

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ПРИКАРПАТСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВАСИЛЯ СТЕФАНІКА**



Факультет/інститут Психології

Кафедра Соціальної психології

**СИЛАБУС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
Психологія кар'єри**

Рівень вищої освіти – бакалаврський
(перший (бакалаврський); другий (магістерський); третій (освітньо-науковий))

Освітня програма 053 «Психологія»

Спеціалізація (за наявності)

Спеціальність Психологія

Галузь знань Реабілітаційна психологія

**Затверджено на засіданні кафедри
Протокол № 1 від “30” серпня 2024 р.**

м. Івано-Франківськ – 2024 р.

ЗМІСТ

1. Загальна інформація
2. Анотація до курсу
3. Мета та цілі курсу
4. Компетентності
5. Результати навчання
6. Організація навчання курсу
7. Система оцінювання курсу
8. Політика курсу
9. Рекомендована література

1. Загальна інформація.	
Назва дисципліни	Психологія кар'єри
Рівень вищої освіти	Перший рівень вищої освіти
Викладач (-і)	Пілецький Віктор Сидорович
Контактний телефон викладача	+380992422976
Е-mail викладача	Victor.Piletsky@pnu.edu.ua
Формат дисципліни	Очний, заочний
Обсяг дисципліни	3 кредити ЄКТС, 90 год.
Посилання на сайт дистанційного навчання	http://www.d-learn.pnu.edu.ua
Консультації	Консультації проводяться відповідно до Графіку консультацій, розміщеному на інформаційному стенді та сайті кафедри

2. Анотація до курсу

Курс «Психологія кар'єри» призначений для підготовки студентів освітньої програми «Менеджмент організацій і адміністрування». Курс спрямований на розширення професійних компетенцій менеджера організацій здійснювати управління персоналом, зокрема, розробляти систему управління кар'єрою, сприяти побудові індивідуального плану розвитку кар'єри працівників, а також будувати власну професійну траєкторію. Навчальна дисципліна є вибірковою.

В процесі вивчення курсу студенти вивчають теоретичні засади психології кар'єри та основи кар'єрного консультування. Зокрема, розглядаються основні теорії кар'єри та її розвитку, психологічну структуру, етапи, чинники, критерії успішної кар'єри. Розглядаються теоретичні основи та основні технології кар'єрного консультування. Звертається увага і гендерні аспекти розвитку кар'єри, формування гендерно-орієнтованого підходу у супроводі персоналу організації. Основна увага приділяється практичній підготовці – аналізу чинників розвитку кар'єри, розробці системи планування кар'єри в організації, складанню індивідуального плану розвитку кар'єри, володінню технологіями і техніками кар'єрного консультування.

У процесі вивчення курсу студенти навчаться не тільки здійснювати супровід розвитку кар'єри працівників організації, але і визначати власні здібності, чинники розвитку кар'єри та будувати індивідуальний план кар'єрного розвитку.

Даний курс носить прикладний характер, тому в його основі – виконання студентами практичних завдань та їх обговорення.

3. Мета та цілі курсу

Мета курсу – сформувати у студентів професійні компетентності супроводу кар'єрного розвитку працівників організації.

Основні цілі:

Сформувати розуміння теоретичних основ поняття кар'єри, теорій, чинників, етапів її розвитку та використовувати ці знання у практиці управління персоналом та формуванні власного професійного шляху

Ознайомити студента з етапами, технологіями та техніками кар'єрного консультування

4. Компетентності

ІК. Здатність розв'язувати складні спеціалізовані задачі та практичні проблеми, які характеризуються комплексністю і невизначеністю умов, у сфері менеджменту або у процесі навчання, що передбачає застосування теорій та методів соціальних та поведінкових наук.

Загальні компетентності:

ЗК 15. Здатність діяти на основі етичних міркувань (мотивів)..

Фахові компетентності:

СК 14. Розуміти принципи психології та використовувати їх у професійній діяльності.

СК 15. Здатність формувати та демонструвати лідерські якості та поведінкові навички.

5. Результати навчання

ПРН 9. Демонструвати навички взаємодії, лідерства, командної роботи.

