

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

«БРАТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Базовая кафедра менеджмента и информационных технологий

УТВЕРЖДАЮ:

Проректор по учебной работе

_____ Е.И. Луковникова

« _____ » декабря 2018 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

ОСНОВЫ ПРОФОРИЕНТОЛОГИИ

Б1.В.ДВ.08.02

НАПРАВЛЕНИЕ ПОДГОТОВКИ

38.03.03 Управление персоналом

ПРОФИЛЬ ПОДГОТОВКИ

Управление персоналом организации

Программа прикладного бакалавриата

Квалификация (степень) выпускника: бакалавр

1. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	3
2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	4
3. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ОБЪЕМА ДИСЦИПЛИНЫ	
3.1 Распределение объёма дисциплины по формам обучения.....	4
3.2 Распределение объёма дисциплины по видам учебных занятий и трудоемкости	4
4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	5
4.1 Распределение разделов дисциплины по видам учебных занятий	5
4.2 Содержание дисциплины, структурированное по разделам и темам	7
4.3 Лабораторные работы.....	17
4.4 Семинары / практические занятия.....	17
4.5 Контрольные мероприятия: курсовой проект (курсовая работа), контрольная работа, РГР, реферат.....	18
5. МАТРИЦА СООТНЕСЕНИЯ РАЗДЕЛОВ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ К ФОРМИРУЕМЫМ В НИХ КОМПЕТЕНЦИЯМ И ОЦЕНКЕ РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	19
6. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ	20
7. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ.....	20
8. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО – ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ» НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	21
9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ.....	21
9.1. Методические указания для обучающихся по выполнению лабораторных работ/ семинаров / практических работ	21
10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ	25
11. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ	26
Приложение 1. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.....	27
Приложение 2. Аннотация рабочей программы дисциплины	31
Приложение 3. Протокол о дополнениях и изменениях в рабочей программе	32

1. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Вид деятельности выпускника

Дисциплина охватывает круг вопросов, относящихся к организационно-управленческому, экономическому, информационно-аналитическому и социально-психологическому видам профессиональной деятельности выпускника в соответствии с компетенциями и видами деятельности, указанными в учебном плане.

Цель дисциплины – формирование системы знаний, умений и навыков, связанных с особенностями психолого-педагогического мировоззрения, накопления профессионального опыта в профессиональной работе с клиентом.

Задачи дисциплины – изучение основ профориентологии, методик психолого-педагогической диагностики профессионального самоопределения, методик моделирования профориентационных ситуаций.

Код компетенции	Содержание компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
1	2	3
ОК-6	способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	знать: – основы работы в коллективе и этические нормы; уметь: – толерантно оценивать состояние оргкультуры и обеспечивать соблюдение этических норм; владеть: – навыками эффективных коммуникаций.
ОПК-9	способность осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации).	знать: – основы делового общения; уметь: – применять основы делового общения; владеть: – навыками делового общения.
ПК-4	знание основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике	знать: – основы социализации, профориентации и профессионализации персонала; уметь: – применять принципы формирования системы трудовой адаптации персонала; владеть: – навыками разработки и внедрения программ трудовой адаптации.
ПК-21	знание основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессионального продвижения и работы с кадровым резервом и умение применять их на практике	знать: – основы оценки качества обучения; уметь: – применять приемы работы с кадровым резервом; владеть: – навыками управления трудовой карьерой.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина Б1.В.ДВ.08.02 Основы профориентологии относится к вариативной части.

Дисциплина Основы профориентологии базируется на знаниях, полученных при изучении основных общеобразовательных программ.

Основываясь на изучении основных общеобразовательных программ, дисциплина Основы профориентологии представляет основу для дисциплин Б1.Б.18 Основы кадровой политики и кадрового планирования и Б1.В.3 Психология социального взаимодействия.

Такое системное междисциплинарное изучение направлено на достижение требуемого ФГОС уровня подготовки по квалификации бакалавр.

3. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ОБЪЕМА ДИСЦИПЛИНЫ

3.1. Распределение объема дисциплины по формам обучения

Форма обучения	Курс	Семестр	Трудоемкость дисциплины в часах						Курсовая работа (проект), контрольная работа, реферат, РГР	Форма промежуточной аттестации
			Всего часов	Аудиторных часов	Лекции	Лабораторные работы	Практические занятия	Самостоятельная работа		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Очная	1	1	144	51	17	-	34	66	-	экзамен
Заочная	1	-	144	8	4	-	4	127	-	экзамен
Заочная (ускоренное обучение)	3	-	144	4	2	-	2	131	-	экзамен
Очно-заочная	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

3.2. Распределение объема дисциплины по видам учебных занятий и трудоемкости

Вид учебных занятий	Трудоемкость (всего часов)	в т.ч. в интерактивной, активной, инновационной формах, (час.)	Распределение по семестрам
			I
1	2	3	4
I. Контактная работа обучающихся с преподавателем (всего)	51	16	51
Лекции (Лк)	17	6	17
Практические занятия (ПЗ)	34	10	34
Групповые (индивидуальные) консультации	+	-	+
II. Самостоятельная работа (СР) обучающихся (всего)	66	-	66
Подготовка к практическим занятиям	46	-	46
Подготовка к экзамену в течение семестра	20	-	20
III. Промежуточная аттестация	экзамен	27	27
Общая трудоемкость дисциплины	час.	144	144
	зач. ед.	4	4

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1. Распределение разделов дисциплины по видам учебных занятий

- для очной формы обучения:

№ раздела и темы	Наименование раздела и тема дисциплины	Трудовая мощность , (час.)	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу обучающихся и трудоемкость; (час.)		
			учебные занятия		самостоятельная работа обучающихся
			лекции	практические занятия	
1	2	3	4	5	6
1.	Основы профориентационной работы	35	5	10	20
1.1.	Возрастные особенности профессионального самоопределения	17	2	5	10
1.2.	Планирование и организация профориентационной работы	18	3	5	10
2.	Консультирование и контроль в профориентационной работе	40	6	12	22
2.1.	Профконсультации и профотбор	20	3	6	11
2.2.	Критерии продуктивности профессиональной деятельности	20	3	6	11
3.	Профессиография и профессионализация	42	6	12	24
3.1.	Классификация профессий. Профессиограмма	21	3	6	12
3.2.	Психофизиологические основы способностей. Этапы профессионализации	21	3	6	12
ИТОГО		117	17	34	66

- для заочной формы обучения:

№ раздела и темы	Наименование раздела и тема дисциплины	Общая трудоемкость, (час.)	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу обучающихся и трудоемкость; (час.)		
			учебные занятия		самостоятельная работа обучающихся
			лекции	практические занятия	
1	2	3	4	5	6
1.	Основы профориентационной работы	42	1	1	40
1.1.	Возрастные особенности профессионального самоопределения	21	0,5	0,5	20
1.2.	Планирование и организация профориентационной работы	21	0,5	0,5	20
2.	Консультирование и контроль в профориентационной работе	44	1	1	42
2.1.	Профконсультации и профотбор	22	0,5	0,5	21
2.2.	Критерии продуктивности профессиональной деятельности	22	0,5	0,5	21
3.	Профессиография и профессионализация	49	2	2	45
3.1.	Классификация профессий. Профессиограмма	24	1	1	22
3.2.	Психофизиологические основы	25	1	1	23

