

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Наумова Наталия Александровна
Должность: Ректор
Дата подписания: 24.10.2024 14:21:44
Уникальный программный ключ:
6b5279da4e034bffa79172803da5b7b559fc69e2

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ
Государственное образовательное учреждение высшего образования Московской области
МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ОБЛАСТНОЙ УНИВЕРСИТЕТ
(МГОУ)

Факультет психологии
Кафедра дошкольного образования

Согласовано Управлением организации и
контроля качества образовательной
деятельности

«10» 06 2020 г.
Начальник управления [подпись]
/М.А. Миненкова/

Одобрено учебно-методическим советом

Протокол «10» 06 2020 г. № 7

Председатель



Рабочая программа дисциплины
Планирование и развитие карьеры

Направление подготовки

44.03.05 - Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки)

Профиль:

Дошкольное образование и иностранный (английский) язык

Квалификация

Бакалавр

Форма обучения

Очная

Согласовано учебно-методической
комиссией факультета психологии:

Протокол от «10» 06 2020 г. № 10

Председатель УМКом [подпись]
/Т.Н. Мельников/

Рекомендовано кафедрой дошкольного
образования:

Протокол от «10» 06 2020 г. № 10

И.о. зав. кафедрой [подпись]
/Т.С. Комарова/

Мытищи
2020

Автор-составитель:

Колесник Наталья Тарасовна,

доцент, кандидат психологических наук

Рабочая программа дисциплины «Планирование и развитие карьеры» составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 44.03.05 Педагогическое образование, утверждённого приказом МИНОБРНАУКИ РОССИИ от 22.02.2018 г. № 125.

Дисциплина входит в блок 1, обязательной части и является обязательной для изучения.

Год начала подготовки 2020

Содержание

1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ.....	4
2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	4
3. ОБЪЕМ И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....	5
4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ.....	7
5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ.....	11
6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	27
7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ.....	28
8. ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ.....	30
9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	31

1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ

1.1. Цель и задачи дисциплины

Цель освоения дисциплины «Планирование и развитие карьеры»: формирование у бакалавров профессиональных компетенций, необходимых для теоретического анализа проблем содержания и особенностей профессиональной карьеры персонала, а также выработка практических навыков по диагностике профессиональной успешности и потенциала карьерного роста, овладения методами планирования и коррекции профессионально-карьерного развития персонала дошкольной образовательной организации.

Достижение указанной цели возможно при решении следующих **задач**:

- сформировать у бакалавров целостную систему знаний о сущности и специфике профессиональной карьеры и карьерного роста персонала дошкольной образовательной организации;
- создание у студентов установки на овладение системой теоретических знаний, способствующих ориентировке в современных подходах и методах, применяемых при решении профессиональных задач, грамотной постановке и решению практических задач в области изучения человека-профессионала на пути к наивысшему совершенствованию его личности в условиях организационной эффективности;
- вооружить теоретическими и методическими основами о комплексной оценке потенциала карьерного роста персонала дошкольной образовательной организации.

1.2. Планируемые результаты обучения

В результате освоения данной дисциплины у обучающихся формируются следующие компетенции:

УК-6 «Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни»

ОПК-1 «Способен осуществлять профессиональную деятельность в соответствии с нормативными правовыми актами в сфере образования и нормами профессиональной этики»

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

«Планирование и развитие карьеры». Для освоения данной дисциплины студенты используют знания, умения и навыки, сформированные в ходе изучения дисциплин: «Педагогика», «Психология», «Профессиональная этика», «Технологии психолого-педагогической диагностики и педагогических измерений», «Психологические основы культуры общения и поведения», «Психолого-педагогическое сопровождение образовательного процесса в ДОО».

Освоение данной дисциплины является необходимой основой для прохождения педагогической практики, подготовки к итоговой государственной аттестации.

3. ОБЪЕМ И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

3.1. Объем дисциплины

Показатель объема дисциплины	Форма обучения
	Очная
Объем дисциплины в зачетных единицах	2
Объем дисциплины в часах	72
Контактная работа:	30,2
Лекции	10
Практические	20
Контактные часы на промежуточную аттестацию:	0,2
Самостоятельная работа	34
Зачет	0,2
Контроль	7,8

Формой текущего контроля и промежуточной аттестации является: зачёт в 7 семестре

3.2.Содержание дисциплины

По очной форме обучения

Наименование разделов (тем)	Кол-во часов	
	Лекции	Семинарские, практические
Дисциплины с кратким содержанием		
Тема 1. Понятие профессиональной карьеры и карьерного роста персонала	1	2
Тема 2. Профессиональный успех и психологические предпосылки карьерного роста персонала	1	2
Тема 3. Потенциал карьерного роста персонала	1	2
Тема 4. Особенности диагностики потенциала карьерного роста персонала	1	3
Тема 5. Алгоритм и методы диагностики потенциала карьерного роста персонала	1	3
Тема 6. Типология и комплексная оценка потенциала карьерного роста персонала	2	3
Тема 7. Планирование профессиональной карьеры персонала	2	3

Тема 8. Психологические основы стимулирования труда: мотивирование персонала	1	2
Итого	10	20