ПРН 12. Оцінювати правові, соціальні та економічні наслідки функціонування організації.

ПРН 14. Ідентифікувати причини стресу, адаптувати себе та членів команди до стресової ситуації, знаходити засоби до її нейтралізації.

ПРН 15. Демонструвати здатність діяти соціально відповідально та громадсько свідомо на основі етичних міркувань (мотивів), повагу до різноманітності та міжкультурності.

6. Організація навчання курсу					
Обсяг курсу					
Вид заняття			Загальна кількість годин		
Лекції			16 (денна ф.) 6 (заоч. ф.)		
семінарські заняття			14 (денна ф.) 6 (заоч. ф.)		
самостійна робота			60 (денна ф.) 78 (заоч.ф.)		
Ознаки курсу					
Семестр		Спеціальність		Курс (рік навчання)	Нормативний /вибірковий
4		Менеджмент		2	Вибірковий
Тематика курсу					
Тема, план	Форма заняття	Література	Завдання, год	Вага оцінки	Термін виконання
Тема1. Поняття кар'єри.Складові кар'єри. Поняття кар'єри. Підходи до вивчення кар'єри. Класифікація кар'єри. Принципи кар'єри. Динаміка розвитку професійної кар'єри.	Лекція-4 год, пр. – 2 год	1.Лозовецька В. Т. Професійна кар'єра особистості в сучасних умовах : монографія. Київ, 2015. 279 с. URL: 2.Капіца В.Ф.Творча самореалізація та успіх у професійній діяльності. Книга 3. – Кривий Ріг: Видав.	Види, етапи кар'єри.Аналіз соціальних та соціально-психологічних чинників розвитку кар'єри. Особистісні(психологічні)чинники розвитку кар'єри. Аналіз критеріїв	5 б – оцінювання поточних вибіркового відповідей ; 10 б – практичне завдання 1	

		<p>центр ДВНЗ «КНУ», 2015 – 745 с.</p> <p>3. Побудова кар'єри : навч.-метод. посібник / О. В. Мельник, О. Л. Морін, Л. А. Гуцан, І. І. Ткачук, О. М. Пархоменко, З. В. Охріменко, Т. С. Попова, М. В. Лузан / за ред. О. В. Мельника. Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2014. 172 с.</p> <p>4. Чуйко О., Куравська Н. Гендер і кар'єра : навчальний посібник / ДВНЗ «Прикарпатський національний університет</p>	<p>успішності кар'єри. Практичне завдання</p> <p>1: Аналіз впливу сімейних настанов на формування кар'єрних орієнтацій студентів.</p> <p>12 год</p>		
--	--	--	---	--	--

		імені Василя Стефаника» . Івано- Франківськ. Видавець Супрун В.П., 2019. 364с. ISBN 978-617- 7468-36-2				
--	--	--	--	--	--	--

<p>Тема 2. Типи,види,цілі кар'єри. План. Типи та види кар'єри. Етапи кар'єри.Цілі кар'єри.</p>	<p>Л -2 год; Пр – 2 год</p>	<p>1. Лозовецька В. Т. Професійна кар'єра особистості в сучасних умовах : монографія. Київ, 2015. 279 с. URL</p>	<p>Деструктивні конфлікти в організації . Кар'єрні бар'єри в професійній діяльності. Синдром вигорання працівника . Професійна деформація управлінців. Методи нейтралізації кар'єрних бар'єрів в управлінській діяльності. 6 год</p>	<p>5 б – оцінювання поточних вибіркового відповідей</p>		
<p>Тема3.Управління кар'єрою. Планування кар'єри. Управління кар'єрою. Модель управління кар'єрою. Організація професійно-кваліфікаційног</p>	<p>Л -2 год, Пр – 2 год</p>	<p>1. Лозовецька В. Т. Професійна кар'єра особистості в сучасних умовах : монографія. Київ, 2015. 279 с. URL: http://lib.iitta</p>	<p>Переваги розвитку індивідуального плану кар'єри працівника для організації . Переваги індивідуального</p>	<p>5 б – оцінювання поточних вибіркового відповідей, 20 б – практичне завдання</p>		