	способностей. Этапы профессионализации				
	ИТОГО	135	4	4	127

- для заочной формы обучения (ускоренное обучение):

№ раздела и темы	Наименование раздела и тема дисциплины	Общая трудоемкость, (час.)	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу обучающихся и трудоемкость; (час.)		
			учебные занятия		самостоятельная работа обучающихся
			лекции	практические занятия	
1	2	3	4	5	6
1.	Основы профориентационной работы	41	0,5	0,5	40
1.1.	Возрастные особенности профессионального самоопределения	20,5	0,25	0,25	20
1.2.	Планирование и организация профориентационной работы	20,5	0,25	0,25	20
2.	Консультирование и контроль в профориентационной работе	45	0,5	0,5	44
2.1.	Профконсультации и профотбор	22,5	0,25	0,25	22
2.2.	Критерии продуктивности профессиональной деятельности	22,5	0,25	0,25	22
3.	Профессиография и профессионализация	49	1	1	47
3.1.	Классификация профессий. Профессиограмма	24	0,5	0,5	23
3.2.	Психофизиологические основы способностей. Этапы профессионализации	25	0,5	0,5	24
	ИТОГО	135	2	2	131

4.2. Содержание дисциплины, структурированное по разделам и темам

№ раздела и темы	Наименование раздела и темы дисциплины	Содержание лекционных занятий	Вид занятия в интерактивной, активной, инновационной формах, (час.)
1	2	3	4
1.	Основы профориентационной работы		-
1.1.	Возрастные особенности профессионального самоопределения	Профессиональное самоопределение на разных стадиях становления личности. Дошкольное детство. Общеизвестно стремление детей в своих играх подражать взрослым и воспроизводить их действия и деятельность. В дошкольном возрасте широкое распространение получают сюжетно-ролевые игры, часть из них имеет профессионально ориентированный характер.	лекция-визуализация (2 часа)

1	2	3	4
		<p>Важное значение для дальнейшего профессионального самоопределения имеют первоначальные трудовые пробы. Положительное влияние на дальнейшее профессиональное самоопределение имеют знания о труде взрослых. Для их формирования оправданно наблюдение за работой взрослых.</p> <p>Результатом профессионально-ролевых игр, выполнения простейших видов труда, наблюдения за трудом взрослых становится «самоопределение» дошкольников на основе различения видов труда и сравнения разных профессий.</p> <p>Младший школьный возраст. Психологической особенностью младших школьников является подражание взрослым. Отсюда и ориентации на профессии значимых для них взрослых: учителей, родителей, родственников, близких знакомых семьи. Наблюдается своего рода профессиональная индукция. Вторая важная особенность детей этого возраста – мотивация достижений, прежде всего, в ведущей деятельности – учебе. Осознание ребенком своих способностей и возможностей на базе уже полученного опыта учебной, игровой и трудовой деятельности приводит к формированию представления о желаемой профессии.</p> <p>Подростковый возраст – это период первичной, амбивалентной оптации. Отрочество – один из самых ответственных периодов становления личности. В этом возрасте закладываются основы нравственного отношения к разным видам труда, происходит формирование системы личностных ценностей, которые определяют избирательность отношения подростков к различным профессиям.</p> <p>Ранняя юность. Важнейшая задача этого возраста – выбор профессии. Это период реалистической оптации. Профессиональные планы подростка весьма расплывчаты, аморфны, имеют характер мечты. Он чаще всего воображает себя в разных эмоционально привлекательных для него профессиональных ролях, но окончательный психологически обоснованный выбор профессии сделать не может. А ведь в самом начале юношеского возраста эта проблема возникает перед теми девушками и юношами, которые вынуждены оставить основную общеобразовательную школу. Это примерно треть старших подростков: одни из них поступят в учреждения начального и среднего профессионального образования, другие вынуждены будут приступить к самостоятельной трудовой деятельности.</p> <p>Юность. В возрасте 16 – 23 лет подавляющее большинство девушек и юношей получают профессиональное образование в учебных заведениях или профессиональную подготовку на предприятиях либо в учреждениях.</p> <p>Молодость (до 27 лет). Это возраст социально-профессиональной активности. Позади остались сомнения в правильности сделанного профессионального выбора. Как правило, уже</p>	

1	2	3	4
		<p>имеются определенный профессиональный опыт и место работы. Актуальным становится профессиональный рост. Для многих молодых людей к 30 годам вновь актуальной становится проблема профессионального самоопределения: либо оставаться в избранной профессии и утверждаться в ней, становиться профессионалом, либо профессиональная миграция, означающая смену места работы или профессии.</p> <p>Зрелость. Это наиболее продуктивный возраст – период реализации себя как личности, использования своего профессионально-психологического потенциала. Именно в этом возрасте реализуются жизненные и профессиональные планы, оправдывается смысл самого существования человека. Профессия предоставляет уникальную возможность применить свои способности на конкретном трудовом посту, выработать индивидуальный стиль деятельности, реализовать свою потребность быть Личностью, Индивидуальностью в профессиональном труде. Высокий профессионализм позволяет личности реализовать и свою склонность к сверхнормативной профессиональной активности, максимально выражающей запредельные возможности человека.</p> <p>Пожилой возраст. Достижение пенсионного возраста приводит к уходу из профессиональной жизни. К 55 –60 годам личность не успевает полностью исчерпать свой профессиональный потенциал. Все еще высокий профессионализм, несмотря на имеющуюся профессиональную усталость, порождает сомнение в оправданности выхода на пенсию. Профессиональная жизнь после карьеры возможна для тех пожилых людей, которые находят в себе силы продолжать активную профессиональную деятельность в форме менторинга – наставничества, передачи профессионального опыта.</p>	
1.2.	Планирование и организация профориентационной работы	<p>Профориентология – научная дисциплина, находящаяся на стыке философии, психологии и педагогики, изучающая факты, механизмы и закономерности профессионального становления личности.</p> <p>Цель профориентологии – оказание психологической и педагогической помощи при выборе профессии, в процессе карьерного роста, а также актуализация профессионально-психологического потенциала личности.</p> <p>В процессе профориентации проводится работа профориентолога, в которую он вовлекает учеников на всех этапах их обучения. Работа по профориентации охватывает такие этапы: информационный (профобразование), диагностический, консультирование, трудовые пробы, собеседования.</p> <p>Этапы проведения профориентации:</p> <p>Первый этап – информационный. Прежде чем выбрать профессию, абитуриенты должны получить максимум информации о профессиях, их</p>	-

