

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
СУМСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет іноземної філології та соціальних комунікацій
Кафедра психології, політології, соціокультурних технологій

РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Психологія кар'єри та коучингтехнології

Рівень вищої освіти	Перший (бакалаврський) рівень
Спеціальність	053 Психологія
Освітня програма	Психологія

Затверджено рішенням Ради з якості факультету
іноземної філології та соціальних комунікацій

Протокол від 27 серпня 2019 р. № 1
Голова Ради з якості факультету
іноземної філології та соціальних комунікацій

_____ Баранова С.В.

(підпис)

(прізвище, ініціали)

Суми 2019 р.

ДАНІ ПРО РЕЦЕНЗУВАННЯ ТА ПОГОДЖЕННЯ РОБОЧОЇ ПРОГРАМИ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Розробник:

**Улунова Г. Є., кандидат психологічних наук,
доцент кафедри психології, політології,
соціокультурних технологій**

Рецензування робочої програми навчальної дисципліни	протокол № 4 від 21 травня 2019 р. Прізвище, ініціали, посада рецензента та/або дата і номер протоколу засідання експертної ради роботодавців		
Розглянуто та схвалено на засіданні робочої проєктної групи (РПГ) освітньої програми «Психологія» (назва освітньої програми)	протокол від 6 червня 2019 р. № 12		
	Керівник РПГ (гарант освітньої програми)	<hr/> (підпис)	Іванова Т. В. (прізвище, ініціали)
Розглянуто та схвалено на засіданні кафедри психології, політології, соціокультурних технологій (назва кафедри)	протокол від 2 вересня 2019 р. № 2		
	Завідувач кафедри	<hr/> (підпис)	Світайло Н.Д. (прізвище, ініціали)

Дані про перегляд робочої програми навчальної дисципліни:

Навчальний рік, в якому вносяться зміни	Номер додатку до робочої програми з описом змін	Зміни розглянуто і схвалено			
		Дата та номер протоколу засідання РПГ	Підпис керівника РПГ (гаранта освітньої програми)	Дата та номер протоколу засідання кафедри	Завідувач кафедри

І СИЛАБУС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

1. Загальна інформація про навчальну дисципліну	
Повна назва навчальної дисципліни	Психологія кар'єри та коучингтехнології
Повна офіційна назва закладу вищої освіти	Сумський державний університет
Повна назва структурного підрозділу	Факультет іноземної філології та соціальних комунікацій. Кафедра психології, політології, соціокультурних технологій.
Розробник(и)	Улунова Ганна Євгенівна, кандидат психологічних наук, доцент кафедри ППСТ.
Рівень вищої освіти	Перший рівень вищої освіти, НРК України – 6 рівень; QF-LLL – 6 рівень; FQ-EHEA – перший цикл.
Семестр вивчення навчальної дисципліни	16 тижнів протягом 4-го семестру
Обсяг навчальної дисципліни	Обсяг дисципліни становить 5 кредитів ЄКТС, 150 годин: 48 годин становить аудиторна робота з викладачем (32 години – лекції, 16 годин – практична робота), 4 години – атестація, 102 години – самостійна робота студента.
Технологія навчання	Навчальна дисципліна реалізується в очній формі навчання
Мова(и) викладання	Українська мова
2. Місце навчальної дисципліни в освітній програмі	
Статус дисципліни	Вибірковий компонент освітньої програми
Передумови для вивчення дисципліни	«Загальна та експериментальна психологія», «Соціальна психологія», «Психофізіологія», «Психологія розвитку та педагогічна психологія»
Додаткові умови	Додаткові умови відсутні
Обмеження	Обмеження відсутні
3. Мета навчальної дисципліни	
Мета викладання дисципліни – формування у студентів комплексу компетентностей щодо основ планування професійної кар'єри, визначення особистісного сенсу професійної кар'єри, цілей кар'єри, усвідомлення умов планування кар'єрних етапів, управління професійним життям.	

4. Зміст навчальної дисципліни

Тема 1. «Психологія кар'єри та коучингтехнології» як навчальна дисципліна та сфера практичної діяльності

Мета, предмет та завдання навчальної дисципліни. Поняття кар'єри. Основні цілі кар'єри. Особливості кар'єри відповідно до соціокультурного середовища. Вік і кар'єра. Стать і кар'єра. Кар'єра і освіта. Кар'єра і влада. Службово-професійне просування й кар'єра. П'ять етапів просування кар'єри. Види кар'єри. Професійна кар'єра. Внутріорганізаційна кар'єра. Спеціалізована кар'єра. Неспеціалізована кар'єра. Горизонтальна кар'єра. Вертикальна кар'єра. Прихована кар'єра.

Тема 2. Сучасні соціально-економічні умови ринку праці

Ринок праці як сукупність соціально-економічних відносин між державою, роботодавцями й робітниками з питання купівлі-продажу робочої сили. Економічно активне населення, що складає ринок робочої сили. Ринок праці як чинник функціонування ринкової економіки. Основні компоненти ринку трудових ресурсів (запит, пропозиція, вартість робочої сили, конкуренція, резервування робочої сили). Різновиди суспільного труда, галузі виробничого труда. Безробіття, державні служби зайнятості та рекрутингові агенції. Професійна інформація. Професійний вибір. Джерела інформації про вакансії робочих місць. Зміни на ринку праці у зв'язку з роботизацією професійної діяльності.