<p>о просування виробничого персоналу.</p> <p>Підготовка і формування резерву керівників</p>		<p>.gov.ua/106915/1/%D0%BC%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D1%84%D1%96%D1%8F.pdf.</p> <p>2. Савельєва В. С., Єськов О. Л. Управління діловою кар'єрою : навч. посібник. Київ : Цент учбової літератури, 2007. 176 с.</p> <p>3. Побудова кар'єри : навч.-метод. посібник / О. В. Мельник, О. Л. Морін, Л. А. Гуцан, І. І. Ткачук, О. М. Пархоменко, З. В. Охріменко,</p>	<p>плану розвитку кар'єри працівника для самого працівника .</p> <p>Практичне завдання 2: Кар'єрограма працівника організації</p> <p>8 год</p> <p>5 б – оцінювання поточних вибіркового відповідей,</p> <p>20 б – практичне завдан</p>			
--	--	---	--	--	--	--

	<p>Т. С. Попова, М. В. Лузан / за ред. О. В. Мельника. Кіровоград : Імекс- ЛТД, 2014. 172 с.</p> <p>4. Прищак М.Д., Лесько О.Й. Психологія управління в організації. Вінниця: Вінницький національний технічний університет, 2016. — 150 с. https://web.posibnyky.vntu.edu.ua/iebm/prishak_psihologiya_upravlinnya_v_organizaciyi/index_0.html 5.</p> <p>Управління персоналом : підручник / [В.М. Данюк, А.М. Колот, Г.С. Суков та ін.]; за заг. та наук.</p>				
--	---	--	--	--	--

		ред. к.е.н., проф. В.М. Данюка. — К.: КНЕУ; Краматорськ: НКМЗ, 2013. — 666с. — https://ir.kneu.edu.ua/bits/tream/handle/2010/11437/danyuk.pdf?sequence=1&isAllowe				
<p>Тема 4.Основні напрямки і техніки розвитку soft-skills для розвитку кар'єри. Soft skills: що це таке, приклади й способи розвитку Причини розвивати в працівників навички soft skills.Приклади soft skills для всіх: що цінують роботодавців.Аналіз</p>	Л - 2 год, Пр – 2 год	<p>1. Лозовецька В. Т. Професійна кар'єра особистості в сучасних умовах : монографія. Київ, 2015. 279 с. URL: http://lib.iitta.gov.ua/106915/1/%D0%BC%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D1%84%D1%96%D1%8F.pdf.</p> <p>2. Побудова кар'єри :</p>	Техніки постановки цілей. Мотивація досягнення кар'єри: дослідження та техніки розвитку. Техніки розвитку стресостійкості. Техніки формування комунікативної компетентності. Тайм-менеджмент. Техніки пошуку	5 б – оцінювання поточних вибіркового відповідей		

<p>професійних та життєвих цілей, кар'єрних орієнтацій. Soft skills: список навичок для успішної кар'єри.</p>		<p>навч.-метод. посібник / О. В. Мельник, О. Л. Морін, Л. А. Гуцан, І. Ткачук, О. М. Пархоменко, З. В. Охріменко, Т. С. Попова, М. В. Лузан / за ред. О. В. Мельника. Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2014. 172 с.</p> <p>З. Чуйко О., Куравська Н. Гендер і кар'єра : навчальний посібник / ДВНЗ «Прикарпатські національний університет імені Василя Стефаника» . Івано-Франківськ. Видавець Супрун</p>	<p>ресурсів особистості. Аналіз власних здібностей та soft-skills, необхідних для розвитку кар'єри. 10 год.</p>			
---	--	---	---	--	--	--