1	2	3	4
		<p>сути, статусе на рынке труда, уровнях образования, перспективах трудоустройства, возможностях продолжения обучения.</p> <p>Второй этап – диагностика. Для того, чтобы избрать какую-либо конкретную профессию, абитуриент должен определить свои способности, интересы, понять, осознать до конца свой выбор.</p> <p>Третий этап – консультирование. Предусматривается, что в течение консультаций каждый абитуриент получит индивидуальную консультативную помощь в выборе профессии с использованием профессиограм и психограм.</p> <p>Также проводится работа со Схемой анализа профессий. В процессе консультаций может происходить переориентация абитуриентов на другую профессию (специальность), если выбранная ими профессия неактуальна или не соответствует способностям абитуриента, однако окончательный выбор всегда остается за ним.</p> <p>Четвертый этап – трудовые пробы. На этом этапе мастера производственного обучения или педагоги проводят практику с абитуриентами, которые первично определились с профессией (специальностью), в лабораториях и учебно-производственных мастерских учреждений профессионального обучения. Во время трудовых проб абитуриенты знакомятся с рабочими местами, их техническим оснащением, сравнивают свои ожидания с реальными условиями трудовой деятельности; оценивают свои возможности в выбранной профессии.</p> <p>Пятый этап – собеседование. Администрация и работодатели общаются индивидуально с каждым абитуриентом. Цель собеседования – определить, готов ли абитуриент работать, и в случае его готовности предложить ему вакансию.</p> <p>Услуги профориентации обычно предоставляются специалистами Государственной службой занятости в городских и областных службах занятости.</p>	
2.	Консультирование и контроль в профориентационной работе		-
2.1.	Профконсультации и профотбор	<p>Понятие и задачи профориентации и профотбора. Высокая эффективность труда во многом зависит от того, в какой мере выполняемая работа соответствует индивидуальным психофизиологическим свойствам работников, их способностям и склонностям. Выявление и правильная оценка индивидуальных особенностей человека позволяет более обоснованно определить тот участок работы, на котором он сможет добиться наибольших успехов. Решению этой задачи должна способствовать профессиональная ориентация.</p> <p>В настоящее время определены следующие главные направления профориентационной работы: профинформация, профпропаганда,</p>	лекция-визуализация (2 часа)

1	2	3	4
		<p>профконсультация и профотбор.</p> <p>Профинформация – это широкое ознакомление населения, прежде всего молодежи, вступающей в трудовую жизнь, с существующими профессиями, их содержанием, значимостью в народном хозяйстве.</p> <p>С профинформацией тесно связана профпропаганда. Ее цель – формирование у молодежи интереса к определенным видам труда исходя из потребностей предприятий, и, в частности разъяснение престижности рабочих профессий, воспитание у молодежи чувства уважения к этим профессиям.</p> <p>Задача профконсультации состоит в том, чтобы после получения молодым человеком представления о профессиях, помочь ему выбрать род трудовой деятельности с учетом его желаний и потребности народного хозяйства (в частности, предприятий и организаций данного региона) в кадрах, а также дать рекомендации, где можно получить соответствующую подготовку.</p> <p>Профессиональный подбор призван определить круг профессий, наиболее подходящих для данного человека, т. е. помочь ему подобрать профессию с учетом его психофизиологических и личностных данных, устанавливаемых с помощью научно обоснованных методов к средств. Задача профессионального отбора – определить пригодность человека к данной работе. При этом следует различать готовность и пригодность к работе по той или иной профессии.</p> <p>Профессиональная готовность определяется исходя из уровня образования, опыта и подготовки исполнителя. Профессиональная пригодность устанавливается с учетом степени соответствия индивидуальных психофизиологически качеств данного человека конкретному виду деятельности.</p> <p>Профотбор. Для целей профотбора, т. е. изучения профессионально важных качеств человека, используют анкетный, аппаратный и тестовый методы.</p> <p>Анкетный метод заключается в том, что с помощью определенным образом сформулированных и сгруппированных вопросов получают информацию о профессиональных интересах и некоторых свойствах человека. Анкеты могут быть самооценочными, когда испытуемый сам дает оценку своих качеств, и внешнеоценочными, когда оценку дает исследователь на основе обобщения данных, получаемых от лиц, длительное время наблюдавших за испытуемым.</p> <p>При аппаратном методе отдельные психофизиологические факторы выявляют и оценивают с помощью специально сконструированных приборов и аппаратуры. Наряду с приборами, обеспечивающими общее исследование психофизиологических свойств, на</p>	

1	2	3	4
		<p>предприятиях конструируются установки, имитирующие тот или иной трудовой процесс. Они служат для определения наличия у испытуемого качеств, важных для данной работы, а также как тренажеры при обучении соответствующей профессии.</p> <p>Тестовый метод заключается в том, что испытуемому предлагается набор тестов, в процессе решения которых выявляются те или иные психофизиологические свойства.</p> <p>Тесты делятся на следующие группы:</p> <ul style="list-style-type: none"> -тесты определения способностей; -тесты проверки зрения и слуха; -личностные тесты; -тесты определения уровня квалификации. 	
2.2.	Критерии продуктивности профессиональной деятельности	<p>Профессионализм человека – это не только достижение им высоких профессиональных результатов, не только производительность труда, но непременно и наличие психологических компонентов – внутреннего отношения человека к труду, состояния его психических качеств.</p> <p>Можно выделить следующие стадии развития профессионализма:</p> <p>а) стадию допрофессионализма, когда человек уже работает, но не обладает полным набором качеств настоящего профессионала, да и результативность его деятельности не достаточно высока;</p> <p>б) стадию собственно профессионализма, когда человек становится профессионалом, демонстрирует стабильно высокие результаты; указанная стадия включает, в свою очередь, совокупность последовательно сменяемых фаз, каждая из которых характеризуется показателями, отвечающими требованиям определенным внутренним и внешним критериев;</p> <p>в) стадию суперпрофессионализма или мастерства, которая соответствует приближение к «акме», т.е. вершине профессиональных достижений;</p> <p>г) стадию «послепрофессионализма» (человек может оказаться «профессионалом в прошлом», «экс-профессионалом», а может оказаться советчиком, учителем, наставником для других специалистов).</p> <p>В структуре профессионализма как системы можно выделить следующие подсистемы:</p> <p>1) Подсистема профессиональной продуктивности образует структуру, состоящую из ПВК и профессиональных отношений, непосредственно влияющих производительность, качество и надежность деятельности.</p> <p>2) Подсистема профессиональной идентичности характеризуется структурой, которая в качестве элементов включает ПВК и профессиональные отношения, обеспечивающие принятие профессии как лично значимой. Системообразующими компонентами в рассматриваемой структуре является профессиональная направленность, удовлетворенность профессией и</p>	-

1	2	3	4
		<p>профессиональной деятельностью.</p> <p>3) Подсистема профессиональной зрелости описывается структурой, включающей ПВК профессионала и его профессиональные отношения, обеспечивающие саморегуляцию и самодетерминацию становления профессионализма человека как целостного процесса. В качестве значимых элементов в этой системе выступают такие факторы, как смысл профессиональной деятельности, профессиональная совесть и профессиональная честь. Системообразующим компонентом в структуре связей выступает профессиональное самосознание.</p> <p>Критерии профессионализма. Критерии, т.е. показатели (признаки), на основании которых можно судить об уровне профессионализма, могут быть двух видов: внешние по отношению к человеку (объективные) и внутренние (субъективные).</p> <p>В первую группу входят такие показатели, как количество и качество произведенной продукции, производительность и т.д.</p> <p>Во вторую группу могут входить следующие показатели:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) профессионально важные качества; профессиональные знания, умения и навыки; б) профессиональная мотивация; в) профессиональная самооценка и уровень притязаний; г) способности к саморегуляции и стрессоустойчивость; д) особенности профессионального взаимодействия; е) общая физическая тренированность. <p>В качестве критериев результативности возможно использование и дополнительных показателей, отражающих специфику изучаемой профессии.</p> <p>Три ведущих (обобщенных) критерия, выделенных Ю.П. Поваренковым:</p> <p>1. Критерий профессиональной продуктивности характеризует уровень профессионализма человека и степень соответствия его социально-профессиональным требованиям. Этот критерий характеризуют такие объективные показатели результативности, как количество и качество произведенной продукции, производительность, надежность профессиональной деятельности т.д.</p> <p>Экономическая эффективность деятельности определяется отношением доходов к затратам при получении полезного результата.</p> <p>Психологическая эффективность определяется соотношением удовлетворенности специалиста и психофизиологической «цены» его деятельности.</p> <p>Социальная эффективность характеризуется соотношением полезного социального результата (это могут быть социальные потребности производственной группы, в котором работает специалист), к социальным издержкам этой группы.</p>	