4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Название тем	Изучаемые вопросы и задания для самостоятельной работы студентов	Кол-во часов.	Формы самос. работы	Методическое обеспечение	Форма отчётности
Понятие профессиональной карьеры и карьерного роста персонала	Общая характеристика содержания понятий проф. карьеры и карьерного роста в управлении организацией. Этапы проф. развития. Проф. цикл. Концепция идентичности проф. роли Э.Эриксона. Стадии упрочения карьеры Д.Вайллента. Концепция этапов проф. пути человека Д.Супера и Р.Хейвигхерста. Концепция проф. выгорания К.Маслач.	4	Анализ литературных источников, конспектирование	См. список литературы	Конспект, индивидуальное собеседование
Профессиональный успех и психологические предпосылки карьерного роста персонала	Объективный и субъективный виды карьеры. Психологические предпосылки карьерного роста персонала. Стратегии построения карьеры. Организационные и личностные факторы проф. успеха. «Профессиональная Я-концепция» Д. Супера. Этапы и схема исследования профессиональной карьеры.	4	Анализ литературных источников, конспектирование, реферирование	См. список литературы	Реферат, индивидуальное собеседование

Потенциал карьерного роста персонала	Понятие о потенциале карьерного роста персонала. «Кадровый потенциал организации». «Трудовой потенциал работника». «Управленческий потенциал». Структура и содержание потенциала карьерного роста персонала. Профессионально- личностные качества, релевантные для потенциала карьерного роста.	2	Анализ литературных источников, конспектирование	См. список литературы	Реферат, индивидуальное собеседование
Особенности диагностики потенциала карьерного роста персонала	Базовые принципы диагностики потенциала карьерного роста. Условия и критерии диагностики карьерного роста. Математический и логический аппарат диагностики карьерного роста.. Аналитическая (бесконтактная) диагностика. Экспертная (опросная) диагностика. Мотивационно- поведенческая составляющая – субъективный критерий потенциала карьерного роста.	4	Анализ литературных источников, конспектирование	См. список литературы	Реферат, индивидуальное собеседование
Алгоритм и методы диагностики потенциала карьерного роста персонала	Психодиагностическая структура (предметное поле) потенциала карьерного роста персонала. Профессионально- квалификационная составляющая	5	Анализ литературных источников, конспектирование	См. список литературы	Реферат, индивидуальное собеседование

	потенциала карьерного роста. Формальные показатели уровня подготовленности (пригодности) персонала к профессиональной деятельности. Профессионально- содержательный компонент. Карьерно- динамический компонент. Реальная скорость карьерного роста.				
Типология и комплексная оценка потенциала карьерного роста персонала	Совершенствование системы кадровой работы. Технология развития потенциала карьерного роста «Карьерный шаг». Карьерный самоменеджмент Е.А. Могилевкина.	5	Анализ литературных источников, конспектирование	См. список литературы	Реферат, индивидуальное собеседование
Планирование профессиональной карьеры персонала	Формирование кадрового резерва. Типы кадрового резерва. Общие требования к работнику: способность его к труду вообще (трудоспособность) и способность выполнять работу в течение установленного времени с установленным качеством (работоспособность). Источники резерва кадров. Этапы работы с резервом. Методы формирования списка резерва. Формирование системы качеств руководителя в резервируемой	6	Анализ литературных источников, конспектирование	См. список литературы	Конспект, индивидуальное собеседование

	должности. Подготовка кадрового резерва организации.				
Психологические основы стимулирования труда: мотивирование персонала	Сущность мотивации персонала. Внешняя и внутренняя мотивация. Основные типы мотивирования. Влияние мотивации на деятельность персонала. Стадии процесса мотивации и функционирования мотива. Мотивирующие факторы. Системы стимулирования труда. Стимулирование инноваций. Концепция стимулирования доверием и делегированием полномочий.	4	Анализ литературных источников, конспектирование	См. список литературы	Реферат, индивидуальное собеседование
Всего:		34			

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

5.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Код и наименование компетенции	Этапы формирования
УК-6 «Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни»	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа
ОПК-1 «Способен осуществлять профессиональную деятельность в соответствии с нормативными правовыми актами в сфере образования и нормами профессиональной этики»	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа

5.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Оцениваемые компетенции	Уровень сформированности	Этап формирования	Описание показателей	Критерии оценивания	Шкала
УК-6	пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: классификации, концептуальные основания, структуру и содержание программ; методологические основы работы; сущность лично-ориентированного и индивидуально-дифференцированного подходов. Уметь: разрабатывать и реализовывать программы и осуществлять контроль; применять в образовательном процессе знания индивидуальных и психологических особенностей детей.	опрос, практические задания, зачет	41-60 баллов

ОПК-1	продвинутый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: классификации, концептуальные основания, структуру и содержание программ; методологические основы работы; сущность личностно-ориентированного и индивидуально-дифференцированного подходов. Уметь: разрабатывать и реализовывать программы и осуществлять контроль; применять в образовательном процессе знания индивидуальных и психологических особенностей детей. Владеть: основными методами и методиками психолого-педагогической диагностики; навыками анализа и систематизации программ для детей дошкольного возраста.	опрос, презентация, тест, зачет	61-100 баллов
	пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: принципы организации развивающей среды в сферах образования, здравоохранения и социальной защиты; требования к методическому обеспечению развивающей среды; технологии с целью успешной социализации детей Уметь использовать данные психологической диагностики для определения типа учреждения и направленности коррекционно-воспитательного процесса в каждом конкретном случае развития, создавать развивающую среду для проведения коррекционно-компенсаторной работы; применять утвержденные стандартные методы и технологии для решения развивающих задач в образовательном учреждении.	опрос, практические задания, зачет	41-60 баллов