		В.П., 2019. 364с. ISBN 978-617- 7468-36-2				
<p>Тема 5. Успішна кар'єра в сучасному світі: передумови складові етапи реалізації. Передумови успішної кар'єри. Основні складові успішної кар'єри. Принципи управління і планування кар'єрної стратегії. Основні етапи реалізації успішної кар'єри. Перешкоди на шляху до успішної кар'єри. Поради, які допоможуть покращити кар'єру.</p>	Л - 2 год, Пр – 2 год	Скворцов Н.Н. Формула делового успеха: економіко-психологічне есе. — К.: МАУП, 1999.-360с.	Написати стратегію успішної кар'єри.	5б- Оцінювання поточних вибіркового відповідей		
<p>Тема 6. Гендерні аспекти розвитку кар'єри.</p>	Л - 2 год, Пр – 2 год	1. Чуйко О., Куравська Н. Гендер і кар'єра : навчальний посібник /	Тема 5. Гендерні аспекти	5 б – оцінювання поточних вибіркового відповідей		

<p>1.Гендерно-типові відмінності у виборі і розвитку кар'єри. 2.Класифікація чоловічих і жіночих кар'єр. 3.Гендерні стереотипи.</p>		<p>ДВНЗ «Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника» . Івано-Франківськ. Видавець Супрун В.П., 2019. 364с. ISBN 978-617-7468-36-2</p>	<p>менеджменту. Основні напрями подолання проблем гендерного переслідування та насильства на робочому місці. Гендерно-рольовий конфлікт у процесі розвитку кар'єри та основні шляхи його подолання.</p>			
<p>Тема 7. Професійна та кар'єрна консультації.Складові професійної орієнтації. Загальне системне уявлення про професійну орієнтацію населення. Мета, завдання та функції професійної консультації.</p>	<p>Л - 4 год, Пр – 4 год</p>	<p>1. Лозовецька В.Т. Професійна кар'єра особистості в сучасних умовах : монографія. / В.Т. Лозовецька. -- Київ: 2015. -- 279с. 2.Побудова кар'єри : навч.-метод.</p>	<p>Практичне завдання 3: Індивідуальний план розвитку кар'єри. Практичне завдання 4: Написання власного резюме та мотиваційного листа.</p>	<p>Практичне завдання 3 – 20 б; Практичне завдання 4 – 10 б</p>		

<p>Основні підходи до професійного консультування</p> <p>Психологічна консультація з проблем кар'єрного розвитку особистості</p>		<p>посібник / О. В. Мельник, О. Л. Морін, Л. А. Гуцан, І. І. Ткачук, О. М. Пархоменко, З. В. Охріменко, Т. С. Попова, М. В. Лузан / за ред. О. В. Мельника. Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2014. 172 с.</p> <p>2. Чуйко О., Куравська Н. Гендер і кар'єра: навчальний посібник / ДВНЗ «Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника» .Івано-Франківськ. Видавець Супрун В.П., 2019. 364с.</p>			
--	--	--	--	--	--

7. Система оцінювання курсу.

<p>Загальна система оцінювання курсу</p>	<p>Курс завершується заліком. Підсумкова оцінка викладається у 100-бальній шкалі. Бали студент набираю впродовж семестру за відповіді на семінарських заняттях, написання контрольної роботи, виконання практичних завдань.</p> <p>Усні, поточні оцінки – 20 балів</p> <p>Контрольна робота – 20</p> <p>Практичне завдання 1 - 10</p> <p>Практичне завдання 2 – 20</p> <p>Практичне завдання 3 - 20</p> <p>Практичне завдання 4 - 10 балів.</p>
<p>Вимоги до письмової роботи</p>	<p>Критерії оцінювання контрольної роботи:</p> <p>«Відмінно» (18-20) – питання розкриті повністю, без прогалин, необхідні практичні навички роботи з матеріалом сформовані. Відповіді повні, обгрунтовані. У відповідях студента чітко простежується вміння аналізувати, диференціювати, узагальнювати інформацію, оцінювати факти, події, оцінювати факти, події та прогнозувати очікувані результати від прийнятих рішень. Студент опирається у знаннях не тільки на лекційний матеріал та навчальні посібники, але й оперує матеріалом сучасних наукових досліджень.</p> <p>«Добре» (16-17) розкрито всі питання без прогалин. Одна з відповідей не повна, недостатньо обгрунтована. Сформовані вміння аналізувати, систематизувати, узагальнювати інформацію. Дано правильну відповідь на всі питання, можливі незначні неточності.</p> <p>Добре (13-15) деякі питання розкриті частково. Відповідь може носити переважно репродуктивний характер, немає цілісності у сприйнятті матеріалу, існують неточності у трактуванні понятійного апарату.</p> <p>«Задовільно» (11-12) -- існують прогалини у знаннях. Відповіді неповні, не чіткі, простежується невміння</p>

