Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Бойко Валерий Леонидович
Должность: Ректор
Дата подписания: 15.09.2025 15:26:05
Уникальный программный ключ:
1ae60504b2c916e8fb686192f29d3bf1653db777

Высшая Школа Управления

Негосударственное образовательное частное учреждение высшего образования «Высшая школа управления» (ЦКО)
(НОЧУ ВО «Высшая школа управления» (ЦКО)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.В.13 Психология личностного и профессионального развития

Направление подготовки
37.03.01
«Психология»

Направленность (профиль) подготовки
Практическая психология

Квалификация выпускника
«Бакалавр»
Форма обучения
заочная

Рабочая программа
рассмотрена на заседании
кафедры психологии
«03» апреля 2025 г. протокол №10

Заведующий кафедрой д.п.н., профессор
Ю.И. Валишин

г. Москва, 2025

Рабочая программа дисциплины «Психология личностного и профессионального развития» составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 37.03.01 Психология, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 839 от 29 июля 2020 года (зарегистрирован в Минюсте России 21 августа 2020 г. № 59374).

Организация-разработчик: НОЧУ ВО «Высшая школа управления» (ЦКО)

Содержание

1. Цели и задачи освоения дисциплины 4
2. Место дисциплины в структуре образовательной программы 4
3. Планируемые результаты обучения 5
4. Структура и содержание дисциплины (модуля) 9
4.1 Объем дисциплины и виды учебной работы 9
4.2 Тематический план дисциплины 10
4.3 Содержание дисциплины 11
4.4. Практическая подготовка 11
5. Учебно-методическое, информационное и материально-техническое обеспечение дисциплины 11
5.1 Основная литература 11
5.2 Дополнительная литература 11
5.3 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы 12
5.4 Материально-техническое и программное обеспечение (лицензионное и свободно распространяемое) 12
6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины 13
6.1 Занятия лекционного и семинарского (практического) типов 13
6.2. Самостоятельная работа студентов 14
7. Методические рекомендации по обучению лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов 15
Приложение 1. Фонд оценочных средств 18
1. Паспорт фонда оценочных средств 19
2. Оценочные средства 22
2.1 Текущий контроль 22
2.2 Промежуточная аттестация 30

1. Цели и задачи освоения дисциплины

Цель дисциплины – сформировать у студентов систему знаний и умений о развитии профессионализма личности и деятельности и самомотивации развития профессионализма.

Задачи дисциплины:

дать представление:

– об основных понятиях и закономерностях профессионального становления личности;

– о роли и месте проблемы профессионализма и мотивации в процессе профессионального становления личности;

– о структуре психологии профессионализма и мотивации, условиях и факторах его совершенствования и развития;

– о роли самомотивирования и совершенствования коммуникативных профессиональных умений в развитии профессионализма личности и деятельности;

научить:

– способам самопознания, направленным на определение уровня своего профессионализма, его достоинств и недостатков;

– способам самомотивирования, совершенствования профессионального общения и развития профессионализма;

– помочь овладеть знаниями и умениями развития профессионализма личности.

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Психология личностного и профессионального развития» относится к дисциплинам части, формируемой участниками образовательных отношений, блока Б1 «Дисциплины (модули)» учебного плана, согласно ФГОС ВО для направления подготовки 37.03.01 Психология.

3. Планируемые результаты обучения

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции (ИДК)	Планируемые результаты обучения
ПК-1 Способен разрабатывать, реализовывать и управлять социально-психологическими проектами и программами, направленными на оптимизацию организационных процессов, создание благоприятного социально-психологического климата, профессиональное и личностное развитие сотрудников	ИПК-1.1 Умение анализировать организационную культуру, климат и динамику межличностных и межгрупповых отношений в коллективе. ИПК-1.2 Умение разрабатывать и внедрять психологические методы и инструменты с целью повышения мотивации, удовлетворенности и эффективности работы сотрудников, их профессионального и личностного развития ИПК-1.3 Умение разрабатывать и реализовывать программы по управлению изменениями в организации, включая разрешение конфликтов и улучшение коммуникации в организациях и социальных структурах.	**Знать:** 1. Особенности анализа организационной культуры, климата и динамики межличностных и межгрупповых отношений в коллективе. 2. Принципы разработки и внедрения психологических методов и инструментов для повышения мотивации, удовлетворённости и эффективности работы сотрудников. 3. Основы управления изменениями в организациях, включая разрешение конфликтов и улучшение коммуникации. 4. Методы диагностики социально-психологических проблем, включая стрессовые факторы, мотивацию, удовлетворённость работой и профессиональные навыки. 5. Принципы разработки профилактических и просветительских программ для различных групп населения. 6. Подходы к оценке эффективности психологических программ и их корректировке на основе обратной связи. **Уметь:** 1. Анализировать и интерпретировать организационную культуру, климат, межличностные и межгрупповые отношения в коллективе.
ПК-2 Способен организовывать и проводить просветительскую деятельность, направленную на повышение психологической грамотности и профилактику социальных и психологических	ИПК-2.1 Умеет разрабатывать и проводить просветительские мероприятия, направленные на повышение социальной и психологической грамотности различных групп населения; организовывать и проводить лекции, тренинги, семинары и другие мероприятия, направленные на улучшение понимания психологических аспектов социальной жизни в зависимости от потребностей социальных групп. ИПК-2.2 Умеет разрабатывать и реализовывать профилактические программы, направленные на предотвращение социальных и психологических	