	продвинутый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: принципы организации развивающей среды в сферах образования, здравоохранения и социальной защиты; требования к методическому обеспечению развивающей среды; технологии с целью успешной социализации детей Уметь использовать данные психологической диагностики для определения типа учреждения и направленности коррекционно-воспитательного процесса в каждом конкретном случае развития, создавать развивающую среду для проведения коррекционно-компенсаторной работы; применять утвержденные стандартные методы и технологии для решения развивающих задач в образовательном учреждении. Владеть: навыками адекватного, относительно возраста ребенка, имеющейся психологической проблемы, подбора и использования методов психологической коррекции; навыками психопрофилактической работы с детьми, их родителями и специалистами дошкольных учреждений, включая владение методами активного обучения	опрос, презентация, тест, зачет	61-100 баллов
--	-------------	---	--	---------------------------------	---------------

5.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Теоретические вопросы к зачету:

1. Этапы личностно-профессионального развития. Профессиональный цикл.
2. Концепция идентичности профессиональной роли Э.Эриксона.
3. Стадии упрочения карьеры Д.Вайллента.
4. Стадии разрушения структуры жизни Д.Левинсона.
5. Концепция жизненного пути Ш.Бюлер и концепция неповторимости индивидуального жизненного пути Б.Г.Ананьева.
6. Концепция этапов профессионального пути человека Д.Супера и Р.Хейвигхерста.
7. Концепция профессионального выгорания К.Маслач.
8. Профессиональный успех. Психологические модели профессионального успеха.
9. Факторы, определяющие профессиональный успех.
10. Концепции профессионального успеха Р.Г. Тернера и Дж.Г. Гринхауса.
11. Психологические предпосылки карьерного роста персонала. Стратегии построения карьеры. Социальный капитал Дж. Коулмана.
12. Объективный и субъективный виды карьеры.
13. Этапы и схема исследования профессиональной карьеры.

14. Понятие о потенциале карьерного роста персонала. Структура и содержание потенциала карьерного роста персонала. Структурная модель потенциала карьерного роста.
15. Профессионально-личностные качества, релевантные для потенциала карьерного роста. Психобиографический подход.
16. Методология оценки потенциала карьерного роста персонала.
17. Диагностика потенциала карьерного роста.
18. Психодиагностическая структура (предметное поле) потенциала карьерного роста персонала.
19. Профессионально-квалификационная и мотивационно-поведенческая составляющие потенциала карьерного роста.
20. Совершенствование системы кадровой работы. Модели управления кадровыми процессами.
21. Сущность карьеры в управленческой психологии.
22. Организационно-психологические и методические особенности формирования кадрового резерва.
23. Подготовка кадрового резерва организации.
24. Виды и методы профессиональной подготовки. Виды программ профессиональной подготовки.
25. Сущность мотивации персонала. Мотивация и мотивирование.
26. Мотивационный процесс. Стадии процесса мотивации и функционирования мотива. Мотивирующие факторы. Теории мотивации.
27. Внешняя и внутренняя мотивация. Основные типы мотивирования.
28. Системы стимулирования труда.
29. Основные подходы к обучению персонала. Цели обучения. Виды (формы) обучения персонала.
30. Обучение с точки зрения работодателя и наемного работника.
31. Оценка потребности в обучении. Внутрифирменное обучение.
32. Оценка эффективности программ обучения.

Практические задания

Тема 1. Понятие профессиональной карьеры и карьерного роста персонала

Задание 1. Дайте общую характеристику дисциплины «Психология профессиональной карьеры».

Задание 2. Охарактеризуйте место дисциплины в общей системе подготовки магистранта.

Задание 3. Что представляет собой требования, предъявляемые к уровню подготовленности магистранта по дисциплине «Психология профессиональной карьеры».

Задание 4. Раскройте цели и задачи дисциплины «Психология профессиональной карьеры». Дайте общую характеристику психологического подхода в изучении развития зрелой личности.

Задание 5. Назовите основные отличия психологического и психологического подходов к рассмотрению личностно-профессионального развития персонала.

Задание 6. Дайте характеристику этапам профессионального развития.

Задание 7. Раскройте содержание понятия «профессиональный цикл».

Задание 8. Какова сущность концепции идентичности профессиональной роли Э.Эриксона?

Задание 9. Охарактеризуйте стадии упрочения карьеры Д.Вайллента.

Задание 10. Охарактеризуйте стадии разрушения структуры жизни Д.Левинсона.

Задание 11. Раскройте содержание концепции жизненного пути Ш.Бюлер.

Задание 12. Какова сущность концепции неповторимости индивидуального жизненного пути Б.Г.Ананьева?

Задание 13. Охарактеризуйте этапы профессионального пути человека Д.Супера и Р.Хейвигхерста.

Задание 14. Раскройте содержание концепции профессионального выгорания К.Маслач.

Тема 2. Профессиональный успех и психологические предпосылки карьерного роста персонала

Задание 1. Какое общее определение дается «психологии профессионального успеха»?

Задание 2. Какие Вы знаете модели профессионального успеха?

Задание 3. Какие Вы знаете факторы, определяющие профессиональный успех?

Задание 4. Каково содержание концепции профессионального успеха Р.Г. Тернера и Дж.Г. Гринхауса?

Задание 5. Каковы психологические предпосылки карьерного роста персонала?

Задание 6. Каковы стратегии построения профессиональной карьеры?

Задание 7. Назовите основные научные методологические характеристики «социального капитала» Дж. Коулмана.

