

Міністерство освіти і науки України
Мукачівський державний університет
Кафедра психології



АПО02 Психологія кар'єрного успіху

Методичні вказівки до проведення практичних занять та організації самостійної роботи

для здобувачів ступеня
Доктор філософії
денної форми навчання
Спеціальності 053 Психологія

2023
Мукачево

УДК 37.091.33-027.22(076)(075.8)

Розглянуто та рекомендовано до друку Науково-методичною радою

Мукачівського державного університету

протокол № 6 від «26» січня 2023р.

Розглянуто та схвалено на засіданні кафедри психології,

протокол № 6 від «27» грудня 2022р.

Рецензент:

доктор педагогічних наук (кандидат психологічних наук), професор кафедри дошкільної та спеціальної освіти

М 54

Психологія кар'єрного успіху: методичні вказівки до проведення практичних занять та організації самостійної роботи з дисципліни для здобувачів ступеня Доктор філософії денної форми навчання Спеціальності 053 Психологія / Укладач Б. В. Барчі.– Мукачево: МДУ, 2023. – 52с. (1,9 авт.арк).

Видання містить практичні та інструктивні матеріали до проведення практичних занять, завдання для організації самостійної роботи здобувачів вищої освіти, творчі (професійно-орієнтовані) завдання, орієнтовну тематику для індивідуальної навчально-дослідної роботи та перелік рекомендованих джерел.

Призначене для використання здобувачами вищої освіти в процесі виконання самостійної роботи та підготовки до практичних занять. Методичні вказівки розроблені у відповідності до програми дисципліни «**Психологія кар'єрного успіху**».

© МДУ

© Барчі Б.В. 2023

ЗМІСТ

ПЕРЕДМОВА	4
ЗМІСТ ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ ТА САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ СТУДЕНТІВ	
Практична робота 1	8
Практична робота 2	13
Практична робота 3	18
Практична робота 4	23
Практична робота 5	28
Практична робота 6	32
Практична робота 7	37
ІНДИВІДУАЛЬНА НАВЧАЛЬНО-ДОСЛІДНА РОБОТА	42
ОРІЄНТОВНИЙ ПЕРЕЛІК ПИТАНЬ ДО ЗАЛІКУ	45
ФОРМИ ТА МЕТОДИ КОНТРОЛЮ	47
ПЕРЕЛІК РЕКОМЕНДОВАНИХ ДЖЕРЕЛ	54

ПЕРЕДМОВА

Методичні вказівки до проведення практичних занять та організації самостійної роботи з дисципліни для здобувачів вищої освіти спеціальності 053 Психологія є підібраним комплексом вправ та завдань, з метою вдосконалення практичних навичок і вмінь. Подані завдання для виконання на практичних заняттях, зміст виконання самостійної роботи та професійно-орієнтованих завдань дають можливість здобувачам освіти розвивати свої soft skills, а саме розвивають здатність обґрунтовувати роль та необхідність управління діловою кар'єрою; враховувати особисті якості при побудові кар'єри; здатність планувати кар'єру; здатність обґрунтовувати роль та необхідність управління діловою кар'єрою; аналізувати розвиток кар'єрної мотивації; враховувати особисті характеристики при побудові кар'єри людини; обирати оптимальний шлях розвитку; здатність здійснювати пошук роботи та складання супровідних документів; здійснювати управління корпоративною культурою на підприємстві; організувати процес адаптації персоналу на підприємстві; приймати кар'єрні рішення; здатність застосовувати інструменти тайм-менеджменту; протистояти кар'єрним кризам; здійснювати кар'єрний самоменеджмент; застосовувати правила ділового спілкування; формувати діловий імідж; оцінювати ефективність кар'єрного процесу.

Питання для дискусій після кожної теми дають змогу здобувачам вищої освіти самостійно перевірити і закріпити теоретичний матеріал. Творчі (професійно-орієнтовані) завдання сприяють опануванню теоретичних положень і розвивають аналітичні здібності.

Цікаві факти, що містяться за QR CODE містять додаткову інформацію після ознайомлення з якою здобувачі освіти виконують завдання по змісту прочитаного.

З урахуванням змісту, цілей та завдань, що вирішуються у процесі самостійної роботи здобувачів вищої освіти з дисципліни «Психологія

кар'єрного успіху», вирізняються три її основних види: самостійна роботи студентів, що забезпечує підготовку до поточних аудиторних занять і вивчення окремих тем або питань, передбачених для самостійного опрацювання; пошуково-аналітична робота; індивідуальна навчально-дослідна робота.

Самостійна робота студента забезпечується системою навчально-методичних засобів, передбачених для вивчення конкретної навчальної дисципліни, а саме: підручниками, навчальними та методичними посібниками, конспектами лекцій, практикумами, методичними вказівками тощо.

Зміст самостійної роботи студентів із дисципліни може складатися з таких видів: уважне слухання і конспектування лекцій; підготовка до аудиторних занять (лекцій, практичних); виконання практичних завдань протягом семестру; самостійне опрацювання окремих тем навчальної дисципліни згідно з навчально-тематичним планом, оформлення звіту про самостійну роботу; реферування, анотування рекомендованої літератури; формулювання висновків і підсумків; відповіді на запитання і самостійне формулювання запитань до навчальної теми; заповнення таблиць, креслення структурно-логічних схем; складання термінологічних словників, покажчиків, планів.

При планування самостійної роботи студентів рекомендується користуватись нормами витрат часу, які встановлені на основі багаторічного досвіду викладачів з організації самостійної навчальної роботи здобувачів вищої освіти.

В результаті вивчення даного курсу здобувач вищої освіти формує компетентності:

Загальні компетентності

ЗК2. Здатність генерувати нові ідеї (креативність).

ЗК3. Уміння виявляти, ставити та вирішувати проблеми.

ЗК5. Здатність діяти соціально відповідально та свідомо.

ЗК6. Здатність розробляти та управляти проектами.

ЗК7. Здатність планувати та управляти часом.

ЗК8. Здатність спілкуватися з представниками інших професійних груп різного рівня (з експертами з інших галузей знань / видів економічної діяльності).

ЗК10. Здатність працювати автономно.

ЗК13. Здатність здійснювати професійну та особистісну самоосвіту, проектування подальшого освітнього маршруту і професійної кар'єри.

Спеціальні компетентності

СК1. Здатність здійснювати теоретичний, методологічний та емпіричний аналіз актуальних проблем психологічної науки та / або практики і на межі предметних галузей.

СК3. Здатність, розв'язувати значущі соціальні, наукові, культурні, етичні та інші проблеми.

СК4. Здатність критично оцінювати результати науково-дослідної роботи, визначати перспективи подальших наукових розвідок.

СК5. Здатність розробляти та реалізувати проекти, включаючи власні дослідження, та презентувати їх державною та іноземною мовою

СК6. Спілкування в діалоговому режимі з широкою науковою спільнотою та громадськістю з проблематики дослідження.

СК7. Здатність ініціювати та брати на себе відповідальність в інноваційних комплексних проектах місцевого (регіонального) та\або державного значення

СК8. Здатність до прийняття стратегічних рішень, оцінки ризиків та прийняття відповідальності за наслідки проектів та досліджень

СК9. Здатність саморозвиватися і самовдосконалюватися протягом життя, оцінювати рівень власної фахової компетенції та підвищувати професійну кваліфікацію.

СК12. Здатність адаптуватися до змін у професійній діяльності; професійна мобільність.

СК14. Здатність здійснювати методологічний аналіз, наукову апробацію та впровадження програм діагностичної, корекційної, розвивальної діяльності, спрямованої на забезпечення оптимальних умов розвитку особистості професіонала.

Програмні результати навчання

ПР 1 Здійснювати пошук, опрацювання та аналіз професійно важливих знань із різних джерел на основі сучасних методологій наукової діяльності.

ПР 3 Знати та переосмислювати існуючі та\або створювати (за потреби) нові теоретичні моделі та психологічні підходи до аналізу й інтерпретації одержаних результатів наукового дослідження.

ПР 7 Уміти мотивувати, організовувати і спрямовувати діяльність людей для здійснення інноваційних комплексних проектів місцевого (регіонального) та\або державного значення.

ПР 8 Приймати стратегічні рішення, оцінювати ризики та брати відповідальність за наслідки проектів та досліджень.

ПР 9 Працювати над власним розвитком та вдосконаленням, визначати свої професійні можливості та виявляти прагнення до підвищення професійної кваліфікації.

ПР 10 Уміти здійснювати освітню діяльність у сфері психології і на межі предметних галузей та нести відповідальність за процес та результат навчання інших.

ПР 12 Демонструвати прихильність до норм професійної етики, міжкультурної толерантності, професійних цінностей у науковій / практичній діяльності.

ПР 13 Узагальнювати емпіричні дані та формулювати теоретичні висновки, робити психологічний прогноз щодо розвитку особистості, груп, організацій; визначати перспективи подальших досліджень.

ПР 15 Будувати траєкторію професійного й особистісного розвитку, оцінювати власні потенційні можливості та обрані способи та шляхи розв'язання поставлених завдань

ПР 16 Узагальнювати результати власних наукових досліджень у формі наукових звітів різних форм (тез, статей, доповідей, презентацій), оцінювати здобутки та визначати й аргументувати перспективи власної наукової та практичної діяльності.

ЗМІСТ ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ

Практичне заняття 1

Особистісна орієнтація кар'єрного росту

План

1. Теорія Холланда, теорія Сьюпера.
2. Види кар'єри, етапи кар'єри.
3. Моделі розвитку кар'єри.
4. Особливості взаємодії особистісного та професійного становлення на різних етапах життєвого шляху.

✓ Рекомендована література

1. Головаха Е.И. *Життєва перспектива та професійне самовизначення молоді*. — К.: Наукова думка, 1988. — 144 с.
2. *Життєвий шлях і професійна кар'єра спеціаліста* / Конніков В.Ю., Подвалішина В.І. - Кишинів, 1997. - 192 с.
2. Карамушка Т.В. Уявлення аспірантів про сутність майбутньої професійної кар'єри, можливі напрямки і типи її здійснення / Т.В.Карамушка // *Актуальні проблеми соціології, психології, педагогіки*, 2014. — Вип. 2. — С. 92–98
3. Шевченко Н.Ф. Аналіз поняття «Кар'єра» в теоріях зарубіжних науковців / Шевченко Н.Ф., Швігл О.В. // *Організаційна психологія. Економічна психологія: науковий журнал Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України та УАОПП/ за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки*. — 2017. — № 4 (11). — С. 105–111.

Питання для самоперевірки

1. Що таке планування кар'єри? Як ефективно здійснювати планування кар'єри в організації?
2. Яким чином відбивається кар'єрне зростання і ротація в кар'єрні плани?
3. Які завдання планування кар'єри для індивіда, кадрової служби та керівника?

Практичні завдання:

Проведіть на собі методику визначення психологічних портретів ТАРТ. Проаналізуйте методику, її переваги, специфіку і користь для себе та інших.

Професійно-орієнтовані завдання

Вправа. Яка у вас мета в житті?

Мета : Допомогти визначити мету в житті.

Вправа виконується в три етапи.

Етап 1 . Визначення своїх стратегій контролю.

Стратегія самоконтролю завжди формується під впливом системи контролю в батьківській родині.