проблем	проблем, формированию навыков конструктивного общения и др. ИПК-2.3 Умеет проводить диагностику и оценку эффективности просветительских и профилактических программ, вносить необходимые коррективы для улучшения воздействия на целевую аудиторию	2. Разрабатывать и внедрять программы для повышения мотивации, удовлетворённости и профессионального развития сотрудников. 3. Проводить диагностику социально-психологических проблем с использованием современных методов и инструментов. 4. Разрабатывать просветительские и профилактические программы, направленные на повышение социальной и психологической грамотности. 5. Оценивать эффективность мероприятий, вносить коррективы для повышения их воздействия на целевую аудиторию. 6. Проводить индивидуальное и групповое консультирование, направленное на решение профессиональных и личностных задач. 7. Разрабатывать и реализовывать стратегии управления изменениями в организации. **Владеть:** 1. Навыками анализа организационной среды и разработки рекомендаций по ее улучшению. 2. Методами разработки и проведения тренингов, лекций, семинаров для различных социальных групп. 3. Инструменты психодиагностики для выявления и анализа проблем в коллективе и организации. 4. Навыками составления рекомендаций по социально-психологической помощи на основе диагностики. 5. Приемами разработки стратегий консультирования, направленных на достижение профессиональных и личных целей.
ПК-3 Способен проводить исследования с использованием методов и инструментов психодиагностики для оценки социальных и социально-психологических процессов, межличностных и межгрупповых отношений, социально-психологических особенностей индивидов и групп	ИПК-3.1 Знает особенности применения психодиагностических методов, нормы их использования и умеет выбирать соответствующие методы и инструменты для диагностики социально-психологических проблем и особенностей объектов исследования в зависимости от поставленных задач. ИПК-3.2 Умеет собирать, систематизировать, анализировать и интерпретировать результаты диагностики социально-психологических особенностей объектов, таких как организационный климат, межличностные конфликты, стрессовые факторы, мотивация сотрудников, удовлетворенность работой, профессиональные навыки и совместимость в коллективе и др. ИПК-3.3 Умеет на основе результатов диагностики составлять заключения и рекомендации для разработки и реализации стратегий социально-психологической помощи и вмешательства в различных социальных контекстах (образовательных, организационных, семейных и других), а также оценивать их эффективность и вносить необходимые корректировки	
ПК-4 Способен проводить консультирование сотрудников, социальных групп и организаций, направленное на выявление и решение	ИПК-4.1 Умение проводить индивидуальное и групповое психологическое консультирование, используя психологические методы и техники для решения психосоциальных и организационных проблем, а также для содействия профессиональному и личностному развитию	

социально-психологических, социальных и профессиональных проблем, а также содействовать организационному, профессиональному и личностному развитию	ИПК-4.2 Умение проводить диагностику и интерпретацию социально-психологических проблем, трудностей и потребностей клиентов, групп и организаций с использованием психологических инструментов для разработки эффективных стратегий и планов консультаций ИПК-4.3 Умение разрабатывать и реализовывать адаптированные планы и стратегии индивидуального и группового психологического консультирования для решения социальных, организационных и психологических проблем, а также проводить оценку эффективности консультативных методов и техник с учетом достижения личных и организационных целей	6. Техники взаимодействия с клиентами и группами для решения задач в различных социальных и профессиональных контекстах.

4. Структура и содержание дисциплины (модуля)

4.1 Объем дисциплины и виды учебной работы

Виды учебной работы	Объем в часах
Общая трудоемкость дисциплины	**144 (4 зачетных единицы)**
Контактная работа обучающихся с преподавателем (всего)	14
Аудиторная работа (всего), в том числе:	14
Лекции	6
Семинары, практические занятия	8
Лабораторные работы	
Внеаудиторная работа (всего):	130
в том числе: консультация по дисциплине	
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	130
Вид промежуточной аттестации обучающегося	**Экзамен**

4.2 Тематический план дисциплины

Наименование разделов и тем	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу обучающихся и трудоемкость (в часах)							Компетенции
		Всего	Из них аудиторные занятия			Самостоятельная работа	Курсовая работа	Контрольная работа	
			Лекции	Лабораторные работы	Практические /семинарские				
Тема 1. Психолого-акмеологические закономерности развития профессионализма	8	48	2		2	44			ПК-1, ПК-2, ПК-3, ПК-4
Тема 2. Развитие профессионализма в акмеологии	8	48	2		2	44			ПК-1, ПК-2, ПК-3, ПК-4
Тема 3. Мотивация профессиональной деятельности и общения	8	48	2		4	42			ПК-1, ПК-2, ПК-3, ПК-4
Итого		**144**	**6**		**8**	**130**			

4.3 Содержание дисциплины

Тема 1. Психолого-акмеологические закономерности развития профессионализма

1.1. Методологические основы профессионального становления личности.

1.2. Стадии профессионального становления.

1.3. Профессионально обусловленная структура деятельности и личности.

1.4. Профессиональное самоопределение личности.

Тема 2. Развитие профессионализма в акмеологии

2.1. Акмеологическая концепция развития профессионала.

2.2. Акмеологические факторы развития профессионализма.

Тема 3. Мотивация профессиональной деятельности и общения

3.1. Мотивация и деятельность.

3.2. Виды профессиональных мотивов.

3.3. Понятие о профессиональной мотивации.

3.4. Акмеологические модели мотивации профессиональной деятельности.

3.5. Психологический анализ видов профессионального общения.

4.4. Практическая подготовка

Практическая подготовка реализуется путем проведения практических занятий, предусматривающих участие обучающихся в выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

5. Учебно-методическое, информационное и материально-техническое обеспечение дисциплины

5.1 Основная литература

1. Самоопределение и профессиональная ориентация учащихся : практикум / сост. Э.М. Ахмедова ; Северо-Кавказский федеральный университет. – Ставрополь : Северо- Кавказский Федеральный университет (СКФУ), 2018. – 120 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=494804. – Текст : электронный.

5.2 Дополнительная литература

1. Зеер Э.Ф.; Психология профессионального развития: Учебное пособие для студентов вузов; М.: Издательский центр "Академия"; 2009 Гриф УМО

2. Психология развития : учеб. пособие для студ. психол. и пед. специальностей учреждений, обеспечивающих получение высш. образования / А. М.