Задание 8. Проанализируйте организационные и личностные факторы профессионального успеха.

Задание 9. Опишите объективный и субъективный виды карьеры?

Задание 10. Опишите этапы и схему исследования профессиональной карьеры.

Тема 3. Потенциал карьерного роста персонала

Задание 1. Что такое потенциал карьерного роста персонала?

Задание 2. Дайте характеристику структуры и содержанию потенциала карьерного роста персонала.

Задание 3. Дайте характеристику рефлексивной культуры как фактора развития профессионализма.

Задание 4. Каковы профессионально-личностные качества, релевантные для потенциала карьерного роста?

Задание 5. Расскажите о психобиографическом подходе развития персонала.

Задание 6. Как используется структурная модель потенциала карьерного роста?

Задание 8. Каковы связи профессиональной компетентности с профессионализмом личности и деятельности? Какие существуют виды профессиональной компетентности?

Задание 9. Что такое психологическая компетентность и какова ее роль в развитии профессионализма? Дайте характеристику специальным видам психологической компетентности.

Задание 10. Раскройте содержание профессиональной компетентности субъекта кадровой работы.

Тема 4. Особенности диагностики потенциала карьерного роста персонала

Задание 1. Что из себя представляют базовые принципы диагностики потенциала карьерного роста?

Задание 2. Дайте характеристику методологии оценки потенциала карьерного роста персонала.

Задание 3. Какие Вы знаете условия и критерии психологической диагностики карьерного роста?

Задание 4. Охарактеризуйте математический и логический аппарат диагностики карьерного роста.

Тема 5. Алгоритм и методы диагностики потенциала карьерного роста персонала

Задание 1. Какова психодиагностическая структура (предметное поле) потенциала карьерного роста персонала?

Задание 2. Охарактеризуйте модель профессионала (по Е.А.Климову).

Задание 3. Раскройте содержание профессионально-квалификационной составляющей потенциала карьерного роста.

Задание 4. Охарактеризуйте мотивационно-поведенческую составляющую потенциала карьерного роста.

Задание 5. Охарактеризуйте акме-центрированную составляющую потенциала карьерного роста.

Задание 6. Раскройте содержание процесса продуктивной акмеодиагностики.

Тема 6. Типология и комплексная оценка потенциала карьерного роста персонала

Задание 1. Дайте характеристику и выделите особенности совершенствования системы кадровой работы.

Задание 2. Какие модели управления кадровыми процессами Вы знаете?

Задание 3. Какими методами определяется потенциал личности?

Задание 4. Какова специфика и роль методов психодиагностики потенциала карьерного роста?

Задание 5. Какие этапы исследования потенциала карьерного роста Вы знаете?

Тема 7. Планирование профессиональной карьеры персонала

Задание 1. Какова сущность карьеры в управленческой психологии?

Задание 2. Охарактеризуйте признаки и показатели формирования кадрового резерва.

Задание 3. Раскройте основной методический аспект типов кадрового резерва: резерва развития и резерва функционирования.

Задание 4. Охарактеризуйте содержание понятия «актуальность резерва».

Задание 5. В чем состоит диагностический аспект источников резерва кадров?

Задание 6. В чем состоят особенности методов формирования списка резерва?

Задание 7. Дайте характеристику этапов работы с резервом: анализ потребности в резерве, формирование и составление списка резерва, подготовка кандидатов.

Задание 8. Раскройте содержание подготовки кадрового резерва организации.

Задание 9. Раскройте содержание психологических механизмов диагностики управленческих кадров.

Задание 10. Раскройте содержание профессиональной и социально-психологической подготовки резерва кадров.

Задание 11. Раскройте содержание видов профессиональной подготовки кадров.

Задание 12. Раскройте содержание методов программ профессиональной подготовки кадров.

Тема 8. Психологические основы стимулирования труда: мотивирование персонала

Задание 1. Что такое мотивация и мотивирование персонала?

Задание 2. Каково содержательное отличие внешней и внутренней мотивации персонала?

Задание 3. Каковы основные типы мотивирования?

Задание 4. Дайте характеристику мотивационному процессу персонала.

Задание 6. Дайте характеристику стадии процесса мотивации и функционирования мотива.

Задание 7. Дайте характеристику мотивирующим факторам.

Задание 8. Дайте характеристику Теории содержания мотивации.

Задание 9. Дайте характеристику Теории процесса мотивации.

Задание 10. Дайте характеристику Системы стимулирования труда.

Вариант теста по дисциплине «Психология карьерного роста»

Вариант ...

1. Согласно теории Д. Вайллента личность в своём развитии проходит десять стадий. На какой стадии осуществляются действия индивида по упрочению карьеры – обучение, укрепление своего профессионального статуса и обеспечение семьи?

1) 5-й

2) 6-й

3) 7-й

4) 8-й

5) 9-й

2. Кто из перечисленных ученых впервые выдвинул проблему жизненного пути?

1) Ш.Бюлер

2) С.Л.Рубинштейн

3) Б.Г.Ананьев

4) Д.Левинсон

5) Д.Супер

3. Кто из перечисленных ученых в России начал разработку проблемы жизненного пути?

1) Ш.Бюлер

2) С.Л.Рубинштейн

3) Б.Г.Ананьев

4) Д.Левинсон

5) Д.Супер

4. Кто из перечисленных ученых в России разработал понятие возраста как основной единицы периодизации жизненного пути личности?