Основоположні питання:

1. Що робила ваша мати, щоб привернути увагу членів сім'ї, впливати на них? Яка була її тактика? Як ви на це реагували?

2. Яка була тактика батька? Ваша реакція?

3. Що робили ваші брати і сестри? Як ви реагували? Етап 2 . Визначення свого призначення.

Етап 2. Проінтерпретуйте свій сімейний досвід з точки зору особистого розвитку і визначте, ким ви є насправді.

Ключові питання:

- Чому ваші батьки вчили вас? Що було їх вищою істиною і внеском?
- Ким був ваш батько? Що він хотів вам сказати, що очікував від вас?
- Який був внесок матері?
- Якщо скласти ці дві істини разом, що вийде? Що є вища істина для вас?

Етап 3 . Виймайте уроки з власного життя.

Ключові питання:

- Аналізуючи життя вашої матері, подумайте, що б вона могла зробити краще? Що б ви змінили на її місці?
- Дайте відповідь на те ж питання в відносині життя батька.
- Об'єднайте ці частини разом: це життєвий урок для вас.
- Сформулюйте цей урок у вигляді питання: Як я можу навчитися ..?

Етап 4 . Напишіть на картці свої цілі і уроки в житті.

ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ

Опишіть те, що Ви вже маєте для досягнення мети кар'єрного розвитку. Це можуть бути риси характеру, друзі, на допомогу яких Ви можете розраховувати, фінанси, рівень вашої освіти, досягнення, здібності тощо. Опишіть, якою людиною Ви повинні бути, щоб досягти мети професійної кар'єри. Визначте, що заважає Вам мати все те, про що Ви мрієте, до чого прагнете у кар'єрному розвитку. Планування нічого не варте, якщо відсутній контроль за його виконанням. Воно втрачає сенс, коли план не виконується. Реалізація Ваших намірів потребує від Вас повної віддачі сил, відмову від чогось звичного, а також напруження всіх сил протягом тривалого часу. Визначення мети, планування і розподіл часу, організація і контроль за виконанням своїх справ – все це можна назвати одним словом самоуправління. Означені питання тісно пов'язані з Вашою поведінкою, власними звичками. Ставлячи перед собою мету, Ви повинні ясно розуміти її важливість для себе і, виходячи з цього, визначити, що необхідно змінити у своїй поведінці, щоб досягти поставленої мети в оптимальний термін.

Слід пам'ятати, що жодна хвилина нашого життя не повертається назад, і від нас самих залежить, як ми її проживемо. В минуле не увійдеш знову, щоб щось там виправити. Змінюється тільки майбутнє, яке дуже швидко стає минулим. Іншими словами, не можна жити, весь час відбиваючись від щоденних невдач та стресів. Такий спосіб життя – це згаяний час та невикористані можливості.

Існує магічна формула успіху, яка завжди буде Вам у нагоді: наполегливість + визначення цілей + зосередження зусиль = УСПІХ.

Ознайомтесь із інформацією, що містяться за QR code і підготуйте резюме.



Практичне заняття 2

Планування успішної кар'єри

План

1. Кар'єрний план як чинник мотивації оцінки персоналу.
2. Стратегія побудови плану розвитку успішної кар'єри та складові системи планування і розвитку успішної кар'єри.
3. Етапи та чинники процесу планування і розвитку кар'єри.
4. Навчання персоналу як механізм кар'єрного розвитку працівника.

✓ Рекомендована література

1. Головаха Е.И. *Життєва перспектива та професійне самовизначення молоді*. — К.: Наукова думка, 1988. — 144 с.
2. *Життєвий шлях і професійна кар'єра спеціаліста* / Конніков В.Ю., Подвалішина В.І. - Кишинів, 1997. - 192 с.
2. Кален Л.М. *Психологія професійного життя особистості* / Інститут психології ім. Г.С.Костюка. - К, 1998. - 23 с.
3. *Професійна кар'єра особистості в сучасних умовах: монографія* /В. Т. Лозовецька. – Київ, 2015. – 279 с.

Питання для самоперевірки

1. Що таке індивідуальний план кар'єри? Яке його зміст? Чи є у вас короткостроковий, середньостроковий і довгостроковий план розвитку кар'єри?
2. Опишіть процес розробки індивідуальних планів кар'єри в організації.
3. Навіщо в організації проводиться навчання плануванню кар'єри?
4. Які психологічні фактори, з вашої точки зору, слід враховувати при плануванні кар'єри психолога?

Практичні завдання:

Виберіть одну з технологій планування кар'єри (А. Я. Кібанова, В. Сандерса, С. Д. Резніка Г. Г. Зайцева, Н. Карр -Руфіно) і проведіть її на собі. Опишіть процес і результати, а також проаналізуйте методику, її переваги, специфіку і користь для себе та інших людей.

Професійно-орієнтовані завдання

Вправа. Чітке формулювання цілей

Мета : допомогти чітко сформулювати конкретні цілі.

Виконайте два завдання: «Прогноз 6 місяців» і «Несподіване багатство».

«Прогноз 6 місяців». Уявіть, що вам залишилося жити 6 місяців. Закрийте очі і спробуйте чітко уявити цю ситуацію. Перерахуйте 5 основних речей, які ви хотіли б зробити в останні 6 місяців свого життя (за умови, що всі приготування вже зроблені).

«Несподіване багатство». Уявіть, що хтось дав вам \$ 5 млн. Закрийте очі і спробуйте чітко уявити цю ситуацію. Перерахуйте 5 речей, які ви хочете отримати в наступні 6 місяців (не забувайте, що це останні місяці в житті).

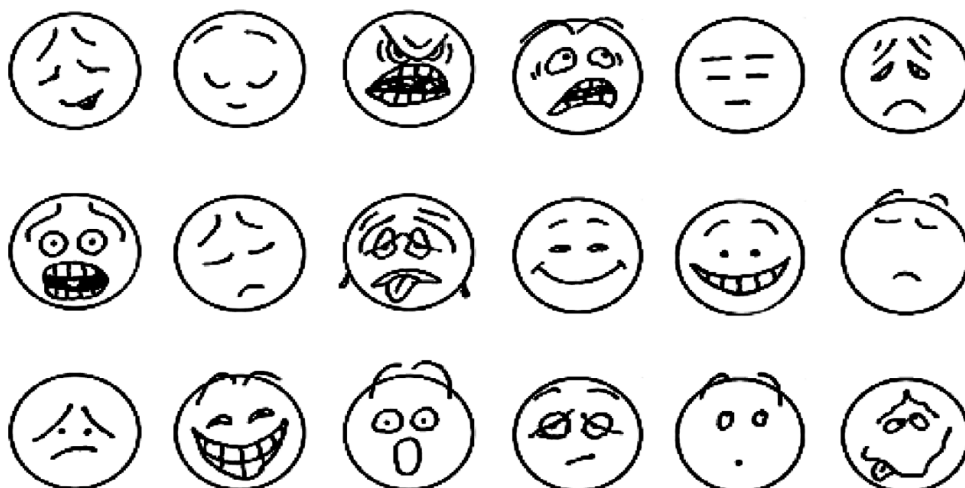
Аналіз

- Що зі складеного списку не пов'язане з часом і грошима? Що ви можете отримати без домовленостей, а які - не відчуваючи нестачу часу?
- Чи можна ці речі вважати вашими цілями?
- Чи можна їх досягти, трохи змінивши нинішній стан справ?

ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ

Дискусійні питання

Який настрій найчастіше буває у вас удома, на роботі, на відпочинку. Зробіть відповідні позначки. Спробуйте пояснити причини свого настрою.



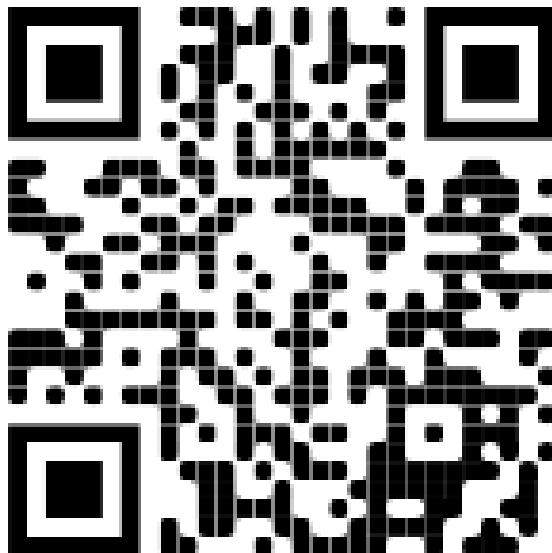
Ознайомтесь із переліком індикаторів успіху та афірмацій від Луїзи Хей. Поставте позначки на варіантах, які властиві вашій поведінці. Прокоментуйте їх відкрито (за бажанням). Подумайте про них (обов'язково).



Афірмації від Луїзи Хей, відомої письменниці, автора 15 бестселерів мотивуючої літератури:

- *Я заслуговую в житті найкращого.*
- *Все, що я потребую, я отримую. Зараз я дозволяю собі заробляти хороші гроші.*
- *Джерело мудрості доступне мені. Все, що мені потрібно знати, відкриється для мене тоді, коли потрібно. І я прийму правильне рішення.*
- *Я роблю те, що мені подобається.*
- *Я можу проявляти всі свої творчі здібності.*
- *Мій вибір – рух вперед. Я відкритий всьому новому. Я обираю шлях пізнання та духовного розвитку.*
- *Я люблю і поважаю себе.*
- *Я люблю своє тіло.*
- *Всі мої органи працюють відмінно.*
- *Я завжди працюю з тими, хто поважає мене та добре платить.*

Ознайомтесь із матеріалами, що містяться за QR code і підготуйте резюме.



Практичне заняття 3

Основні напрямки і техніки розвитку soft-skills для розвитку кар'єри

План

1. Поняття soft-skills і hard-skills.
2. Визначення здібностей та професійних компетенцій особистості.
3. Техніки аналізу професійного самовизначення, професійної ідентичності особистості.
4. Аналіз професійних та життєвих цілей, кар'єрних орієнтацій.

✓ Рекомендована література

1. Карамушка Т.В. Уявлення аспірантів про сутність майбутньої професійної кар'єри, можливі напрямки і типи її здійснення / Т.В.Карамушка // *Актуальні проблеми соціології, психології, педагогіки*, 2014. – Вип. 2. – С. 92–98
2. Коваль К.О. Розвиток «soft skills» у студентів – один з важливіших чинників працевлаштування / К.О. Коваль // *Вісник Вінницького політехнічного університету*. -2015. – No 2. – С. 162-167.
3. Berglund, 2014 – Berglund A., F. Heintz *Integrating Soft Skills into Engineering Education for Increased Student Throughput and more Professional Engineers/ Aseel Berglund, Fredrik Heintz // LTHs 8:e Pedagogiska Inspirationskonferens, 17 december, Linköping University, Sweden* – 2014. Retrieved from https://www.lth.se/fileadmin/lth/genombrottet/konferens2014/11_Berglund_Heintz.pdf. 6.
4. Catelly, 2010 – Catelly Y.M. *Raising Stakeholders' Awareness of the Need for Soft Skills in the Tertiary Engineering Education Curriculum / Y.M. Catelly// Synergy* – 2010. – No 6(1). – P. 41-56. Retrieved from : <http://synergy.ase.ro/issues/2010-vol6-no1/07-raising-stakeholders-awareness-ofthe-need-for-soft-skills-in-the-tertiary-engineering-education-curriculum.pdf>.

