


ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ

Утверждено:
на заседании кафедры
протокол № 9 от «09» апреля 2021 г.

Зав.кафедрой  /А.С. Гаязов/

Согласовано:
Председатель
психологии

УМК факультета

/Гиниятова З.М./



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина Психология труда и профессиональной карьеры в образовании
часть, формируемая участниками образовательных отношений

Программа магистратуры

Направление подготовки
44.04.01 Педагогическое образование

Профиль подготовки
Управление системами образования

квалификация
магистр

Составитель

/ Гурова Е.В./

доцент, к. пед. наук



Для приема: 2021 г.

Уфа 2021

Составитель: к.пед.наук., доцент Гурова Е.В.

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры педагогики протокол № 9 от «09» мая 2021 г.

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры, протокол № 9 от «09» апреля 2021 г.

Заведующий кафедрой



/ Гаязов А.С./

Список документов и материалов

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с установленными в образовательной программе индикаторами достижения компетенций
2. Цель и место дисциплины в структуре образовательной программы
3. Содержание рабочей программы (объем дисциплины, типы и виды учебных занятий, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся)
4. Фонд оценочных средств по дисциплине
 - 4.1. Перечень компетенций и индикаторов достижения компетенций с указанием соотнесенных с ними запланированных результатов обучения по дисциплине. Описание критериев и шкал оценивания результатов обучения по дисциплине.
 - 4.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценивания результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с установленными в образовательной программе индикаторами достижения компетенций. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине.
5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины
 - 5.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины
 - 5.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины, включая профессиональные базы данных и информационные справочные системы
6. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с установленными в образовательной программе индикаторами достижения компетенций

По итогам освоения дисциплины обучающийся должен достичь следующих результатов обучения:

Категория (группа) компетенций	Формируемая компетенция (с указанием кода)	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине		
Самоорганизация и саморазвитие (в том числе здоровьесбережение)	УК - 6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК - 6 .1. Знать как применять рефлексивные методы в процессе оценки разнообразных ресурсов (личностных, психофизиологических, ситуативных, временных и т.д.), используемых для	Знает как применять рефлексивные методы в процессе оценки разнообразных ресурсов (личностных, психофизиологических, ситуативных, временных и т.д.), используемых для		
		решения задач		решения задач	
		самоорганизации и саморазвития.		самоорганизации и саморазвития.»	
				УК - 6 .2	
				Уметь определять приоритеты собственной деятельности, выстраивает планы их достижения. Формулирует цели собственной деятельности, определяет пути их достижения с учетом ресурсов, условий, средств, временной перспективы развития деятельности и планируемых результатов	Уметь определять приоритеты собственной деятельности, выстраивает планы их достижения. Формулирует цели собственной деятельности, определяет пути их достижения с учетом ресурсов, условий, средств, временной перспективы развития деятельности и планируемых результатов
		УК - 6 .3 Владеть навыками критически оценивает эффективность использования времени и других ресурсов для совершенствования своей деятельности. Демонстрирует интерес к учебе и использует предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и умений с целью совершенствования своей деятельности.	Владеть навыками критически оценивает эффективность использования времени и других ресурсов в для совершенствования своей деятельности. Демонстрирует интерес к учебе и использует предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и умений с целью совершенствования своей		
			совершенствования		
			своей		

			деятельности
Категория (группа) компетенций	Формируемая компетенция (с указанием кода)	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине
	ПК — 3 Способен осуществлять руководство основными видами деятельности образовательной организации и их контроль	<i>ПК — 3.1. Знать</i> способы создания условий для руководства основными видами деятельности образовательной организации и их контроля	Знает: способы создания условий для руководства основными видами деятельности образовательной организации и их контроля
		организации и их контроля	
		<i>ПК — 3.2. Уметь</i> организовывать и осуществлять руководство и контроль основными видами деятельности образовательной организации	Умеет: организовывать и осуществлять руководство и контроль основными видами деятельности образовательной организации
		<i>ПК — 3.3. Владеть</i> <i>навыками</i> способами организации и осуществления руководства основными видами деятельности образовательной организации и их контроля.	Владеет: способами организации и осуществления руководства основными видами деятельности образовательной организации и их контроля

2. Цель и место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Психология труда и профессиональной карьеры в образовании» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений.

Дисциплина изучается на 2 курсе, в 3 семестре.

Цели изучения дисциплины «Психология труда и профессиональной карьеры в образовании»: приобретение теоретических знаний в области психологического знания о труде и формирование компетенции в сфере профессионального становления и развития, формирование профессиональных компетенций.

3. Содержание рабочей программы (объем дисциплины, типы и виды учебных занятий, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся)

Содержание рабочей программы представлено в Приложении № 1.

4. Фонд оценочных средств по дисциплине

4.1. Перечень компетенций и индикаторов достижения компетенций с указанием соотнесенных с ними запланированных результатов обучения по дисциплине. Описание критериев и шкал оценивания результатов обучения по дисциплине.