	<p>інтегрувати матеріал. Студент не дає відповіді на всі питання контрольного завдання.</p> <p>«Задовільно» (9-10) – прогалини у знаннях суттєві, проте у відповідях простежується знання основних понять курсу, їх зв'язку. Студент не розкриває зовсім половини питань контрольної роботи.</p> <p>«Незадовільно» (1-8) – студент практично не оперує основними поняттями курсу, не здатен дати відповіді на більшість питань контрольної роботи.</p> <p>В умовах дистанційного навчання контрольна робота передбачає тестові завдання і оцінюється у 20 балів.</p>
Семінарські заняття	<p>Критерії оцінювання (усні, поточні оцінки)</p> <p>Усні, поточні оцінки на заняттях виставляються у 5-бальній шкалі. Студент має отримати не менше 2-х оцінок за усні відповіді. Середній бал переводиться у 20 балів.</p> <p>«Відмінно» (5) – тему засвоєно повністю, без прогалин, необхідні практичні навички роботи з матеріалом сформовані. У відповідях студента чітко простежується вміння аналізувати, диференціювати, узагальнювати інформацію, оцінювати факти, події, оцінювати факти, події та прогнозувати очікувані результати від прийнятих рішень. Студент опирається у знаннях не тільки на лекційний матеріал та навчальні посібники, але й оперує матеріалом сучасних наукових досліджень.</p> <p>«Добре» (4) тема засвоєна повністю, без прогалин. Сформовані вміння аналізувати, систематизувати, узагальнювати інформацію. Дано правильну відповідь на всі питання, можливі незначні неточності. Відповідь може носити переважно репродуктивний характер, немає цілісності у сприйнятті матеріалу, існують неточності у трактуванні понятійного апарату.</p> <p>«Задовільно» (3) -- існують прогалини у знаннях. Відповіді неповні, не чіткі, простежується невміння</p>

інтегрувати матеріал. Студент не дає відповіді на всі питання плану семінару.

«Незадовільно» (2) – основні питання теми засвоєні мінімально, або ж не засвоєні, відсутність вміння аналізувати, систематизувати, узагальнювати інформацію, мінімальний рівень репродуктивних знань, нема відповідей на допоміжні

Критерії оцінювання контрольної роботи:

«Відмінно» (18-20) – питання розкриті повністю, без прогалин, необхідні практичні навички роботи з матеріалом сформовані. Відповіді повні, обгрунтовані. У відповідях студента чітко простежується вміння аналізувати, диференціювати, узагальнювати інформацію, оцінювати факти, події, оцінювати факти, події та прогнозувати очікувані результати від прийнятих рішень. Студент опирається у знаннях не тільки на лекційний матеріал та навчальні посібники, але й оперує матеріалом сучасних наукових досліджень.

«Добре» (16-17) розкрито всі питання без прогалин. Одна з відповідей не повна, недостатньо обгрунтована. Сформовані вміння аналізувати, систематизувати, узагальнювати інформацію. Дано правильну відповідь на всі питання, можливі незначні неточності.

Добре (13-15) деякі питання розкриті частково. Відповідь може носити переважно репродуктивний характер, немає цілісності у сприйнятті матеріалу, існують неточності у трактуванні понятійного апарату.

«Задовільно» (11-12) -- існують прогалини у знаннях. Відповіді неповні, не чіткі, простежується невміння інтегрувати матеріал. Студент не дає відповіді на всі питання контрольного завдання.

«Задовільно» (9-10) – прогалини у знаннях суттєві, проте у відповідях простежується знання основних понять курсу, їх зв'язку. Студент не розкриває зовсім половини питань контрольної роботи.