1) Ш.Бюлер

2) С.Л.Рубинштейн

3) Б.Г.Ананьев

4) Д.Левинсон

5) Д.Супер

5. Кто из перечисленных ученых впервые провел углубленное исследование развития личности (в возрасте 35-45 лет) в период взрослости при особой направленности на исследование периодизации жизни взрослых женщин?

1) Ш.Бюлер

2) С.Л.Рубинштейн

3) Б.Г.Ананьев

4) Д.Левинсон

5) Д.Супер

6. Кем из перечисленных ученых впервые было предложено разделение понятия успешность карьеры на объективный и субъективный виды?

1) Ш.Бюлер

2) С.Л.Рубинштейн

3) Б.Г.Ананьев

4) Д.Левинсон

5) Э.Хьюг

7. Какая категория в теории психологии профессиональной карьеры называется совокупностью позитивных результатов, накопленных в течение всей карьеры?

- 1) профессиональный успех
- 2) объективный успех
- 3) субъективный успех
- 4) организационный успех
- 5) коммуникативный успех

8. Какая категория в теории психологии профессиональной карьеры называется совокупностью суждений человека о его профессиональных достижениях и результатах, который измеряется параметрами удовлетворенности работой и удовлетворенности карьерой?

- 1) профессиональный успех
- 2) объективный успех
- 3) субъективный успех
- 4) организационный успех
- 5) коммуникативный успех

9. Какая категория в теории психологии профессиональной карьеры называется положительным результатом в карьере, который может быть оценен окружающими людьми, и, как правило, измеряется такими характеристиками, как размер заработной платы, количество продвижений по службе и уровень занимаемой должности в иерархии организации?

- 1) профессиональный успех
- 2) объективный успех
- 3) субъективный успех
- 4) организационный успех
- 5) коммуникативный успех

10. В рамках теории управления и кадрового менеджмента широко распространено понятие «кадровый потенциал организации», под которым понимается:

- 1) объем, глубина и разносторонность общих и специальных знаний, трудовых навыков и умений, обуславливающие способность работника к труду определенного содержания и сложности
- 2) способности и склонности человека, состояние его здоровья, работоспособность, выносливость, тип нервной системы и т.п.
- 3) уровень гражданского сознания и социальной зрелости, степень усвоения работником норм отношения к труду, ценностные ориентации, интересы, потребности и запросы в сфере труда, исходя из иерархии потребностей человека
- 4) совокупность формальных показателей готовности персонала к профессиональной деятельности
- 5) совокупность физических и духовных свойств отдельного работника, позволяющую достигать в заданных условиях определенных результатов его производственной деятельности, совершенствоваться в процессе труда и решать новые задачи, возникающие в результате изменений в производстве

11. В экономической теории используется понятие «трудовой потенциал работника», которое обозначает:

- 1) объем, глубина и разносторонность общих и специальных знаний, трудовых навыков и умений, обуславливающие способность работника к труду определенного содержания и сложности
- 2) способности и склонности человека, состояние его здоровья, работоспособность, выносливость, тип нервной системы и т.п.
- 3) уровень гражданского сознания и социальной зрелости, степень усвоения работником норм отношения к труду, ценностные ориентации, интересы, потребности и запросы в сфере труда, исходя из иерархии потребностей человека
- 4) совокупность формальных показателей готовности персонала к профессиональной деятельности
- 5) совокупность физических и духовных свойств отдельного работника, позволяющую достигать в заданных условиях определенных результатов его производственной деятельности, совершенствоваться в процессе труда и решать новые задачи, возникающие в результате изменений в производстве

12. Общее понятие «трудовой потенциал работника» включает в себя следующие частные понятия:

- 1) психофизиологический потенциал
- 2) личностный потенциал
- 3) верны 1-й, 2-й и 5-й варианты

4) финансовый потенциал

5) квалификационный потенциал

13. В рамках психологии профессиональной деятельности существует понятие «психофизиологический потенциал», под которым понимается:

1) объем, глубина и разносторонность общих и специальных знаний, трудовых навыков и умений, обуславливающие способность работника к труду определенного содержания и сложности

2) способности и склонности человека, состояние его здоровья, работоспособность, выносливость, тип нервной системы и т.п.

3) уровень гражданского сознания и социальной зрелости, степень усвоения работником норм отношения к труду, ценностные ориентации, интересы, потребности и запросы в сфере труда, исходя из иерархии потребностей человека

4) совокупность формальных показателей готовности персонала к профессиональной деятельности

5) совокупность физических и духовных свойств отдельного работника, позволяющую достигать в заданных условиях определенных результатов его производственной деятельности, совершенствоваться в процессе труда и решать новые задачи, возникающие в результате изменений в производстве

14. В рамках психологии профессиональной деятельности существует понятие «личностный потенциал», под которым понимается:

1) объем, глубина и разносторонность общих и специальных знаний, трудовых навыков и умений, обуславливающие способность работника к труду определенного содержания и сложности

2) способности и склонности человека, состояние его здоровья, работоспособность, выносливость, тип нервной системы и т.п.