Код и формулировка компетенции УК - 6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Критерии оценивания результатов обучения	
		«Незачтено»	«Зачтено»
УК - 6 .1. Знать как применять рефлексивные методы в процессе оценки разнообразных ресурсов (личностных, психофизиологических, ситуативных, временных и т.д.), используемых для решения задач самоорганизации и саморазвития.	Знает как применять рефлексивные методы в процессе оценки разнообразных ресурсов (личностных, психофизиологических, ситуативных, временных и т.д.), используемых для решения задач самоорганизации и саморазвития.	Недостаточно знает как применять рефлексивные методы в процессе оценки разнообразных ресурсов (личностных, психофизиологических, ситуативных, временных и т.д.), используемых для решения задач самоорганизации и саморазвития.	Хорошо знает как применять рефлексивные методы в процессе оценки разнообразных ресурсов (личностных, психофизиологических, ситуативных, временных и т.д.), используемых для решения задач самоорганизации и саморазвития.
УК - 6 .2 Уметь определять приоритеты собственной деятельности, выстраивает планы их достижения. Формулирует цели собственной деятельности, определяет пути их достижения с учетом ресурсов, условий, средств, временной перспективы развития деятельности и планируемых результатов	Определяет приоритеты собственной деятельности, выстраивает планы их достижения. Формулирует цели собственной деятельности, определяет пути их достижения с учетом ресурсов, условий, средств, временной перспективы развития деятельности и планируемых результатов.	Недостаточно сформировано умение определять приоритеты собственной деятельности, выстраивать планы их достижения; с трудом формулирует цели собственной деятельности, определяет пути их достижения с учетом ресурсов, условий, средств, временной перспективы развития деятельности и планируемых результатов.	Сформировано умение определять приоритеты собственной деятельности, выстраивать планы их достижения; Формулирует цели собственной деятельности, определяет пути их достижения с учетом ресурсов, условий, средств, временной перспективы развития деятельности и планируемых результатов
УК - 6 .3 Владеть навыками критически оценивает эффективность использования времени и других ресурсов для совершенствования своей деятельности. Демонстрирует интерес к учебе и использует предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и умений с целью	Критически оценивает эффективность использования времени и других ресурсов для совершенствования своей деятельности. Демонстрирует интерес к учебе и использует предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и умений с целью	Недостаточно владеет действиями критически оценивать эффективность использования времени и других ресурсов для совершенствования своей деятельности. Демонстрирует недостаточный интерес к учебе и использование предоставляемых возможностей для приобретения новых знаний и умений с целью совершенствования своей	Свободно владеет действиями критически оценивает эффективность использования времени и других ресурсов для совершенствования своей деятельности. Демонстрирует интерес к учебе и использует предоставляемые возможности для

целью совершенствования своей деятельности.	совершенствования своей деятельности.	деятельности.	приобретения новых знаний и умений с целью совершенствования своей деятельности.
---------------------------------------------	---------------------------------------	---------------	----------------------------------------------------------------------------------

Код и формулировка компетенции ПК — 3 Способен осуществлять руководство основными видами деятельности образовательной организации и их контроль

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Критерии оценивания результатов обучения	
		«Незачтено»	«Зачтено»
<i>ПК — 3.1. Знать</i> способы создания условий для руководства основными видами деятельности образовательной организации и их контроля	Знает: способы создания условий для руководства основными видами деятельности образовательной организации и их контроля	Недостаточно знает способы создания условий для руководства основными видами деятельности образовательной организации и их контроля	Хорошо знает способы создания условий для руководства основными видами деятельности образовательной организации и их контроля
<i>ПК — 3.2. Уметь</i> организовывать и осуществлять руководство и контроль основными видами деятельности образовательной организации	Умеет: организовывать и осуществлять руководство и контроль основными видами деятельности образовательной организации	Недостаточно сформировано умение организовывать и осуществлять руководство и контроль основными видами деятельности образовательной организации	Сформировано умение организовывать и осуществлять руководство и контроль основными видами деятельности образовательной организации
<i>ПК — 3.3. Владеть</i> навыками способами организации и осуществления руководства основными видами деятельности образовательной организации и их контроля.	Владеет: способами организации и осуществления руководства основными видами деятельности образовательной организации и их контроля	Недостаточно владеет способами организации и осуществления руководства основными видами деятельности образовательной организации и их контроля	Свободно владеет способами организации и осуществления руководства основными видами деятельности образовательной организации и их контроля

4.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценивания результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с установленными в образовательной программе индикаторами достижения компетенций. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине.