Поляков. - 2-е изд. - Минск : ТетраСистемс, 2009. - 304 с. ГРИФ

3. Соломанидина, Т.О. Мотивация трудовой деятельности персонала : учебное пособие / Т.О. Соломанидина, В.Г. Соломанидин. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Юнити, 2015. – 312 с. : табл., схемы – Режим доступа: по подписке. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115175 – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-238-01609-2. – Текст : электронный.

4. Шаповаленко И.В.; Возрастная психология (Психология развития и возрастная психология): Учебник для студентов вузов; М.: Гардарики; 2009

5.3 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. https://elibrary.ru - Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU (ресурсы открытого доступа)
2. https://www.rsl.ru - Российская Государственная Библиотека (ресурсы открытого доступа)
3. https://link.springer.com - Международная реферативная база данных научных изданий Springerlink (ресурсы открытого доступа)
4. https://zbmath.org - Международная реферативная база данных научных изданий zbMATH (ресурсы открытого доступа)
5. Вестник Российского университета дружбы народов. Серия «Психология и педагогика»
6. Вопросы психологии
7. Портал психологических изданий PsyJournals.ruhttp://psyjournals.ru/index.shtml
8. Психологическая наука и образование
9. Психологический журнал
10. Российский психологический журнал
11. Электронный психологический журнал «Психологические исследования» http://psystudy.ru/

5.4 Материально-техническое и программное обеспечение (лицензионное и свободно распространяемое)

Наименование дисциплины (модуля), практик в соответствии с учебным планом	Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения.
Б1.В.13 Психология личностного и	Кабинет психологии	Учебные места, оборудованные блочной мебелью,	Microsoft Windows XP Professional Microsoft Office

профессионального развития		компьютерами с выходом в сеть интернет, рабочее место преподавателя в составе стол, стул, тумба, компьютер преподавателя с выходом в сеть интернет, экран, мультимедийный проектор, телевизор, тематические стенды, презентационный материал	2010 Kaspersky Endpoint для бизнеса КонсультантПлюс AdobeReader Cisco WebEx Информационно-коммуникационная платформа «Сферум»
	Аудитория для самостоятельной работы	Учебные места, оборудованные блочной мебелью, компьютерами с выходом в сеть интернет, многофункциональное устройство	

6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

6.1 Занятия лекционного и семинарского (практического) типов

Методические указания для занятий лекционного типа. В ходе лекционных занятий обучающемуся необходимо вести конспектирование учебного материала, обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации. Необходимо задавать преподавателю уточняющие вопросы с целью уяснения теоретических положений, разрешения спорных ситуаций.

Целесообразно дорабатывать свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из основной и дополнительной литературы, рекомендованной преподавателем и предусмотренной учебной программой дисциплины.

Методические указания для занятий семинарского (практического) типа. Практические занятия позволяют развивать у обучающегося творческое теоретическое мышление, умение самостоятельно изучать литературу, анализировать практику; учат четко формулировать мысль, вести дискуссию, то есть имеют исключительно важное значение в развитии самостоятельного мышления.

Подготовка к практическому занятию включает два этапа. На первом этапе обучающийся планирует свою самостоятельную работу, которая включает: уяснение задания на самостоятельную работу; подбор основной и дополнительной литературы; составление плана работы, в котором определяются основные пункты предстоящей подготовки. Составление плана дисциплинирует и повышает организованность в работе. Второй этап включает непосредственную подготовку к занятию, которая начинается с изучения основной и дополнительной литературы. Особое внимание при этом необходимо обратить на содержание основных положений и выводов, объяснение явлений и фактов, уяснение практического приложения рассматриваемых теоретических вопросов. Далее следует подготовить тезисы для выступлений по всем учебным вопросам, выносимым на практическое занятие или по теме, вынесенной на дискуссию (круглый стол), продумать примеры с целью обеспечения тесной связи изучаемой темы с реальной жизнью. Готовясь к докладу или выступлению в рамках интерактивной формы (дискуссия, круглый стол), при необходимости следует обратиться за помощью к преподавателю.

6.2. Самостоятельная работа студентов

Самостоятельная работа реализуется в рамках программы освоения дисциплины в следующих формах:

- работа с конспектом занятия (обработка текста);
- проработка тематики самостоятельной работы;
- написание контрольной работы;
- поиск информации в сети «Интернет» и литературе;
- выполнение индивидуальных заданий;
- подготовка к сдаче экзамена.

Самостоятельная работа проводится с целью:

- систематизации и закрепления полученных теоретических знаний и практических умений обучающихся;
- углубления и расширения теоретических знаний студентов;
- формирования умений использовать нормативную, правовую, справочную документацию, учебную и специальную литературу;
- развития познавательных способностей и активности обучающихся: творческой инициативы, самостоятельности, ответственности, организованности; формирование самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, совершенствованию и самоорганизации;
- развитию исследовательских умений студентов.

Технология организации самостоятельной работы обучающихся включает

использование информационных и материально-технических ресурсов: библиотека с читальным залом, компьютерные классы с возможностью работы в Интернет, аудитории для самостоятельной работы.

Перед выполнением обучающимися внеаудиторной самостоятельной работы преподаватель проводит консультирование по выполнению задания, который включает цель задания, его содержания, сроки выполнения, ориентировочный объем работы, основные требования к результатам работы, критерии оценки.

Самостоятельная работа может осуществляться индивидуально или группами обучающихся в зависимости от цели, объема, конкретной тематики самостоятельной работы, уровня сложности, уровня умений обучающихся.

Контроль самостоятельной работы студентов предусматривает:

-соотнесение содержания контроля с целями обучения;

-объективность контроля;

-валидность контроля (соответствие предъявляемых заданий тому, что предполагается проверить);

-дифференциацию контрольно-измерительных материалов.