Тема 3. Сучасні погляди на проблему кар'єризму

Кар'єра і кар'єризм. Позитивні сторони кар'єризму. Негативні сторони кар'єризму. Погляд на проблему кар'єризму в Україні, ЄС та США. Кар'єризм і роль самоактуалізації у розвитку кар'єрних орієнтацій. Особистісні характеристики, що впливають на кар'єрне просування. Амбітність та її вплив на формування кар'єру. Комунікабельність. Адаптивність. Стресостійкість. Кар'єризм як риса особистості. Кар'єра і діяльність. Кар'єризм як активність просування по кар'єрній драбині. Кар'єра як процес. Кар'єра як результат. Кар'єризм у жінок. Кар'єризм у чоловіків.

Тема 4. Кар'єра в структурі професіогенезу фахівця

Поняття професіогенезу.

Моделі розвитку кар'єри. Модель «трамплін». Модель «драбина». Модель «змія». Модель «перехрестя». Модель розвитку кар'єри Е. Комарова. Ситуативна кар'єра. Кар'єра «від керівника». Кар'єра «від розвитку об'єкта». Власноручна кар'єра. Кар'єра «по трупах». Системна кар'єра. Основні напрямки внутріорганізаційної кар'єри. Горизонтальний напрямок. Вертикальний напрямок. Доцентровий напрямок.

Етапи кар'єри. Попередній етап. Етап становлення. Етап просування. Етап збереження. Етап завершення. Взаємозв'язок між етапами життя і стадіями кар'єри. Етап кар'єри і фаза розвитку професіонала. Фаза оптації. Фаза адепта. Фаза адаптанта. Фаза інтернала. Фаза майстра. Фаза авторитета. Фаза наставника. Побудова кар'єри. Три стадії кар'єри за Холлом. Перша стадія кар'єри. Друга стадія кар'єри. Третя стадія кар'єри.

Тема 5. Кар'єрний ріст як показник професійного успіху особистості

Поняття кар'єрного росту. Межі кар'єрного росту. Рушії кар'єрного росту. Чинники, що впливають на кар'єру. Соціально-професійні чинники.

Особистісні якості. Визначення значимих компетенцій особистості для успішної кар'єри. Демографічні чинники. Випадкові обставини. Особистість і кар'єра. Шестикутник успіху. Індивідуальні орієнтації, що впливають на кар'єру за Дж. Голландом. Реалістична орієнтація. Дослідницька орієнтація. Артистична орієнтація. Соціальна орієнтація. Ініціативна орієнтація. Звичайна орієнтація.

Тема 6. Основні підходи до організації планування кар'єри

Поняття планування в кар'єрі. Завдання планування кар'єри. Кар'єрна стратегія. Лінійний і нелінійний розвиток. Пастки кар'єри. Планування кар'єри організації. Планування кар'єри працівника. Особливості планування кар'єри в різні вікові періоди.

Біосоціальний фактор. Сімейні стосунки. Теорія кар'єри Е. Шейна. Поняття якорі кар'єри.

Технічні функціональні здібності. Загальні управлінські здібності. Автономія—незалежність. Безпека—стабільність. Підприємництво—творчість. Захопленість—почуття зайнятості роботою. Орієнтація на складні, але цікаві завдання – відповідь на виклик (життя, обставин). Японська модель планування кар'єри.

Фактори, важливі для планування кар'єри. Законодавство. Економічні умови. Ринок праці. Організаційний стиль. Стилi керівництва. Професійний характер діяльності.

Мікроклімат колективу. Планування кар'єри як планування успіху. Основні шляхи для успішного росту. Участь в спеціальних проектах.

Складання плану кар'єри працівника. Функції розвитку кар'єри. Інформаційна функція. Профорієнтаційна функція. Перетворююча функція. Стимулююча функція. Розподільна функція. Управлінська функція.

Модель безперервного розвитку кар'єри в організації.

Фактори, що впливають на розвиток кар'єри. Підходи організацій до розвитку кар'єри. Модель побудови кар'єри в різних організаціях. Кар'єрне середовище. Зовнішні фактори, що впливають на розвиток кар'єри. Позапрофесійне середовище (сім'я, близьке оточення, макросередовище, соціальні норми, культура, знання особливостей ділового світу). Професійне середовище (структура організації, кадрова політика організації, соціальні, правові норми діяльності, умови праці, закономірності кадрового просування).

Індивідуальний потенціал особистості. Внутрішні фактори, що впливають на розвиток кар'єри. Ресурси особистості для розвитку кар'єри. Здібності людини. Впевненість у власних силах. Професійні знання і досвід. Інтерес і здатність до набуття досвіду. Здоров'я і кар'єра.

Поняття «плато кар'єри». Категорії працівників, що знаходять в «плато кар'єри».

Тема 7. Мотивація кар'єрного росту

Етапи кар'єри і потреби працівника. Фізіологічні потреби. Матеріальні потреби. Моральні потреби. Духовні потреби. Потреби досягнення цілі.

Основні мотиви кар'єри особистості. Змістові теорії. Процесуальні теорії.