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Компетенция	Оценочные средства
<p>УК - 6 .1. <i>Знать</i> как применять рефлексивные методы в процессе оценки разнообразных ресурсов (личностных, психофизиологических, ситуативных, временных и т.д.), используемых для решения задач самоорганизации и саморазвития.</p>	<p>Знает как применять рефлексивные методы в процессе оценки разнообразных ресурсов (личностных, психофизиологических, ситуативных, временных и т.д.), используемых для решения задач самоорганизации и саморазвития.</p>	<p>УК - 6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки</p>	<p>устный доклад практико-ориентированное задание контрольная работа доклад-презентация</p>
<p>ПК — 3.1. <i>Знать</i> способы создания условий для руководства основными видами деятельности образовательной организации и их контроля</p>	<p>способы создания условий для руководства основными видами деятельности образовательной организации и их контроля</p>	<p>ПК — 3 Способен осуществлять руководство основными видами деятельности образовательной организации и их контроль</p>	<p>устный доклад практико-ориентированное задание контрольная работа доклад-презентация</p>
<p>УК - 6 .2</p> <p><i>Уметь</i> определять приоритеты собственной деятельности, выстраивает планы их достижения. Формулирует цели собственной деятельности, определяет пути их достижения с учетом ресурсов, условий, временной перспективы развития деятельности и планируемых результатов</p>	<p>Определяет приоритеты собственной деятельности, выстраивает планы их достижения.. Формулирует цели собственной деятельности, определяет пути их достижения с учетом ресурсов, условий, средств, временной перспективы развития деятельности и планируемых результатов.</p>	<p>УК - 6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки</p>	<p>устный доклад практико-ориентированное задание контрольная работа доклад-презентация</p>
<p>ПК — 3.2. <i>Уметь</i> организовывать и осуществлять руководство и контроль основными видами деятельности образовательной организации</p>	<p>организовывать и осуществлять руководство и контроль основными видами деятельности образовательной организации</p>	<p>ПК — 3 Способен осуществлять руководство основными видами деятельности образовательной организации и их контроль</p>	<p>устный доклад практико-ориентированное задание контрольная работа доклад-презентация</p>
<p>УК - 6.3.</p> <p><i>Владеть</i> навыками критически оценивает эффективность использования времени</p>	<p>Критически оценивает эффективность использования времени и других ресурсов для совершенствования своей деятельности.</p>	<p>УК - 6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования</p>	<p>практико-ориентированное задание контрольная работа</p>
<p>и других ресурсов для совершенствования своей деятельности.</p>	<p>Демонстрирует интерес к учебе и использует предоставляемые возможности</p>	<p>на основе самооценки</p>	<p>доклад-презентация</p>

<p>Демонстрирует интерес к учебе и использует предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и умений с целью совершенствования своей деятельности</p>	<p>для приобретения новых знаний и умений с целью совершенствования своей деятельности.</p>		
<p>ПК — 3.3.. Владеть навыками способами организации и осуществления руководства основными видами деятельности образовательной организации и их контроля.</p>	<p>способами организации и осуществления руководства основными видами деятельности образовательной организации и их контроля</p>	<p>ПК — 3 Способен осуществлять руководство основными видами деятельности образовательной организации и их контроль</p>	<p>практико-ориентированное задание контрольная работа доклад-презентация</p>

Вопросы для семинаров

Занятие № 1 **Культурно-исторические основы развития психологического знания о труде. Труд как социально-психологическая реальность**

1. Психология труда как область знания
2. Краткая история отечественной и зарубежной психологии труда.
3. Феномен труда как витальная сущность человека и общества.
4. Профориентация (возникновение, характеристика понятия)
5. Становление психологии профессий
6. Изменение содержания и сущности труда в современных условиях

Занятие № 2 **Жизненный путь человека и профессиональные кризисы. Представления о карьере в современной науке, технологии карьерного менеджмента**

1. Возрастные классификации жизни человека
2. Фазы профессионального кризиса
3. Кризисы профессионального становления
4. Профессиональная карьера
5. Карьерные факторы современного мира
6. Развитие карьеры
7. Склонности и личностные качества как условия карьерного роста
1. Концептуальные положения профессионального становления личности
2. Стадии профессионального становления личности
3. Профессионально обусловленная структура личности
4. Профессиональное самоопределение
5. Профессиография
6. Психологические классификации профессий

Занятие № 3 **Психологическое сопровождение профессионального становления личности. Основы профессионального самоопределения и профессионального образования.**

1. Концептуальные положения профессионального становления личности
2. Стадии профессионального становления личности
3. Профессионально обусловленная структура личности
4. Профессиональное самоопределение
5. Профессиография
6. Психологические классификации профессий

Занятие № 4 **Ценностно-смысловые основы трудовой деятельности. Психологические особенности педагогического труда. Профессиональные деформации**

1. Профессиональное и личностное самоопределение
2. Педагогическая профессия
3. Психологические требования к личности учителя
4. Психологические детерминанты профессиональных деформаций
5. Пути профессиональной реабилитации и психотехнологии преодоления деформаций

Занятие № 5 **Психологические основы профессионального отбора, подбора, расстановки и аттестации кадров, выдвижение резерва кадров**

1. Теоретико-эмпирическое обоснование организации и решения психодиагностических кадровых задач

2. Профессиональная пригодность
3. Работа с персоналом
4. Центр оценки персонала (ассесмент-центр)
5. Этапы центра оценки персонала
6. Функции центра оценки персонала
7. Психологические аспекты аттестации кадров
8. Психологическое сопровождение социально- профессиональной адаптации нового работника в организации

Критерии оценивания семинарского занятия:

Оценка «отлично»

выставляется студенту, сформулировавшему полный и правильный ответ на вопросы семинара, логично структурировавшему и изложившему материал. При этом студент должен показать знание литературы. Для получения отличной оценки необходимо продемонстрировать умение обозначить проблемные вопросы в соответствующей области, проанализировать их и предложить варианты решений, дать исчерпывающие ответы на уточняющие и дополнительные вопросы.

Оценка «хорошо»

выставляется студенту, который дал полный правильный ответ на вопросы семинара с соблюдением логики изложения материала, но допустил при ответе отдельные неточности, не имеющие принципиального характера.

