, передбачені робочою навчальною програмою. Виконання індивідуальних завдань створює умови для якнайповнішої реалізації творчих можливостей студентів і має на меті поглиблення, узагальнення та закріплення знань, які студенти одержують у процесі навчання, а також застосування знань на практиці.

Індивідуальна робота студентів під керівництвом викладача виконується, якщо у робочому навчальному плані спеціальності вона передбачена. Індивідуальні завдання виконуються самостійно і не входять до тижневого аудиторного навантаження студента. Викладач контролює виконання індивідуального завдання на консультаціях, графік яких розробляється і затверджується завідувачем кафедри на початку семестру.

До індивідуальних завдань відноситься: написання рефератів, есе, виконання розрахункових, графічних робіт, аналіз практичних, проблемних ситуацій, підготовка результатів власних досліджень до виступу на конференції, участь в олімпіадах тощо. Особливим видом індивідуальних завдань є виконання курсових і дипломних робіт (проектів), яке здійснюється відповідно до робочого навчального плану та існуючих вимог щодо їх захисту.

11. Методи контролю

- залік;
- усний контроль;
- письмовий контроль;
- тестовий контроль;
- практична перевірка (аналітичні звіти, реферати, есе, презентації та виступи на наукових заходах, індивідуальні та групові завдання);
- періодичний контроль (перша та друга точка);
- підсумковий (семестровий) контроль.

Зразок модуля

МЕЛІТОПОЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ БОГДАНА ХМЕЛЬНИЦЬКОГО

Ступінь вищої освіти: **другий (магістерський)**

Спеціальність **206 Садово-паркове господарство**

Освітньо-професійна програма:

Садово-паркове господарство. Ландшафтний дизайн

Семестр:

III

Навчальна дисципліна: **Психологія кар'єри**

Максимальна кількість балів: **30**

Модуль 1 Варіант 1

I. Теоретичні питання (кожне питання по 10 балів):

1. Охарактеризувати основні функції психології кар'єри.
2. Дати порівняльну характеристику сумісності та спрацьованості в процесі спільної діяльності.

3. Розв'язання та оцінка проблемної ситуації (5 балів).

II. Вкажіть одну вірну відповідь із запропонованих чотирьох (кожна правильна відповідь 1 бал.):

**МЕЛІТОПОЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ БОГДАНА ХМЕЛЬНИЦЬКОГО**

Ступінь вищої освіти: **другий (магістерський)**

Спеціальність **206 Садово-паркове господарство**

Освітньо-професійна програма:

Садово-паркове господарство. Ландшафтний дизайн

Семестр:

III

Навчальна дисципліна: **Психологія кар'єри**

Максимальна кількість балів: 30

Модуль 1 Варіант 2

I. Теоретичні питання (кожне питання по 10 балів):

1. Охарактеризувати основні етапи становлення психології п кар'єри як самостійної галузі знання.
2. Спілкування і його структура.
3. Розв'язання та оцінка проблемної ситуації (5 балів).

II. Вкажіть одну вірну відповідь із запропонованих чотирьох (кожна правильна відповідь 1 бал.):

12. Література

Основна література:

1. Баклицький І. О. Психологія праці: Підручник. – 2-ге вид., перераб. і доп. – К.: Знання, 2008. – 655 с.
2. Вакуленко С.М. Соціологія праці: навч.- метод. посіб./ С.М. Вакуленко. К.: Знання. 2008. 262 с.
3. Гура О.І. Психологія управління соціальною організацією: навч. посіб. для студ. ВНЗ / О.І. Гура, Т.Є. Гура. – 2-ге вид., доп. – Херсон: Олді-Плюс, 2018. – 210 с.
4. Димитрова Л.М. Соціологія управління та організацій: навч. посіб. для студ-тів вищих навч. закладів/ Л.М. Димитрова-2-ге вид., випр. і доп. – К.: ІВЦВид-во « Політехніка», ТОВ «Ліра-К». 2005. – 152 с.
5. Карамушка Л.М. Психологія управління: навч. посіб. для студ-тів

вищих навч. закладів/ Л.М. Карамушка. К.: Міленіум. 2003. 343 с.

6. Кучеренко Є.В. Професійне самовизначення майбутнього психолога: теорія та практика: навч.- метод. посіб. / Є.В. Кучеренко. – К.: Слово. 2014. 189 с.