Класична теорії Ф. Тейлора. Теорія А. Маслоу. Теорія Ф. Герцберга. Теорія Д. Мак-Клеланда. Теорія людських ставлень Р. Лайерта. Теорія обумовлення Б. Скіннера. Теорія очікування В. Врума. Мотиваційна теорія Л. Портера і Л. Лоуера. Внутрішня мотивація. Мотиваційна теорія трудових інвестицій. Методи визначення й інтерпретації результатів діяльності. Цілеспрямований вплив на працівників. Модель організаційної культури за Е. Шейном. Ефективні групові впливи. Ролі в організації і кар'єрна мотивація. Додаткові джерела мотивації в кар'єрі. Заходи для підвищення мотивації працівників.

Зв'язок між зусиллями і показниками виконаної роботи. Винагорода. Покарання.

Мотивація і очікування. Мотивація і група. Корпоративна культура. Типи корпоративної культури. Мотивація розвитку особистості. Мотивація досягнення успіху. Мотивація уникнення невдачі. Методи самомотивування.

Тема 8. Професійні кризи та відмова від кар'єри

Професійні кризи на різних вікових етапах. Причини відмови від кар'єри.

Кар'єрний ріст і професійна деградація. Криза середини кар'єри. Деформація в кар'єрі. Деформація управлінських рішень. Зміни у відношенні до працівників. Деформація менталітету. Деформації емоційної сфери. Редукція професійних обов'язків. Деформація іміджу працівника. Деструктивні конфлікти в організації. Кар'єрні бар'єри в професійній діяльності. Синдром вигорання працівника. Синдром професійного самогубства. Синдром набутої безпорадності. Синдром кар'єрної кризи.

Явище апшифтингу і адунифтингу. Дауншифтинг як стійкий розвиток. Дауншифтинг і професійне самовизначення. Дауншифтинг і сім'я. Дауншифтинг і здоров'я.

Тема 9. Концептуальні засади коучингу

Ключові поняття коучингу. Вихідні положення коучингу. Історичні витоки та еволюція коучингу. Становлення коучингу як дисципліни. Співвідношення коучингу і

психологічного консультування. Принципи коучингу. Види коучингу (за сферою застосування: кар'єрний, бізнес-коучинг, коучинг особистої ефективності, лайф-коучинг, освітній коучинг та ін.); індивідуальний та корпоративний (груповий) коучинг; за форматом: очний (особистий коучинг, фото-коучинг) і заочний (інтернеткоучинг, телефонний коучинг)). Переваги застосування коучингу в особистісній та професійній сферах.

Тема 10. Етичні стандарти та компетенції коуча

Етичні і юридичні норми діяльності коуча, кваліфікаційні вимоги. Етапи коучингового процесу. Застосування принципу SMART у постановці мети. Проблема оцінки ефективності коучингу. Методи оцінки ефективності коучингу.

Тема 11. Моделі life та бізнес коучингу

Загальна схема навчання та розвитку. Схема коучингу за Д.Колбом. Модель GROW, запропонована Джоном Уйтмором. Модель коучингу Мері Бет О'Ніл. Модель коуч-сесії Мерилін Аткинсон.

Тема 12. Методи і технології коучингу

Технології побудови ефективної комунікації у коучинговому процесі. Методика формулювання запитань у коучинговому процесі. Техніка «рівневого слухання» у коучинговій комунікації. Метод шкалування. Техніка лінії часу. Техніки подолання сумнівів. Техніка «Колесо коучингу». Модель логічних рівнів Р. Ділтса. Сценарне планування. Інтерв'ю.

Тема 13. Коучинг в профорієнтаційній діяльності

Поняття профорієнтації. Завдання та види профорієнтації. Профорієнтація підлітків та осіб юнацького віку. Профорієнтація дорослого безробітного населення.

Основні компоненти профорієнтаційної роботи: інформаційний, діагностично-консультативний, активізуючий, розвиваючий. Психодіагностичні методики з вивчення професійних інтересів, цілей та компетентностей.

Техніки коучингу в профорієнтації. 4 питання планування. Формат кінцевого результату. Стратегія Діснея. Візуалізація майбутнього. Лінія часу.

Тема 14. Техніки, спрямовані на вирішення конкретних завдань клієнта

Техніка дисоціації в роботі з стресом. Методика подолання опору та заперечень у коучинговому процесі. Методика аналізу і корекції стратегій управління часом (тайм-менеджмент). Техніки, спрямовані на вивчення ціннісно-сміслової сфери особистості.

Тема 15. Особливості та інструменти бізнескоучингу

Концепція learning company. Функції коучингу в управлінні. Особливості впровадження технології коучингу в бізнес. Коучинг як стиль управління. Моделі та техніки коучингу у бізнесі. Командний коучинг.

Тема 16. Особливості та інструменти life коучингу

Філософія лайф-коучингу. Концепція емоційної компетентності. Робота з внутрішніми обмеженнями. Техніки впливу на мотиваційну сферу.