Формы контроля самостоятельной работы:

-просмотр и проверка выполнения самостоятельной работы преподавателем;

-организация самопроверки, взаимопроверки выполненного задания в группе;

-обсуждение результатов выполненной работы на занятии;

-проведение письменного опроса;

-проведение устного опроса; организация и проведение индивидуального собеседования;

-организация и проведение собеседования с группой.

7. Методические рекомендации по обучению лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Обучение по дисциплине обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (далее – ОВЗ) осуществляется с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся.

Содержание образования и условия организации обучения, обучающихся с ОВЗ определяются адаптированной образовательной программой, а для инвалидов также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида.

Освоение дисциплины обучающимися с ОВЗ может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах. Предполагаются специальные условия для получения образования обучающимися с ОВЗ.

Профессорско-педагогический состав знакомится с психолого-физиологическими особенностями обучающихся инвалидов и лиц с ОВЗ, индивидуальными программами реабилитации инвалидов (при наличии).

В курсе предполагается использовать социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе. Подбор и разработка учебных материалов производятся с учетом предоставления материала в различных формах: аудиальной, визуальной, с использованием специальных технических средств и информационных систем.

Освоение дисциплины лицами с ОВЗ осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения (персонального и коллективного использования). Материально-техническое обеспечение предусматривает приспособление аудиторий к нуждам лиц с ОВЗ.

Форма проведения аттестации для студентов-инвалидов устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей. Для студентов с ОВЗ предусматривается доступная форма предоставления заданий как оценочных средств, а именно:

- в печатной или электронной форме (для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата);
- в печатной форме или электронной форме с увеличенным шрифтом и контрастностью (для лиц с нарушениями слуха, речи, зрения);
- методом чтения ассистентом задания вслух (для лиц с нарушениями зрения).

Студентам с инвалидностью увеличивается время на подготовку ответов на контрольные вопросы. Для таких студентов предусматривается доступная форма предоставления ответов на задания, а именно:

- письменно на бумаге или набором ответов на компьютере (для лиц с нарушениями слуха, речи);
- выбором ответа из возможных вариантов с использованием услуг ассистента (для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата);
- устно (для лиц с нарушениями зрения, опорно-двигательного аппарата).
- при необходимости для обучающихся с инвалидностью процедура оценивания результатов обучения может проводиться в несколько этапов.

Приложение 1

Фонд оценочных средств
для текущего контроля и промежуточной аттестации
при изучении дисциплины
Б1.В.13 Психология личностного и профессионального развития

г. Москва, 2025

1. Паспорт фонда оценочных средств

Код и наименование компетенции	Индикатор достижения компетенции	Наименование оценочного средства
ПК-1 Способен разрабатывать, реализовывать и управлять социально-психологическими проектами и программами, направленными на оптимизацию организационных процессов, создание благоприятного социально-психологического климата, профессиональное и личностное развитие сотрудников	ИПК-1.1 Умение анализировать организационную культуру, климат и динамику межличностных и межгрупповых отношений в коллективе. ИПК-1.2 Умение разрабатывать и внедрять психологические методы и инструменты с целью повышения мотивации, удовлетворенности и эффективности работы сотрудников, их профессионального и личностного развития ИПК-1.3 Умение разрабатывать и реализовывать программы по управлению изменениями в организации, включая разрешение конфликтов и улучшение коммуникации в организациях и социальных структурах.	Текущий контроль: Промежуточная аттестация: экзамен
ПК-2 Способен организовывать и проводить просветительскую деятельность, направленную на повышение психологической грамотности и профилактику социальных и психологических проблем	ИПК-2.1 Умеет разрабатывать и проводить просветительские мероприятия, направленные на повышение социальной и психологической грамотности различных групп населения; организовывать и проводить лекции, тренинги, семинары и другие мероприятия, направленные на улучшение понимания психологических аспектов социальной жизни в зависимости от потребностей социальных групп. ИПК-2.2 Умеет разрабатывать и реализовывать профилактические программы, направленные на предотвращение социальных и психологических проблем, формированию навыков конструктивного общения и др. ИПК-2.3 Умеет проводить	

	диагностику и оценку эффективности просветительских и профилактических программ, вносить необходимые коррективы для улучшения воздействия на целевую аудиторию	
ПК-3 Способен проводить исследования с использованием методов и инструментов психодиагностики для оценки социальных и социально-психологических процессов, межличностных и межгрупповых отношений, социально-психологических особенностей индивидов и групп	ИПК-3.1 Знает особенности применения психодиагностических методов, нормы их использования и умеет выбирать соответствующие методы и инструменты для диагностики социально-психологических проблем и особенностей объектов исследования в зависимости от поставленных задач. ИПК-3.2 Умеет собирать, систематизировать, анализировать и интерпретировать результаты диагностики социально-психологических особенностей объектов, таких как организационный климат, межличностные конфликты, стрессовые факторы, мотивация сотрудников, удовлетворенность работой, профессиональные навыки и совместимость в коллективе и др. ИПК-3.3 Умеет на основе результатов диагностики составлять заключения и рекомендации для разработки и реализации стратегий социально-психологической помощи и вмешательства в различных социальных контекстах (образовательных, организационных, семейных и других), а также оценивать их эффективность и вносить необходимые корректировки	
ПК-4 Способен проводить	ИПК-4.1 Умение проводить	

консультирование сотрудников, социальных групп и организаций, направленное на выявление и решение социально-психологических, социальных и профессиональных проблем, а также содействовать организационному, профессиональному и личностному развитию	индивидуальное и групповое психологическое консультирование, используя психологические методы и техники для решения психосоциальных и организационных проблем, а также для содействия профессиональному и личностному развитию ИПК-4.2 Умение проводить диагностику и интерпретацию социально-психологических проблем, трудностей и потребностей клиентов, групп и организаций с использованием психологических инструментов для разработки эффективных стратегий и планов консультаций ИПК-4.3 Умение разрабатывать и реализовывать адаптированные планы и стратегии индивидуального и группового психологического консультирования для решения социальных, организационных и психологических проблем, а также проводить оценку эффективности консультативных методов и техник с учетом достижения личных и организационных целей	

Этапы формирования компетенций в процессе освоения ОПОП прямо связаны с местом дисциплин в образовательной программе. Каждый этап формирования компетенций, характеризуется определенными знаниями, умениями и навыками и (или) опытом профессиональной деятельности, которые оцениваются в процессе текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по дисциплине (практике) и в процессе итоговой аттестации. Дисциплина «Психология личностного и профессионального развития» является промежуточным этапом формирования компетенций ПК-1,ПК-2, ПК-3, ПК-4 в процессе освоения ОПОП.