Оценка «хорошо» может выставляться студенту, недостаточно чётко и полно ответившему на уточняющие и дополнительные вопросы.

Оценка «удовлетворительно»

выставляется студенту, показавшему неполные знания, допустившему ошибки и неточности при ответе на вопросы семинара, продемонстрировавшему неумение логически выстроить материал ответа и сформулировать свою позицию по проблемным вопросам. При этом хотя бы по одному из заданий ошибки не должны иметь принципиального характера. Студент, ответ которого оценивается «удовлетворительно», должен опираться в своем ответе на учебную литературу.

Оценка «неудовлетворительно»

выставляется студенту, если он не дал ответа по вопросам семинара; дал неверные, содержащие фактические ошибки ответы на все вопросы; не смог ответить на дополнительные и уточняющие вопросы. Неудовлетворительная оценка выставляется отказавшемуся отвечать на вопросы семинара.

1. Доклад - презентация – подготовленное обучающимся самостоятельно публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной проблемы, сопровождающееся презентацией.

Критерии оценки доклада-презентации

- ✓ Оценка «**отлично**» ставится, если обучающийся раскрыл заявленную тему, проявил креативность и владение программным продуктом на хорошем уровне, также ответил на дополнительные вопросы.
- ✓ Оценка «**хорошо**» ставится, если обучающийся раскрыл заявленную тему, продемонстрировал владение программным продуктом, но при этом не все ответы правильны, содержатся незначительные ошибки.

- ✓ Оценка **«удовлетворительно»** ставится, если обучающийся раскрыл тему, но содержатся значительные ошибки, однако все вышеперечисленное не препятствует усвоению последующего программного материала.
- ✓ Оценка **«неудовлетворительно»** ставится, если обучающийся не раскрыл тему доклада-презентации и (или) не предоставил доклада-презентации, что препятствует усвоению последующего программного материала.

Примерные темы

1. Психология труда как область научного знания о труде
2. Смежные области научного знания психологического и междисциплинарного о человеке и труде.
3. Актуальные проблемы (теоретические и практические) и задачи психологии труда.
4. Методические и теоретические основы психологии труда,
5. История отечественной психологии труда.

2. Практико-ориентированные задания способствует интеграции знаний, побуждают использовать дополнительную литературу (и не только по изучаемой дисциплине), что повышает интерес в целом, положительно влияет на прочность знаний и качество обученности. Особенностью этих заданий является необычная формулировка, связь с практикой, межпредметные связи, способствуют развитию любознательности, творческой активности. Требования, предъявляемые к практико-ориентированному заданию:

- ✓ точность ответа на поставленный вопрос;
- ✓ раскрытие (определение) рассматриваемого понятия (определения, проблемы, термина);
- ✓ четкость структуры работы;
- ✓ самостоятельность, логичность изложения;
- ✓ наличие выводов, сделанных самостоятельно.
- ✓ стилистическая оригинальность автора.

Критерии оценки практико-ориентированного задания

Оценка **«отлично»** ставится, если обучающийся выполнил задание в полном объеме с соблюдением, предъявляемых требований; продемонстрировал аргументированные полные ответы на дополнительные вопросы.

Оценка **«хорошо»** ставится, если обучающийся выполнил задание в полном объеме с соблюдением, предъявляемых требований; при этом ответы на дополнительные вопросы недостаточно аргументированы, допустил отдельные ошибки, исправленные после указания преподавателя на них.

Оценка **«удовлетворительно»** ставится, если обучающийся выполнил задание не в полном объеме, предъявляемые требования соблюдены частично; ответы на дополнительные вопросы недостаточно аргументированы или отсутствуют, допустил значительные ошибки, исправленные после указания преподавателя на них; однако все вышеперечисленное не препятствует усвоению последующего программного материала.

Оценка **«неудовлетворительно»** ставится, если обучающийся не выполнил задание и (или) задание выполнено не в полном объеме, не соответствует предъявляемым требованиям; ответы на дополнительные вопросы не аргументированы или отсутствуют, допустил значительные грубые ошибки, препятствующие усвоению последующего программного материала.

Примерные темы практико-ориентированных заданий

1. Общее представление о функциональных состояниях работника.

2. Проблема стресса и дистресса в труде.
3. Физиологические основы и общая логика запуска стрессового механизма.
4. Проблема управления функциональным состоянием работника.
5. Основные правила поведения в условиях стресса
6. Разработайте проект системы прогнозирования профессиональной пригодности для педагогической профессии с выделением желательных ПВК и возможных противопоказаний
7. С помощью интервью соберите сведения у педагогов о причинах снижения работоспособности к концу рабочего дня, о субъективных переживаниях и о поведенческих проявлениях утомления.
8. Охарактеризуйте психологические аспекты организации рабочего места.
9. Перечислите требования, предъявляемые к цветовому решению интерьера для функциональных помещений.
10. Составьте информационную профессиограмму для профессии педагога
11. Составьте формулу конкретных профессий по классификации Е. А. Климова, разработанной в целях профориентации молодежи и по классификации Дж. Голланда.
12. Сопоставьте информативность формул, укажите преимущества их использования в решении разных задач.
13. Разработайте проект деловой игры как средства активизации в профессиональном определении.
14. Проведите эмпирическое обследование преобладающих мотивов трудовой деятельности в вашей группе на основе мотивационного теста Хекхаузена.
15. Проведение эмпирическое исследование выраженности мотивов достижения успеха и избегания неудачи у профессионала с помощью опросника А. Мехрабиана

3. Устный доклад - средство контроля, организованное как специальная беседа педагога с обучающимся на темы, связанные с изучаемой (проработанной) темой, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме, умение анализировать и обобщать материал.

Критерии оценки устных докладов

Оценка **«отлично»** ставится, если обучающийся представил устный доклад в соответствии с заявленной темой, продемонстрировал аргументированные полные ответы на дополнительные вопросы

Оценка **«хорошо»** ставится, если обучающийся представил устный доклад в соответствии с заявленной темой; но недостаточно ее раскрыл, при этом ответы на дополнительные вопросы недостаточно аргументированы, допустил отдельные ошибки, исправленные после указания преподавателя на них

Оценка **«удовлетворительно»** ставится, если обучающийся представил устный доклад с ориентировкой на тему; недостаточно ее раскрыл, при этом ответы на дополнительные вопросы недостаточно аргументированы, допустил отдельные ошибки, исправленные после указания преподавателя на них

Оценка **«неудовлетворительно»** ставится, если обучающийся представил устный доклад не соответствующий теме или не представил доклад, а также допустил грубые ошибки

Примерные темы

1. История формирования представлений о карьере в отечественном и зарубежном научном знании.
2. Понятие карьера в современном обществознании и в психологии в частности.
3. Зарубежные и отечественные периодизации карьеры.
4. Факторы карьерного развития: субъективные и объективные факторы.
5. Виды карьеры. Синтетическая модель карьеры.

4. Контрольная работа - средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме или разделу. Контрольная работа – письменное задание, выполняемое в течение заданного времени. Требования, предъявляемые к контрольной работе:

- ✓ соответствие предполагаемым ответам;
- ✓ правильное использование алгоритма выполнения действий (методики, технологии и т.д.);
- ✓ логика рассуждений;
- ✓ неординарность подхода к решению.

Критерии оценки выполнения контрольной работы

Оценка **«отлично»** ставится, если обучающийся выполнил контрольную работу в полном объеме с соблюдением, предъявляемых требований; продемонстрировал логику рассуждений, проявил неординарность в решении контрольной работы

Оценка **«хорошо»** ставится, если обучающийся выполнил контрольную работу в полном объеме, при этом ответы недостаточно аргументированы, допустил отдельные ошибки, исправленные после указания преподавателя на них.

Оценка **«удовлетворительно»** ставится, если обучающийся выполнил контрольную работу не в полном объеме, предъявляемые требования соблюдены частично; ответы недостаточно аргументированы или отсутствуют, допустил значительные ошибки, исправленные после указания преподавателя на них; однако все вышеперечисленное не препятствует усвоению последующего программного материала.

Оценка **«неудовлетворительно»** ставится, если обучающийся не выполнил контрольную работу и (или) контрольная работа выполнена не в полном объеме, не соответствует предъявляемым требованиям; ответы не аргументированы или отсутствуют, допустил значительные грубые ошибки, препятствующие усвоению последующего программного материала.

Примерная тематика контрольных работ

1. Управление карьерой как мудрое распоряжение собственным временем жизни.
2. Философские основания управления карьерой.
3. Жизненный путь человека с позиции философии, социологии, психологии.
4. Сопровождение карьеры как социальная технология.
5. Стадии профессионального становления и критерии успешности их прохождения.

Выполнение всех вышеперечисленных заданий на оценки «3» удовлетворительно и выше, является допуском к зачету

Перечень вопросов к зачету

1. Проблема предмета и метода психологии труда. Этический парадокс предмета психологии труда
2. Основные разделы психологии труда. Понятие «эргономика
3. Психотехника и ее кризис
4. История отечественной психологии труда
5. Культурно-исторический смысл возникновения проблемы профессионального самоопределения
6. Общие тенденции в развитии представлений о труде
7. Психологическое понимание труда и профессии
8. Проблема субъективной значимости, удовлетворенности трудом и трудовой мотивации
9. Понимание феномена «карьера» в отечественной и зарубежной психологии
10. Основные отечественные подходы к понятию профессиональной карьеры
11. Теории карьерного развития
12. Основные этапы профессионального самоопределения
13. Проблема индивидуального развития профессиональной карьеры
14. Типологизация профессиональной карьеры
15. Научные подходы к периодизации карьерного развития (этапы карьеры)
16. Основные психологические факторы развития профессиональной карьеры
17. Особенности карьерных кризисов
18. Основные технологии карьерного развития
19. Технологии карьерного самоменеджмента
20. Технологии карьерного планирования
21. Проблема целеполагания в карьерном развитии
22. Технологии самопрезентации в карьерном развитии
23. Основные технологии и приемы карьерного развития
24. Технологии карьерного менеджмента
25. Технологии управленческой карьеры
26. Основы профессионального самоопределения личности (на разных возрастных этапах)
27. Модели профессионального труда и теории профессионального развития
28. Социально-психологические факторы выбора карьеры
29. Жизненный путь и профессиональные кризисы
30. Социально-психологическая помощь в выборе и планировании карьеры как система
31. Стадии деловой жизни человека и проблемы трудоустройства
32. Технология поиска работы
33. Формы самопрезентации в процессе трудоустройства
34. Собеседование с работодателем
35. Умение познавать себя как психологическая предпосылка профессионального самоопределения
36. Уровни самопознания и методы самоисследования
37. Самооценка, цели и ценности как факторы успешной карьеры
38. Структура профессионального «Я»
39. Умение познавать других и мир как предпосылка профессионального саморазвития
40. Профессиональная адаптация
41. Профессиональная идентификация
42. Тайм-менеджмент как искусство управления временем жизни и профессиональной карьерой
43. Тайм-менеджмент и ортобиотика