5. Очікувані результати навчання навчальної дисципліни

Після успішного вивчення навчальної дисципліни здобувач вищої освіти зможе:

РН1	Усвідомлювати необхідність планування кар'єри особистості
РН2	Орієнтуватися у світовій практиці розвитку кар'єри особистості
РН3	Здійснювати профорієнтаційну діяльність та професійний відбір
РН4	Консультувати працівників з питань розвитку кар'єри
РН5	Застосовувати коучингтехнології у професійній сфері

6. Роль навчальної дисципліни у досягненні програмних результатів
Програмні результати, досягнення яких забезпечує навчальна дисципліна: дисципліна за вибором для студентів спеціальності 053 «Психологія»
7. Види навчальних занять та навчальної діяльності
7.1. Види навчальних занять
<p>Видами навчальних занять при вивченні дисципліни є лекції (Л) і практичні заняття (ПЗ).</p> <p>Тема 1.</p> <p><i>Л 1. «Психологія кар'єри та коучингтехнології» як навчальна дисципліна та сфера практичної діяльності</i></p> <p>Мета, предмет та завдання навчальної дисципліни. Поняття кар'єри. Основні цілі кар'єри. Особливості кар'єри відповідно до соціокультурного середовища. Вік і кар'єра. Стать і кар'єра. Кар'єра і освіта. Кар'єра і влада. Службово-професійне просування й кар'єра. П'ять етапів просування кар'єри. Види кар'єри. Професійна кар'єра. Внутріорганізаційна кар'єра. Спеціалізована кар'єра. Неспеціалізована кар'єра. Горизонтальна кар'єра. Вертикальна кар'єра. Прихована кар'єра.</p> <p><i>ПЗ 1. Кар'єра як предмет психології</i></p> <p>Поняття кар'єри. Вік і кар'єра. Стать і кар'єра. Кар'єра і освіта. Кар'єра і влада. Види кар'єри. Професійна кар'єра. Внутріорганізаційна кар'єра. Спеціалізована кар'єра. Неспеціалізована кар'єра. Горизонтальна кар'єра. Вертикальна кар'єра. Прихована кар'єра.</p> <p>Тема 2.</p> <p><i>Л 2. Сучасні соціально-економічні умови ринку праці</i></p> <p>Ринок праці як сукупність соціально-економічних відносин між державою, роботодавцями й робітниками з питання купівлі-продажу робочої сили. Економічно активне населення, що складає ринок робочої сили. Ринок праці як чинник функціонування ринкової економіки. Основні компоненти ринку трудових ресурсів (запит, пропозиція, вартість робочої сили, конкуренція, резервування робочої сили). Різновиди суспільного труда, галузі виробничого труда. Безробіття, державні служби зайнятості та рекрутингові агенції. Професійна інформація. Професійний вибір. Джерела інформації про вакансії робочих місць. Зміни на ринку праці у зв'язку з роботизацією професійної діяльності.</p> <p><i>ПЗ 2. Професійний відбір як функція HR-менеджерів</i></p> <p>Зміни на ринку праці у зв'язку з роботизацією професійної діяльності. Безробіття, державні служби зайнятості та рекрутингові агенції. Професійна інформація. Професійний вибір. Форми професійного відбору. Методи професійного відбору. Структура співбесіди з претендентом на посаду.</p> <p>Тема 3.</p> <p><i>Л 3. Сучасні погляди на проблему кар'єризму</i></p> <p>Кар'єра і кар'єризм. Позитивні сторони кар'єризму. Негативні сторони кар'єризму. Погляд на проблему кар'єризму в Україні, ЄС та США.</p> <p>Кар'єризм і роль самоактуалізації у розвитку кар'єрних орієнтацій. Особистісні характеристики, що впливають на кар'єрне просування. Амбітність та її вплив на формування кар'єру. Комунікабельність. Адаптивність. Стресостійкість. Кар'єризм як риса особистості. Кар'єра і діяльність. Кар'єризм як активність просування по кар'єрній драбині. Кар'єра як процес. Кар'єра як результат. Кар'єризм у жінок. Кар'єризм у чоловіків.</p>

Тема 4.

Л 4. Кар'єра в структурі професіогенезу фахівця

Поняття професіогенезу. Моделі розвитку кар'єри. Модель «трамплін». Модель «драбина». Модель «змія». Модель «перехрестя». Модель розвитку кар'єри Е. Комарова. Ситуативна кар'єра. Кар'єра «від керівника». Кар'єра «від розвитку об'єкта». Власноручна кар'єра. Кар'єра «по трупах». Системна кар'єра.

Основні напрямки внутріорганізаційної кар'єри. Горизонтальний напрямок. Вертикальний напрямок. Доцентровий напрямок.

Етапи кар'єри. Попередній етап. Етап становлення. Етап просування. Етап збереження. Етап завершення. Взаємозв'язок між етапами життя і стадіями кар'єри. Етап кар'єри і фаза розвитку професіонала. Фаза оптації. Фаза адепта. Фаза адаптанта. Фаза інтернала. Фаза майстра. Фаза авторитета. Фаза наставника. Побудова кар'єри. Три стадії кар'єри за Холлом. Перша стадія кар'єри. Друга стадія кар'єри. Третя стадія кар'єри.

ПЗ 3. Кар'єра: моделі, етапи, фази, стадії

Моделі розвитку кар'єри. Модель «трамплін». Модель «драбина». Модель «змія». Модель «перехрестя». Модель розвитку кар'єри Е. Комарова. Ситуативна кар'єра. Кар'єра «від керівника». Кар'єра «від розвитку об'єкта». Власноручна кар'єра. Кар'єра «по трупах». Системна кар'єра. Етапи кар'єри. Попередній етап. Етап становлення. Етап просування. Етап збереження. Етап завершення. Взаємозв'язок між етапами життя і стадіями кар'єри. Етап кар'єри і фаза розвитку професіонала. Фаза оптації. Фаза адепта. Фаза адаптанта. Фаза інтернала. Фаза майстра. Фаза авторитета. Фаза наставника. Побудова кар'єри. Три стадії кар'єри за Холлом. Перша стадія кар'єри. Друга стадія кар'єри. Третя стадія кар'єри.

Тема 5.

Л 5. Кар'єрний ріст як показник професійного успіху особистості

Поняття кар'єрного росту. Межі кар'єрного росту. Рушії кар'єрного росту. Чинники, що впливають на кар'єру. Соціально-професійні чинники.

Особистісні якості. Визначення значимих компетенцій особистості для успішної кар'єри. Демографічні чинники. Випадкові обставини. Особистість і кар'єра. Шестикутник успіху. Індивідуальні орієнтації, що впливають на кар'єру за Дж. Голландом. Реалістична орієнтація. Дослідницька орієнтація. Артистична орієнтація. Соціальна орієнтація. Ініціативна орієнтація. Звичайна орієнтація.

Тема 6.

Л 6. Основні підходи до організації планування кар'єри

Поняття планування в кар'єрі. Завдання планування кар'єри. Кар'єрна стратегія. Лінійний і нелінійний розвиток. Пастки кар'єри. Планування кар'єри організації. Планування кар'єри працівника. Особливості планування кар'єри в різні вікові періоди. Біосоціальний фактор. Сімейні стосунки. Теорія кар'єри Е. Шейна. Поняття якорі кар'єри.

Технічні функціональні здібності. Загальні управлінські здібності. Автономія–незалежність. Безпека–стабільність. Підприємництво–творчість. Захопленість–почуття зайнятості роботою. Орієнтація на складні, але цікаві завдання – відповідь на виклик (життя, обставин).

Японська модель планування кар'єри.

Фактори, важливі для планування кар'єри. Законодавство. Економічні умови. Ринок праці. Організаційний стиль. Стили керівництва. Професійний характер діяльності.

Мікроклімат колективу. Планування кар'єри як планування успіху. Основні шляхи для успішного росту. Участь в спеціальних проектах. Складання плану кар'єри працівника. Функції розвитку кар'єри. Інформаційна функція. Профорієнтаційна функція.

Перетворююча функція. Стимулююча функція. Розподільна функція. Управлінська функція. Модель безперервного розвитку кар'єри в організації.

Фактори, що впливають на розвиток кар'єри. Підходи організацій до розвитку кар'єри. Модель побудови кар'єри в різних організаціях. Кар'єрне середовище. Зовнішні фактори, що впливають на розвиток кар'єри. Позапрофесійне середовище (сім'я, близьке оточення, макросередовище, соціальні норми, культура, знання особливостей ділового світу). Професійне середовище (структура організації, кадрова політика організації, соціальні, правові норми діяльності, умови праці, закономірності кадрового просування).

Індивідуальний потенціал особистості. Внутрішні фактори, що впливають на розвиток кар'єри. Ресурси особистості для розвитку кар'єри. Здібності людини. Впевненість у власних силах. Професійні знання і досвід. Інтерес і здатність до набуття досвіду. Здоров'я і кар'єра. Поняття «плато кар'єри». Категорії працівників, що знаходять в «плато кар'єри».

Тема 7.

Л 7. Мотивація кар'єрного росту

Етапи кар'єри і потреби працівника. Фізіологічні потреби. Матеріальні потреби. Моральні потреби. Духовні потреби. Потреби досягнення цілі.

Основні мотиви кар'єри особистості. Змістові теорії. Процесуальні теорії.

Класична теорія Ф. Тейлора. Теорія А. Маслоу. Теорія Ф. Герцберга. Теорія Д. Мак-Клеланда. Теорія людських ставлень Р. Лайерта. Теорія обумовлення Б. Скіннера. Теорія очікування В. Врума. Мотиваційна теорія Л. Портера і Л. Лоуера. Внутрішня мотивація. Мотиваційна теорія трудових інвестицій. Методи визначення й інтерпретації результатів діяльності. Цілеспрямований вплив на працівників. Модель організаційної культури за Е. Шейном. Ефективні групові впливи. Ролі в організації і кар'єрна мотивація. Додаткові джерела мотивації в кар'єрі. Заходи для підвищення мотивації працівників.

Зв'язок між зусиллями і показниками виконаної роботи. Винагорода. Покарання.

Мотивація і очікування. Мотивація і група. Корпоративна культура. Типи корпоративної культури. Мотивація розвитку особистості. Мотивація досягнення успіху. Мотивація уникнення невдачі. Методи самомотивування.

Тема 8.

Л 8. Професійні кризи та відмова від кар'єри

Професійні кризи на різних вікових етапах. Причини відмови від кар'єри.