1	2	3	4
		<p>Под «клиентоцентрированной» эффективностью понимается степень ориентации субъекта труда не на сиюминутную выгоду, а на долгосрочные взаимоотношения с потребителем.</p> <p>2. Критерий профессиональной идентичности характеризует значимость для человека профессии и профессиональной деятельности как средства удовлетворения своих потребностей и развития своего индивидуального потенциала. Профессиональная идентичность оценивается на основе субъективных показателей, включая удовлетворенность трудом, профессией, карьерой, собой.</p> <p>3. Критерий профессиональной зрелости, предложенный Д. Сьюпером, свидетельствует об умении соотносить человеком свои профессиональные возможности и потребности с профессиональными требованиями, которые к нему предъявляются. Сюда входит профессиональная самооценка, уровень притязаний, способность к саморегуляции и стрессоустойчивость человека-профессионала и др.</p>	
3.	Профессиография и профессионализация		
3.1.	Классификация профессий. Профессиограмма	<p>Классификация профессий Е. А. Климова (по предмету труда). По первому признаку: предмет труда – все существующие профессии (специальности) можно разделить на пять типов (групп).</p> <p>Первая группа профессий. Предметом, на который направлен труд, является техника. Условно эту группу профессий называют «Человек-Техника».</p> <p>К данной группе профессий относятся: профессии, связанные с обслуживанием, ремонтом, установкой, наладкой, управлением (слесарь-ремонтник, наладчик технологического оборудования, водитель, техник, механик); профессии по производству и обработке металлов, их механической сборке и монтажу, а также по сборке и монтажу электрооборудования (слесарь-механик, токарь, сталевар, сборщик часов, инженер-физик и т.д.). Если труд специалиста направлен на монтаж, ремонт любых сооружений, конструкций, то это профессии – архитектор, строитель, техник-сантехник и др.</p> <p>Вторая группа профессий – это профессии типа «Человек-Человек». Предметом труда в данной группе профессий является обслуживание другого человека и (или) взаимодействие с ним. Целью труда в данном случае может быть воспитание и обучение, развитие, информирование, обслуживание (бытовое, торговое, медицинское). Эта группа профессий может быть связана с управлением, руководством коллективами людей.</p> <p>К этой группе относятся профессии экскурсовода, продавца, менеджера, учителя, педагога (в широком</p>	лекция-визуализация (2 часа)

1	2	3	4
		<p>смысле этого слова – воспитателя детского сада, группы продленного дня, руководителя кружка, педагога-психолога, ассистента, доцента, профессора, методиста и пр.).</p> <p>Третья группа профессий. Предметом труда здесь является природа. Эта группа профессий «Человек-Природа». Под предметом труда подразумевается живая природа (растения, животные, микроорганизмы). С техникой этого типа профессии могут быть связаны, но она выступает для них не предметом, а средством труда (микробиолог, рыбовод, ветеринарный фельдшер, оператор животноводческих комплексов и механизированных ферм, цветовод и др.).</p> <p>Четвертая группа профессий. Предметом труда здесь являются знаки – устная или письменная речь, цифры, химические и физические символы, ноты, схемы, карты, графики, рисунки, дорожные знаки и т. п. Это профессии типа «Человек-Знаковая система». К данной группе профессий относятся корректор, редактор, экономист, стенографистка-машинистка, чертежник, нотографик, топограф и др.</p> <p>Пятая группа профессий. Это группа профессий «Человек—Художественный образ».</p> <p>Предметом труда здесь являются художественные образы, формируемые в изобразительной, музыкальной, литературно-художественной, актерской деятельности личностью. Сюда относятся профессии конструктор-модельер одежды, фотограф-художник, музыкант, артист, настройщик музыкальных инструментов, журналист, ковровщица и др.</p> <p>В зависимости от цели труда, т.е. от того, что в профессии главное – узнавать, преобразовывать или искать (изыскивать), выделяют соответственно три класса профессий – гностические, преобразующие и изыскательские.</p> <p>В зависимости от орудий труда или средств производства профессии подразделяются на ручные, машинные, автоматизированные и функциональные.</p> <p>В зависимости от условий, в которых осуществляется труд, выделяют четыре группы профессий: обычные бытовые, в условиях открытого воздуха, необычные, в условиях повышенной моральной ответственности.</p> <p>Исходным материалом для проведения работы по профессиональному отбору являются профессиограммы, которые составляются на соответствующие профессии на основе всестороннего изучения самих работников, использования литературных источников. Профессиограммы представляют собой описание профессионально важных свойств и качеств. В них объективные особенности трудового процесса – технические, технологические, организационные – находят выражение в психофизиологических и</p>	

1	2	3	4
		<p>социально-психологических показателях.</p> <p>После того, как установлено, какими качествами должен обладать человек для успешного выполнения работ по данной профессии, задача сводится к тому, чтобы определить, в какой мере испытуемый обладает этими качествами. Для этого по разработанной на предприятии программе производят медицинское, физиологическое, психофизиологическое и социологическое обследования. Данные обследований заносят в протокол, на основании которого принимают решение о приеме или переводе испытуемого на ту или иную работу.</p>	
3.2.	<p>Психофизиологические основы способностей. Этапы профессионализации</p>	<p>Проблема способностей включает содержание и определение таких категорий, как задатки, одаренность, склонности, структура личности, отдельные ее компоненты и их связь с профессиональной деятельностью. Однако на проявление способностей в профессиональной деятельности могут влиять внешние и внутренние факторы среды, совокупность профессиональных требований к уровню совершенствования способностей.</p> <p>Понятие "способность" имеет много разных толкований. С позиции психофизиологии – это сложный комплекс регулируемых физических, физиологических, психологических, биохимических, морфологических и других компонентов человека, которые оказывают содействие успеху в деятельности и в основе которых лежат генетически обусловленные предпосылки в виде определенных задатков.</p> <p>Многие исследователи (Теплов Б. Н., Мясищев В. Н, Ананьев Б. Г.) считают, что в основе способностей лежат анатомо-физиологические особенности нервно-мозгового аппарата человека. Другие исследователи (Леонтьев А. М.) главным фактором считают условия воспитания.</p> <p>Г. Айзенк приводит примеры, которые показывают ограниченность влияния среды на проявление интеллектуальных способностей.</p> <p>Определение генетической обусловленности способностей дает возможность утверждать, что они существуют в определенной деятельности, поэтому нет необходимости связывать их возникновение только с деятельностью. Но генетическая обусловленность способностей ВНД, психомоторики оказывается наиболее удачной в условиях соответствующей окружающей среды, которая в полной мере обеспечивает проявление способностей.</p> <p>С целью профориентации осуществляется психофизиологическая оценка способностей для прогнозирования успеваемости в предполагаемой деятельности.</p> <p>Выделяют условно два вида способностей: активный и эмоциональный. К первому относятся способности, которые обусловлены внутренней</p>	-