Питання для самоперевірки

1. Що таке розвиток кар'єри? У чому відмінність розвитку кар'єри на індивідуальному та організаційному рівнях?
2. Які критерії успішності кар'єри?
3. Чим визначається нормальність кар'єрного процесу? Перерахуйте типи відхилення кар'єри від норми? Які причини цих відхилень?

Практичні завдання:

1. Наведіть приклади Soft Skills необхідних для роботи психолога.
2. Запропонуйте варіанти шляхів розвитку Soft Skills з метою розвитку кар'єрного шляху.

Професійно-орієнтовані завдання

Ознайомтесь з основними етапами аутплейсменту: 1) проведення аналізу професійних якостей працівника; 2) навчання працівників у формі тренінгів та семінарів, на яких складають резюме, навчають пошуку роботи, ознайомлюють із перспективними напрямками розвитку ринку праці; 3) консультування керівництва підприємства та працівників із безконфліктного звільнення; 4) надання допомоги працівнику з розробки стратегії пошуку нової роботи, а саме опис послідовності дій, методів пошуку праці тощо; 5) консультування працівників про випробувальні терміни на нових робочих місцях.

Розробіть концепцію аутплейсмента для обраної Вами компанії. Які процедура і призначення кожного кроку в розробленій програмі?

ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ

Детальний тест на емоційний інтелект

Тести на емоційний інтелект (EI) оцінюють здатність особистості усвідомлювати та розуміти свої емоції і почуття інших людей та використовувати ці навички у взаємодії з оточуючими.

Цей детальний тест на емоційний інтелект розглядає всі 15 компонентів EI та використовує особистісно-орієнтований підхід до EI, який частково збігається з елементами науково підтвердженої системи особистості Велика п'ятірка.

Щоб дізнатися рівень Вашого емоційного інтелекту за 15-ма компонентами, вкажіть, наскільки Ви погоджуєтеся з кожним наступним твердженням перейшовши за посиланням <https://www.idrlabs.com/ua/global-eq/test.php>.

Цей EQ-тест спирається на теорію емоційного інтелекту: як люди розпізнають та розуміють свої емоції та почуття інших людей. Нещодавні дослідження показали тісний взаємозв'язок між емоційним інтелектом та

соціальною поведінкою, стресостійкістю, хорошим настроєм, ефективним прийняттям рішень та лідерськими здібностями.

Структура емоційного інтелекту так само, як і цього тесту складається з 15-ти компонентів: адаптивності, самоствердження, емоційного сприйняття, вираження емоцій, вирішення проблем, саморегуляції, контролю імпульсів, міжособистісних стосунків, самоповаги, самомотивації, соціальної відповідальності, стресостійкості, емпатії, задоволення від життя та оптимізму.

Що почитати, щоб розвинути креативність

- «Геніальність на замовлення. Легкий спосіб пошуку нестандартних рішень та ідей», Марк Леві. Автор книжки — президент Levy Innovation LLC, консалтингової компанії, що розробляє маркетингові стратегії під клієнта. Вони допомагають збільшити прибуток компаній у кілька разів. Марк Леві пропонує техніку фрирайтингу, яка допоможе в розв'язанні бізнес-завдань, генеруванні ідей, написанні статей і книжок. Фрирайтинг допоможе стати чеснішим та оригінальнішим, знайти проривні рішення й ідеї.

- «Посібник із креативного мислення», Кріс Гріффітс. Засновник компанії OpenGenius, що навчає команди інновацій, у своїй книжці розповідає, що блокує генерування ідей і як налаштуватися на креатив. У кожному розділі представлено помилки, що «вбивають» нестандартне мислення. Так, наприклад, бажання бути першими й реакція на дії конкурентів — помилки реактивного мислення, що найчастіше призводять до провалу.

Що прочитати, щоб розвинути критичне мислення

- «Путівник брехнею. Критичне мислення в епоху постправди», Деніел Левітин. Автор книжки — нейробіолог, психолог, професор університету Макгілла в Монреалі, у минулому — викладач у Стенфорді. Деніел Левітин пропонує набір інструментів, що допоможуть опрацьовувати вхідну інформацію й виявляти брехню.

- «Психологічні пастки. Як ми створюємо те, від чого згодом страждаємо», Джорджо Нардоне. Італійський психотерапевт Джорджо

Нардоне переконаний: є сім пасток розуму, що спотворюють наше уявлення про людей, які нас оточують, і ситуації, у які ми потрапляємо. Наприклад, ми приписуємо іншим свою позицію, вважаємо, що маємо дотримуватися своїх поглядів до кінця, і думаємо, що все буде гаразд, якщо мислити позитивно. У підсумку — ухвалюємо неправильні рішення та страждаємо від цього.

- «Фактологія. Десять хибних уявлень про світ, і чому все набагато краще, ніж ми думаємо», Ганс Рослінг, Анна Рослінг-Рьоннлунд, Ола Рослінг. Фахівець з проблем світової охорони здоров'я Ганс Рослінг описав популярні хибні уявлення про захворювання, злидні й глобальну зміну клімату. Виявилось, що за останні 20 років рівень життя на Землі підвищився. [] За цих обставин 87—93% освічених людей переконані, що ситуація у світі тільки погіршується. На думку автора, одне з основних пояснень — невміння людей працювати з даними. Розв'язання проблеми Рослінг бачить в умінні оцінювати правдивість інформації. Як це робити, докладно описано в книжці.

Що почитати, щоб звинувити емоційний інтелект

- «Емоційна спритність. Як почати радіти змінам та отримувати задоволення від роботи й життя», Сьюзен Девід. Доктор філософських наук, психологиня Гарвардської медичної школи, засновниця й CEO консалтингової компанії Evidence Based Psychology, Сьюзен Девід після 20 років вивчення емоцій розробила концепцію «емоційної гнучкості», яку визнали ідеєю року за версією HBR. Її книжка допоможе розібратися у своїх емоціях, навчить приймати їх і вийти з ними на пік свого розвитку.

- «Емоційний інтелект. Чому він може означати більше, ніж IQ», Деніел Гоулман. Автор книжки — відомий американський психолог і науковий журналіст. У книжці Деніел Гоулман учить стримувати емоційні пориви, вгадувати почуття інших людей і налагоджувати взаємини. Він також представляє докладний аналіз виявів емоційного інтелекту.

- «Емоційний інтелект», (HBR) колектив авторів. Harvard Business Review — провідний світовий бізнес-журнал. У книжці колективу авторів зібрано найліпші роботи про емоційний інтелект і лідерство за всю історію

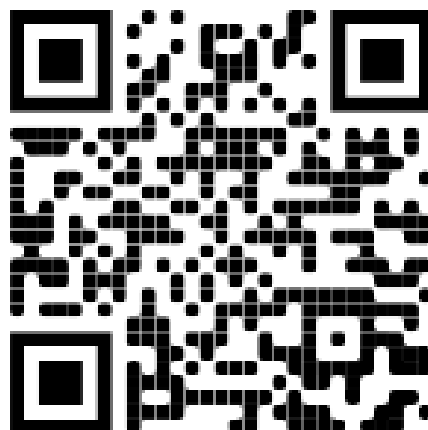
журналу. Ви дізнаєтеся, які особистісні якості повинен мати ефективний керівник, чому важливо прислухатися до думки колег, як приборкати свій темперамент, розвинути EQ і підняти на новий рівень емоційний інтелект працівників.

Що почитати про ефективне делегування

«Звичка працювати разом. Як рухатися в одному напрямку, розуміти людей і створювати справжню команду», Твайла Тарп. Авторка книжки — відома американська хореографиня. Вона співпрацювала з «Нью-Йорк Сіті Балет», Паризьким оперним балетом, Лондонським королівським балетом та Американським театром балету. Твайла вчить вибудовувати стосунки, налагоджувати роботу за різних умов і в різних типах співпраці з партнерами, друзями, організаціями, а також уникати проблем, дістаючи зиск з колаборації. У книжці представлено приклади успішної співпраці Твайли Тарп з Френком Сінатрою, Біллі Джоелом та іншими зірками.

«Колаборація. Як перейти від суперництва до співпраці», Мортен Гансен. Професор кафедри менеджменту Каліфорнійського університету в Берклі, Мортен Гансен учить об'єднувати людей і використовувати силу співпраці. Книжка ґрунтується на 15-річному дослідженні теми колаборації. Рекомендації підійдуть для лідерів і керівників усіх сфер — від власників бізнесу й директорів шкіл до диригентів оркестру.

Ознайомтесь із матеріалами, що містяться за QR code і виберіть для читання одну книгу



Практичне заняття 4

Гендерні аспекти розвитку кар'єри

План

1. Гендерні стереотипи та їх вплив на можливість кар'єрного розвитку.
2. Основні напрями подолання проблем гендерного переслідування та насильства на робочому місці.
3. Гендернорольовий конфлікт у процесі розвитку кар'єри та основні шляхи його подолання.
4. Гендерноорієнтований підхід у психологічному супроводі персоналу організації.

✓ Рекомендована література

1. *Гендерна освіта – ресурс розвитку паритетної демократії: матеріали міжнар. наук.-практ. конф., 27-29 квітня 2011 р., Тернопіль / М-во освіти і науки України, Тернопільський нац. пед. ун-т ім. В. Гнатюка / за ред. В. П. Кравця, Т. В. Говорун, О. М. Кікінеджі. К.: ПРООН, 2011. - 797 с.*
2. *Кікінежді О. М., Кізь О. Б. Формування гендерної культури молоді: наук.-метод. матеріали до тренінгової програми: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. - Тернопіль: ТНПУ, 2009. - 160 с.*
3. *Гендер і кар'єра: навчальний посібник / ДВНЗ «Прикарпатський національний університет ім. В. Стефаника». Івано-Франківськ : Супрун В.П., 2019. 372с.*

Питання для самоперевірки

1. Наведіть приклади дискримінації за статтю. З якими дискримінаційними практиками ви особисто стикалися?
2. Що таке гендерна сегрегація? Які професії і посади вважаються «чоловічими» і «жіночими» в сучасному суспільстві?
3. У чому відмінність «чоловічого» і «жіночого» стилів лідерства і керівництва? Хотіли б ви працювати під керівництвом жінки? Чому?
4. Як ви вважаєте, наскільки в сучасному суспільстві поширені нові моделі мужності, описані М. Зальцман, А. Матата і Е. О'Райлі? Які зміни в кар'єрних орієнтаціях чоловіків можуть статися в разі затвердження цих моделей?

Практичні завдання:

1. Пройдіть опитувальник С. Бем, виявите свої ступінь вираженості своїх маскуліних і фемініних характеристик, а також визначте тип особистості: маскуліний, фемініний, андрогіний. Проаналізуйте які гендерні якості корисні для вашої кар'єри, а які можуть перешкоджати їй.

Професійно-орієнтовані завдання

Орієнтовний план «Гендерна автобіографія» Г. П. Татаурова-Осика

1. З якого віку ви себе пам'ятаєте? Коли ви вперше відчули відмінності між хлопчиками та дівчатками, чоловіками та жінками? Коли ви помітили різне ставлення дорослих до хлопчиків та дівчаток?