Кар'єрний ріст і професійна деградація. Криза середини кар'єри. Деформація в кар'єрі. Деформація управлінських рішень. Зміни у відношенні до працівників. Деформація менталітету. Деформації емоційної сфери. Редукція професійних обов'язків. Деформація іміджу працівника. Деструктивні конфлікти в організації. Кар'єрні бар'єри в професійній діяльності. Синдром вигорання працівника. Синдром професійного саможубства. Синдром набутої безпорадності. Синдром кар'єрної кризи. Явище апшифтингу і адуншифтингу. Дауншифтинг як стійкий розвиток. Дауншифтинг і професійне самовизначення. Дауншифтинг і сім'я. Дауншифтинг і здоров'я.

ПЗ 4. Професійне вигорання як професійна криза

Професійні кризи на різних вікових етапах. Синдром професійного вигорання працівника. Складові професійного вигорання. Етапи професійного вигорання та їх симптоми.

Тема 9.

Л 9. Концептуальні засади коучингу

Ключові поняття коучингу. Вихідні положення коучингу. Історичні витоки та еволюція коучингу. Становлення коучингу як дисципліни. Співвідношення коучингу і

психологічного консультування. Принципи коучингу. Види коучингу (за сферою застосування: кар'єрний, бізнес-коучинг, коучинг особистої ефективності, лайф-коучинг, освітній коучинг та ін.); індивідуальний та корпоративний (груповий) коучинг; за форматом: очний (особистий коучинг, фото-коучинг) і заочний (інтернеткоучинг, телефонний коучинг)). Переваги застосування коучингу в особистісній та професійній сферах.

Тема 10.

Л 10. Етичні стандарти та компетенції коуча

Етичні і юридичні норми діяльності коуча, кваліфікаційні вимоги. Етапи коучингового процесу. Застосування принципу SMART у постановці мети. Проблема оцінки ефективності коучингу. Методи оцінки ефективності коучингу.

Тема 11.

Л 11. Моделі life та бізнес коучингу

Загальна схема навчання та розвитку. Схема коучингу за Д.Колбом. Модель GROW, запропонована Джоном Уйтмором. Модель коучингу Мері Бет О'Ніл. Модель коуч-сесії Мерилін Аткінсон.

Тема 12.

Л 12. Методи і технології коучингу

Технології побудови ефективної комунікації у коучинговому процесі. Методика формулювання запитань у коучинговому процесі. Техніка «рівневого слухання» у коучинговій комунікації. Метод шкалування. Техніка лінії часу. Техніки подолання сумнівів. Техніка «Колесо коучингу». Модель логічних рівнів Р. Ділтса. Сценарне планування. Інтерв'ю.

ПЗ 5. Методи і технології коучингу

Технології побудови ефективної комунікації у коучинговому процесі. Методика формулювання запитань у коучинговому процесі. Техніка «рівневого слухання» у коучинговій комунікації. Метод шкалування. Техніка лінії часу. Техніки подолання сумнівів. Техніка «Колесо коучингу». Модель логічних рівнів Р. Ділтса. Сценарне планування. Інтерв'ю.

Тема 13.

Л 13. Коучинг в профорієнтаційній діяльності

Поняття профорієнтації. Завдання та види профорієнтації. Профорієнтація підлітків та осіб юнацького віку. Профорієнтація дорослого безробітного населення.

Основні компоненти профорієнтаційної роботи: інформаційний, діагностично-консультативний, активізуючий, розвиваючий. Психодіагностичні методики з вивчення професійних інтересів, цілей та компетентностей.

Техніки коучингу в профорієнтації. 4 питання планування. Формат кінцевого результату. Стратегія Діснея. Візуалізація майбутнього. Лінія часу.

ПЗ 6. Коучинг в профорієнтаційній діяльності

Основні компоненти профорієнтаційної роботи: інформаційний, діагностично-консультативний, активізуючий, розвиваючий.

Психодіагностичні методики з вивчення професійних інтересів, цілей та компетентностей. Техніки коучингу в профорієнтації. 4 питання планування. Формат кінцевого результату. Стратегія Діснея. Візуалізація майбутнього. Лінія часу.

Тема 14.

Л 14. Техніки, спрямовані на вирішення конкретних завдань клієнта

Техніка дисоціації в роботі з стресом. Методика подолання опору та заперечень у коучинговому процесі. Методика аналізу і корекції стратегій управління часом (тайм-

менеджмент). Техніки, спрямовані на вивчення ціннісно-смыслової сфери особистості.

ПЗ 7. Техніки, спрямовані на вирішення конкретних завдань клієнта

Техніка дисоціації в роботі з стресом. Методика подолання опору та заперечень у коучинговому процесі. Методика аналізу і корекції стратегій управління часом (тайм-менеджмент). Техніки, спрямовані на вивчення ціннісно-смыслової сфери особистості.

Тема 15.

Л 15. Особливості та інструменти бізнескоучингу

Концепція learning company. Функції коучингу в управлінні. Особливості впровадження технології коучингу в бізнес. Коучинг як стиль управління. Моделі та техніки коучингу у бізнесі. Командний коучинг.

ПЗ 8. Особливості та інструменти бізнескоучингу

Концепція learning company. Функції коучингу в управлінні. Особливості впровадження технології коучингу в бізнес. Коучинг як стиль управління. Моделі та техніки коучингу у бізнесі. Командний коучинг.

Тема 16.

Л 16. Особливості та інструменти life коучингу

Філософія лайф-коучингу. Концепція емоційної компетентності. Робота з внутрішніми обмеженнями. Техніки впливу на мотиваційну сферу.

7.2. Види навчальної діяльності

НД 1. Лекції з використанням опорного мультимедіа-конспекту.

НД 2. Практичне заняття.

НД 3. Індивідуальна робота (тестування, консультація, письмова робота).

НД 4. Самостійна робота.

8. Методи викладання, навчання

Дисципліна передбачає навчання через:

МН 1. лекції-візуалізації;

МН 2. проблемні лекції;

МН 3. міні-лекції;

МН 4. метод проектів;

МН 5. брейнстормінг;

МН 6. Case-study.

Лекції, самостійна робота зумовлюють отримання студентами знань щодо базових понять курсу: кар'єри, професіогенез, професіоналізм, коучинг тощо (РН 2), що є також основою для розвитку відповідального ставлення до планування кар'єри особистості (РН 1). Практичні заняття та індивідуальна робота спрямовані на формування здатностей «здійснювати профорієнтаційну діяльність та професійний відбір» (РН 3), «консультувати працівників з питань розвитку кар'єри» (РН 4) та «застосовувати коучингтехнології у професійній сфері» (РН 5).

9. Методи та критерії оцінювання

9.1. Критерії оцінювання

Оцінка	Визначення	Чотирибальна національна шкала оцінювання	Рейтингова бальна шкала оцінювання
ВІДМІННО	відмінне виконання лише з незначною кількістю помилок	5, 0 (відмінно)	$90 \leq RD \leq 100$

ДОБРЕ	в загальному правильна робота з певною кількістю помилок	4, 0 (добре)	$74 \leq RD \leq 89$
ЗАДОВІЛЬНО	виконання задовольняє мінімальні критерії	3,0 (задовільно)	$60 \leq RD \leq 73$
НЕЗАДОВІЛЬНО	можливе повторне складання	2 (незадовільно)	$35 \leq RD \leq 59$
НЕЗАДОВІЛЬНО	необхідний повторний курс з навчальної дисципліни	2 (незадовільно)	$RD < 35$

9.2 Методи поточного формативного оцінювання

Контроль навчальної роботи студента здійснюється за модульно-рейтинговою системою: систематичність та активність роботи студента на практичних заняттях, тестування, виконання завдань самостійної роботи, обговорення та взаємооцінювання студентами виконаних індивідуальних завдань, виконання підсумкового індивідуально-дослідницького завдання, виконання індивідуальних практичних завдань в ході семестру (розроблення та виконання навчальних проектів або презентацій).

9.3 Методи підсумкового сумативного оцінювання

Оцінювання протягом семестру проводиться у формі письмових опитувань (тестувань) (М1), перевірки індивідуально-дослідницького завдання (М2) та оцінки систематичності та активності роботи студента на лекційних та практичних заняттях (М3), оцінки виконання індивідуальних практичних завдань (М4). Всі роботи повинні бути виконані самостійно. Індивідуальні завдання, схожі між собою, будуть відхилені.

Оцінка студента формується таким чином:

1. Систематичність та активність роботи на практичних заняттях – 40 балів;
2. Тестування при проведенні атестації – 20 балів;
3. Виконання підсумкового індивідуально-дослідницького завдання – 20 балів;
4. Виконання індивідуальних практичних завдань в ході семестру (розроблення та виконання навчальних проектів або презентацій) – 20 балів.

Форма підсумкового контролю – залік.

10. Ресурсне забезпечення навчальної дисципліни

10.1. Засоби навчання	Навчальний процес потребує використання: мультимедійного обладнання (ЗН 1); підручники та навчальні посібники (ЗН 2).
10.2. Інформаційне та навчально-методичне забезпечення	Основна література.ш 1. Дахно І. І. Ділова кар'єра: навчальний посібник. Київ : ЦУЛ, 2011. 528 с. 2. Канівець Т. М. Формування психологічної готовності студентів до здійснення майбутньої професійної кар'єри : автореферат... канд. психологічних наук, спец.: 19.00.10 – організаційна психологія; економічна психологія. Київ : Ін-т