1	2	3	4
		<p>потребностью, тенденцией индивида к эффективному усвоению какой-то деятельности, самовыражению относительно внешнего мира. Такая потребность может быть выявлена в умственном, двигательном, эмоциональном плане. Ко второму виду относятся способности, направленные к субъективному миру, самоанализу. Морфофизиологическим содержанием такого проявления способностей является особенность лобно-ретикулярного комплекса, который обеспечивает продолжительность циркуляции возбуждения по кольцевым коммуникациям.</p> <p>Определения генотипической природы способностей не всегда объясняются обусловленностью профессиональных успехов или неуспешности человека. Способности составляют часть возможностей человека, которая очень важна для профессиональной деятельности, а успех определяется волевыми качествами, мотивацией, социальной средой. Но и недооценивать роль способностей для оценки психофизиологического состояния человека, особенно во время какой-то деятельности, не следует.</p> <p>Высшей степенью способностей является гениальность. Она выражается в продукте, который имеет историческое значение для жизни общества, науки, культуры. Гений, разрушая устаревшие формы и традиции, строит новое в своей области деятельности. Для проявления гениальности необходимы высокая трудоспособность, самоотдача человека, стойкая мотивация, овладение знаниями и умениями в каком-то деле.</p> <p>Как свидетельствуют научные исследования, гении, как правило, не удовлетворяются своими результатами, способны к саморазвитию, под влиянием новых требований они непрерывно занимаются самообразованием, перестраивают свое мышление. При этом гениальность не наследуется.</p> <p>Профессиональное становление охватывает длительный период жизни человека (35-40 лет). В течение этого времени меняются жизненные и профессиональные планы, происходит смена социальной ситуации, ведущей деятельности, перестройка структуры личности. Поэтому возникает необходимость разделения данного процесса на периоды или стадии. В связи с этим встает вопрос о критериях выделения стадий в непрерывном процессе профессионального становления.</p> <p>Т В. Кудрявцев, один из первых отечественных психологов, глубоко исследовавших проблему профессионального становления личности, в качестве критериев выделения стадий избрал отношение личности к профессии и уровень выполнения деятельности. Он выделил четыре стадии:</p> <p>1) возникновение и формирование</p>	

<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
		<p>профессиональных намерений;</p> <p>2) профессиональное обучение и подготовку к профессиональной деятельности;</p> <p>3) вхождение в профессию, активное ее освоение и нахождение себя в производственном коллективе;</p> <p>4) полную реализацию личности в профессиональном труде.</p> <p>Е.А. Климов обосновал следующую профессионально ориентированную периодизацию:</p> <p>1) стадия оптации (12-17 лет) – подготовка к сознательному выбору профессионального пути;</p> <p>2) стадия профессиональной подготовки (15-23 года) – овладение знаниями, умениями и навыками будущей профессиональной деятельности;</p> <p>3) стадия развития профессионала (от 16-23 лет до пенсионного возраста) – вхождение в систему межличностных отношений в профессиональных общностях и дальнейшее развитие субъекта деятельности.</p> <p>В более поздней периодизации жизненного пути профессионала Е.А. Климов предлагает более подробную группировку фаз:</p> <ul style="list-style-type: none"> - оптация – период выбора профессии в учебно-профессиональном заведении; - адаптация – вхождение в профессию и привыкание к ней; - фаза интернала – приобретение профессионального опыта; - мастерство – квалифицированное выполнение трудовой деятельности; - фаза авторитета – достижение профессионалом высокой квалификации; - наставничество – передача профессионалом своего опыта. 	

4.3. Лабораторные работы

Учебным планом не предусмотрено

4.4. Практические занятия

<i>№ п/п</i>	<i>Номер раздела дисциплины</i>	<i>Наименование практического занятия</i>	<i>Объем (час.)</i>	<i>Вид занятия в интерактив ной, активной, инновационн ой формах, (час.)</i>
1	1.	Профориентационная деятельность в психологии	5	работа в малых группах (2 часа)
2	1.	Методы профдиагностики	5	работа в малых группах (2 часа)
3	2.	Схема решения задачи о выборе профессии	6	работа в малых группах

				(2 часа)
4	2.	Структура трудовой деятельности	6	работа в малых группах (2 часа)
5	3.	Формула выбора профессии	6	работа в малых группах (2 часа)
6	3.	Условия и движущие силы развития способностей	6	-
ИТОГО			34	10

4.5. Контрольные мероприятия: курсовой проект (курсовая работа), контрольная работа, РГР, реферат

Учебным планом не предусмотрено

5. МАТРИЦА СООТНЕСЕНИЯ РАЗДЕЛОВ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ К ФОРМИРУЕМЫМ В НИХ КОМПЕТЕНЦИЯМ И ОЦЕНКЕ РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

<i>№, наименование разделов дисциплины</i>	<i>Компетенции</i>	<i>Кол-во часов</i>	<i>Компетенции</i>				<i>Σ комп.</i>	<i>t_{ср}, час</i>	<i>Вид учебных занятий</i>	<i>Оценка результатов</i>
			<i>ОК</i>	<i>ОПК</i>	<i>ПК</i>	<i>ПК</i>				
			<i>6</i>	<i>9</i>	<i>4</i>	<i>21</i>				
<i>1</i>		<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>	<i>9</i>	<i>10</i>
1. Основы профориентационной работы		35	+	+	+	+	4	8,75	Лк, ПЗ,СР	экзамен
2. Консультирование и контроль в профориентационной работе		40	+	+	+	+	4	10	Лк, ПЗ,СР	экзамен
3. Профессиография и профессионализация		42	+	+	+	+	4	10,5	Лк, ПЗ,СР	экзамен
<i>всего часов</i>		117	29,25	29,25	29,25	29,25	4	29,25		

6. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Митрофанова, С. Н. Психология делового общения: тестовые задания / С. Н. Митрофанова. - Братск: БрГУ, 2013. - 67 с.

7. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

№	<i>Наименование издания</i>	<i>Вид занятия</i>	<i>Количество экземпляров в библиотеке, шт.</i>	<i>Обеспеченность (экз./чел.)</i>
1	2	3	4	5
Основная литература				
1.	Чурекова, Т.М. Самоопределение и профессиональная ориентация учащихся / Т.М. Чурекова, Г.А. Грязнова; Министерство образования и науки РФ, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Кемеровский государственный университет». - Кемерово: Кемеровский государственный университет, 2014. - 162 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-8353-1705-9; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=278345	Лк ПЗ СР	ЭР	1
2.	Пырьев, Е.А. Психология труда : учебное пособие / Е.А. Пырьев. - М.; Берлин : Директ-Медиа, 2016. - 455 с. : ил., схем., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-7163-4; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=436999	Лк ПЗ СР	ЭР	1
3.	Основы профориентологии: учеб. пособие для вузов / С. И. Вершинин, М. С. Савина, Л. Ш. Махмудов и др. - Москва : Академия, 2009. - 176 с. - (Высшее профессиональное образование).	Лк ПЗ СР	55	1
Дополнительная литература				
4.	Шаповалова, В.С. Профессиональное самоопределение школьников: теория, история, практика : монография / В.С. Шаповалова, И.В. Чельшева ; под ред. В.С. Шаповаловой. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2018. - 394 с. : ил., табл. - Библиогр.: с. 244-253 - ISBN 978-5-4475-9417-6 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=480172	Лк ПЗ СР	53	1
5.	Фалунина, Е. В. Основы профориентологии: учебно-методический комплекс дисциплины / Е. В. Фалунина. - Братск : БрГУ, 2010. - 354 с.	Лк ПЗ СР	53	1
6.	Манухина, С.Ю. Основы профориентации: учебно-методический комплекс / С.Ю. Манухина. - М.: Евразийский открытый институт, 2011. - 128 с. - ISBN 978-5-374-00420-5; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=90941	Лк ПЗ СР	ЭР	1
7.	Капина, О.А. Выбор профессии: теория и практика психологического сопровождения подростков в условиях малого города: учебное пособие / О.А. Капина; Министерство образования и науки Российской Федерации, Северный (Арктический) федеральный университет имени М.В. Ломоносова. -	Лк ПЗ СР	ЭР	1

