

СИЛАБУС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

1. Загальна інформація про навчальну дисципліну

Повна назва навчальної дисципліни	Психологія кар'єри та коучинг-технології
Повна офіційна назва закладу вищої освіти	Сумський державний університет
Повна назва структурного підрозділу	Факультет іноземної філології та соціальних комунікацій. Кафедра психології, політології та соціокультурних технологій
Розробник(и)	Данілова Дар'я Едуардівна
Рівень вищої освіти	Перший рівень вищої освіти, НРК – 6 рівень, QF-LLL – 6 рівень, FQ-EHEA – перший цикл
Семестр вивчення навчальної дисципліни	16 тижнів протягом одного семестру
Обсяг навчальної дисципліни	Обсяг становить 5 кред. ЄКТС, 150 год. Для денної форми навчання 48 год. становить контактна робота з викладачем (24 год. лекцій, 24 год. практичних занять), 102 год. становить самостійна робота. Для заочної форми навчання 16 год. становить контактна робота з викладачем (8 год. лекцій, 8 год. практичних занять), 134 год. становить самостійна робота.
Мова викладання	Українська

2. Місце навчальної дисципліни в освітній програмі

Статус дисципліни	Вибіркова навчальна дисципліна для освітньої програми "Соціальна робота"
Передумови для вивчення дисципліни	Вивчення дисципліни "Загальна та вікова 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 різних вікових груп

Поняття планування в кар'єрі. Планування кар'єри у різних вікових групах. 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.

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 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 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 адуншифтингу. 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 витoki 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 Аткінсон.

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.

<p>Тема 14 Техніки, спрямовані на вирішення конкретних завдань клієнта</p> <p>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-сміислової сфери особистості.</p>
<p>Тема 15 Особливості та інструменти бізнескоучингу</p> <p>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.</p>
<p>Тема 16 Особливості та інструменти life коучингу</p> <p>Філософія лайф-коучингу. Концепція емоційної компетентності. Робота з внутрішніми обмеженнями. Техніки впливу на мотиваційну сферу.</p>

5. Очікувані результати навчання навчальної дисципліни

Після успішного вивчення навчальної дисципліни здобувач вищої освіти зможе:

PH1	Усвідомлювати необхідність планування кар'єри особистості
PH2	Орієнтуватися у світовій практиці розвитку кар'єри особистості
PH3	Здійснювати профорієнтаційну діяльність та професійний відбір
PH4	Консультувати працівників з питань розвитку кар'єри
PH5	Застосовувати коучингтехнології у професійній сфері

7. Роль освітнього компонента у формуванні соціальних навичок

Загальні компетентності та соціальні навички, формування яких забезпечує навчальна дисципліна:

CH1	ЗК14 Визначеність і наполегливість щодо поставлених завдань і взятих обов'язків.
CH2	ФК19 Здатність оцінювати результати та якість професійної діяльності у сфері соціальної роботи
CH3	ФК20 Здатність до сприяння підвищенню добробуту і соціального захисту осіб, надання підтримки тим, хто перебуває у складних життєвих обставинах.
CH4	ФК21 Здатність організовувати та проводити заходи профілактики складних життєвих обставин, подолання таких обставин або мінімізації їх негативних наслідків для осіб/сімей мешканців адміністративно- територіальної одиниці / територіальної громади.

8. Види навчальних занять

<p>Тема 1. Психологія кар'єри та коучингтехнології як навчальна дисципліна та сфера практичної діяльності</p>
--

Лк1 "Психологія кар'єри та коучингтехнології як навчальна дисципліна та сфера практичної діяльності" (денна)

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.

Лк1 "Психологія кар'єри та коучингтехнології як навчальна дисципліна та сфера практичної діяльності" (заочна)

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

Лк2 "Сучасні соціально-економічні умови ринку праці" (денна)

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.

Пр1 "Професійний відбір як функція HR-менеджерів" (денна)

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.

Пр1 "Професійний відбір як функція HR-менеджерів" (заочна)

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.

Тема 3. Сучасні погляди на проблему кар'єризму

Лк2 "Сучасні погляди на проблему кар'єризму" (заочна)

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.

Лк3 "Сучасні погляди на проблему кар'єризму" (денна)

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

Лк4 "Кар'єра в структурі професіогенезу фахівця" (денна)

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.

Пр2 "Кар'єра: моделі, етапи, фази, стадії" (денна)

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.

Пр2 "Кар'єра: моделі, етапи, фази, стадії" (заочна)

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. Кар'єрний ріст як показник професійного успіху особистості

Лк5 "Кар'єрний ріст як показник професійного успіху особистості" (денна)

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.

Пр3 ""Кар'єрний ріст як показник професійного успіху особистості"" (денна)

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 різних вікових груп

Лк3 "Основні підходи до організації планування кар'єри" (заочна)

Поняття планування в кар'єрі. Планування кар'єри у різних вікових періодах. Завдання планування кар'єри. Кар'єрна стратегія. Лінійний і нелінійний розвиток. 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.

Лк6 "Основні підходи до організації планування кар'єри" (денна)

Поняття планування в кар'єрі. Планування кар'єри у різних вікових періодах. Завдання планування кар'єри. Кар'єрна стратегія. Лінійний і нелінійний розвиток. 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. Стилі 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

Пр4 "Основні підходи до організації планування кар'єри" (денна)

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. Стилі 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.

Тема 7. Мотивація кар'єрного росту

Пр3 "Мотивація кар'єрного росту" (заочна)

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.

Пр5 "Мотивація кар'єрного росту" (денна)

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.

Тема 8. Професійні кризи та відмова від кар'єри

Лк7 "Професійні кризи та відмова від кар'єри" (денна)

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.

Тема 9. Концептуальні засади коучингу

Лк4 "Концептуальні засади коучингу" (заочна)

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.

Лк8 "Концептуальні засади коучингу" (денна)

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.

Пр6 "Концептуальні засади коучингу" (денна)

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

Лк9 "Етичні стандарти та компетенції коуча" (денна)

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

Лк10 "Моделі life та бізнес коучингу" (денна)

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.

Пр7 "Моделі life та бізнес коучингу" (денна)

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. Методи і технології коучингу

Лк11 "Методи і технології коучингу" (денна)

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.

Пр8 "Методи і технології коучингу" (денна)

Технології побудови ефективної комунікації у коучинговому процесі. Методика формулювання запитань у коучинговому процесі. Техніка «рівневого слухання» у коучинговій комунікації.

Тема 13. Коучинг в профорієнтаційній діяльності

Лк12 "Коучинг в профорієнтаційній діяльності" (денна) 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.
Пр9 "Коучинг в профорієнтаційній діяльності" (денна) Основні компоненти профорієнтаційної роботи: інформаційний, діагностично-консультативний, активізуючий, розвиваючий. Психодіагностичні методики з вивчення професійних інтересів, цілей та компетентностей.
Тема 14. Техніки, спрямовані на вирішення конкретних завдань клієнта
Пр10 "Техніки, спрямовані на вирішення конкретних завдань клієнта" (денна) Техніка дисоціації в роботі з стресом. Методика подолання опору та заперечень у коучинговому процесі.
Тема 15. Особливості та інструменти бізнескоучингу
Пр4 "Особливості та інструменти бізнескоучингу" (заочна) Концепція learning company. Функції коучингу в управлінні. Особливості впровадження технології коучингу в бізнес.
Пр11 "Особливості та інструменти бізнескоучингу" (денна) Концепція learning company. Функції коучингу в управлінні. Особливості впровадження технології коучингу в бізнес.
Тема 16. Особливості та інструменти life коучингу
Пр12 "Особливості та інструменти life коучингу" (денна) Філософія лайф-коучингу. Концепція емоційної компетентності. Робота з внутрішніми обмеженнями. Техніки впливу на мотиваційну сферу.

9. Стратегія викладання та навчання

9.1 Методи викладання та навчання

Дисципліна передбачає навчання через:

МН1	Кейс-орієнтоване навчання
МН2	Практикоорієнтоване навчання
МН3	Лекційне навчання
МН4	Навчання на основі запитів (Inquiry-based learning)
МН5	Навчання на основі досліджень (RBL)

Інтерактивні лекції, аналіз конкретних ситуацій (Case-study), проектний метод,

лекції-дискусії, проблемні лекції, проблемний семінар

ЗК14 Визначеність і наполегливість щодо поставлених завдань і взятих обов'язків. ФК19 Здатність оцінювати результати та якість професійної діяльності у сфері соціальної роботи. ФК20 Здатність до сприяння підвищенню добробуту і соціального захисту осіб, здійснення соціальної допомоги та підтримки тим, хто перебуває у складних життєвих обставинах. ФК21 Здатність організувати та проводити заходи профілактики складних життєвих обставин, подолання таких обставин або мінімізації їх негативних наслідків для осіб/сімей мешканців адміністративно-територіальної одиниці / територіальної громади.

9.2 Види навчальної діяльності

НД1	Індивідуальний дослідницький проєкт
НД2	Підготовка та презентація доповіді
НД3	Виконання практичних завдань
НД4	Інтерактивні лекції
НД5	Аналіз та обговорення кейсів (навчальних/практичних/науково-дослідних)

10. Методи та критерії оцінювання

10.1. Критерії оцінювання

Визначення	Чотирибальна національна шкала оцінювання	Рейтингова бальна шкала оцінювання
Відмінне виконання лише з незначною кількістю помилок	5 (відмінно)	$90 \leq RD \leq 100$
Вище середнього рівня з кількома помилками	4 (добре)	$82 \leq RD < 89$
Загалом правильна робота з певною кількістю помилок	4 (добре)	$74 \leq RD < 81$
Непогано, але зі значною кількістю недоліків	3 (задовільно)	$64 \leq RD < 73$
Виконання задовольняє мінімальним критеріям	3 (задовільно)	$60 \leq RD < 63$
Можливе повторне складання	2 (незадовільно)	$35 \leq RD < 59$
Необхідний повторний курс з навчальної дисципліни	2 (незадовільно)	$0 \leq RD < 34$

10.2 Методи поточного формативного оцінювання

	Характеристика	Дедлайн, тижні	Зворотний зв'язок
--	----------------	----------------	-------------------

МФО1 Проміжне оцінювання виконання індивідуального пошуково-дослідницького завдання (підготовка, презентація, захист)	Підготовка та захист презентації із тем за дисципліною.	до кінця вивчення дисципліни	усна відповідь
МФО2 Перевірка та оцінювання письмових завдань	За кожною із пройдених тем буде запропоноване практичне письмове завдання.	відповідно до практичних занять	письмова відповідь
МФО3 Завдання взаємного оцінювання знань	Здобувачі освіти під час практичних занять презентуватимуть один із методів коучингу. Після презентації оцінювання буде відбуватися за методом взаємного оцінювання.	відповідно до практичних занять	усна відповідь
МФО4 Тести (автоматизовані тести) для контролю навчальних досягнень здобувачів	Тестування за пройденими темами дисципліни	останній тиждень	письмова відповідь
МФО5 Проміжне оцінювання виконання практичного кейсу (підготовка, презентація, захист)	Здобувачам освіти будуть запропоновані кейс-ситуації, обравши одну з яких необхідно буде запропонувати її рішення з використання методів мотивації персоналу	до кінця вивчення дисципліни	усна відповідь

10.3 Методи підсумкового сумативного оцінювання

	Характеристика	Дедлайн, тижні	Зворотний зв'язок
МСО1 Виконання пошуково-дослідного завдання (підготовка, презентація, захист)	Підготовка та захист презентації із тем за дисципліною	до кінця вивчення дисципліни	усна відповідь
МСО2 Виконання практичного кейсу (підготовка, презентація, захист)	Здобувачам освіти будуть запропоновані кейс-ситуації, обравши одну з яких необхідно буде запропонувати її рішення з використання методів мотивації персоналу	до кінця вивчення дисципліни	усна відповідь
МСО3 Звіт за результатами виконання практичних робіт	За кожною із пройдених тем буде запропоноване практичне письмове завдання.	відповідно до практичних занять	письмова відповідь

МСО4 Виконання індивідуального проєкта (підготовка, презентація, захист)	Здобувачі освіти під час практичних занять презентуватимуть один із методів коучингу. Після презентації оцінювання буде відбуватися за методом взаємного оцінювання.	відповідно до практичних занять	усна відповідь
МСО5 Складання комплексного письмового модульного контролю	Тестування за пройденими темами дисципліни	наприкінці вивчення дисципліни	письмова або усна відповідь

Контрольні заходи:

	Максимальна кількість балів	Мінімальна кількість балів	Можливість перекладання з метою підвищення оцінки
4 семестр	100 балів		
МСО1. Виконання пошуково-дослідного завдання (підготовка, презентація, захист)	29		
Підготовка індивідуального завдання - 20 балів, захист на парі - 9 балів	29	15	Так
МСО2. Виконання практичного кейсу (підготовка, презентація, захист)	10		
	10	5	Так
МСО3. Звіт за результатами виконання практичних робіт	36		
Активність на практичних заняттях, підготовка до практичних занять (3 б. х 12 зан.) (12х3)	36	27	Так
МСО4. Виконання індивідуального проєкта (підготовка, презентація, захист)	10		
2х5	10	5	Так
МСО5. Складання комплексного письмового модульного контролю	15		
	15	8	Так

Диференційований залік

11. Ресурсне забезпечення навчальної дисципліни

11.1 Засоби навчання

ЗН1	Інформаційно-комунікаційні системи
-----	------------------------------------

ЗН2	Мультимедіа, відео- і звуковідтворювальна, проєкційна апаратура (відеокамери, проєктори, екрани, смартдошки тощо)
ЗН3	Бібліотечні фонди

11.2 Інформаційне та навчально-методичне забезпечення

Основна література	
1	Балабушка, Є., Шульга, Н. Коучингові технології як засіб профілактики криз професійного розвитку: проблема оцінки ефективності. Вісник Національного університету оборони України, 2023, 74(4), 14–21. URL: https://doi.org/10.33099/2617-6858-2023-74-4-14-21
2	Гендер і кар'єра : навчальний посібник / ДВНЗ «Прикарпатський національний університет ім. В. Стефаника». Івано-Франківськ : Супрун В.П., 2019. 372 с.
3	Психологія професійної діяльності: підручник / за ред. С.К. Шандрука. Тернопіль: ЗУНУ, 2022. 256 с.
4	Varina H., Kovalova O., Huz N. Coaching as an innovative technology of human resource management. Дніпровський науковий часопис публічного управління, психології, права. 2023. No. 2. P. 67–76. URL: https://chasopys-ppp.dp.ua/index.php/chasopys/article/view/397/352 .
Допоміжна література	
1	Нежинська О. О. Основи коучингу : навчальний посібник. Київ ; Харків : ТОВ «ДІСА ПЛЮС», 2017. 220 с.
3	Лозовецька В. Т. Професійна кар'єра особистості в сучасних умовах : [монографія] / В. Т. Лозовецька. – Київ : 2015. – 279 с.
4	Планування кар'єри: 6 кроків до успіху. - К.: Видавництво «Юстон», 2017. - 32 с.
5	Побудова кар'єри : навчально-методичний посібник / за ред. О. В. Мельника. Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2014. 172 с.
6	Данілова Д.Е. Тренінг як метод розвитку ціннісних орієнтацій. Психологічні умови розвитку особистісно-професійної компетентності педагога: матеріали IV Всеукраїнського науково-практичного форуму «Соціально-психологічні аспекти розвитку особистіснопрофесійної компетентності педагога в умовах інноваційних змін» (21–27 листопада 2021 року, м. Суми) [у 2-х ч.] Ч. 1. / за заг. ред. А. В. Вознюк, О. Ю. Василега. Суми: НВВ КЗ СОШПО, 2021. С. 36-38.
7	Passmore J. Behavioural coaching. Handbook of Coaching Psychology. 2nd Edition. New York : Routledge, 2018. Revised edition of Handbook of coaching psychology, 2007., 2018. P. 100.
8	Pedagogical Foundations of the Technology of Vocational Guidance for Students / B. Zhaina et al. Journal of Intellectual Disability - Diagnosis and Treatment. 2020. Vol. 8, no. 4. P. 770–776. URL: https://doi.org/10.6000/2292-2598.2020.08.04.20
Інформаційні ресурси в Інтернеті	

1	Національна бібліотека України ім. В.І.Вернадського // http://www.nbuv.gov.ua
2	Онлайн-курс «Побудова кар'єри // https://vumonline.ua/course/career-building/
3	Котовська І. Коучинг як новий метод управління персоналом. Соціально-економічні проблеми і держава. 2016. Вип. 1 (14). С. 178–184. URL: http://sepd.tntu.edu.ua/images/stories/pdf/2016/16kivhrm.pdf .