	<p>імені Г.С. Костюка, 2013. 20 с.</p> <p>3. Нежинська О. О. Основи коучингу : навчальний посібник. Київ ; Харків : ТОВ «ДІСА ПЛЮС», 2017. 220 с.</p> <p>4. Побудова кар'єри : навчально-методичний посібник / за ред. О. В. Мельника. Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2014. 172 с.</p> <p>Допоміжна література:</p> <p>1. Аткинсон М. Пошаговая система: Наука и искусство коучинга: пер. с англ. Киев: Companion Group, 2010. 256 с. URL: http://library.procoaching.com/rb/poshagovaya-sistemakouchinga-merilin-atkinson.html#.WeXdl4-0PIU</p> <p>2. Гуленко А. Груповий коучинг як технологія формування цілісної особистості студента. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Психологія. 2016. Вип. 1 (4). С. 36–42.</p> <p>3. Дауни М. Эффективный коучинг: уроки коуча коучей. Москва : Добрая книга. 288 с. URL: https://marketing.wikireading.ru/38200</p> <p>4. Котовська І. Коучинг як новий метод управління персоналом. <i>Соціально-економічні проблеми і держава</i>. 2016. Вип. 1 (14). С. 178–184. URL: http://sepd.tntu.edu.ua/images/stories/pdf/2016/16kivhrm.pdf.</p> <p>5. Максимов В. Е. Коучинг от А до Я. Возможно все. Санкт-Петербург: Издательство «Речь», 2004. 272 с.</p> <p>6. Рейнольдс М. Коучинг: эмоциональная компетентность : пер. с англ. Центра поддержки корпоративного управления и бизнеса. Центр поддержки корпоративного управления и бизнеса, 2003. 112 с. URL: http://klex.ru/83j</p> <p>7. Рыбкин И. Системно-интегративный коучинг: Концепты, технологии, программы. Москва: Институт Общегуманитарных Исследований, 2009 448 с. URL: www.koob.ru/rybkin</p> <p>8. Савельєва В. С., Єськов О. Л. Управління діловою кар'єрою: навчальний посібник. Київ : Центр учбової літератури, 2007. 176 с.</p> <p>9. Хмельницька О.С. Коучинг як сучасна технологія підвищення ефективності навчального процесу. <i>Young scientist</i>. № 6 (46). June, 2017. P. 316–317. URL: http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2017/6/71.pdf</p> <p>10. Яковлева Г. В. Управління діловою кар'єрою в контексті менеджменту персоналу. Теорія та практика розвитку інноваційної економіки : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, 29-30 вересня 2011 р.); у 2-х ч. Одеса : ГО «Центр економічних досліджень та розвитку», 2011. Ч. II. С. 58–60.</p>
--	--

II ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

№ з/п	Тема	Загальний обсяг, годин	Лекції, годин	Практичні заняття, годин	Лабораторні роботи, годин	Самостійне опрацювання матеріалу (СРС), годин	Індивідуальні завдання, годин (із обсягу СРС)
Денна форма навчання							
1	Тема 1. «Психологія кар'єри та коучингтехнології» як навчальна дисципліна та сфера практичної діяльності	10	2	2		6	
2	Тема 2. Сучасні соціально-економічні умови ринку праці	10	2	2		6	
3	Тема 3. Сучасні погляди на проблему кар'єризму	10	2			8	
4	Тема 4. Кар'єра в структурі професіогенезу фахівця	10	2	2		6	
5	Тема 5. Кар'єрний ріст як показник професійного успіху особистості	8	2			6	
6	Тема 6. Основні підходи до організації планування кар'єри	8	2			6	
7	Тема 7. Мотивація кар'єрного росту	8	2			6	
8	Тема 8. Професійні кризи та відмова від кар'єри	10	2	2		6	
	<i>Всього по модульному циклу</i>	<i>74</i>	<i>16</i>	<i>8</i>		<i>50</i>	
9	Тема 9. Концептуальні засади коучингу	10	2			8	
10	Тема 10. Етичні стандарти та компетенції коуча	10	2			8	
11	Тема 11. Моделі life та бізнес коучингу	8	2			6	
12	Тема 12. Методи і технології коучингу	10	2	2		6	
13	Тема 13. Коучинг в профорієнтаційній діяльності	10	2	2		6	
14	Тема 14. Техніки, спрямовані на вирішення	10	2	2		6	

	конкретних завдань клієнта						
15	Тема 15. Особливості та інструменти бізнескоучингу	10	2	2		6	
16	Тема 16. Особливості та інструменти life коучингу	8	2			6	
	<i>Всього по модульному циклу</i>	<i>76</i>	<i>16</i>	<i>8</i>		<i>52</i>	
	<i>Всього з навчальної дисципліни за денною формою навчання:</i>	<i>150</i>	<i>32</i>	<i>16</i>		<i>102</i>	

Узгодження результатів навчання з методами викладання, навчання та оцінювання

Програмні компетентності / результати навчання	Результат навчання за дисципліною	Види навчальних занять	Види навчальної діяльності	Методи, технології викладання і навчання	Засоби навчання	Методи та критерії оцінювання
ЗК 2, СК 12	РН1.	Л ПЗ	НД 1 НД 2 НД 4	МН 2 МН 4 МН 5 МН 6	ЗН 1 ЗН 2	М 2 М 3
ЗК 2, СК 1, СК 4	РН2.	Л ПЗ	НД 1 НД 2 НД 3 НД 4	МН 1 МН 3 МН 4 МН 6	ЗН 1 ЗН 2	М 1 М 3 М 4
ЗК 1, ЗК 6, СК 7, СК 11	РН3.	Л ПЗ	НД 1 НД 2 НД 3 НД 4	МН 1 МН 2 МН 4 МН 5 МН 6	ЗН 1 ЗН 2	М 1 М 2 М 3
ЗК 1, ЗК 8, СК 8, СК 11	РН4.	Л ПЗ	НД 1 НД 2 НД 3 НД 4	МН 1 МН 2 МН 4 МН 5 МН 6	ЗН 1 ЗН 2	М 1 М 3 М 4
ЗК 1, СК 8	РН5	Л ПЗ	НД 1 НД 2 НД 3 НД 4	МН 1 МН 3 МН 4 МН 5 МН 6	ЗН 1 ЗН 2	М 1 М 3 М 4