	Архангельск: САФУ, 2014. - 100 с.: ил. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-261-00978-8 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=43623 5			
--	---	--	--	--

8. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО - ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ» НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1. Электронный каталог библиотеки БрГУ
http://irbis.brstu.ru/CGI/irbis64r_15/cgiirbis_64.exe?LNG=&C21COM=F&I21DBN=BOOK&P21DBN=BOOK&S21CNR=&Z21ID=.
2. Электронная библиотека БрГУ
<http://ecat.brstu.ru/catalog> .
3. Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека online»
<http://biblioclub.ru> .
4. Электронно-библиотечная система «Издательство «Лань»
<http://e.lanbook.com> .
5. Информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам"
<http://window.edu.ru> .
6. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU <http://elibrary.ru> .
7. Университетская информационная система РОССИЯ (УИС РОССИЯ)
<https://uisrussia.msu.ru/> .
8. Национальная электронная библиотека НЭБ
<http://xn--90ax2c.xn--plai/how-to-search/> .

9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Приведенные ниже методические указания раскрывают равномерность режима учебной работы в течение семестра по изучению теоретического материала (регулярная проработка лекционного материала), ритмичность режима учебной работы в течение семестра по подготовке к практическим занятиям, их выполнению, самостоятельный характер освоения изучаемого материала, а также подготовки к экзамену. Выполнение практических заданий частично организовано в формате работы в малых группах с представлением результатов групповой работы.

9.1. Методические указания для обучающихся по выполнению практических заданий

Практическое занятие № 1. Профориентационная деятельность в психологии (работа в малых группах – 2 часа)

Цель занятия: закрепление знаний по теме «Возрастные особенности профессионального самоопределения».

Задание:

1. Повторить теоретический материал.
2. Разбиться на 2-3 группы для выполнения задания.
3. Разработать план профориентационной работы с определенной возрастной группой.
4. Презентовать результаты работы группе.

Порядок выполнения:

На основе анализа теоретических сведений разработать правила проориентационной работы

с различными возрастными категориями.

Форма отчетности:

Письменный анализ и устное представление выполненного задания.

Задания для самостоятельной работы:

1. Изучить возрастные особенности профессионального самоопределения

Рекомендации по выполнению заданий и подготовке к практическому занятию:

При подготовке и выполнении практического занятия рекомендуется использовать материал лекции 1.1 раздела 1 «Основы профориентационной работы» и литературу, предложенную для изучения данной дисциплины.

Основная литература: № 1-3 согласно таблице раздела 7.

Дополнительная литература: № 4-7 согласно таблице раздела 7.

Контрольные вопросы для самопроверки:

1. Возрастные особенности профессионального самоопределения

Практическое занятие № 2. Методы профдиагностики (работа в малых группах – 2 часа)

Цель занятия: закрепление знаний по теме «Планирование и организация профориентационной работы».

Задание:

1. Повторить теоретический материал.
2. Разбиться на 2-3 группы для выполнения задания.
3. Разработать план применения одного из методов профессиональной диагностики.
4. Презентовать результаты групповой работы, сформулировать выводы.

Порядок выполнения:

На основе анализа теоретических сведений разработать правила применения методов профессиональной диагностики.

Форма отчетности:

Письменный анализ и устное представление выполненного задания.

Задания для самостоятельной работы:

1. Изучить этапы проведения профориентации.

Рекомендации по выполнению заданий и подготовке к практическому занятию:

При подготовке и выполнении практического занятия рекомендуется использовать материал лекции 1.2 раздела 1 «Основы профориентационной работы» и литературу, предложенную для изучения данной дисциплины.

Основная литература: № 1-3 согласно таблице раздела 7.

Дополнительная литература: № 4-7 согласно таблице раздела 7.

Контрольные вопросы для самопроверки:

1. Этапы проведения профориентации.

Практическое занятие № 3. Схема решения задачи о выборе профессии (работа в малых группах – 2 часа)

Цель занятия: закрепление знаний по теме «Профконсультации и профотбор».

Задание:

1. Повторить теоретический материал.
2. Разбиться на 2-3 группы для выполнения задания.
3. Разработать последовательность этапов профессионального выбора.
4. Презентовать результаты работы группе.

Порядок выполнения:

На основе анализа теоретических сведений разработать схему решения задачи о выборе профессии.

Форма отчетности:

Письменный анализ и устное представление выполненного задания.

Задания для самостоятельной работы:

1. Изучить направления профориентационной работы.
2. Изучить методы профотбора.

Рекомендации по выполнению заданий и подготовке к практическому занятию:

При подготовке и выполнении практического занятия рекомендуется использовать материал лекции 2.1 раздела 2 «Консультирование и контроль в профориентационной работе» и литературу, предложенную для изучения данной дисциплины.

Основная литература: № 1-3 согласно таблице раздела 7.

Дополнительная литература: № 4-7 согласно таблице раздела 7.

Контрольные вопросы для самопроверки:

1. Направления профориентационной работы.
2. Методы профотбора.

Практическое занятие № 4. Структура трудовой деятельности (работа в малых группах – 2 часа)

Цель занятия: закрепление знаний по теме «Критерии продуктивности профессиональной деятельности».

Задание:

1. Повторить теоретический материал.
2. Разбиться на 2-3 группы для выполнения задания.
3. Разработать презентацию одного из этапов профессиональной деятельности.
4. Презентовать результаты работы группе.

Порядок выполнения:

На основе анализа теоретических сведений разработать структурный план профессиональной деятельности.

Форма отчетности:

Письменный анализ и устное представление выполненного задания.

Задания для самостоятельной работы:

1. Изучить стадии развития профессионализма.
2. Изучить структуру профессионализма.
3. Изучить критерии профессиональной продуктивности.

Рекомендации по выполнению заданий и подготовке к практическому занятию:

При подготовке и выполнении практического занятия рекомендуется использовать материал лекции 2.2 раздела 2 «Консультирование и контроль в профориентационной работе» и литературу, предложенную для изучения данной дисциплины.

Основная литература: № 1-3 согласно таблице раздела 7.

Дополнительная литература: № 4-7 согласно таблице раздела 7.

Контрольные вопросы для самопроверки:

1. Стадии развития профессионализма.
2. Структура профессионализма.
3. Критерии профессиональной продуктивности.

Практическое занятие № 5. Формула выбора профессии (работа в малых группах – 2 часа)

Цель занятия: закрепление знаний по теме «Классификация профессий. Профессиограмма».