2. З ким вам більше подобалося гратися у віці 5-8 років? Чи пам'ятаєте ви свої улюблені іграшки? Які були найулюбленіші казкові герої та герої мультфільмів? Найулюбленіші ігри: рухливі чи спокійні, групові чи одиночні? Яким був ваш одяг і зовнішній вигляд у ранньому дитинстві, у молодших класах, у підлітковому віці?

3. Що вам говорили в дитинстві стосовно того, якою повинна бути дівчинка, яким мав бути хлопчик? Як вам давали зрозуміти, якої поведінки від вас як від хлопчика чи дівчинки чекають оточуючі?

4. Гендерні процеси в школі: поведінкові моделі, які пропонували вам учителі, чи розрізнялися для хлопчиків та дівчаток? Ставлення вчителів до успішності і дисципліни хлопчиків та дівчаток: чи було воно різним?

5. Стосунки з батьками: хто з батьків був вам ближчим у дошкільному, молодшому шкільному, підлітковому, юнацькому віці? Які правила стосунків між представниками різної статі існували у вашій сім'ї? Які моделі стосунків ви намагаєтеся наслідувати?

6. Які якості ви найбільше цінуєте в чоловіках, які – в жінках? Чому? Чи вважаєте ви, що жінки і чоловіки страждають від гендерних стереотипів і норм, поширених у суспільстві?

7. Хто (чи що) більшою мірою вплинув на сформовані у вас гендерні уявлення щодо вибору професії?

8. Виділіть способи, які використовувалися, на вашу думку, у знайомому для вас осередку людей, для формування вашої гендерної ідентичності та ваших гендерних уявлень.

Анкета «Ставлення до принципів гендерної рівності»

ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ

Дискусійні питання

1. Чи погоджуєтесь ви з тим, що основна роль жінки в суспільстві пов'язана з її «природним» призначенням – родина, чоловік, діти?

2. Чи повинен чоловік повністю матеріально забезпечувати власну родину?

3. Які з перелічених обов'язків, на вашу думку, є суто жіночими?

- перебування у декретній відпустці;
- виховання дітей;
- приготування їжі;
- підтримання чистоти, комфорту і затишку в оселі;
- піклування про зовнішній вигляд всіх членів родини;
- піклування про здоров'я всіх членів родини;
- матеріальний внесок у формування бюджету родини;
- жоден з перелічених обов'язків не є суто жіночими.

4. Як ви вважаєте, чи мають чоловіки та жінки в реальності однакові шанси професійного зростання та просування?

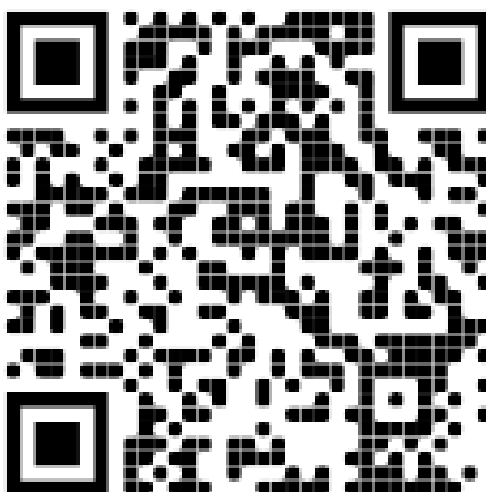
5. Якби вам запропонували на вибір, під чийм керівництвом працювати – жінки чи чоловіка, якою б була ваша відповідь?

6. Як ви вважаєте, середня статистична заробітна платня жінки в Україні менша за чоловічу?

7. У сучасному українському суспільстві поняття «успіх» тісно пов'язується із статтю людини. Жінка вважається успішною тільки тоді, коли вона реалізувалась як дружина та мати. У свою чергу, чоловік вважається успішним, якщо він реалізувався професійно і має перспективу кар'єрного зростання. Чи підтримуєте ви цю думку?

Цікаві питання, шокуючі факти, професійні відповіді!!!

Переходьте за посиланням QR code, прослухайте цікавий матеріал курсу та виконайте тест.



Практичне заняття 5

Психологічні чинники та їх вплив у процесі здійснення професійної кар'єри

План

1. Два типи кар'єрних орієнтацій особистості: «постійні» та «рухливі».
2. Співвідношення кар'єрних орієнтацій та потреб особистості.
3. Етапи трансформації індивідуальних кар'єрних орієнтацій за Д. Осудом.
4. Типи кар'єрних орієнтацій за Е. Шеном: професійна компетентність, автономія, менеджмент, стабільність місця роботи, стабільність місця, служіння, виклик, інтеграція стилів життя, підприємництво.

✓ Рекомендована література

1. Шевченко Н.Ф. Кар'єрні очікування фахівця: діагностика і розвиток : [монографія] / Н.Ф. Шевченко, М.В. Сурякова. – Запоріжжя : Запорізький національний університет, 2011. – 250 с.
2. Управління розвитком персоналу: Навчальний посібник/ Т. П. Збрицька, Г. О. Савченко, М. С. Татаревська. За заг. ред. М.С. Татаревської. – Одеса: Атлант, 2013. — 427 с.
3. Стратегічне управління людськими ресурсами : навч. посіб. / І. Л. Петрова. — К. : КНЕУ, 2013. — 466 с

Питання для самоперевірки

1. Дайте визначення поняття кар'єри.
2. Дайте характеристику видів кар'єри.
3. Розкрийте зміст етапів кар'єри.
4. В чому полягають особливостей планування кар'єри?
5. Який взаємозв'язок понять кар'єра та професійне самовизначення

Практичні завдання:

Виконайте опитувальник «Визначення мотивів вибору професії» за Р.В.Овчаровою та методику В.А.Семиченко «Оцінка кар'єрних дій з використанням елементів семантичного диференціалу».

Професійно-орієнтовані завдання

ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ

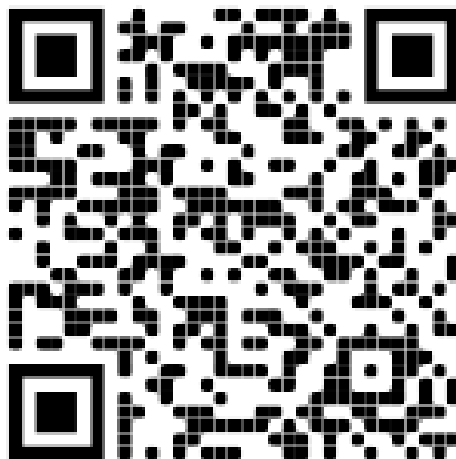
Завдання 1.

Складіть список того, чого Ви дійсно бажаєте. Ці цілі розподіліть за основними сферами Вашого життя (професійне життя, особисте життя, суспільне життя). Після цього Ви зможете побачити цілі кар'єрного розвитку чіткіше. Потім Ви визначаєте, які з цих цілей недосяжні, тобто є приємними фантазіями. Ті цілі, що Ви залишаєте у своєму списку повинні бути чіткими та конкретними. Уникайте загальних цілей, які скоріше нагадують побажання. Також Ви повинні визначати і сумісність цілей, тобто цілі не повинні заперечувати одна одну.

Завдання 2.

Весь шлях до цілі (особливо, якщо вона далека) необхідно розбити на певні стадії, проміжні етапи. Ці етапи можна представити як конкретні задачі, які необхідно обов'язково вирішити, щоб досягти поставленої мети кар'єрного розвитку. Визначте ці етапи, а також вкажіть початок та термін завершення кожного з них. Схема виконання цього завдання така: загальна ціль професійної кар'єри, етапи, термін. Щоб рухатися до цілі, необхідно здійснювати певні дії, виконання яких і наближає Вас до бажаного результату.

Ознайомтесь із матеріалами, що містяться за QR code і складіть коротке резюме.



Практичне заняття 6

Психологічні труднощі на шляху розвитку кар'єри

План

1. Деструктивні конфлікти в організації.
2. Кар'єрні бар'єри в професійній діяльності.
3. Синдром вигорання працівника. Синдром набутої безпорадності.
4. Методи нейтралізації кар'єрних бар'єрів в управлінській діяльності.

✓ Рекомендована література

1. *Канівець Т.М. Основні труднощі у підготовці студентів до здійснення майбутньої професійної кар'єри та роль власної активності студентів для їх подолання / Т.М. Канівець // Теоретичні та Прикладні проблеми психології : зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля. –Луганськ : СНУ ім. В. Даля, 2012. – №3 (29). – С. 158–168.*
2. *Професійна кар'єра особистості в сучасних умовах: монографія /В. Т. Лозовецька. – Київ, 2015. – 279 с.*
3. *Побудова кар'єри : навч.-метод. посіб. / [О. В. Мельник, О. Л. Морін, Л. А. Гуцан, І. І. Ткачук, О. М. Пархоменко, З. В. Охріменко, Т. С. Попова, М. В. Лузан; за ред. О. В. Мельника]. — Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2014.— 172 с.*

Питання для самоперевірки

1. Як професійні кризи на різних вікових етапах Ви знаєте?
2. Які є причини відмови від кар'єри?
3. Що таке кар'єрний ріст і професійна деградація?
4. Що таке криза середини кар'єри?
5. Які стадії деформація в кар'єрі?
6. Що таке демотивація розвитку кар'єри?

Практичні завдання:

Кожний день записуйте всі справи, які Вам необхідно виконати окрім тих, які Ви виконуєте щоденно. Нижче перерахуйте те, що Вам належить зробити сьогодні, завтра, в найближчі дні. В цьому списку повинні бути і справи, які пов'язані з досягненням обраної мети. Ті справи, які Вам необхідно виконати негайно, позначте літерою «Т» (терміново). Ті, які найкраще зробити

сьогодні, позначте літерою «С» (сьогодні). Літеру «Б» (бажано) поставте проти тих дій, які б було непогано виконати сьогодні. Все, що пов'язано з вашими особистими цілями, включається в категорію «Т». Перепишіть свій список справ на сьогодні, а також на найближчі 2-3 дні. Отже, у Ваших руках ефективний засіб розподілу часу і найбільш оптимального його використання. Треба пам'ятати, що важливіше за все виконувати справи категорії «Т». Саме вони –ключ до успіху. Тому беріться за них в першу чергу, незважаючи на те, що вони можуть бути складними, не дуже цікавими, такими, які вимагають великої зосередженості. Виконуйте їх в той час, коли Ви найліпше себе відчуваєте. Ви можете відчути, коли у Вас підвищується працездатність, а коли Ви відчуваєте себе втомленими. У періоди спаду виконуйте справи зі списку «С» та «Б». І все ж таки свою увагу треба зосереджувати на справах, які мають для Вас першочергове значення. Одне з золотих правил успішності полягає в тому, щоб не відкладати на потім те, що можна зробити сьогодні. Якщо Ви все залишаєте на останню хвилину, то тим самим потрапляєте в цейтнот. Постійно оновлюйте список Ваших справ. Викреслюйте виконані справи, додавайте нові. Виділяйте на кожну справу більше часу, ніж вам здається, вона потребує. Залишайте у своєму розкладі вільний час для термінових справ та обставин, що не можна передбачити заздалегідь. Щоденно складайте новий список справ на сьогодні. Пам'ятайте, що час –Ваш союзник, а не ворог.

Професійно-орієнтовані завдання

Опрацювати методики:

«Професійна готовність»;

«Оцінка потреби у схваленні» (Д.П. Краул та Д.А. Марлоу);

«Мотивація навчання у ВНЗ» (Т.І.Льїна);

Методика діагностики ціннісних орієнтацій в кар'єрі «Якорі кар'єри» (Е. Шейн, адаптована В.А. Чікер, В.Е. Винокуровим), *що дозволяє виявити такі кар'єрні орієнтації, що спонукаються певними цінностями. Зокрема, це такі орієнтації: професійна компетентність, менеджмент, автономія*

(незалежність), стабільність роботи, стабільність місця проживання, служіння, виклик, інтеграція стилів життя, підприємництво;

«Індивідуально-типологічний опитувальник» (Л.М. Собчик), що часто використовується фахівцями в профконсультуванні і спрямований на виявлення таких характеристик, як агравація, екстраверсія/інтроверсія, спонтанність, агресивність, ригідність, сензитивність, тривожність, лабільність;

«Мотиваційний тест» (Ф. Герцберг, адаптація Н. Типатова) суттю даного тесту є виявлення провідних факторів мотивації працівників, а його застосування дозволяє оцінити мотиваційну структуру досліджуваного;

«16-факторний особистісний опитувальник Р. Кеттелла» (форма С), застосування якого дає змогу встановити багатогранну інформацію про досліджуваного.

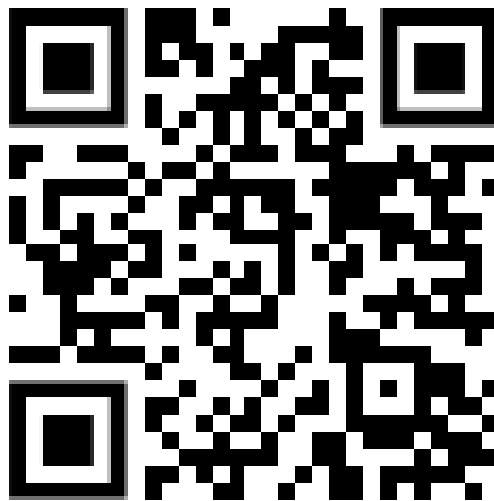
ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ

Визначення міри усвідомленості кар'єрних орієнтацій за допомогою авторських творів студентів на тему «Як я уявляю свою професійну кар'єру» за наступним планом:

- 1) максимум, якого я планую досягти;
- 2) етапи, які я буду проходити на шляху до професійної кар'єри: зміст, терміни;
- 3) мої дії сьогодні, які сприяють майбутній кар'єрі;
- 4) дії, які необхідно здійснити для забезпечення кар'єри в майбутньому;
- 5) умови за яких професійна кар'єра може бути досягнута;
- 6) оцінка студентами міри своєї впевненості в досягненні бажаного:
5 – упевнений, що буде так як задумано; 4 – можливо буде за певних обставин;
3 – залежить від зовнішніх умов; 2 – проблематично цього досягнути, тільки якщо пощастить; 1 – це тільки мрії.

Відповіді надати на ці питання у довільній формі. Твори аналізуватимуться за такими критеріями: наявність відповідей на всі питання, конкретність і розлогість; пов'язані з професією; загальний настрій – позитивний чи негативний.

За допомогою тесту, що містяться за QR code, визначте свій соціотип і слабкі сторони. Соціотип — це вроджений тип структури мислення людини. Наприклад, раціонали схильні до планування, брак плану формує в них відчуття невпевненості. А екстравертові потрібен інтроверт, щоб допомогти зосередитися на конкретному питанні, доопрацювати те, що почав працівник-екстраверт і дайте свої коментарі.



Практичне заняття 7

Основи кар'єрного консультування

План

1. SWOT-аналіз, PESTEL-аналіз у кар'єрному консультуванні.
2. Foresight-стратегія як аналіз перспективних професій майбутнього.
3. Кар'єрний коучинг, особливості проведення.
4. Побудова індивідуального плану кар'єри

✓ Рекомендована література

1. *Кар'єрне консультування: практичний посібник / Ігнатівич О.М., Заєць І.В., Татаурова-Осика Г.П., Шевенко А.М.; [за ред. О.М. Ігнатівич]. – Кропивницький : Імекс-ЛТД, 2020. – 282 с.*
2. *Кар'єрне консультування: практичний посібник / Заєць І.В., Ігнатівич О.М., Татаурова-Осика Г.П., Шевенко А.М.; [за ред. О. М. Ігнатівич]. – Київ. –2019. –292с.*
3. *Шевченко Н.Ф. Аналіз поняття «Кар'єра» в теоріях зарубіжних науковців / Шевченко Н.Ф., Швігл О.В. // Організаційна психологія. Економічна психологія: науковий журнал Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України та УАОПП/ за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. — 2017. — № 4 (11). — С. 105–111.*

Питання для самоперевірки

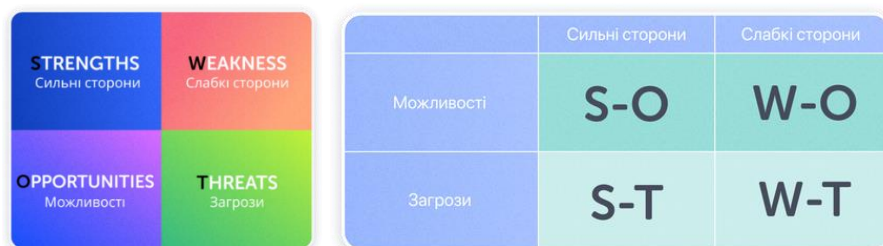
1. Що таке кар'єрне консультування?
2. Охарактеризуйте основні завдання кар'єрного консультування.
3. Які основні запити до кар'єрного консультанта Ви знаєте?
4. Охарактеризуйте техніки кар'єрного консультування.

Практичні завдання

1. Підготуйте коротку доповідь на тему: «Психологічні моделі діяльності, поведінкові ролі та роботу з клієнтом консультантів центру кар'єрного консультування».
2. Підберіть діагностичний інструментарій для перевірки індивідуально-типологічних особливостей особистості.

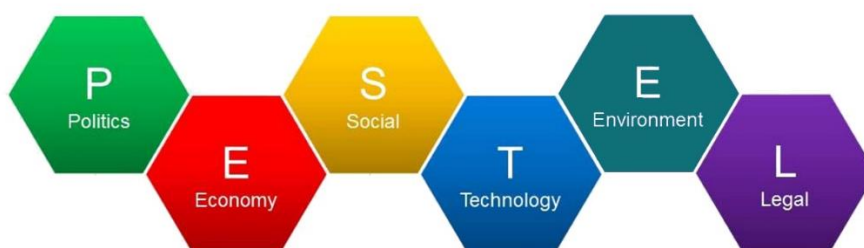
Професійно-орієнтовані завдання

SWOT – аналіз професійної діяльності



Заповніть шаблон SWOT аналізу

Сильні сторони	Слабкі сторони
• • • • •	• • • • •
Можливості	Загрози
• • • • •	• • • • •



ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ

Творче завдання

Ознайомтесь із прийомами поведінки в стресових ситуаціях та розробіть міні-тренінг з метою професійних і посадових позицій, що фіксує оптимальний розвиток особистості як професіонала для зайняття ним певної позиції в структурі професійного середовища.

Прийоми поведінки в стресових ситуаціях:

ACCEPTS

(метод допомагає пацієнтові використовувати прийоми відволікання у ситуації, яка викликає у нього занадто інтенсивні негативні емоції):

A – Активність: робити те, що приносить задоволення.

C – Допомогати іншим людям.

C – Порівнювати себе з людьми, які знаходяться в більш важкій ситуації або згадати власний минулий досвід подолання складніших проблем.

E – Спробувати викликати у себе позитивні емоції, наприклад, використовуючи почуття гумору.

R – Тимчасово відсторонитися від проблеми. Протягом деякого часу намагатися зайнятися чимось іншим.

T – Змусити себе думати про щось, не пов'язаним з проблемою.

S – Зайнятися чимось, що допомагає відчувати інші інтенсивні відчуття (наприклад, прийняти холодний душ).

IMPROVE

(прийоми, які слід використовувати в інтенсивній стресовій ситуації):

I – Уявити приємний образ, що сприяє релаксації, або ж уявити, що проблема благополучно вирішилася.

M – Знайти сенс в своїх відчуттях.

R – Для віруючих рекомендується використовувати молитву, а для невіруючих - промовляти «особисту мантру».

R – Розслабити м'язи, глибоко дихати, використовувати «прийоми самозаспокоєння».

O – сконцентрувати увагу на тому, що людина робить у даний момент.

V – Спробувати ненадовго відволіктися і відпочити.

E – Спробувати підбадьорити себе. Сказати собі «Я здатний впоратися з цією проблемою».

PLEASE MASTER

(список прийомів, які сприяють фізичному та емоційному здоров'ю):

R – У разі поганого самопочуття слід застосувати необхідні методи лікування.

E – Слід дотримуватися здорової дієти і помірності в їжі.

A – Не вживати наркотичні засоби або ліки без призначення лікаря.

S – Уникати недостатнього або надлишкового сну.

E – Фізичні вправи допомагають виробленню ендорфінів, що сприяють позитивним емоціям. Навички ефективного спілкування – прийоми не специфічні для діалектичної терапії, вони також використовуються в інших терапевтичних методиках, призначених для розвитку комунікативних умінь.

DEARMAN

(список прийомів, що використовуються для ефективності прохання):

D – Опишіть вашу проблему.

E – Висловіть, що Ви відчуваєте, і допоможіть співрозмовнику зрозуміти, чому Вам необхідна допомога.

A – Поводьтесь впевнено, чітко пояснюючи співрозмовнику, чого саме Ви хочете.

R – Зміцніть Вашу позицію, вказавши, які позитивні наслідки матиме виконання Вашого прохання.

M – Сконцентруйте Вашу увагу на проблемі і ігноруйте всі, що може Вас відволікти.

A – Намагайтеся здаватися впевненим в собі навіть якщо насправді ви не впевнені в собі.

N – За необхідності «торгуйтеся» для того, щоб прийти до зручного для Вас компромісу.

GIVE

(ці прийоми допомагають підтримувати гарні стосунки з оточуючими):

G – Будьте ввічливим, не використовуйте вербальну або фізичну агресію, не забувайте про принцип не-судження.

I – Якщо співрозмовник говорить, виявляйте зацікавленість у його словах. Підтримуйте зоровий контакт, задавайте питання.

V – Покажіть співрозмовникові, що Ви розумієте його проблему і співчуваєте йому (за допомогою слів, виразу обличчя і жестів).

E – Під час розмови залишайтеся спокійні, посміхайтесь, використовуйте гумор.

FAST

(цей набір прийомів допомагає людині зберігати самоповагу у проблемній ситуації):

F – Будьте справедливі до себе і до співрозмовника.

A – Не вибачайтесь більше одного разу, якщо Ви вчинили неправильно.

S – Не відмовляйтесь від своєї системи цінностей і від того, у що Ви вірите. Не дозволяйте іншим людям змушувати Вас робити те, що не відповідає вашим моральним цінностям.