7. Кулицький С.П. Основи організації інформаційної діяльності у сфері управління: навч. посіб.для студ-тів вищих навч. закладів / С.П. Кулицький. – К.: МАУП. 2002. – 222 с.

8. Психологія вирішення конфліктів: навч. посіб./ В.О. Джелалі. – К.; Х. 2006. 318 с.

9. Савельєва В.С. Психологія управління: навч. посіб. для студ. ВНЗ / В.С. Савельєва. – К.:ВД «Професіонал». 2005. – 315 с.

10. Соціально-психологічні чинники престижності професій: підготовка молоді до активного самоздійснення на сучасному ринку праці: навч. посіб. для студ. вищих навч. закладів / за наук. ред.: М.І. Найдьонова, Л.В. Григоровської. – Кіровоград: Імекс- ЛТД. 2013. – 271 с.

11. Хміль Ф.І. Управління персоналом: підручник / Ф.І. Хміль. –К.: Академвидав. 2006. – 487 с.

12. Ходаківський Є.І. Психологія управління: навч. посіб. / Є.І. Ходаківський, Ю.В. Богоявленська, Т.П. Грабар. – К.:Центр учбової літ-ри. 2009. 606 с.

13. Цимбалюк І.М. Психологія управління: навч. посіб. / І.М. Цимбалюк. –К.: ВД «Професіонал». 2008. – 623 с.

14. Цюрупа М.В. Основи конфліктології та теорії переговорів: навч. посіб. /М.В. Цюрупа. – К.: Кондор. 2006. – 169 с.

15. Чернуха-Гадзецька К.М. Технологія управління: посібник / К.М. Чернуха-Гадзецька. –Х.: Основа. 2009. – 141 с.

16. Щєбликіна І.О. Управління персоналом: навч. посіб. для студ-тів вищих навч. закладів / І.О. Щєбликіна, Р.І. Олексенко. Сімферополь: ДІАЙП. 2012. – 271 с.

Допоміжна література:

1. Шейнов В.П. Психология и этика делового контакта / В.П. Шейнов – Минск, 2007.

2. John A. Schinka, Wayne F. Velicer. Handbook of Psychology. Volume 2. Research methods in psychology. John Wiley & Sons, Inc., Hoboken, New Jersey. – 2003.

3. Theodore Millon, Melvin J. Lerner. Handbook of Psychology. Volume 5. Personality and social psychology. John Wiley & Sons, Inc., Hoboken, New Jersey. – 2003.

4. Wen-Shing Tseng, M.D., Jon Streltzer, M.D. Culture and psychotherapy : a guide to clinical practice. Washington, DC London, England. – 2005.

5. Діалектика та динаміка ціннісного самовизначення студентів-психологів у процесі професійної підготовки / Л.М. Кобильнік, Т.А. Каткова. Одеса 10.04.2014. Науково-практичний журнал Південного наукового центру АПН України «Наука і освіта» №6, травень, 2014. – С. 66-70. **Фахове видання WEB.** <https://scienceandeducation.pdpu.edu.ua/index.php/arkhiv/2014>. <https://scienceandeducation.pdpu.edu.ua/arkhiv/2014/vipusk-6>
<https://drive.google.com/file/d/0B7lN9BNNMs90Q2xiX0txYjJzTXc/view>
6. Дослідження проблеми підвищення працездатності особистості у психологічному дискурсі / С.В. Шевченко, Т.А. Каткова // Науково-практичний журнал «Наука і освіта», жовтень, 2015, – С.120-125. **Фахове видання WoS.** URI:<http://eprints.mdpu.org.ua/id/eprint/3380>
7. Психологічні особливості впливу спрямованості особистості старшокласника на професійний вибір / Т.А. Каткова, Н.Г. Фисина // Науково-практичний журнал «Наука і освіта», жовтень, 2015, – С.44-49. ISSN 2311-8466 №7/CXXXVI. **Фахове видання WoS.** URI:<http://eprints.mdpu.org.ua/id/eprint/3379>
8. Залежність професійної активності особистості від її індивідуально-психологічних якостей / Т.А. Каткова, Г.Б. Варіна // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Психологічні науки». – Вип. 1. Т. 1. – 28 березня 2016 р., м. Херсон: ВД «Гельветика», 2016. – 170 с., Україна. – С. 38-42. ISSN 2312-3206. **Фахове видання**
9. Сучасні форми профорієнтаційної роботи зі старшокласниками / Т.А. Каткова, Царькова О.В.// *American Journal of Fundamental, Applied & Experimental Research*, 2018 / 2 (9) – Америка, 2018. – 128 с. – С. 38-48. **Фахове видання.** ISSN 2474-9397
10. Психологічні особливості становлення ділових відносин в колективі // Т.А. Каткова, І.Г. Денисов // Збірник наукових праць «Теорія і практика сучасної психології», – у збірнику № 3 2018 рік. – Запоріжжя, 2018. – 274 с. – С. 87-91. **Фахове видання.** ISSN 1813-3405. **Index Copernicus International.** URI: <http://eprints.mdpu.org.ua/id/eprint/3483>
11. Профілактика емоційного вигорання працівників ризиконебезпечних професій / Т.А. Каткова, С.В. Шевченко / Інноваційні технології розвитку психологічних ресурсів особистості : **колективна монографія** / відпов. ред. Н.І. Тавровецька. – Херсон : Херсонський державний університет. Вид-во ФОП Вищемирський В.С., 2019. – 354 с. – С. 258-267. **URI:** <http://eprints.mdpu.org.ua/id/eprint/3404>
12. Прояви синдрому емоційного вигорання у педагогів та засоби його подолання // Т.А. Каткова, С.В. Мельнікова // Збірник наукових праць «Теорія і практика сучасної психології», – у збірнику № 2, Т-2, 2019 рік. – Запоріжжя, 2019. – 274 с. – С. 14-18. **Фахове видання.** ISSN 2663-6026 (Print). ISSN 2663-6034 (Online). **Index Copernicus International.** URI: <http://eprints.mdpu.org.ua/id/eprint/4313>

13. Вплив соціальних стереотипів молоді на професійний вибір // Т.А. Каткова, О.І. Титаренко // Збірник наукових праць «Теорія і практика сучасної психології», – у збірнику № 5, Т-1, 2019 рік. – Запоріжжя, 2019. – С. 100-104. **Фахове видання** ISSN 2663-6026 (Print). ISSN 2663-6034 (Online). **Index Copernicus International URI: <http://eprints.mdpu.org.ua/id/eprint/8556>**

14. Психологічні особливості формування та розвитку професійних якостей співробітників / Т.А. Каткова, Г.Б. Варіна. // Збірник наукових робіт учасників міжнародної науково-практичної конференції «Дослідження різних напрямів розвитку психології та педагогіки» 20-21 листопада 2020 року, м. Одеса – Одеса: ГО «Південна функція педагогіки», 2020. – Ч. 1 – 136 с. – С. 64-67. **URI: <http://eprints.mdpu.org.ua/id/eprint/10922>**

15. Каткова Т.А., Титаренко О.І. Вплив особистісних особливостей торгових агентів на виникнення синдрому професійного вигорання // Т.А. Каткова, О.І. Титаренко // *Науковий журнал з соціології та психології «Габітус»*, – Випуск 20, 2020 рік. – Одеса, Видавничий дым «Гелветика» 2020. 2020. – 292 с. – С. 188-192. Журнал включено до категорії «Б» Переліку наукових фахових видань України зі спеціальностей 053 – Психологія, 054 – Соціологія. **Фахове видання** ISSN (Print): 2663-5208. ISSN (Online): 2663-5216. **URI: <http://eprints.mdpu.org.ua/id/eprint/11534>**

16. Osadchyi, V., Varina, H., Falko, N., Osadcha, K., & Katkova, T. (2021). The peculiarities of the usage of AR technologies in the process of hardiness of future professionals. Paper presented at the Journal of Physics: Conference Series, 1840(1) doi:10.1088/1742-6596/1840/1/012059 Retrieved from www.scopus.com. **SCOPUS. URI: <http://eprints.mdpu.org.ua/id/eprint/11858>**

Періодичні видання:

1. Педагогіка і психологія 2014-2021
2. Шкільному психологу. Усе для роботи 2016-2021
3. Психология и соционика межличностных отношений. - Режим доступу:<http://publishing.socionic.info/index.php/psychology/index>
4. Психологія і суспільство –Режим доступу:
<http://journals.urau.ua/index.php/1810-2131>
5. Технології розвитку інтелекту: електронний журнал. Режим доступу :
<http://psytir.org.ua>

13. Інформаційні ресурси в Інтернеті

1. <http://www.dfn.mdpu.org.ua/course/view.php?id=1468>
2. <http://academia-pc.com.ua/product/26>
3. http://ippo.dn.ua/assets/Uploads/NSOD/NSD1_2011/kse.pdf
4. <http://academia-pc.com.ua/product/78>
5. http://ebooktime.net/book_113.html

6. http://pidruchniki.ws/17050603/psihologiya/vikova_ta_pedagogichna_psihologiya_-_kutishenko_vr.
7. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників. Галузеві випуски.
8. Європейська кредитна трансферно-накопичувальна система: довідник користувача / пер. з англ.; за ред. Ю.М. Рашкевича та Ж.В. Таланової. – Львів: видавництво Львівської політехніки, 2015. – 106 с.
9. Закон України «Про вищу освіту» від 01.07.2014 р. № 1556-VII // Відомості Верховної Ради. – 2014. – № 37, 38.
10. Національна рамка кваліфікацій. Додаток до постанови Кабінету Міністрів України від 23 листопада 2011 р. № 1341.
11. Національний класифікатор України: «Класифікатор професій» ДК 003:2010, затверджений наказом Держспоживстандарту від 28.07.2010 р. № 327 зі змінами, затвердженими наказом Міністерства економічного розвитку і торгівлі України від 16.08.2012 р. № 923.
12. Перелік галузей знань і спеціальностей – <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/266-2015-п>.
13. Постанова Кабінету Міністрів України від 26.04.2015 р. № 1341 «Перелік галузей знань і спеціальностей, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти».
14. Стандарти і рекомендації щодо забезпечення якості в Європейському просторі вищої освіти. – К.: Ленвіт, 2006. – 35 с.
15. Проект стандарту вищої освіти України. – К., 2016. – 24 с.
16. Структури кваліфікацій для Європейського простору вищої освіти (The framework of qualifications for the European Higher Education Area).
17. Структури ключових компетенцій, які розглядаються як необхідні для всіх у суспільстві, заснованому на знаннях (Key Competences for Lifelong learning: A European Reference Framework – IMPLEMENTATION OF "EDUCATION AND TRAINING 2010", Work programme, Working Group B "Key Competences", 2004.
18. ESG – http://ihed.org.ua/images/pdf/standards-and-guidelines_for_qa_in_the_ehea_2015.pdf.
19. ISCED (МСКО) 2011 – <http://www.uis.unesco.org/education/documents/isced-2011-en.pdf>.
20. ISCED-F (МСКО-Г) 2013 – <http://www.uis.unesco.org/Education/Documents/isced-fields-of-education-training-2013.pdf>.
20. Бесемер Х. Медиация. Посередничество в конфликтах // <http://www.myword.ru>
21. Жаворонкова Г.В. Управление конфликтами // <http://pidruchniki.ws/psihologiya>
22. Орлянський В.С. Конфліктологія // <http://pidruchniki.ws/psihologiya>
23. Прибутко П.С. Конфліктологія // http://pidruchniki.ws/15840720/psihologiya/konfliktologiya_-_pributko_ps

24. Яхно Т.П. Конфліктологія та теорія переговорів // http://pidruchniki.ws/19440608/psihologiya/konfliktologiya_ta_teoriya_peregovoriv_-_yahno_tp.
25. Osadchyi, V., Varina, H., Falko, N., Osadcha, K., & Katkova, T. (2021). The peculiarities of the usage of AR technologies in the process of hardiness of future professionals. Paper presented at the Journal of Physics: Conference Series, 1840(1) doi:10.1088/1742-6596/1840/1/012059 Retrieved from www.scopus.com. **SCOPUS**.
URI: <http://eprints.mdpu.org.ua/id/eprint/11858>
26. <http://www.dfn.mdpu.org.ua>
27. <http://pulib.if.ua/book/228>
28. <http://redfox.if.ua/book/zagalyna-psihologija-237.html>
29. <http://eknigi.org/psihologija/125358-zagalna-psixologiya.html>
30. <https://dfn.mdpu.org.ua/course/view.php?id=798>

Електронні ресурси

nbuv.gov.ua

flogiston.ru

koob.ru

psylib.kiev.ua

djerelo.com

<http://eprints.mdpu.org.ua/>