3) уровень гражданского сознания и социальной зрелости, степень усвоения работником норм отношения к труду, ценностные ориентации, интересы, потребности и запросы в сфере труда, исходя из иерархии потребностей человека

4) совокупность формальных показателей готовности персонала к профессиональной деятельности

5) совокупность физических и духовных свойств отдельного работника, позволяющую достигать в заданных условиях определенных результатов его производственной деятельности, совершенствоваться в процессе труда и решать новые задачи, возникающие в результате изменений в производстве

15. В рамках психологии профессиональной деятельности существует понятие «квалификационный потенциал», под которым понимается:

- 1) объем, глубина и разносторонность общих и специальных знаний, трудовых навыков и умений, обуславливающие способность работника к труду определенного содержания и сложности
- 2) способности и склонности человека, состояние его здоровья, работоспособность, выносливость, тип нервной системы и т.п.
- 3) уровень гражданского сознания и социальной зрелости, степень усвоения работником норм отношения к труду, ценностные ориентации, интересы, потребности и запросы в сфере труда, исходя из иерархии потребностей человека
- 4) совокупность формальных показателей готовности персонала к профессиональной деятельности
- 5) совокупность физических и духовных свойств отдельного работника, позволяющую достигать в заданных условиях определенных результатов его производственной деятельности, совершенствоваться в процессе труда и решать новые задачи, возникающие в результате изменений в производстве

16. В рамках психологии профессиональной деятельности и акмеологии существует термин «потенциал карьерного роста», который ввёл в научный оборот Ю.В. Синягин, и под которым понимается:

- 1) объем, глубина и разносторонность общих и специальных знаний, трудовых навыков и умений, обуславливающие способность работника к труду определенного содержания и сложности
- 2) способности и склонности человека, состояние его здоровья, работоспособность, выносливость, тип нервной системы и т.п.
- 3) уровень гражданского сознания и социальной зрелости, степень усвоения работником норм отношения к труду, ценностные ориентации, интересы, потребности и запросы в сфере труда, исходя из иерархии потребностей человека
- 4) способность индивида к преодолению внешних и внутренних ограничений при продвижении в организационно-управленческой иерархии
- 5) совокупность физических и духовных свойств отдельного работника, позволяющую достигать в заданных условиях определенных результатов его производственной деятельности, совершенствоваться в процессе труда и решать новые задачи, возникающие в результате изменений в производстве.

Темы презентаций

1. Этапы личностно-профессионального развития. Профессиональный цикл.
2. Концепция идентичности профессиональной роли Э.Эриксона.
3. Стадии упрочения карьеры Д.Вайлленда.
4. Стадии разрушения структуры жизни Д.Левинсона.
5. Концепция жизненного пути Ш.Бюлер и концепция неповторимости индивидуального жизненного пути Б.Г.Ананьева.
6. Концепция этапов профессионального пути человека Д.Супера и Р.Хейвигхерста.
7. Концепция профессионального выгорания К.Маслач.
8. Профессиональный успех. Психологические модели профессионального успеха.
9. Факторы, определяющие профессиональный успех.
10. Концепции профессионального успеха Р.Г. Тернера и Дж.Г. Гринхауса.
11. Психологические предпосылки карьерного роста персонала. Стратегии построения карьеры. Социальный капитал Дж. Коулмана.

5.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Краткая характеристика основных видов работы, характеризующих этапы формирования компетенций:

- 1) подготовка докладов, рефератов с использованием презентаций в Power Point, по заранее обозначенным в рабочей программе дисциплины темам (реферат – краткое изложение содержания одного или нескольких источников, раскрывающее определенную тему; доклад – публичное сообщение на определенную тему, в процессе подготовки которого студент использует те или иные навыки исследовательской работы);
- 2) самостоятельное чтение учебных пособий, научных (научно-методических, методических) статей, научных (научно-методических, методических) изданий;

Текущий контроль успеваемости студентов осуществляется, прежде всего, во время практических занятий: опрос студентов по теме занятия, заслушивание докладов и рефератов студентов, анализ подготовленных студентами презентаций, выполнение письменных работ.

Для определения степени достижения учебных целей по дисциплине промежуточную аттестацию обучающихся в форме зачета предлагается проводить в виде индивидуального аудита работы студента в рамках освоения дисциплины. Оправданность такого итогового контроля обусловлена тем, что преподаватель должен выяснить, как каждый обучаемый усвоил материал дисциплины именно на практическом уровне, т.е. важен итоговый

личный результат каждого обучаемого. Поэтому важным здесь является не столько оперирование теоретическими знаниями, сколько представленность практического опыта бакалавра и наличие у него навыков применения полученных знаний на практике.

При этом бакалавр, получая один вопрос для осмысления, в ходе собеседования с преподавателем получает ряд дополнительных вопросов, которые позволят преподавателю оценить уровень сформированности компетенций. Поэтому преподавателю целесообразно предусмотреть проблемные вопросы, связанные с осмыслением опыта, полученного бакалаврами в ходе занятий, а также вопросы, связанные с пониманием деятельности психолога в выбранной для освоения отрасли психологии.

Распределение баллов по видам работ

Вид работы	Кол-во баллов (максимальное значение)
Устный опрос	до 20 баллов
Посещаемость занятий	до 20 баллов
Презентация	до 20 баллов
Практические задания	до 20 баллов
Зачёт	до 40 баллов

Зачёт

Баллы конвертируется в оценку «зачтено» - «не зачтено» по следующей схеме:

зачтено	41-100	бакалавр показал в ответе в полном объёме знания теории вопроса, привел практические примеры, ответ хорошо структурирован по форме; бакалавр показал в ответе знание теории вопроса, привел практические примеры, однако в структурном отношении ответ имеет погрешности
не зачтено	менее 40	бакалавр допускал в ответе грубые ошибки в освещении теории вопроса с неточностями и/или не справился с задачей иллюстрации ответа практическими примерами, в структурном отношении ответ не продуман.