«Незадовільно» (1-8) – студент практично не оперує основними поняттями курсу, не здатен дати відповіді на більшість питань контрольної роботи.

В умовах дистанційного навчання контрольна робота передбачає тестові завдання і оцінюється у 20 балів.

Критерії оцінювання практичних завдань

Практичне завдання 1

Вивчити вплив сімейних концепцій на формування власних кар'єрних орієнтацій. З цією метою застосовується метод генограми. Здійснюється графічно або описово.

Після проведеного дослідження дайте відповіді на запитання:

Які виявлені концепції є для вас ресурсними, і ви б хотіли і надалі на них опиратись, можливо, передати своїм дітям?

Які виявлені концепції є для вас обмежувачими, і ви б хотіли їх змінити, від коректувати? Які концепції хотіли б додати?

Які концепції ви активно використовуєте у житті? Який вплив вони на вас мають?

Рефлексія участі в даному дослідженні – що про себе довідались, як було виконувати дану вправу, чи виникали труднощі, які відкриття, усвідомлення.

Критерії оцінювання завдання:

Відмінно (9-10)– методика (генограма) проведено згідно вимог, проаналізовано родинні концепції, виявлено ресурсні концепції та обмежувачі концепції. Виявлено домінуючі кар'єрні орієнтації та потреби у професійній діяльності. Відображено особистісні та професійні усвідомлення, накреслено можливості використання даного методу для вивчення гендерної проблематики у процесі досягнення кар'єри.

Добре (7-8)-- методика проведено згідно вимог проаналізовано родинні концепції. Відображено

особистісні та професійні усвідомлення або накреслено можливості використання даного методу для вивчення можливостей досягнення кар'єри. Не вказано про наявність / відсутність зв'язку між сімейними концепціями та кар'єрними орієнтаціями особистості.

Задовільно (5-6) – Проведено вказано ключові концепції сім'ї без їх аналізу

Незадовільно (1-4) – Є методика без інтерпретації результатів, або ж методи не проведено.

0 – завдання відсутнє.

Практичне завдання 2

Скласти кар'єрограму працівника організації.

18-20 (відмінно) – завдання виконано повністю, відповідно вимогам, розписано всі складові кар'єрограми. Результати обговорено на занятті.

13-17 (добре) – Завдання виконано із незначними неточностями. Недостатньо обгрунтовані складові кар'єрограми працівника в організації. Результати обговорено на занятті.

9-12 (задовільно) – завдання виконано з великою кількістю помилок або ж не повністю.

1-8 (незадовільно) – робота не відповідає поставленим завданням. Виконано менше як 50% завдання.

0 – завдання відсутнє.

Практичне завдання 3

Скласти індивідуальний план розвитку кар'єри

«Відмінно» (18-20) – виконано усі вимоги до завдання. Визначено власні здібності. Виокремлено кар'єрні цілі на основі здібностей та компетенцій. Або ж чітко прописані бажані компетентності та шляхи їх розвитку. Проаналізовано кар'єрні цілі в контексті картини життя. Складено план розвитку

кар'єри з врахуванням сприятливих та несприятливих чинників. Результати обговорено на занятті.

«Добре» (16-17) виконано практично усі вимоги до завдання. Визначено власні здібності. Виокремлено кар'єрні цілі на основі здібностей та компетенцій. Або ж прописані бажані компетентності та шляхи їх розвитку. Не достатньо проаналізовано кар'єрні цілі в контексті картини життя. Складено план розвитку кар'єри з врахуванням сприятливих та несприятливих чинників. Результати обговорено на занятті.

Добре (13-15) завдання виконано узагальнено, загальна стратегія розвитку кар'єри простежується, проте не чітко виокремлені її основні складові чинники.

«Задовільно» (11-12) -- завдання виокремлено узагальнено, не чітко простежується загальна стратегія розвитку кар'єри, не враховано всіх компонентів розвитку кар'єри.

«Задовільно» (9-10) – завдання виконано мінімально (можна виокремити кар'єрні цілі, проте план досягнення кар'єри не має цілісності

«Незадовільно» (1-8) – студент виконав менше як 50% завдання, завдання практично не виконано належним чином.