Для оценки уровня сформированности компетенций в процессе изучения дисциплины предусмотрено проведение текущего контроля успеваемости по темам (разделам) дисциплины и промежуточной аттестации по дисциплине – экзамен.

2. Оценочные средства

2.1 Текущий контроль

Примерные задания для контрольных работ

1. _____ (вставьте пропущенное слово) аспект самооценки связан с оценкой себя как субъекта деятельности и выражается в самооценке уровня профессиональной умелости (сформированность умений и навыков) и уровня профессиональной компетентности (система знаний).

2. Кейс: «Проведя Опросник Т. Лири «Диагностика межличностных отношений» (ДМО) психолог написал об одном из сотрудников следующее: «Высокие показатели говорят о том, что перед нами властная, деспотическая личность. Лидирует в групповой деятельности. Также для него характерны низкая терпимость, резкость в оценках, раздражительность. Уверенный в себе человек со склонностью к соперничеству, но без признаков эгоцентризма». По каким шкалам теста судя по отрывку заключения у сотрудника высокие баллы? (выберите не менее 2 верных вариантов ответов):
Варианты ответов:

1. субшкала «Авторитарность»
2. субшкала «Агрессивность»
3. субшкала «Подозрительность»
4. субшкала «Эгоистичность»

3. Установите соответствие между понятиями психологии профессионального развития (левый столбец) и их определениями (правый столбец):

1. ***Профессионализм личности***	А. качественная характеристика субъекта труда, отражающая высокий уровень профессионально важных или личностно-деловых качеств
2. *Профессионализм деятельности*	Б. качественная характеристика субъекта труда, отражающая высокую профессиональную квалификацию и компетентность
3. Профессионализм	В. интегральное качество (новообразование) субъекта труда, характеризующее продуктивное выполнение профессиональных заданий, обусловленное творческой самодеятельностью и высоким уровнем профессиональной самоактуализации
4. Профессионализация	Г. становление субъекта, адекватного содержанию и требованиям профессиональной деятельности.

4. Согласно А. А. Реану компонентами социальной зрелости личности являются (выберите не менее 3 верных вариантов ответов):
Варианты ответов:

1. Ответственность
2. Авторитетность
3. Терпимость
4. Саморазвитие
5. Самоконтроль

5. Кейс: «У команды, работающей над новым заказом произошли определенные трудности: была сорвана поставка необходимых комплектующих для компьютеров; один из членов команды внезапно заболел и пролежал с высокой температурой в больнице две недели; в связи с аварийной ситуацией в офисе целый день не работал интернет. В результате команда сорвала сроки подготовки проекта. Проджект- менеджер взял всю ответственность на себя перед начальством, сказав, что не сумел организовать работу команды в новых условиях». Определите локус контроля у проджект- менеджера (согласно концепции Дж. Роттера) в приведенном примере.

6. Данный тип терпимости по А. А. Реану связан с устойчивостью к воздействию социальной среды, с ослаблением реагирования на какой-либо неблагоприятный фактор за счет снижения чувствительности к его воздействию

7. Соотнесите различные черты характера человека (левый столбец) с отношением к определенному объекту, сфере, явлению (правый столбец):

1 увлеченность, самостоятельность, интерес	А. отношение к делу
2 эгоцентризм, неуверенность, застенчивость	Б. отношение к себе
3 доброжелательность, отзывчивость, агрессивность, нетерпимость	В. отношение к другим людям
4 щедрость, жадность, бережливость, расточительность, аккуратность, неряшливость	Г. отношении к собственности

8. Соотнесите тип акцентуации по К.Леонгарду (левый столбец) с отношением к учебе, работе, к коллективу (правый столбец):

1 Педантичный тип	А. Неспособны к быстрым переменам, к принятию ответственности. Такие люди без нужды не меняют место работы и, если потребуется, с трудом идут на это. Любят свое производство, привычную работу. В быту им присуща добросовестность.
2 Гипертимический тип	Б. Приподнятое настроение сочетается с высокой активностью, жаждой деятельности. Трудности часто преодолевают без особых усилий в силу органично присущей им активности и деятельности.

3 Возбудимый тип.	В. Отмечается низкая контактность в общении, тяжеловесность поступков, замедленность психических процессов. Труд и учеба не являются для него привлекательными, равнодушен к будущему. Целиком живет в настоящем.
4 Демонстративный тип	Г. Люди этого типа характера имеют широкую сеть контактов, стремятся к успеху, имеют желание хорошо выглядеть в глазах окружающих. Ключевая черта – неспособность в определенные моменты времени критически взглянуть на себя со стороны. Если такие люди не удовлетворены своим реальным положением в коллективе (например, не могут обратить на себя внимание успехами в труде), они прибегают к фантазиям, легко сживаясь с созданными образами