Задание:

1. Повторить теоретический материал.
2. Разбиться на 2-3 группы для выполнения задания.
3. Разработать формулу выбора профессии в соответствии с профессиограммой.
4. Презентовать результаты групповой работы, сформулировать выводы.

Порядок выполнения:

На основе анализа теоретических сведений разработать правила определения формулы выбора профессии.

Форма отчетности:

Письменный анализ и устное представление выполненного задания.

Задания для самостоятельной работы:

1. Изучить классификацию профессий Е. А. Климова по предмету труда.
2. Изучить классификацию профессий по цели труда, орудия труда и условиям труда.
3. Изучить значение и функции профессиограммы.

Рекомендации по выполнению заданий и подготовке к практическому занятию:

При подготовке и выполнении практического занятия рекомендуется использовать материал лекции 3.1 раздела 3 «Профессиография и профессионализация» и литературу, предложенную для изучения данной дисциплины.

Основная литература: № 1-3 согласно таблице раздела 7.

Дополнительная литература: № 4-7 согласно таблице раздела 7.

Контрольные вопросы для самопроверки:

1. Классификация профессий Е. А. Климова по предмету труда.
2. Классификация профессий по цели труда, орудия труда и условиям труда.
3. Значение и функции профессиограммы.

Практическое занятие № 6. Условия и движущие силы развития способностей (работа в малых группах – 2 часа)

Цель занятия: закрепление знаний по теме «Психофизиологические основы способностей. Этапы профессионализации».

Задание:

1. Повторить теоретический материал.
2. Разбиться на 2-3 группы для выполнения задания.
3. Разработать программу мероприятий по развитию одного из видов способностей.
4. Презентовать результаты групповой работы, сформулировать выводы.

Порядок выполнения:

На основе анализа теоретических сведений сформулировать правила развития способностей.

Форма отчетности:

Письменный анализ и устное представление выполненного задания.

Задания для самостоятельной работы:

1. Изучить психофизиологические основы способностей.
2. Изучить виды способностей.
3. Изучить этапы профессионального становления.

Рекомендации по выполнению заданий и подготовке к практическому занятию:

При подготовке и выполнении практического занятия рекомендуется использовать материал лекции 3.2 раздела 3 «Профессиография и профессионализация» и литературу, предложенную для изучения данной дисциплины.

Основная литература: № 1-3 согласно таблице раздела 7.

Дополнительная литература: № 4-7 согласно таблице раздела 7.

Контрольные вопросы для самопроверки:

1. Психофизиологические основы способностей.
2. Виды способностей.
3. Этапы профессионального становления.

10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

1. Microsoft Windows Professional Russian
2. Microsoft Office Russian
3. Антивирусное программное обеспечение Kaspersky Security
4. Справочно-правовая система «Консультант Плюс»

**11. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ
ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

<i>Вид занятия (Лк, ПЗ, СР...)</i>	<i>Наименование аудитории</i>	<i>Перечень основного оборудования</i>	<i>№ Лк, ПЗ</i>
1	3	4	5
Лк	Лекционная аудитория (мультимедийный класс)	Интерактивная доска SMART Board 680i2/Unifl, Интерактивный планшет Wacom PL-720, Колонки Microlab Solo-7C, Ноутбук Samsung R610<NP-R610-FS08>, Телевизор плазменный Samsung 63 PS-63A756T1M	Лк № 3,5-7
ПЗ	Дисплейный класс	Системный блок AMD A10-7800 Radeon R7 (12 шт.), Системный блок для слабовидящих пользователей AMD A10-7850K (1 шт.), Монитор Philips233 V5QHABP (13 шт.)	ПЗ №№ 1-4
СР	Читальный зал №1	Оборудование 10 ПК i5-2500/H67/4Gb(монитор TFT19 Samsung); принтер HP LaserJet P2055D	-

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ
ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

1. Описание фонда оценочных средств (паспорт)

№ компетенции	Элемент компетенции	Раздел	Тема	ФОС
1	2	3	4	5
ОК-6	<p>способность использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовность нести ответственность за их результаты</p>	<p>1. Общение как социально-психологическая проблема. Психология делового общения. Психологические основы деловых отношений</p>	<p>1.1 Понятие, виды и функции общения 1.2 Психологические основы деловых отношений</p>	<p>Экзаменационные вопросы 1.1-1.8</p>
		<p>2. Психология личности и трудового коллектива. Управление коллективом</p>	<p>2.1 Сферы личности и деловое общение 2.2 Психология группы и коллектива</p>	<p>Экзаменационные вопросы 2.1-2.14</p>
		<p>3. Споры, конфликты, стрессы в деловом общении</p>	<p>3.1 Спор, дискуссия, полемика: происхождение и психологические особенности 3.2 Управление конфликтными ситуациями 3.3 Стрессы. Управление эмоциональным состоянием</p>	<p>Экзаменационные вопросы 3.1-3.12</p>
ОПК-9				
ПК-4	<p>способность проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений</p>			
ПК-21	<p>знание основ социализации, профориентации и профессионализации и персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике</p> <p>знание основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-</p>			

1	2	3	4	5
	профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умением применять их на практике			

2. Экзаменационные вопросы

№ п/п	Компетенции		ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЕ ВОПРОСЫ	№ и наименование раздела
	Код	Определение		
1	2	3	4	5
1.	ОК-6	способность использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовность нести ответственность за их результаты	<p>1.1 Понятие «общение» и «деловое общение»</p> <p>1.2 Виды и функции общения</p> <p>1.3 Кодекс делового общения</p> <p>1.4 Формы общения</p> <p>1.5 Факторы превосходства, привлекательности и отношения к вам</p> <p>1.6 Обратная связь в общении</p> <p>1.7 Понятие невербального общения</p> <p>1.8 Невербальные средства общения</p>	<p>1. Общение как социально-психологическая проблема. Психология делового общения. Психологические основы деловых отношений</p>
2.	ОПК-9	способность проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений	<p>2.1 Понятия человек, личность, индивид, индивидуальность</p> <p>2.2 Структура личности</p> <p>2.3 Потребности личности по А. Маслоу</p> <p>2.4 Виды эмоций</p> <p>2.5 Акцентуированные характеры по К. Леонгарду, А. Личко</p> <p>2.6 Понятие группа. Виды групп</p> <p>2.7 Понятие коллектив. Виды коллективов</p> <p>2.8 Характеристики коллектива</p> <p>2.9 Феномены группового поведения</p> <p>2.10 Понятие управленческой этики</p> <p>2.11 Структура и правила переговорного процесса</p> <p>2.12 Понятие и виды манипуляций в процессе общения</p> <p>2.13 Типы и качества манипуляторов</p> <p>2.14 Способы нейтрализации манипуляций</p>	<p>2. Психология личности и трудового коллектива. Управление коллективом</p>
3.	ПК-4	знание основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике	<p>3.1 Понятия: спор, дискуссия, полемика</p> <p>3.2 Виды и культура спора</p> <p>3.3 Психологические приемы спора</p> <p>3.4 Техника аргументации, замечания, дебаты</p> <p>3.5 Понятие конфликта и его роль</p> <p>3.6 Типы конфликтов</p> <p>3.7 Стратегии поведения в конфликте</p> <p>3.8 Стресс и его особенности</p> <p>3.9 Структура стресса</p> <p>3.10 Активная и пассивная реакция на стресс</p> <p>3.11 Методы борьбы со стрессом</p> <p>3.12 Профилактика стрессов и стрессовых ситуаций</p>	<p>3. Споры, конфликты, стрессы в деловом общении</p>
4.	ПК-21			