В качестве оценки используются следующие критерии:

- посещаемость студентом лекционных занятий,
- активность на практических занятиях,
- выполнение самостоятельной работы,
- отработка пропущенных занятий по уважительной причине.

38–40 баллов – регулярное посещение занятий, высокая активность на практических занятиях, содержание и изложение материала отличается логичностью и смысловой завершенностью, студент показал владение материалом, умение четко, аргументировано и корректно отвечать на поставленные вопросы, отстаивать собственную точку зрения.

5 баллов (отлично).

34–37 баллов – систематическое посещение занятий, участие на практических занятиях, единичные пропуски по уважительной причине и их отработка, изложение материала носит преимущественно описательный характер, студент показал достаточно уверенное владение материалом, однако недостаточное умение четко, аргументировано и корректно отвечать на поставленные вопросы и отстаивать собственную точку зрения.

4 балла (хорошо).

28–33 баллов – нерегулярное посещение занятий, низкая активность на практических занятиях, студент показал неуверенное владение материалом, неумение отстаивать собственную позицию и отвечать на вопросы.

3 балла (удовлетворительно).

0–27 балла – регулярные пропуски занятий и отсутствие активности работы, студент показал незнание материала по содержанию дисциплины.

2 балла (неудовлетворительно).

Неудовлетворительной сдачей зачёта («неудовлетворительно») считается оценка менее или равная 27 баллам (при максимально возможном количестве баллов – 40).

При неудовлетворительной сдаче зачёта (менее или равно 27 баллам) или неявке по неуважительной причине на зачет результат приравнивается к нулю (0). В этом случае студент в установленном в университете порядке обязан пересдать зачёт.

При пересдаче зачёта используется следующее правило для формирования рейтинговой оценки:

– первая пересдача – фактическая рейтинговая оценка, полученная студентом за ответ, минус 10 баллов;

– вторая пересдача – фактическая рейтинговая оценка, полученная студентом за ответ, минус 20 баллов.

Зачёт должен в обязательном порядке заканчиваться подведением итогов, где качественную оценку своих знаний должен получить каждый обучаемый. Кроме того, в ходе подведения итогов бакалавры должны быть сориентированы на дальнейшее углубление знаний и расширение опыта, приобретенных в ходе изучения дисциплины.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Основная литература

1. Деркач А.А., Носс И.Н. Акмеологическая диагностика и оценка кадров государственной службы: В 2 т.: монография. – М. : Изд-во РАГС, 2011.
2. Поляков В.А. Технология карьеры: Практическое руководство. - М.: Дело, 2010.
3. Шпалинский В.В. Психология менеджмента. - М.: Изд-во УРАО, 2013.

6.2. Дополнительная литература

1. Бодалев А. А. Вершина в развитии взрослого человека: характеристики и условия достижения. — М.: Флинта-Наука, 2008.
- 2.Климов Е. А. Психология профессионала. — М.: Воронеж: МПСИ, 2009.
- 3.Крайг Г. Психология развития. — СПб.: Питер, 2010.
- 4.Кузьмина (Головко-Гаршина) Н.В. Предмет акмеологии. — СПб.: Политехника, 2012.
- 5.Носс И.Н. Акмеологическая диагностика государственных служащих Под общ.ред проф. А.А.Деркача. – М.: Изд-во МГОУ, 2007.
- 6.Попов С. Г. Управление персоналом: Учебное пособие. – М.: Ось-89, 2010.
- 7.Психология профессиональной карьеры: Учебно-методические материалы. - М. МГСУ, 2009.
- 8.Шипунов В.Г. Кинкель Е.Н. Основы управленческой деятельности - М.: Высшая школа, 2010.

6.3.Электронно-программные средства

www.pedopyt.ru	Медiateка педагогического опыта российских учителей
www.school-collection.edu.ru	Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов
www.openclass.ru	Открытый класс: сайт сетевого образовательного сообщества
www.ebiblioteka.ru	Универсальные базы данных изданий

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Особую роль в успешном овладении дисциплины играет самостоятельная работа бакалавров. Время, отведённое на самостоятельную подготовку, должно использоваться в целях формирования культуры умственного труда, самостоятельности и инициативы, привития бакалаврам навыков в самостоятельном изучении программного материала, навыков информационного поиска, закрепления и углубления знаний, а также для подготовки к очередным занятиям, зачёту и экзамену по дисциплине.

Самостоятельную работу бакалавров по дисциплине необходимо обеспечивать путём подготовки соответствующих методических рекомендаций, вопросов для самоконтроля, учебных пособий, а также проведением индивидуальных и групповых консультаций.

Преподавателю необходимо следить за публикациями в периодической печати по практикоориентированным вопросам дошкольной педагогики и рекомендовать появляющиеся статьи в печатных изданиях для изучения, осмысления и реферирования в ходе самостоятельной работы. Особое внимание необходимо обратить на такие журналы как «Педагогическое образование и наука», «Дошкольное воспитание», «Вестник МГОУ. Серия Педагогика», «Педагогика», «Детский сад от А до Я», «Современное дошкольное образование» и др.

Самостоятельная работа бакалавров по дисциплине предполагает изучение ими отдельных тем курса, определенных программой. Основными видами и формами самостоятельной работы являются:

- выполнение практических заданий для самоконтроля и дополнительно даваемых преподавателем на занятии;
- подготовка к практическим занятиям и зачету по дисциплине.

Преподаватель формулирует учебную задачу по той или иной теме и оценивает результаты самостоятельной работы бакалавров. Бакалавры самостоятельно выбирают учебные действия для решения поставленной преподавателем учебной задачи, планируют и контролируют ход своей работы.

Структура самостоятельной работы бакалавров по дисциплине складывается из системы отдельных действий, которые необходимы для полноценного усвоения ими содержания дисциплины, а также для формирования у них способности и готовности применять полученные знания в последующей учебной и, в дальнейшем, профессиональной деятельности.

Система самостоятельной работы бакалавров может быть разложена на составляющие её структурные элементы:

- чтение конспекта лекций;
- комментирование и конспектирование учебной и научной литературы;
- выполнение практических заданий по самоконтролю;

- подготовка к зачёту и экзамену.

Чтение конспекта лекций имеет несколько целей: первая – вспомнить, о чем говорилось на лекциях; вторая – дополнить конспект некоторыми мыслями и примерами из жизни, подкрепляющими и углубляющими понимание ранее услышанного в лекциях; третья – прочитать по учебнику то, что в лекции не могло быть раскрыто, но, тем не менее, подчеркивались какие-то особенности и нюансы, на которые студенту надо обратить особое внимание при чтении литературы. В последнем случае конспект лекций служит своеобразным путеводителем, ориентирующим в дальнейшей работе: что и где прочитать, чтобы лучше и подробнее разобраться в тех вопросах, которые в лекциях только намечены, но не раскрыты.

Чтение учебника – очень важная часть самостоятельной учебы. Основная функция учебника – ориентировать студентов в системе тех знаний, умений и навыков, которые должны быть усвоены по данной дисциплине будущими специалистами. Учебник также служит путеводителем по многочисленным произведениям, ориентируя в именах авторов, специализирующихся на определённых научных направлениях, в названиях их основных трудов. Вторая функция учебника в том, что он очерчивает некий круг обязательных знаний по предмету, не претендуя на глубокое их раскрытие.

Чтение рекомендованной литературы – это та главная часть системы самостоятельной учебы студентов, которая обеспечивает подлинное усвоение науки. Во всех случаях изучение проблемы по разным источникам – залог глубокого усвоения науки.

Изучение литературы должно решать одновременно и задачу самоконтроля того, как усвоены знания, навыки и умения. Последние нужно сделать своеобразным итогом овладения теорией.

Для определения уровня успеваемости и качества самостоятельной подготовки студентов целесообразно проводить текущий контроль. Текущий контроль может осуществляться при проведении каждого занятия посредством как письменных, так и устных опросов.

Образовательные технологии, используемые в процессе изучения дисциплины, ориентированы на формирование у студентов позиции субъекта учебной деятельности. Лекции носят ориентировочный и проблемный характер, что направлена на формирование широкой эрудированности, методологической культуры для решения профессиональных задач в педагогической деятельности по проектированию образовательного процесса воспитания и обучения дошкольников. На семинарских занятиях проводятся блиц-опросы, позволяющие выявить уровень компетентности студентов в обсуждаемой проблеме, понимания её сущности. Широко используются интерактивные средства и методы обучения, связанные с формированием и развитием методологической рефлексии.

Методические рекомендации по подготовке презентации. Презентация – это мультимедийное представление документа или комплекта документов, предназначенная для представления их аудитории слушателей. Цель презентации — донести до аудитории полноценную информацию об объекте презентации в удобной форме.

При разработке презентации по заданной преподавателем теме, обучающийся должен обратить внимание на: содержание информации; оформление слайдов; стиль изложения; объем информации. Поскольку презентация — это визуальная форма представления материала, обучающийся также должен обратить внимание на оформление

слайдов: фон, использование цвета, анимационные эффекты, расположение информации на странице, шрифты, выделение информации, виды слайдов.

Методические рекомендации к выполнению самостоятельной работы.

При самостоятельном изучении дисциплины особое внимание необходимо обратить на систему терминов – тезаурус. Понятийный тезаурус педагогической науки – это основа, каркас, на котором зиждется дошкольная педагогика, теория обучения и воспитания дошкольников. Терминология педагогической науки сложна и многообразна, поэтому часто подменяется житейской терминологией. Исходя из этого, при самостоятельной подготовке студентов необходимо предусмотреть специальную работу с терминологией, предполагающую работу с этимологией терминов, а также, выявление различий у сходных терминов. Самостоятельная работа студентов включает в себя изучение рекомендованной литературы по всем вопросам, раскрывающим содержание каждой темы, а также выполнения заданий, помещенных после описания занятий по темам. Студентам рекомендуется готовить тематические доклады и сообщения по темам рефератов, предложенных к каждому разделу.

8. ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Лицензионное программное обеспечение:

Microsoft Windows

Microsoft Office

Kaspersky Endpoint Security

Информационные справочные системы:

Система ГАРАНТ

Система «КонсультантПлюс»

Профессиональные базы данных:

fgosvo.ru

pravo.gov.ru

www.edu.ru

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

- учебные аудитории для проведения занятий лекционного и семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные учебной мебелью, доской, демонстрационным оборудованием.
- помещения для самостоятельной работы, укомплектованные учебной мебелью, персональными компьютерами с подключением к сети Интернет и обеспечением доступа к электронным библиотекам и в электронную информационно-образовательную среду МГОУ;
- помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования, укомплектованные мебелью (шкафы/стеллажи), наборами демонстрационного оборудования и учебно-наглядными пособиями.