9. Кейс: «О какой потребности согласно теории А.Маслоу идет речь в приведенном отрывке из произведения «Бремя страстей человеческих» С. Моэма: «– Люблю помогать молодежи выйти в люди. И уже не одному помог, сейчас кое-кто целыми отделами заведует. Ну, и вспоминают меня с благодарностью – этого отрицать нельзя. Понимают, чем мне обязаны. Начинай с самого низу, только так и научишься делу, а ежели у тебя есть хватка, того и гляди в большие люди выйдешь. Придетесь к месту, когда-нибудь достигнете и моего положения, чем черт не шутит. Запомните это, молодой человек» (ответ запишите в виде словосочетания):

10. Определите тип мотивации по описанию: «При данном типе мотивации активность человека возникает из потребности избежать срыва, порицания, наказания, неудачи. Даже выучив урок, ученик с такой мотивацией не станет проситься ответить, а будет с тревогой ждать, пока его спросит учитель. Сотрудник с такой мотивацией выполняет только основной функционал, не предлагая новых идей, опасаясь за возможности их реализации»

11. Кейс: «Вдохновившись работой с коучем, директор фирмы решил, что если мотивировать его сотрудников на работу, эффективность их деятельности будет расти. И действительно принимаемые им меры (поощрения в виде премий, путевок, внеочередных отпусков, мотивационные тренинги и пр.) давали свои результаты. Показатели и выручка фирмы росли, но через некоторое время остановились. Руководитель продолжал активную работу по повышению мотивации и еще через некоторое время с удивлением обнаружил, что эффективность его работников начала снижаться». Какой закон развития мотивации может объяснить произошедшее в примере

12. Ядром личности типа А (по М. Фридману и Р. Розенману) является (выберите не менее 3 верных вариантов ответов):
Варианты ответов:
1. стремление к социальному превосходству
2. восприятие жизни как арены конкурентной борьбы
3. способность к сотрудничеству, взаимопомощи

4. желание быть неизменно лучшим
5. способность вызывать восхищение

13. Установите соответствие между названиями факторов, обусловливающих терпимость (левый столбец) и их описаниями (правый столбец):

1 Социогенетический фактор	А. влияние на формирование и проявление терпимости ближайшего окружения индивида
2 Психогенетический фактор	Б. влияние субъективно-объективных факторов на формирование и проявление терпимости в обществе, в различных группах
3 Биогенетический фактор	В. проявления терпимости в зависимости от половых и возрастных особенностей и темперамента
4 Диспозиционный фактор (диспозиционная терпимость)	Г. предрасположенность, готовность личности к определенной (терпимой) реакции на среду

14. Кейс: «Студентка делающая доклад о роли общения перед школьниками прочитала фразу: «Вербальное поведение индивида является детерминантой не только субъект-субъектной интеракции, но и фактором, детерминирующим перцепцию индивида другими реципиентами», но заметив, по лицам учеников, что их внимание стало рассеиваться переформулировала: «Речь человека играет важную роль не только в общении людей, но и в восприятии одного человека другими людьми». Какое правило позитивного общения демонстрируется в примере

15. Установите соответствие между механизмами социального восприятия человека (левый столбец) и их описаниями (правый столбец):

1 Проецирование	А. неосознанное наделение другого человека собственными мотивами
2 Децентрация	Б. способность к восприятию точки зрения другого человека.
3 Идентификация	В. процесс неосознаваемого отождествления человеком себя с другим человеком
4 Стереотипизация	Г. процесс формирования эталонов под влиянием общества, пользуясь которыми человек дает оценку другим людям

16. Этот тренинг, разработанный А. А. Реаном имеет целью освоение участниками приемов и методов более глубокого проникновения в собственную личность и реальное осуществление такого проникновения и самоанализа и более адекватного, преимущественно в профессиональной сфере, познания других людей.

17. Процесс вхождения в профессию, активное ее освоение и нахождение себя в

производственном коллективе.

18. Установите соответствие между теорией профессионального развития (левый столбец) и основаниями профессионального выбора и развития (правый столбец):

1 Дифференциально-диагностическое направление	А. Процессуальные характеристики онтогенетического развития, тип личности
2 Теории решений	Б. Система ориентировок в профессиональных альтернативах
3 Теории развития	В. Генетические предпосылки, потребности
4 Психодинамическое направление	Г. Индивидуальные особенности (свойства, качества)

19. Вставьте пропущенное слово: «Фактором достижения вершин профессионализма выступает ____, основанная на реализации своего личностно-профессионального потенциала»

20. Патологическое состояние человека, возникающее при достижении высоких социально и профессионально важных целей, большого успеха, решении какой- либо личностно значимой сверхзадачи вероятно развитие, которые могут привести к утрате смысла профессиональной жизни носит в психологической литературе название _____(вставьте пропущенное слово):

21. Движение личности в развивающемся профессиональном пространстве определяется такими факторами как (Зеер Э.Ф.):

1. возрастными изменениями
2. мотивацией профессиональной деятельности
3. системой непрерывного образования
4. интивидуально-типологическими особенностями личности
5. ведущей профессионально ориентированной деятельностью

22. Установите соответствие между возрастным периодом (левый столбец) и ведущей деятельностью или видом доминантной деятельности по Э.Ф. Зееру (правый столбец):

1Отрочество, ранняя юность (12-17 лет)	А. Учебно-профессиональная. Развитие познавательных и профессиональных интересов
2Юность (18—23 года)	Б. Учебно-профессиональная, профессионально-образовательная
3Молодость (24-27 лет)	В. Воспроизводящая (репродуктивная), частично-поисковая
4Зрелость (28—60 лет)	Г. Индивидуально ориентированная (саморегулируемая), стагнирующая, творческая (самодеятельная)

23. К когнитивным характеристикам человека как субъекта деятельности по Э.Ф. Зееру относятся (выберите не менее 3 верных вариантов ответов):

1. деятельностные (процедурные) знания
2. сенсомоторные и познавательные способности