1	2	3	4	5
		знание основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умением применять их на практике		

3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций

Показатели	Оценка	Критерии
<p>Знать ОК-6: – основы работы в коллективе и этические нормы; ОПК-9: – основы делового общения; ПК-4: – основы социализации, профориентации и профессионализации персонала; ПК-21: – основы оценки качества обучения.</p> <p>Уметь ОК-6: толерантно оценивать состояние оргкультуры и обеспечивать соблюдение этических норм; ОПК-9: применять основы делового общения; ПК-4: – применять принципы формирования системы трудовой адаптации персонала; ПК-21: – применять приемы работы с кадровым резервом.</p> <p>Владеть ОК-6: – навыками эффективных коммуникаций; ОПК-9: – навыками делового общения; ПК-4: – навыками разработки и внедрения программ трудовой адаптации; ПК-21: – навыками управления трудовой карьерой.</p>	отлично	Оценка «отлично» выставляется в случае, если студент демонстрирует: – всестороннее систематическое знание в области делового общения: основы работы в коллективе и этические нормы; основы социализации, профориентации и профессионализации персонала, оценки качества обучения; – умеет толерантно оценивать состояние оргкультуры и обеспечивать соблюдение этических норм; применять принципы формирования системы трудовой адаптации персонала; приемы работы с кадровым резервом; – правильное применение основных положений программного материала.
	хорошо	Оценка «хорошо» выставляется в случае, если студент демонстрирует: – недостаточно полное знание программного материала; – выполнение с несущественными ошибками заданий, направленных на применение программного материала; – применение с несущественными ошибками основных положений программного материала.
	удовлетворительно	Оценка «удовлетворительно» выставляется в случае, если студент демонстрирует: – частичное знание программного материала; – частичное выполнение заданий, направленных на применение программного материала; – частичное применение основных положений программного материала.
	неудовлетворительно	Оценка «неудовлетворительно» выставляется в случае, если студент демонстрирует: – существенные пробелы в знании программного материала; – принципиальные ошибки при выполнении заданий, направленных на применение программного материала; – невозможность применения основных положений программного материала.

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности

Цель и задачи дисциплины «Психология делового общения» представлены в разделе 1 настоящей рабочей программы. Место дисциплины в структуре образовательной программы представлено в разделе 2 настоящей рабочей программы. Распределение объема дисциплины по формам обучения с указанием видов учебных занятий представлено в разделе 3 настоящей рабочей программы. Содержание дисциплины указано в разделе 4 настоящей рабочей программы.

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы студентов по дисциплине находятся в свободном доступе в соответствии с разделом 6 настоящей рабочей программы.

При изучении дисциплины необходимо использовать литературу, указанную в разделе 7 настоящей рабочей программы, а также перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», представленных в разделе 8 настоящей рабочей программы.

Консультации для студентов по дисциплине проводятся в соответствии с графиком проведения консультаций, представленном на стенде кафедры, за которой закреплена указанная дисциплина.

Информационные технологии, используемые при освоении дисциплины, перечислены в разделе 10 настоящей рабочей программы.

Оценка знаний, умений, навыков осуществляется в процессе промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине, которая осуществляется в виде контрольной работы и экзамена. Для оценивания знаний, умений, навыков используется ФОС по дисциплине, содержащий вопросы к экзамену.

Экзамен проводится в письменной форме по выданному преподавателем билету.

По итогам выполненного задания преподаватель оценивает уровень знаний, умений, навыков. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, сформированных по итогам изучения дисциплины, представлено в разделе 3 Приложения 1 настоящей рабочей программы. Основными оценочными средствами при проведении промежуточной аттестации являются вопросы к экзамену.

АННОТАЦИЯ
рабочей программы дисциплины
Основы профориентологии

1. Цель и задачи дисциплины

Целью изучения дисциплины является формирование системы знаний, умений и навыков, связанных с особенностями психолого-педагогического мировоззрения, накопления профессионального опыта в профессиональной работе с клиентом.

Задачами дисциплины являются: изучение основ профориентологии, методик психолого-педагогической диагностики профессионального самоопределения, методик моделирования профориентационных ситуаций.

2. Структура дисциплины

2.1. Распределение трудоемкости по отдельным видам учебных занятий, включая самостоятельную работу: лекции – 17 часов, практические занятия – 34 часа, самостоятельная работа обучающихся – 66 часов.

Общая трудоемкость дисциплины составляет 144 часов, 4 зачетных единицы.

2.2. Основные разделы дисциплины:

1 – Основы профориентационной работы.

2 – Консультирование и контроль в профориентационной работе.

3 – Профессиография и профессионализация.

3. Планируемые результаты обучения (перечень компетенций)

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

ОК-6 способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;

ОПК-9 способность осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации);

ПК-4 знание основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике;

ПК-21 знание основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умением применять их на практике.

4. Вид промежуточной аттестации: экзамен.

*Протокол о дополнениях и изменениях в рабочей программе
на 20__-20__ учебный год*

1. В рабочую программу по дисциплине вносятся следующие дополнения:

2. В рабочую программу по дисциплине вносятся следующие изменения:

Протокол заседания кафедры № ____ от «__» _____ 20 ____ г.,
(разработчик)

Заведующий кафедрой _____
(подпись)

(Ф.И.О.)

Программа составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом от «14» декабря 2015 г. № 1461

для набора 2014 года: и учебным планом ФГБОУ ВО «БрГУ» для заочной формы обучения от «03» июля 2018 г. № 413

для набора 2016 года: и учебным планом ФГБОУ ВО «БрГУ» для заочной формы обучения от «25» февраля 2016 г. №129, для заочной (ускоренной) формы обучения от «25» февраля 2016 г. №129

для набора 2017 года: и учебным планом ФГБОУ ВО «БрГУ» для очной формы обучения от «06» марта 2017 г. № 125, для заочной (ускоренной) формы обучения от «14» апреля 2017 г. № 203

для набора 2018 года и учебным планом ФГБОУ ВО «БрГУ» для очной формы обучения от «12» марта 2018 г. № 130, заочной формы обучения от «12» марта 2018 г. № 130

Программу составили:

Слепенко Е.Д., ст. преподаватель базовой кафедры МиИТ _____

Косякова В.В., ст. преподаватель базовой кафедры МиИТ _____

Рабочая программа рассмотрена и утверждена на заседании базовой кафедры МиИТ

от «19» декабря 2018 г., протокол № 8

И.о. заведующего базовой кафедрой МиИТ _____ Е.И. Луковникова

СОГЛАСОВАНО:

И.о. заведующего выпускающей базовой кафедрой МиИТ _____ Е.И. Луковникова

Директор библиотеки _____ Т.Ф. Сотник

Рабочая программа одобрена методической комиссией факультета ФЭиУ

от «28» декабря 2018 г., протокол № 4

Председатель методической комиссии факультета _____ Е.В. Трапезникова

СОГЛАСОВАНО:

Начальник учебно-методического управления _____ Г.П. Нежевец

Регистрационный № _____