Завдання 3

9-10 (відмінно) – завдання виконано повністю, відповідно вимогам, кожен етап обґрунтовано. Виокремлено 1-2 «м'яких» навичок особистості, що сприяють розвитку кар'єри. Здійснено адекватний підбір психологічних технік їх розвитку, надано рекомендації щодо їх використання. Результати обговорено на занятті.

7-8 (добре) – Завдання виконано із незначними неточностями. Недостатньо обґрунтовані обрані техніки або ж виникає сумнів щодо їх ефективності і відповідності м'якій навичці. Результати обговорено на занятті.

5-6 (задовільно) – завдання виконано з великою кількістю помилок або ж не повністю. Недостатньо обгрунтовані виокремлені «м'які» навички чи підібрані техніки їх розвитку. Відсутні або ж практично не прописані рекомендації щодо їх використання.

1-4 (незадовільно) – робота не відповідає поставленим завданням. Виконано менше як 50% завдання.

0 – завдання відсутнє.

Практичне завдання 4

Скласти власне резюме та мотиваційний лист

Критерії оцінювання:

9-10 (відмінно) – резюме складено відповідно до рекомендацій; чітко, лаконічно висвітлено основні компетентності та психологічні характеристики претендента; зрозуміло потреби претендента (посада чи вид діяльності), наявні елементи творчості у створенні резюме; у мотиваційному листі чітко обгрунтовано переваги претендента, відображено його цінність, мотивацію; Завдання виконано вчасно.

7-8 (добре) -- резюме складено відповідно до рекомендацій; недостатньо чітко чи не лаконічно висвітлено основні компетентності та психологічні характеристики претендента і (або) у мотиваційному листі не чітко обгрунтовано переваги претендента, відображено його цінність, мотивацію; завдання виконано вчасно або ж незначним запізненням;

5-6 (задовільно) – резюме чи мотиваційний лист носить загальний характер, проте не зрозумілими є компетентності претендента. Або розроблено резюме без мотиваційного листа. Або завдання здано у кінці семестру.

3-4 (незадовільно) – у резюме не відображено основних його складових або є тільки недостатньо обгрунтований мотиваційний лист;

	1-2 – резюме не відповідає орієнтовним вимогам до нього.
Умови допуску до підсумкового контролю	Студент має виконати всі практичні завдання та набрати мінімум 50 балів для отримання заліку.
8. Політика курсу.	
<p>Курс носить прикладний характер, тому значна частина завдань є практичними. Студент повинен вчасно виконувати завдання. Студент, який пропустив заняття без поважних причин, не отримує бали за усні відповіді, знижуються бали за виконання практичних завдань. Студенти, які навчаються за індивідуальним графіком, виконують всі завдання згідно вимог, проходять тестування за темами. Викладання курсу та взаємодія із студентом ґрунтуються на політиці академічної доброчесності.</p>	
<p>1. Артеменко Н. Планування кар'єрного розвитку державного службовця. Вісник державної служби України. – К.: ВАТ «УкрНДІСВД», 2008. -3. – с. 76-80</p> <p>2. Лозовецька В. Т. Професійна кар'єра особистості в сучасних умовах : монографія. Київ, 2015. 279 с. URL: http://lib.iitta.gov.ua/106915/1/%D0%BC%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D1%84%D1%96%D1%8F.pdf. 3. Капіца В.Ф. Творча самореалізація та успіх у професійній діяльності. Книга 3. – Кривий Ріг: Видав. центр ДВНЗ «КНУ», 2015 – 745 с. https://studopedia.info/2-113973.html 4. Кокун О.М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця: Монографія. – К.: ДП "Інформ.-аналіт. агенство", 2012. – 200 с.</p> <p>5. Пілецька Л. Психологічні критерії професійної мобільності особистості. Збірник наукових праць : філософія, соціологія, психологія. Івано-Франківськ. 2014. Вип. 19 (1). С. 152–158.</p>	

Викладач (прізвище, посада) Віктор Пілецький,

кандидат психологічних наук, доцент кафедри .