3. саморегуляция
4. социальная перцепция
5. оценивание

24. Период в становлении личности, когда происходит формирование профессиональных намерений, которое завершается осознанным, желанным, а иногда и вынужденным выбором профессии получил название период _ (вставьте пропущенное слово):

25. Установите соответствие между стадией профессионального становления личности (левый столбец) и основным психологическим новообразованием стадии (правый столбец):

1Оптация (12 — 16 лет)	А. Профессиональные намерения, учебно-профессиональное самоопределение
Профессиональная подготовка (16—23 года)	Б. Профессиональная подготовленность, профессиональное самоопределение, готовность к самостоятельному труду
3Профессиональная адаптация (18—25 лет)	В. Приобретение опыта самостоятельного выполнения профессиональной деятельности, профессионально важные качества
4Вторичная профессионализация (30—38 лет)	Г. Профессиональный менталитет, идентификация с профессиональным сообществом

26. Приспособление уже имеющегося профессионального опыта и стиля профессиональной деятельности к требованиям нового рабочего места, освоение сотрудником новых для него профессиональных функций и обязанностей, доработка требуемых навыков и умений, включение в профессиональное сотрудничество и партнерство, постепенное развитие конкурентоспособности называется:

27. Профессиональная _ — способность производить хорошее впечатление при устройстве на работу и вхождении в профессиональную группу (вставьте пропущенное слово):

28. К основным формам содействия профессиональному росту и карьере относятся (выберите не менее 3 верных вариантов ответов):
1. диагностика личностно-профессионального потенциала работника
2. проведение аттестации и кадровых перемещений
3. направление на курсы повышения квалификации
4. изучение вектора профессиональной направленности специалиста
5. собеседование по вопросам профессионального роста и карьеры

29. Один из приемов изменения психического состояния человека, применяемый в тренинговой работе, предполагающий осознание человеком неадекватности своего поведения в определенных профессиональных ситуациях, неудовлетворенность прежними формами поведения, создание положительной мотивации к обучению, готовности к усвоению нового

30. Установите соответствие между типом профессиональной деформации (левый столбец) и проявлением деформации в профессиональной деятельности (правый столбец):

1 Авторитарность	А. Жесткая централизация процесса управления. Преимущественное использование распоряжений, указаний, наказаний. Нетерпимость к критике, переоценка собственных возможностей, потребность командовать другими, черты деспотизма
2 Профессиональная индифферентность	Б. Проявление равнодушия, эмоциональной сухости и жесткости. Игнорирование индивидуальных особенностей коллег. Негативное восприятие этических норм и правил поведения
3 Профессиональная агрессия	В. Пристрастное отношение к инициативным, творческим и независимым работникам. Выраженная склонность к оскорбительным замечаниям, занижению оценок, насмешкам и иронии
4 Социальное лицемерие	Г. Склонность к морализированию. Вера в свою нравственную непогрешимость. Вербальная нетерпимость к ненормативным формам поведения. Неискренность чувств и отношений

КЛЮЧИ ОТВЕТОВ

1. ОПЕРАЦИОНАЛЬНО-ДЕЯТЕЛЬНОСТНЫЙ
2. 12
3. 1А, 2Б, 3В,4Г
4. 134
5. ИНТЕРНАЛЬНЫЙ ЛОКУС КОНТРОЛЯ
6. СЕНСУАЛЬНАЯ ТЕРПИМОСТЬ
7. 1А, 2Б, 3В,4Г
8. 1А, 2Б, 3В, 4Г
9. ПОТРЕБНОСТЬ В ПРИЗНАНИИ
10. МОТИВАЦИЯ НА НЕУДАЧУ; МОТИВАЦИЯ ИЗБЕГАНИЯ НЕУДАЧ
11. ЗАКОН ЙЕРКСА—ДОДСОНА; ЗАКОН ОПТИМУМА МОТИВАЦИИ
12. 124
13. 1Б, 2А, 3В, 4Г
14. РАЗГОВОР НА ЯЗЫКЕ ПАРТНЕРА
15. 1Б, 2А, 3В, 4Г
16. РЕФЛЕКСИВНО-ПЕРЦЕПТИВНЫЙ ТРЕНИНГ
17. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ
18. 1Г, 2Б, 3А, 4В
19. САМОАКТУАЛИЗАЦИЯ
20. СИНДРОМ ДОСТИЖЕНИЯ ЦЕЛИ; БОЛЕЗНЬ ДОСТИЖЕНИЙ, СИНДРОМ МАРТИНА ИДЕНА
21. 135
22. 1А, 2Б, 3В, 4Г
23. 125
24. ОПТАЦИИ
25. 1А, 2Б, 3В, 4Г
26. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ
27. САМОПРЕЗЕНТАЦИЯ
28. 145

29. ЛАБИЛИЗАЦИЯ
30. 1А, 2Б, 3В, 4Г

Шкала и критерии оценивания контрольных работ

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Обучающийся глубоко и содержательно раскрывает тему контрольной работы, не допустив ошибок. Ответ носит развернутый и исчерпывающий характер.
«хорошо»	Обучающийся в целом раскрывает тему контрольной работы, однако ответ не носит развернутого и исчерпывающего характера.
«удовлетворительно»	Обучающийся в целом раскрывает тему контрольной работы и допускает ряд неточностей, фрагментарно раскрывает содержание теоретических вопросов или их раскрывает содержательно, но допуская значительные неточности.
«*неудовлетворительно*»	Обучающийся не владеет выбранной темой контрольной работы. Тема контрольной работы не раскрыта

Примерные темы для докладов (рефератов)

1. Понятие профессионализма: психологический и акмеологический подходы.
2. Закономерности личностного роста в процессе профессионального развития.
3. Психологические особенности достижения профессионального мастерства.
4. Акмеологические условия и факторы профессионального становления.
5. Возрастные этапы профессионального развития: психологические аспекты.
6. Роль саморазвития в достижении профессионализма.
7. Психологические барьеры на пути к профессионализму и их преодоление.
8. Критерии и показатели профессионального роста личности.
9. Связь личностных качеств и уровня профессионализма.
10. Влияние социальных факторов на развитие профессионализма.
11. Акмеология как наука о развитии профессионального мастерства.
12. Акмеологические технологии формирования профессионализма.
13. Роль наставничества в акмеологическом развитии специалистов.
14. Методы акмеологического сопровождения профессионального развития.
15. Акмеологический подход к формированию лидерских качеств.
16. Профессиональное самоопределение с точки зрения акмеологии.
17. Психолого-акмеологический подход к обучению и переподготовке специалистов.
18. Развитие компетенций в контексте акмеологии профессионализма.
19. Профессиональные кризисы и их преодоление в акмеологической практике.