44. Стиль саморегуляции поведения и жизненная стратегия личности как показатели карьерного роста
45. Карьера и её виды.
46. Основные причины ведущие к профессиональной деструкции по А.К.Марковой.
47. Концептуальные положения развития профессиональных деструкций личности.
48. Раскройте факторы психологических детерминантов деформаций личности.
49. Уровни профессиональных деформаций.
50. Профессиональные деформации работников сферы образования (воспитатели, учителя, преподаватели).

Критерии оценки зачета

«Зачтено», если ответ содержит знание и владение основным материалом дисциплины, понятийным аппаратом, умение определить место той или иной темы в общем порядке изучения тем по дисциплине; точное определение круга основных вопросов по теме, умение изложить суть содержания каждого вопроса.

«Не зачтено», если ответ содержит незнание основных понятий, грубые категориальные ошибки, неумение ясно изложить суть основных вопросов, образовательная программа дисциплины не освоена в требуемом объеме.

5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

5.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

Основная литература:

1. Громова, Е.М. Профессиональная карьера: путь к успеху : научно-методическое пособие / Е.М.Громова, Д.И. Беркутова, Т.А.Горшкова ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Ульяновский государственный педагогический университет имени И.Н. Ульянова». - Ульяновск : УлГПУ, 2012. - 124 с. : ил., табл. - ISBN 978-5-86045-543-6 ; То же [Электронный ресурс]. - URL:<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=278064>
2. Пырьев, Е.А. Психология труда : учебное пособие / Е.А.Пырьев. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2016. - 458 с. : ил., схем., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-7163-4 ; То же [Электронный ресурс]. - URL:<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=436999>
3. Современные тенденции развития психологии труда и организационной психологии / отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев, А.Н. Занковский ; Российская академия наук и др. - Москва : Институт психологии РАН, 2015. - 712 с. : табл., схем. - ISBN 978-5-9270-0303-7 ; То же [Электронный ресурс]. - URL:<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=430628>

Дополнительная литература:

4. Смольникова, Л.В. Психология в профессиональной деятельности : курс лекций / Л.В. Смольникова ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники. - Томск : ТУСУР, 2016. - 203 с. : ил. - Библиогр. в кн. ; То же [Электронный ресурс]. - URL:<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=480965>
5. Усманов, В.В. Профессиональная педагогика : учебное пособие / В.В. Усманов, Ю.В. Слесарев, И.В.Марусева. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2017. - 295 с. : ил., схем.,

табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-9237-0 ; То же [Электронный ресурс]. - URL:<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=474292>

5.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины, включая профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Интернет-ресурсы:

1. Электронная библиотечная система «ЭБ БашГУ» - <https://elib.bashedu.ru/>
2. Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн» - <https://biblioclub.ru/>
3. Электронная библиотечная система издательства «Лань» - <https://e.lanbook.com/>
4. Электронный каталог Библиотеки БашГУ - <http://www.bashlib.ru/catalogi/>
5. Универсальная Базы данных EastView (доступ к электронным научным журналам) - <https://dlib.eastview.com/browse>
6. Научная электронная библиотека - elibrary.ru (доступ к электронным научным журналам) - https://elibrary.ru/projects/subscription/rus_titles_open.asp

программное обеспечение:

1. Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade. Договор № 104 от 17.06.2013 г. Лицензии бессрочные
2. Microsoft Office Standard 2013 Russian. Договор № 114 от 12.11.2014 г. Лицензии бессрочные

6. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Наименование специализированных аудиторий, кабинетов, лабораторий	Вид занятий	Наименование оборудования, программного обеспечения
1	2	3
Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа: аудитория № 226 (главный корпус, аудитория № 345 (главный корпус)	Лекции	Аудитория 226 Учебная мебель, учебно-наглядные пособия, экран ручной ViewscreenLotus, ноутбук LenovoG58, проектор OptomaX305ST Программное обеспечение: Microsoft Windows (договор №104 от 17.06.2013); Microsoft Office (договор №114 от 12.11.2014)
		Аудитория 345 Учебная мебель, учебно-наглядные пособия, рабочие места для учащихся, персональные компьютеры в комплекте №1 IRUComp 510, экран настенный Программное обеспечение:

		Microsoft Windows (договор №104 от 17.06.2013);MicrosoftOffice (договор №114 от 12.11.2014) Программное обеспечение: Microsoft Windows (договор №104 от 17.06.2013);Microsoft Office (договор №114 от 12.11.2014)
2. Учебные аудитории для занятий семинарского типа:	<i>Практические занятия</i>	Аудитория 524
аудитория № 524 физико-математический корпус, аудитория № 520 физико-математический корпус		Учебная мебель, доска аудиторная 1. Коммутатор HP V1905-24 Switch 24*10/100+2*10/100/1000 (21013400000287) 2. Персональный компьютер в комплекте HP AiO 20" CQ 100 eu (2101048555) в количестве 28 шт 3. Экран ScreeMedia Golgview 274*206 NW 4:3 (21013400000285) 4. Универсальное потолочное крепление ScreeMedia для проектора, регулировка высоты (21013600000308) 5. Шкаф TLK TWP-065442-G-GY (41013600000078) 6. Патч-корд (1296) 7. Доска аудиторная ДА32
		Аудитория № 520
		Учебная мебель, доска аудиторная 1. Монитор LG 19 L1942S SF 1280 x 1024,5ms,8000:1,black (3,4 кг,VGA,19"(48,3см)5mc (1101045000) в количестве 12 шт 2. Системный блок HP Pavilion Slimline S3500FAMD Athlon64 X2 5400+/2.8GHz,4Gb,500Gb (1101045019) в количестве 12 шт 3. Доска аудиторная ДА36 Программное обеспечение: Microsoft Windows (договор №104 от 17.06.2013);Microsoft Office (договор №114 от 12.11.2014)
3. Учебные аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций:	групповые индивидуальные консультации	и Аудитория № 339 (главный корпус) Учебная мебель, учебно-наглядные пособия, доска классная, доска магнитно-маркерная поворотная (напольная), ДП-12(6) Мобильный класс AquariusAquaCartClass 16 ноутбуков Программное обеспечение: Microsoft Windows (договор №104 от 17.06.2013);MicrosoftOffice (договор №114 от 12.11.2014)
аудитория № 339 (главный корпус)		
4. Учебная аудитория для текущего контроля и промежуточной аттестации:	контроль	Аудитория № 339 (главный корпус) Учебная мебель, учебно-наглядные пособия, доска классная, доска магнитно-маркерная поворотная (напольная), ДП-12(6) Мобильный класс AquariusAquaCartClass 16 ноутбуков Программное обеспечение: Microsoft Windows (договор №104 от 17.06.2013);MicrosoftOffice (договор №114 от 12.11.2014)
аудитория № 339 (главный корпус)		
Помещения для самостоятельной работы:	<i>Самостоятельная работа</i>	Читальный зал Учебная мебель, учебно-наглядные пособия, принтер Kyocera M130 – 1 шт., сканер Epson V33 – 1 шт., моноблок Compaq Intel Atom, 20.0", 2 GB, Моноблок IRu 502, 21.5", Intel Pentium, 4 GB,огнетушитель – 1 шт., подставка автосенсорная на сканер – 1 шт. Библиотека
читальный зал, библиотека		

		Учебная мебель, учебно-наглядные пособия, огнетушитель – 1 шт.
6. Помещение для хранения	хранение	и Аудитория № 305
и профилактического	профилактическое	Стол, стул, шкаф-стеллаж, мобильное
обслуживания учебного	обслуживание учебного	мультимедийное оборудование – проектор, ноутбук,
оборудования:	оборудования	экран переносной
аудитория № 305 (главный корпус)		

ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ

СОДЕРЖАНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

дисциплины Психология труда и профессиональной карьеры в образовании
на 3 семестре
заочная форма обучения

Вид работы	Объем дисциплины
Общая трудоемкость дисциплины (ЗЕТ / часов)	3/108
Учебных часов на контактную работу с преподавателем:	20,2
лекций	8
практических/ семинарских	12
лабораторных	
других (групповая, индивидуальная консультация и иные виды	
учебной деятельности, предусматривающие работу обучающихся с	0,2
преподавателем) (ФКР)	
Учебных часов на самостоятельную работу обучающихся (СР)	83,8
Учебных часов на подготовку к	
экзамену/зачету/дифференцированному зачету (Контроль)	4

Форма контроля: зачет 3 семестр

	<p>деятельности, кризис социально-профессиональной адекватности) их психологические особенности и способы преодоления.Определение карьеры. Профессиональной карьеры. Типологии видов карьерных перемещений внутри организации (вертикальное – должностной рост, горизонтальное – перемещение в другую функциональную (профессиональную) область деятельности, в другой отдел без изменения уровня в иерархии либо выполнение определенной служебной роли на ступени, не имеющей жесткого закрепления в организационной структуре (выполнение роли руководителя программы, временной целевой группы и т. д.). Центростремительное – движение к ядру, к руководству организацией (приглашение работника на недоступные ему ранее встречи и совещания, получение доступа к ограниченной и секретной информации и т. д.).Карьерные факторы современного мира. Современные представления о карьере. Возможные пути развития карьеры. Склонности и личностные качества как условия карьерного роста. Планирование карьеры. Планирование перемещений как возможный вариант карьерного роста.</p>							
3.	<p>Тема 3. Психологическое сопровождение профессионального становления личности Основы профессионального самоопределения и профессионального образования. Основные концептуальные положения профессионального становления личности. Ключевые понятия (личность, профессиональное становление личности, ведущая деятельность, психологические новообразования, социальная ситуация развития, профессиональная деятельность, профессия, специалист, деструктивные изменения и т.д.). Стадии профессионального становления личности: оптации, профессиональной подготовки, профессиональной адаптации, первичной и вторичной профессионализации, профессионального мастерства. Профессионально обусловленная структура деятельности. Профессионально обусловленная структура личности (профессиональная направленность, профессиональная компетентность, профессионально важные качества, профессионально значимые психофизиологические свойства). Сущность профессионального самоопределения. Профессиональное самоопределение как условие самореализации личности. Содержательно-процессуальная модель профессионального самоопределения Н.С. Пряжникова. Профессиональное самоопределение личности на разных стадиях онтогенеза. Конфликты профессионального самоопределения.Образование как социокультурный феномен. Образование как система, процесс и результат. Ведущие парадигмы образования (когнитивно ориентированная, деятельностно ориентированная, личностно ориентированная) и их представленность на разных этапах профессиональной подготовки учащихся. Основные психологические концепции обучения (ассоциативная психология, концепция научения, основанная на теории «проб и ошибок», бихевиористы и необихевиористы, гештальтпсихология, генетическая эпистемология, культурно-историческая теория Л.С.Выготского). Современные концепции обучения (когнитивная психология, теория программированного обучения, теория поэтапного формирования умственных действий П.Я.Гальперина, система проблемного обучения, концепция развивающего обучения Л.В.Занкова, Д.Б.Эльконина, В.В.Давыдова). Профессиография. Психологические классификации профессий. Образовательно ориентированное и проспектированное профессиографирование.</p>	2	2	20	15	1,2,5	подготовка к устному докладу создание презентаций (темы 15), контрольная работа, практико-ориетированное задание	устный доклад практико-ориетированное задание контрольная работа доклад-презентация

4.	<p>Тема 4. Ценностно-смысловые основы трудовой деятельности. Психологические особенности педагогического труда. Профессиональные деформации</p> <p>Проблема гуманитаризации труда в современных условиях. Проблема поиска «идеала» в профессиональном и личностном самоопределении. Элитарные ориентации в профессиональном самоопределении, труде и творчестве. Личностный компромисс как вариант построения «успешной» карьеры. Понятие педагогической деятельности. Концепции педагогического процесса и их психологическое обоснование. Структура педагогической деятельности (конструктивный, организаторский, коммуникативный). Функции учителя в организации учебно-воспитательного процесса: учитель - организатор учебного процесса в школе. Он - источник знаний для учащихся как во время уроков, дополнительных занятий и консультаций, так и вне рамок учебного процесса; классный руководитель (т.е. являются организаторами воспитательного процесса); социальный психолог, ибо ему необходимо уметь регулировать межличностные отношения учащихся, использовать социально-психологические механизмы детского коллектива. Как член педагогического коллектива учитель участвует в организации жизнедеятельности школьного коллектива, работает в методических объединениях учителей-предметников и классных руководителей, выполняет общественные поручения; пропагандист педагогических знаний - выступая с лекциями, беседами перед родителями учащихся и общественностью. Психологические требования к личности учителя. Психологические детерминанты профессиональных деформаций: мотивы выбора профессии, деструкции ожидания, стереотипы, психологическая защита, эмоциональная напряженность, стагнации, снижение уровня интеллекта, предел развития уровня образования и профессионализма, акцентуации характера, старение (социально-психологическое, нравственно-этическое, профессиональное) и т.д. Психологические особенности синдрома профессионального выгорания. Уровни профессиональных деформаций (обще профессиональные, специальные профессиональные деформации, профессионально-типологические, индивидуальные). Профессиональные деформации работников социано-мических профессий: авторитарность, демонстративность, профессиональный догматизм, доминантность, профессиональная индифферентность, консерватизм, профессиональная агрессия, ролевой экспансионизм, социальное лицемерие, поведенческий трансфер, сверхконтроль и др. Психологические детерминанты этих деформаций и их проявление в профессиональной деятельности. Основные пути профессиональной реабилитации и психотехнологии преодоления деформаций.</p>	2	4	-	20	подготовка кустному докладу контрольная работа практико- ориетированное задание № 1-15	устный доклад практико- ориетированное задание контрольная работа доклад- презентация
5.	<p>Тема 5. Психологические основы профессионального отбора, подбора, расстановки и аттестации кадров, выдвижение резерва кадров</p> <p>Теоретико-эмпирическое обоснование организации и решения психодиагностических задач в каждом случае (профессионального отбора, подбора, расстановки и аттестации кадров, выдвижение резерва кадров). Профессиональная пригодность как свойство системы «субъект-объект». Структура субъектных факторов профпригодности. Типы профессиональной пригодности. Разновидности эмпирических феноменов установления взаимодействия человека и профессии. Современные на- правления организации психодиагностических исследований: констатирующая и прогностичная (формирующая) психодиагностика. Определение критериев и принципов подбора, разработки и адаптации методов психодиагностического исследования уровня сформированности человека как субъекта труда.</p>	2	2	-	20	подготовка кустному докладу контрольная работа, практико- ориетированное задание	устный доклад практико- ориетированное задание контрольная работа доклад- презентация
Всего часов:		8	12	-	83,8		