T – Не говоріть неправди. Брехня не тільки шкодить взаєминам, але і зменшує Вашу повагу до самого себе

Етапи терапії: На першому етапі необхідно усунути патерни поведінки, які становлять загрозу для життя пацієнта (суїцидальної або аутодеструктивної поведінки), а також установки, що перешкоджають проведенню психотерапії і знижують якість життя пацієнта. На цьому етапі терапевт також прагне покращити поведінкові навички пацієнтів.

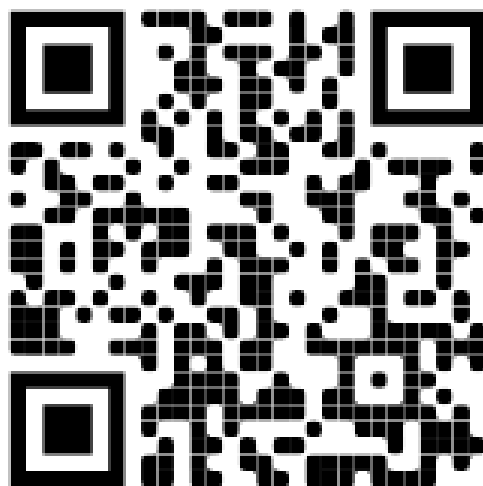
Другий етап призначений для поліпшення стану пацієнта, після того, як він подолав важкі порушення поведінки, але тим не менш, знаходиться в

стані «тихого відчаю». На цій стадії особлива увага приділяється проблемам, пов'язаним із травматичними подіями, колись пережитими пацієнтами.

Третій етап зводиться до вирішення пацієнтом за допомогою терапевта проблем повсякденного життя.

Метою четвертого етапу є подолання почуття неповноцінності і розвиток здатності відчувати постійну задоволеність життям

Ознайомтесь із відео-матеріалами, що містяться за QR code і дайте свої коментарі.



ІНДИВІДУАЛЬНА НАВЧАЛЬНО-ДОСЛІДНА РОБОТА

Індивідуальна навчально-дослідна робота є видом позааудиторної індивідуальної діяльності здобувача вищої освіти, результати якої використовуються у процесі вивчення програмового матеріалу навчальної дисципліни.

Мета ІНДЗ: самостійне вивчення частини програмового матеріалу, систематизація, узагальнення, закріплення та практичне застосування знань із навчального курсу, удосконалення навичок самостійної навчально-пізнавальної діяльності.

Форма ІНДЗ: завершена практична дослідницька робота у межах навчальної програми курсу, яка виконується на основі знань, умінь та навичок, отриманих під час лекційних, семінарських занять та самостійної роботи студентів.

Актуалізація структури наукової публікації (статті, тез доповідей).

Структура наукової статті

- постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями;
- аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми і на які спирається автор, виділення невирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується означена стаття;
- формулювання цілей статті (постановка завдання);
- виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів;
- висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку.

Технічні вимоги до оформлення статті:

Формат – А 4

Поля – всі 2 см

Абзац – 1,25 см

Міжрядковий інтервал – 1,5 см (без пт)

Шрифт – Times New Roman

Кегль – 14

Вирівнювання основного тексту по ширині

Орієнтовна тематика для виконання ІНДЗ:

1. Психологічні умови успішного професійного самовизначення майбутнього фахівця.
2. Проблема вибору професії майбутніми фахівцями.
3. Профорієнтація як чинник успішного професійного самовизначення.
4. Професіоналізм як інтегративна характеристика зрілої особистості.
5. Психологічні характеристики професіонала.
6. Методи активізації особистісного і професійного розвитку майбутніх фахівців.
7. Кар'єрні орієнтації майбутніх фахівців як чинник їх професійного самовизначення.
8. Професійна самосвідомість як детермінанта професійного розвитку особистості.
9. Взаємозв'язок професійного і особистісного розвитку.
10. Вікові особливості професійного становлення і розвитку особистості.
11. Психологічні особливості й типологія криз професійного становлення.
12. Гендерні проблеми професійного становлення фахівців.
13. Гендерні особливості працівників як чинники їх професійної кар'єри.
14. Коучингтехнології розвитку мотивів професійного і особистісного вдосконалення фахівців.
15. Коучингтехнології свідомого планування професійного розвитку суб'єктів професійної діяльності.
16. Коучингтехнології конструктивного подолання криз в професійному становленні і розвитку суб'єктів професійної діяльності.
17. Професіограма і психограма психолога.
18. Професійна кар'єра психолога.
19. Професійні кризи психологів та умови їх конструктивного розв'язання.
20. Психологічні умови попередження синдрому професійного вигорання та професійних деформацій особистості психологів.
21. Психологічна готовність психолога до професійної діяльності.
22. Особливості і бар'єри професійного розвитку психологів.
23. Типи професійної кар'єри психологів.

ОРІЄНТОВНИЙ ПЕРЕЛІК ПИТАНЬ ДО ЕКЗАМЕНУ

1. Зміст поняття «кар'єра».
2. Типи і стадії кар'єри.
3. Цілеполагання у кар'єрі та кар'єрне планування.
4. Основні моделі та стратегії кар'єри.
5. Зміст поняття «професійна орієнтація». Психологічні проблеми професійної орієнтації.
6. Складові професійної орієнтації: професійна інформація, професійна консультація, професійний відбір.
7. Методи професійної орієнтації.
8. Етапи професійного становлення особистості.
9. Зміст поняття «професійне самовизначення». Типи та рівні самовизначення особи.
10. Об'єктивні та суб'єктивні критерії успішної кар'єри.
11. Фактори кар'єрного успіху: економічні, політичні, медичні, правові. Особистісні фактори кар'єрного успіху: професійно-значущі якості.
12. Мотивація кар'єри.
13. Гендерні аспекти кар'єри.
14. Зміст понять: «професійна компетентність», «кар'єрна компетентність», «кар'єрні компетенції», «конкурентоздатний фахівець».
15. Методи розвитку кар'єрної компетентності.
16. Особливості кар'єрного просування на сучасному ринку праці.
17. Портфоліо кар'єрного просування: структура і способи побудови.
18. Методи планування кар'єри.
19. Кар'єрні кризи та способи їх подолання.
20. Розвивальне освітнє середовище у ЗВО як фактор забезпечення успіху у подальшій кар'єрі випускника.
21. Психолого-педагогічні умови побудови розвивального освітнього середовища у ЗВО.
22. Вимоги до викладача ЗВО як кар'єрного тьютора.
23. Кар'єрні можливості педагогічних працівників у системі загальної середньої освіти.
24. Складові рейтингу вчителя навчального закладу.
25. Складові рейтингу адміністратора навчального закладу.
26. Технологія побудови іміджу вчителя.
27. Педагогічні інновації як показник конкурентоздатності вчителя.
28. Психологічний аналіз уроку як засіб розвитку конкурентоздатності вчителя.
29. Засоби професійного самовдосконалення вчителя.
30. Роль практичного психолога у загальноосвітньому навчальному закладі.
31. Зовнішні та внутрішні показники іміджу навчального закладу.
32. Роль директора у становленні іміджу навчального закладу.

33. Психологічне забезпечення конструктивної взаємодії у підсистемах: «учитель – клас», «учитель – учень», «адміністратор – вчитель».
34. Особливості роботи практичного психолога з адміністрацією навчального закладу.
35. Кар'єрні можливості викладачів та адміністративно-управлінського персоналу ЗВО.
36. Складові рейтингу викладача ЗВО.
37. Показники іміджу викладача ЗВО.
38. Напрямки кар'єри у системі державного управління.
39. Ротація кадрів. Її позитивні та негативні наслідки.
40. Стратегії досягнення професійного успіху у системі державного управління.
41. Роль психолога у системі державного управління.
42. Компетенції, які визначають кар'єрний успіх менеджерів сучасних бізнес організацій.
43. Психолого-педагогічне забезпечення розвитку компетенцій: «системність мислення», «гнучкість у спілкуванні», «орієнтація на конкретний результат діяльності», «здатність планувати та проектувати».
44. Орієнтації, які визначають кар'єрний успіх на промисловому підприємстві.
45. Психолого-педагогічні умови розвитку кар'єрних компетенцій співробітників установи.
46. Завдання розвивального характеру, спрямовані на розвиток поняттєвого мислення, як складової професійної компетентності особистості.
47. Завдання, спрямовані на розвиток вербальної та невербальної техніки як складових мобільності особистості.
48. Інтерактивні методи навчання спрямовані на розвиток кар'єрних компетенцій особистості у системі післядипломної освіти.
49. Стадії професійного вибору Е.Гінзберга
50. Типологія Дж.Голланда
51. Моделі професійної діяльності Л.М.Мітіної.
52. Ставлення стадії особистості до професії Т.В.Кудрявцева
53. Професійно орієнтована періодизація Є.А.Клімова
54. Етапи становлення професіонала А.К.Маркової
55. Етапи професійної зрілості Дж.Сьюпера
56. Стадії професійного становлення Е.Ф.Зеєра
57. Теорія професійного становлення Д.Сьюпер
58. Психолого-акмеологічний підхід І.Д.Ладанова
59. Стимулювання, регулювання та супровід кар'єри
60. Негативні психологічні наслідки завершення кар'єри

ФОРМИ ТА МЕТОДИ КОНТРОЛЮ

При вивченні курсу для активізації навчально-пізнавальної діяльності студентів, викладачем можуть використовуватися спеціальні методи: аналітико-синтетичні, творчі, кейс-ситуації, практичні, інформаційні, репродуктивні, інтерактивні. Форми оцінювання: екзамен, фронтальне опитування, контрольна робота, доповіді, експрес-опитування, тестування знань, усне опитування, презентація, ситуативні завдання, самоконтроль.

Поточний контроль проводиться науково-педагогічними працівниками на всіх видах аудиторних занять. Основне завдання поточного контролю – перевірка рівня підготовки здобувачів освіти до виконання конкретної роботи. Основна мета поточного контролю – забезпечення зворотного зв'язку між науково-педагогічними працівниками та студентами у процесі навчання, забезпечення управління навчальною мотивацією студентів. Інформація, одержана при поточному контролі, використовується як науково-педагогічним працівникам для коригування методів і засобів навчання, так і студентами для планування самостійної роботи. Поточний контроль може проводитися у різних формах, які є найбільш відповідними до навчального матеріалу, що оцінюється таким чином: усне опитування, письмовий експрес-контроль на практичних заняттях та лекціях, колоквіум, виступ студента із доповіддю або повідомленням, участь у обговоренні питань на семінарських заняттях, комп'ютерне, бланкове тестування тощо. Форми проведення поточного контролю та критерії оцінки рівня знань визначаються кафедрою. Результати поточного контролю (поточна успішність) є складовою визначення підсумкової оцінки і враховуються науково-педагогічним працівником при визначенні підсумкової оцінки з даної дисципліни із відповідним коефіцієнтом.

Методи поточного контролю – це оцінювання навчальних досягнень студента протягом навчального семестру за національною чотирибальною шкалою усіх видів аудиторної роботи (практичні заняття, лабораторна, самостійна робота). Поточний контроль відображає поточні навчальні досягнення студента в освоєнні програмного матеріалу дисципліни і спрямований на необхідне корегування самостійної роботи студента. Сюди входить: методи усного контролю – бесіда, доповідь студента, роз'яснення, відповіді на запитання. Основою усного контролю слугує монологічний наратив студента (у підсумковому контролі – більш повний, системний виклад матеріалу) або запитально-відповідна форма – бесіда, у якій викладач ставить запитання і чекає відповіді студента. Усний контроль проводиться на кожному занятті в індивідуальній, фронтальній або комбінованій формі, можуть застосовуватися дидактичні картки, ігри, технічні засоби.

Поточний контроль здійснюється викладачами, які ведуть лекційні та практичні, лабораторні заняття. Викладач розробляє чіткі критерії оцінювання всіх видів навчальної роботи у комплексному контролі знань, доводить їх до відома студентів на початку модулю.

Поточний контроль основної частини матеріалу дисципліни рекомендується завершувати не пізніше передостаннього навчального тижня семестру.

Форми та порядок оцінювання знань аудиторної роботи студентів пропонує викладач-лектор (керівник курсу) за участю викладачів, які ведуть семінарські (практичні) та лабораторні заняття. Поточна аудиторна діяльність студента оцінюється за чотирибальною (національною) шкалою.

Поточний контроль аудиторної роботи рекомендується здійснювати за такими критеріями:

Тест (тест досягнень, тематичне тестування) – це набір стандартизованих завдань з визначеного матеріалу, який встановлює ступінь засвоєння його студентами. Перевага тестів у їх об'єктивності, тобто незалежності перевірки та оцінки знань від викладача.

Критерії оцінювання тестових завдань є:

- «**Відмінно**» - 100% - 90% вірних відповідей
- «**Добре**» - 89% - 75% вірних відповідей
- «**Задовільно**» - 74% - 60% вірних відповідей
- «**Незадовільно**» - до 60% вірних відповідей

Методи письмового контролю - забезпечують глибоку і всебічну перевірку засвоєння. У письмовій роботі студенту необхідно показати і теоретичні знання, і вміння застосовувати їх для розв'язування конкретних задач, психологічних проблем.

Критерії оцінювання письмової роботи студентів є:

«**Відмінно**» - виставляється за повну, правильну і обґрунтовану відповідь в письмовій формі. Студент оволодів понятійним апаратом, уміє конкретизувати теоретичні положення, виділяє суттєве в навчальному матеріалі, відповідає логічно, послідовно, уміє впевнено використовувати засвоєні способи дій в нових ситуаціях, типових, варіативних чи нестандартних.

«**Добре**» - показник хорошої успішності, її виставляють за правильну обґрунтовану відповідь, з якої видно, що студент розуміє теоретичний матеріал і володіє навиками і вміннями самостійної навчально-пізнавальної діяльності, допускаючи при цьому деякі несуттєві неточності під час виконання письмової роботи.

«**Задовільно**» - показник задовільної успішності. Вона свідчить про те, що знання мають розрізнений, фрагментарний характер, що студент здатний відтворити певну суму фактичних знань (іноді не усвідомлюючи в цілому їх глибини, узагальненості) і використовує засвоєні способи дій в нестандартних умовах за зразком.

«Незадовільно» - виставляється за неправильну відповідь, яка не відповідає змісту вивченого матеріалу і свідчить про нерозуміння його основних положень. В письмових відповідях мають місце грубі помилки.

Методи усного контролю – бесіда, розповідь студента, роз'яснення. Основою усного контролю слугує монологічна відповідь студента (у підсумковому контролі це більш повний, системний виклад) або запитально-відповідальна форма – бесіда. Усний контроль, як поточний, проводиться на кожному занятті в індивідуальній, фронтальній або комбінованій формі, можуть застосовуватися дидактичні картки, ігри, технічні засоби.

Виконання практичних робіт: ситуаційна рольова гра, імітація, що визначає рівень його знань, умінь з предмету, і ставлення до навчання, ступінь його пізнавальної активності, свідомості, і вміння мислити, розв'язувати самостійно різноманітні завдання. Для практичних занять залежно від обсягу дисципліни, кількості аудиторних годин, відведених на цей вид роботи, кількості питань з тем занять, виходячи з обґрунтованих фізіологічних норм навчального навантаження студента, викладачем для кожного студента встановлюється обов'язковий мінімум виступів на семінарських заняттях у семестрі і мінімальна кількість виступів з обговореннями поставлених питань (участь у дискусіях); виконання в повному обсязі аудиторної роботи, обов'язкових завдань СРС.

Критерії оцінювання студента на практичних заняттях є:

«Відмінно» - прояв декількох видів активності на занятті: виступ із повідомленням, відповіді на запитання викладача, участь у дискусіях та обговоренні матеріалу тощо.

«Добре» - прояв двох видів активності на занятті: виступ із повідомленням, відповіді на запитання викладача, участь у дискусіях та обговоренні матеріалу з допущенням певних недоліків чи неточностей.

«Задовільно» - прояв одного виду активності на занятті: відповідь на запитання викладача неповна та не чітка, участь у дискусіях та обговоренні матеріалу малоактивна, ініційована викладачем.

Пасивна присутність на занятті не оцінюється.

Самостійна робота студентів, яка передбачена в темі поряд з аудиторною, оцінюється під час поточного контролю теми на відповідному занятті.

Критерії оцінювання самостійної роботи є:

«Відмінно» - студент міцно засвоїв теоретичний матеріал, глибоко і всебічно знає зміст навчальної дисципліни, основні положення наукових першоджерел та рекомендованої літератури, логічно мислить і виконує роботу, вільно використовує набуті теоретичні знання при виконанні

самостійної роботи, висловлює своє ставлення до тих чи інших проблем, демонструє високий рівень засвоєння практичних навичок;

«Добре» - студент добре засвоїв теоретичний матеріал, володіє основними аспектами з першоджерел та рекомендованої літератури, аргументовано викладає його в самостійній роботі; має практичні навички, висловлює свої міркування з приводу тих чи інших проблем, але припускається певних неточностей і похибок у логіці викладу теоретичного змісту або при аналізі практичного в самостійній роботі;

«Задовільно» - студент в основному опанував теоретичними знаннями навчальної дисципліни, орієнтується в першоджерелах та рекомендованій літературі, але в роботі плутає поняття, практичні завдання викликають невпевненість або відсутність стабільних знань; виявляє неточності у знаннях при виконанні роботи, не вміє оцінювати факти та явища, пов'язувати їх із майбутньою діяльністю;

«Незадовільно» - студент не опанував навчальний матеріал дисципліни, не відображає в роботі правильні результати, визначення, висновки в роботі не сформовані з опорою на теоретичні знання, майже не орієнтується в першоджерелах та рекомендованій літературі, відсутні наукове мислення, практичні навички не виявляються.

Проміжний контроль – контроль, який проводиться з метою виявлення і попередження неуспішності студентів. Проведення проміжного контролю ініціюється проректором з науково-педагогічної роботи чи деканом відповідного факультету. Проміжний контроль виставляється за національною шкалою в результаті написання письмової роботи. Результати проміжного контролю виставляються викладачем у «Журналі обліку роботи викладача» та у «Журналі обліку роботи академічної групи» але не враховуються у загальному розподілі балів і не включаються до жодного виду робіт із коефіцієнтом.

Критерії оцінювання проміжного контролю є:

«Відмінно» - повністю розкрив зміст поставленого завдання чи проблеми; чітко зрозумів зміст, при цьому володіє спеціальною термінологією; послідовно і логічно викладає матеріал. Допускається 1-2 неточності у викладанні матеріалу, які не приводять до помилкових висновків.

«Добре» - правильно розкрив основний зміст матеріалу; точно користується термінологією; роботу виконав без грубих помилок. У відповіді можливі 2-3 неточності у використанні спеціальної термінології, несуттєві висновки та узагальнення, не грубі помилки, які не впливають на конкретний зміст.

«Задовільно» - зміст питання викладено частково, не завжди послідовно; відповідь неповна, але суть завдання в цілому розкрита; у використанні термінології є помилки.

«Незадовільно» - не розкрито основний зміст завдання; допущені грубі помилки в кінцевих висновках; студент слабо володіє спеціальною термінологією.

Модульний контроль проводиться один раз на семестр, включає проведення контрольного заходу за всіма темами змістовних модулів у формі контрольної роботи. До контрольної роботи допускаються всі студенти незалежно від результатів поточного контролю. Лектор розробляє контрольні завдання (варіанти, тести тощо) для проведення модульного контролю. При оцінюванні модульної контрольної роботи враховується обсяг і правильність виконаних завдань.

Критерії оцінювання модульної контрольної роботи є:

«Відмінно» - ставиться за правильне виконання всіх завдань;

«Добре» - ставиться за виконання 75 % від усіх завдань;

«Задовільно» - ставиться, якщо правильно виконано більше 60% від запропонованих завдань;

«Незадовільно» - ставиться, якщо завдань виконано менше за 60 % від запропонованих завдань.

Результати контрольного заходу студента, який не з'явився на нього, також оцінюються «незадовільно» незалежно від причини. Відпрацювання контрольного заходу є обов'язковим.

Підсумкова оцінка за поточний контроль виставляється як сума середньоарифметичних оцінок за національною шкалою за підсумками аудиторної роботи та модульної контрольної роботи (помножено на ваговий коефіцієнт), виставляється в журналі обліку роботи викладача, журналі обліку роботи академічної групи та облікових документах деканату.

Студент, який не з'являвся на заняття (з поважних причин, підтверджених документально), а отже, не мав поточних оцінок, має право повторно пройти поточний контроль під час консультацій. На консультаціях студент може відпрацювати пропущені практичні заняття, захистити реферати, а також ліквідувати заборгованості з інших видів навчальної роботи. Самостійна (індивідуальна) студентів, яка передбачена в темі поряд з аудиторною, оцінюється під час поточного контролю теми на відповідному занятті.

Контроль і облік поточної успішності на аудиторних заняттях самостійної (індивідуальної) роботи здійснюється шляхом виставлення в журналі обліку роботи викладача оцінок за чотирибальною (національною) шкалою.

Підсумковий (семестровий) контроль – екзамен.

Семестровий екзамен з навчальної дисципліни проводиться за традиційною схемою, оцінюється за національною шкалою (ваговий коефіцієнт – 0,4 прийнятий для денної форми навчання та 1,0 – для заочної форми навчання). Кожен студент, незалежно від поточної успішності, має його скласти. Складений екзамен з оцінкою «незадовільно» не зараховується і до суми балів поточної успішності не додається. Щоб ліквідувати академзаборгованість з навчальної дисципліни студент складає екзамен повторно, при цьому результати поточної успішності зберігаються. У відповідності до вимог об'єктивна оцінка рівня знань з боку викладача оцінюється наступним чином: під час складання іспиту з дисципліни кожен студент отримує індивідуальний білет; на підготовку екзаменаційного білету відводиться 45 хвилин, а викладення відповіді – до 20 хвилин. Форма проведення: письмово - усна.

Критерії оцінювання знань студентів при складанні екзамену є:

Кожне питання оцінюється за національною шкалою. В окремих випадках, якщо виникають сумніви в оцінці знань студента або відповідь студента не достатньо повна, позбавлена логічності й визначеності, викладач може задавати додаткові (уточнюючі) питання в рамках білету. Відповіді на додаткові запитання впливають на оцінення завдань білету.

«Відмінно» - У відповіді повністю розкрито зміст питання. Матеріал викладено логічно, аргументовано, мова є грамотною, науковий стиль викладення матеріалу, вільне володіння термінологічним апаратом дисципліни. У відповіді продемонстровано високий рівень володіння матеріалом, що було викладено на лекціях, та додатковим матеріалом, що винесено для самостійної роботи.

«Добре» - Відповідь досить повно розкриває зміст питання або розкриває основні (найважливіші) аспекти у запитанні, студент володіє термінологічним апаратом дисципліни. У викладеному матеріалу студент має помилки із аргументацією відповіді, недостатня логічність та послідовність викладення матеріалу. У відповіді продемонстровано високий рівень володіння матеріалом, що було викладено на лекціях, та середній рівень володіння додатковим матеріалом.

«Задовільно» - Відповідь на контрольне питання є неповною, розкриває тільки деякі аспекти навчального матеріалу. Студент припускається помилок у використанні термінології навчальної дисципліни. Рівень володіння матеріалом, що було викладено на лекціях, та додатковим матеріалом є середнім.

«Незадовільно» - У відповіді допущено суттєві помилки, які свідчать про незнання лекційного матеріалу або обов'язкової літератури; студент слабо володіє термінологією дисципліни. Відповідь практично відсутня, студент демонструє незнання лекційного матеріалу або обов'язкової літератури; не володіє термінологією.

У підсумку відповіді на білет підраховується середньозважений бал (в даному випадку середньозважений бал дорівнює середньоарифметичному), що є підсумковою оцінкою за екзамен для студентів заочної форми навчання.

При оцінюванні знань студентів денної форми навчання, підсумкова оцінка відповідей на білет множитья на середньо ваговий коефіцієнт – 0,4, отриманий результат додається до середньовагового, що є результатом оцінювання роботи студента за аудиторну роботу, контрольний захід та самостійну роботу. Отриманий результат є підсумковою оцінкою за вивчення предмету.

Підсумкова оцінка за вивчення предмета виставляється за шкалами: 4-бальною національною шкалою (відмінно, добре, задовільно, незадовільно), 100 – бальною ECTS і фіксується у відомості, заліковій книжці, індивідуальному плані студента.

Вимоги до екзамену

Умови допуску до екзамену:

1. Виконання індивідуального дослідницького завдання (ІНДЗ) за обраною темою та оформлення результатів у наукову публікацію (статтю, тези доповіді на конференції тощо).
2. Здано усі теми для самостійного опрацювання (на індивідуальній консультації викладачу).
3. Виконано усі практичні завдання з курсу.
4. Щонайменше 1 виступ на практичному занятті з демонстрацією одного з видів педагогічної діяльності.
5. Середній бал оцінок за всі змістові модулі знаходиться в діапазоні 0,75-1,5 балів.
6. Виконання модульної контрольної роботи.

ПЕРЕЛІК РЕКОМЕНДОВАНИХ ДЖЕРЕЛ

Базова

3. Вілюжаніна Т.А. Динаміка ціннісно-сміслової сфери особистості в процесі професійного становлення майбутніх психологів: Автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.07 / Інститут психології ім. Г.С.Костюка АПН України. – К., 2006. – 22 с.
4. Гендерна освіта – ресурс розвитку паритетної демократії: матеріали міжнар. наук.-практ. конф., 27-29 квітня 2011 р., Тернопіль / М-во освіти і науки України, Тернопільський нац. пед. ун-т ім. В. Гнатюка / за ред. В. П. Кравця, Т. В. Говорун, О. М. Кікінеджи. К.: ПРООН, 2011. - 797 с.
5. Гендер і кар'єра: навчальний посібник / ДВНЗ «Прикарпатський національний університет ім. В.Стефаника». Івано-Франківськ : Супрун В.П., 2019. 372с.
6. Головаха Е.И. Життєва перспектива та професійне самовизначення молоді. — К.: Наукова думка, 1988. — 144 с. 2. Життєвий шлях і професійна кар'єра спеціаліста /Конніков В.Ю., Подвалішина В.І.. - Кишинів, 1997. - 192 с.
7. Гуленко А. Груповий коучинг як технологія формування цілісної особистості студента // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Психологія. – 2016. – Вип. 1 (4). – С. 36-42.
8. Кален Л.М. Психологія професійного життя особистості / Інститут психології ім. Г.С.Костюка. - К, 1998. - 23 с.
9. Карамушка Т.В. Уявлення аспірантів про сутність майбутньої професійної кар'єри, можливі напрямки і типи її здійснення / Т.В.Карамушка // Актуальні проблеми соціології, психології, педагогіки, 2014. – Вип. 2. – С. 92–98
10. Кар'єрне консультування: практичний посібник / Ігнатович О.М., Заєць І.В., Татаурова-Осика Г.П., Шевенко А.М.; [за ред. О.М. Ігнатович]. – Кропивницький : Імекс-ЛТД, 2020. – 282 с.
11. Кар'єрне консультування: практичний посібник / Заєць І.В., Ігнатович О.М., Татаурова-Осика Г.П., Шевенко А.М.; [за ред. О. М. Ігнатович]. –Київ. – 2019. –292с.
12. Канівець Т.М. Основні труднощі у підготовці студентів до здійснення майбутньої професійної кар'єри та роль власної активності студентів для їх подолання / Т.М. Канівець // Теоретичні та Прикладні проблеми психології : зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля. –Луганськ : СХУ ім. В. Даля, 2012. – No3 (29). – С. 158–168.
13. Кікінежди О. М., Кізь О. Б. Формування гендерної культури молоді: наук.- метод. матеріали до тренінгової програми: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. - Тернопіль: ТНПУ, 2009. - 160 с.
14. Коваль К.О. Розвиток «soft skills» у студентів – один з важливіших чинників працевлаштування / К.О. Коваль // Вісник Вінницького політехнічного університету. -2015. – No 2. – С. 162-167.

15. Кокун О.М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця: Монографія. – К.: ДП "Інформ.-аналіт. агенство", 2012. – 200 с.

16. Професійна кар'єра особистості в сучасних умовах: монографія /В. Т. Лозовецька. – Київ, 2015. – 279 с.

17. Побудова кар'єри : навч.-метод. посіб. / [О. В. Мельник, О. Л. Морін, Л. А. Гуцан, І. І. Ткачук, О. М. Пархоменко, З. В. Охріменко, Т. С. Попова, М. В. Лузан; за ред. О. В. Мельника]. — Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2014.— 172 с.

18. Рибалка В.В. Психологія праці особистості: Навч.-метод. посіб. – К.-Кременчук: ПП Щербатих, 2006. – 76 с

19. Управління розвитком персоналу: Навчальний посібник/ Т. П. Збрицька, Г. О. Савченко, М. С. Татаревська. За заг. ред. М.С. Татаревської. – Одеса: Атлант, 2013. — 427 с.

20. Шевченко Н.Ф. Кар'єрні очікування фахівця: діагностика і розвиток : [монографія] / Н.Ф. Шевченко, М.В. Сурякова. –Запоріжжя : Запорізький національний університет, 2011. –250 с.

21. Шевченко Н.Ф. Аналіз поняття «Кар'єра» в теоріях зарубіжних науковців / Шевченко Н.Ф., Швігл О.В. // Організаційна психологія. Економічна психологія: науковий журнал Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України та УАОПП/ за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. — 2017. — № 4 (11). — С. 105–111.

22. Щотка О.П. Професійна кар'єра та практика її розвитку в організаціях освіти / О.П. Щотка // Актуальні проблеми психології. Том 1: Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія : зб. наук. праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / за ред. С.Д.Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : Міленіум, 2002. – С. 89–83.

Допоміжна

4. Зайченко О. І., Кузнецова В. І. Управління людськими ресурсами: навч. пос. /за наук. ред. О. І. Зайченко. – Івано-Франківськ, «Лілея НВ», – 2015. – 232 с.

5. Стратегічне управління людськими ресурсами : навч. посіб. / І. Л. Петрова. — К. : КНЕУ, 2013. — 466 с

6. Панок В.Г. Основні напрямки професійного становлення особистості практичного психолога у вищій школі.// Практична психологія та соціальна робота. – К., 2003. – № 4. – С. 14 – 17.

7. Планування кар'єри: 6 кроків до успіху. - К.: Видавництво «Юстон», 2017. - 32 с.

8. Романець В.А., Маноха І.П. Історія психології ХХ століття: Навчальний посібник. - К.: Либідь, 2018. – 992 с

9. Федоришин Б.О. Психолого-педагогічні основи професійної орієнтації. Автореф. дис.... д-ра пед наук. - К: ШПОІ АПН України, 1996. - 50 с. 8. Федоришин Б.О. Психологічні основи професійної консультації //

Психологічні проблеми виховання, навчання, активності та розвитку особистості.- К., 1993. - С.67-73.

10. Berglund, 2014 – Berglund A., F. Heintz Integrating Soft Skills into Engineering Education for Increased Student Throughput and more Professional Engineers/ Aseel Berglund, Fredrik Heintz // LTHs 8:e Pedagogiska Inspirationskonferens, 17 december, Linköping University, Sweden – 2014. Retrieved from https://www.lth.se/fileadmin/lth/genombrottet/konferens2014/11_Berglund_Heintz.pdf.

11. Catelly, 2010 – Catelly Y.M. Raising Stakeholders' Awareness of the Need for Soft Skills in the Tertiary Engineering Education Curriculum / Y.M. Catelly// Synergy – 2010. – No 6(1). – P. 41-56. Retrieved from : <http://synergy.ase.ro/issues/2010-vol6-no1/07-raising-stakeholders-awareness-ofthe-need-for-soft-skills-in-the-tertiary-engineering-education-curriculum.pdf>.

4. Інформаційні ресурси

<https://vumonline.ua/course/career-building/>

<https://impactorium.org/uk/courses/skills-lab-successful-career/>

<https://courses.prometheus.org.ua/courses/course->

[v1:PeopleFirstClub+HRCAREER101+2022_T1/about](https://courses.prometheus.org.ua/courses/course-v1:PeopleFirstClub+HRCAREER101+2022_T1/about)

<https://hryoutest.in.ua/courses/proforiyentaciyiny-kurs-dlya-pedagogichnih-pracivnikiv>

Навчально-методичне видання

Психологія кар'єрного успіху

методичні вказівки до проведення практичних занять та організації
самостійної роботи з дисципліни
для здобувачів ступеня Доктор філософії
денної форми навчання
Спеціальності 053 Психологія
Укладач Б.В. Барчі

Тираж 10 пр.

Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи до
Державного реєстру видавців, виготовлювачів і розповсюджувачів
видавничої продукції ДК № 4916 від 16.06.2015 р.

Редакційно-видавничий відділ МДУ,
89600, м. Мукачево, вул. Ужгородська, 26



МУКАЧІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

89600, м. Мукачево, вул. Ужгородська, 26

тел./факс +380-3131-21109

Веб-сайт університету: www.msu.edu.ua

E-mail: info@msu.edu.ua, pr@mail.msu.edu.ua

Веб-сайт Інституційного репозитарію Наукової бібліотеки МДУ: <http://dspace.msu.edu.ua:8080>

Веб-сайт Наукової бібліотеки МДУ: <http://msu.edu.ua/library/>