20. Инновационные технологии акмеологического сопровождения профессионального становления.

21. Теории мотивации профессиональной деятельности: сравнительный анализ.

22. Влияние мотивации на успешность профессиональной деятельности.

23. Психологические аспекты мотивации профессионального общения.

24. Факторы формирования устойчивой мотивации к профессиональному развитию.

25. Роль ценностных ориентаций в мотивации профессиональной деятельности.

Шкала и критерии оценивания докладов (рефератов)

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Обучающийся глубоко и содержательно раскрывает тему доклада, не допустив ошибок. Ответ носит развернутый и исчерпывающий характер
«хорошо»	Обучающийся в целом раскрывает тему доклада, однако ответ хотя бы на один из них не носит развернутого и исчерпывающего характера.
«удовлетворительно»	Обучающийся в целом раскрывает тему доклада и допускает ряд неточностей, фрагментарно раскрывает содержание теоретических вопросов или их раскрывает содержательно, но допуская значительные неточности
«неудовлетворительно»	Обучающийся не владеет выбранной темой

2.2 Промежуточная аттестация

Примерные вопросы к экзамену

1. Предмет изучения психологии профессионализма.
2. Основные задачи предмета психология профессионализма.
3. Основное содержание понятия «профессионализм».
4. Особенности становления современной отечественной профессиональной психологии.
5. Особенности становления современной зарубежной профессиональной психологии.
6. Основные концептуальные положения профессионального становления личности.
7. Профессиональное самоопределение на разных стадиях становления личности.
8. Конфликты профессионального самоопределения и их преодоление.
9. Мотивационно - личностные аспекты деятельности психолога.
10. Модель профессиональной деятельности практического психолога.
11. Модель профессиональной деятельности педагога – психолога.
12. Требования, предъявляемые к личности педагога-психолога.
13. Этапы формирования индивидуального стиля деятельности психолога, их

характеристика.

14. Моральная нормативность поведения и отношений как фактор развития профессионализма.
15. Профессионализм и индивидуальность.
16. Профессиональная компетентность психолога, её характеристика.
17. Экстринсивная и интринсивная мотивация.
18. Мотивация и стимуляция. Мотивационный потенциал различных видов стимуляции.
19. Становление и развитие высшего психологического образования в России.
20. Проблема профессиональной деструкции в развитии психолога.
21. Основные компоненты программы подготовки психолога в соответствии с Госстандартом.
22. «Вектора» профессионального самосовершенствования психолога.
23. Способы профессионального совершенствования психолога после окончания вуза.
24. Понятие социального заказа на работу психолога.
25. Особенности помогающей профессии психолога.
26. Повышение квалификации профессионального психолога.
27. Деловая беседа как основная форма делового общения.
28. Особенности психологического образования как второго высшего.
29. Варианты профессионального совершенствования, их характеристика.
30. Особенности тренинговой работы по повышению профессиональной компетентности психолога.
31. Становление психологии профессий
32. Предмет и задачи профпсихологии.
33. Методы профпсихологии.
34. Взаимодействие индивидного, личностного и профессионального развития человека.
35. Профессионально обусловленная структура деятельности.
36. Профессионально обусловленная структура личности.
37. Сущность профессионального самоопределения.
38. Содержательная модель профессионального самоопределения.
39. Стадии профессионального самоопределения.
40. Конфликты профессионального самоопределения.
41. Условия успешного профессионального самоопределения.
42. Стадии профессионального становления.
43. Кризисы профессионального становления.

44. Понятие профессии.
45. Психологическая классификация профессий (типологии разных авторов).
46. Профессионализм, уровни профессионализма.
47. Сущность профессиографии.
48. Понятие профессиограммы и психограммы.
49. Типы и виды профессиограмм.
50. Методы профессиографических исследований.
51. Психологическая структура деятельности.
52. Индивидуальный стиль деятельности.
53. Виды профессионально важных качеств специалиста.
54. Психологический особенности личности специалиста.
55. Профессиональные деструкции: виды и особенности.
56. Методы саморегуляции психических состояний в процессе деятельности.
57. Педагогические конфликты и их разрешение.
58. Основные направления профконсультирования.
59. Принципы и организация проведения профконсультаций.
60. Этические проблемы профконсультирования.
61. Методики профдиагностирования.
62. Особенности проведения профессионально ориентированного тренинга.
63. Профессиональный стресс.
64. Профилактика психического здоровья в условиях профессиональной деятельности.

Шкала и критерии оценивания экзамена

Шкала оценивания	**Критерии оценивания**
«отлично»	оценка соответствует повышенному уровню и выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тес-но увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал моно-графической литературы, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.
«хорошо»	оценка соответствует повышенному уровню и выставляется обучающемуся, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос или выполнении заданий, правильно применяет теоретические

	положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.
«удовлетворительно»	оценка соответствует пороговому уровню и выставляется обучающемуся, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, демонстрирует недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ.
«неудовлетворительно»	оценка выставляется обучающемуся, который не достигает порогового уровня, демонстрирует непонимание проблемы, не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы.