

Документ подписан простой электронной подписью Информация о владельце: ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич Должность: Ректор Дата подписания: 10.07.2026 10:53:13 Уникальный программный ключ: 04c19ed8bfb98f3b6cb77a486b9a8788b8322323	МИНОБРАЗОВАНИЯ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)	стр. 1
--	--	--------

Рабочая программа дисциплины (модуля)*

Психология профессионального развития

Направление подготовки (специальность)

38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль)

Управление персоналом

Присваиваемая квалификация (степень)

Бакалавр

Форма обучения

очно-заочная

Год(ы) набора 2026

*Рабочая программа дисциплины (модуля) адаптирована для инклюзивного обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Челябинск 2026 г.



Содержание

1. Цели освоения дисциплины
2. Место дисциплины в структуре ОПОП
3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)
4. Объем дисциплины (модуля)
5. Структура и содержание дисциплины (модуля)
6. Фонд оценочных средств
 - 6.1. Перечень видов оценочных средств
 - 6.2. Типовые контрольные задания и иные материалы для текущей аттестации
 - 6.3. Типовые контрольные вопросы и задания для промежуточной аттестации
 - 6.4. Критерии оценивания
7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)
 - 7.1. Рекомендуемая литература
 - 7.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"
 - 7.3. Перечень информационных технологий
8. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)
9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)
10. Специальные условия освоения дисциплины обучающимися с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья



1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель дисциплины состоит в формировании у студентов понимания социально-психологической основы эффективной деятельности, формирование способов решения психологических задач, обусловленных индивидуальными траекториями профессионального развития.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Цикл (раздел) ОПОП: Б1.В.ДВ.01.01

2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося:

Дисциплина логически связана с рядом предшествующих дисциплинам, освоение которых формирует входные знания об основах формирования системы профессионально-психологических знаний и умений профессионального развития личности

Введение в специальность

2.2 Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:

В процессе освоения дисциплины должны быть приобретены теоретические и практические знания и навыки социально-психологических особенностей управления людьми в профессиональной деятельности

Мотивация и стимулирование трудовой деятельности

Лидерство и командообразование

Психология труда и управления

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

УК-6: Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

Знать:

Демонстрирует понимание основных принципов самообразования, профессионального и личностного развития

Уметь:

Определяет свои личные ресурсы и возможности для достижения поставленной цели

Владеть:

Демонстрирует умение рационального распределения временных и/или иных ресурсов

ПК-4: Способен участвовать в организации и проведении мероприятий по развитию персонала

Знать:

Демонстрирует знание методов развития персонала и построения профессиональной карьеры

Уметь:

Подготавливает проекты документов, определяющих порядок развития персонала и построения профессиональной карьеры

Владеть:

Оценивает и анализирует эффективность мероприятий по развитию персонала, подготавливает предложения по развитию

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

3.1 Знать:

3.1.1 - критерии и уровни профессионализма.

3.1.2 - понятие, сущность, структуру, динамику и детерминанты профессионально-личностного развития.

3.1.3 - типичные причины возникновения и динамику кризисов развития персонала в организации.

3.2 Уметь:

3.2.1 - оптимизировать свою профессиональную деятельность.

3.2.2 - распознавать модели становления профессиональной деятельности.



3.2.3 - ориентироваться в моделях профессионального становления, наиболее часто встречающихся в организациях.

3.3 Владеть:

3.3.1 - навыками саморегуляции.

3.3.2 - методами содействия профессионально-личностному развитию.

3.3.3 - методами управления развитием персонала в организации.

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Общая трудоемкость		4 ЗЕТ
Часов по учебному плану	: 144	Виды контроля в семестрах: зачеты 2
в том числе	:	
аудиторные занятия	: 6	
самостоятельная работа	: 137,3	
контактная работа: 6,7	:	
ИКР: 0,7	:	

5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Литература
Раздел 1. Профессиональное становление личности				
1.1	Профессиональное становление личности /Лек/	2	1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5
1.2	Профессиональное становление личности /Пр/	2	1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5
1.3	Профессиональное становление личности /Ср/	2	45	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5
Раздел 2. Психология профессионализма				
2.1	Психология профессионализма /Лек/	2	1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5
2.2	Психология профессионализма /Пр/	2	1	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5
2.3	Психология профессионализма /Ср/	2	45	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5
Раздел 3. Психология профессиональных кризисов				



3.1	Психология профессиональных кризисов /Лек/	2	2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5
3.2	Психология профессиональных кризисов /Ср/	2	47,3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5
Раздел 4. Иная контактная работа				
4.1	Иная контактная работа /ИКР/	2	0,7	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5

6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

6.1. Перечень видов оценочных средств

Разработка блок-схемы - Блок-схема
Разработка проекта - Проект
Тестирование

6.2. Типовые контрольные задания и иные материалы для текущей аттестации

Задание 1. Разработка блок-схемы на тему «Профессиональное становление личности»

Используя теоретико-методологические основы анализа содержания профессиональной деятельности, разработать и представить блок - схему "Стадии профессионального становления личности". Рассмотреть профессиональный рост как модели становления профессиональной деятельности.

Задание 2. Разработка проекта на тему «Психология профессионализма». Используя теоретико-методологические основы развития профессионализма, разработать и представить проект «Психология профессионализма», выделить психологические аспекты представленных вопросов:

1. Профессионализм и компетентность.
2. Уровни профессионализма.
3. Критерии профессионализма.
4. Пути достижения вершин профессионализма.

6.3. Типовые контрольные вопросы и задания для промежуточной аттестации

Перечень вопросов для самоподготовки к зачету:

1. Что является предметом психологии профессионального развития?
2. Что означает понятие «профессия»?
3. Что означает понятие «специальность»?
4. Что означает понятие «профессиональное самоопределение»?
5. Что означает понятие «квалификация работника»?
6. В каком случае происходит первичная профессиональная адаптация?
7. В каком случае происходит вторичная профессиональная адаптация?
8. Что означает понятие «профессиональное развитие»?
9. Что означает понятие «психологическое содействие профессиональному развитию личности»?
10. Что относится к внешним критериям профессионализма?
11. Что относится к внутренним критериям профессионализма?
12. Что характерно для фазы экстенсивного развития профессионализма?
13. Что характерно для стадии деградации профессионализма?
14. Что характерно для стадии стагнации профессионализма?
15. Что характерно для стадии интенсивного развития профессионализма?
16. Чем характеризуется адаптивная модель становления профессиональной деятельности?
17. Чем характеризуется модель профессионального развития?
18. Что является движущей силой развития специалиста?
19. Что характерно для стадии профессионального развития «зарождение профессионально ориентированных



интересов и склонностей)?

20. Что характерно для стадии профессионального развития «обучение в коллеже или ВУЗе»?
21. Что характерно для стадии профессионального развития «осознанный, желанный или вынужденный выбор профессии»?
22. Что характерно для стадии профессионального развития «вхождение в новые социально-экономические условия и профессиональные отношения»?
23. Что характерно для стадии профессионального развития «реализация профессиональной деятельности относительно устойчивыми и оптимальными для работника способами»?
24. Что характерно для стадии профессионального развития «реализация профессиональной деятельности на нормативно-репродуктивном уровне»?
25. Что характерно для стадии профессионального развития «выработка собственной профессиональной позиции, высокое качество и производительность труда»?
26. Что характерно для стадии профессионального развития «высокая творческая и социальная активность личности, продуктивный уровень профессиональной деятельности»?
27. Что является критерием успешности профессиональной адаптации?
28. Что относится к понятию «профессиональный рост»?
29. Что относится к понятию «карьера»?
30. Что относится к понятию «профессиональное продвижение»?
31. Что означает понятие «интегральное единство профессиональной компетентности, субъективного опыта и профессионально важных качеств работника»?
32. Что означает понятие «достижение совершенства, максимальной зрелости, вершины в целенаправленном и прогрессивном развитии человека»?
33. Что означает в профессиональном кризисе: «когда по тем или иным причинам в субъективной картине жизненного пути слабо представлены реализованные связи событий жизни (человек недооценивает свои достижения в прошлом и не усматривает существенных событий, полезных с точки зрения настоящего и будущего)»?
34. Что означает в профессиональном кризисе: «когда в сознании слабо представлены потенциальные связи событий, проекты, планы и мечты о будущем»?
35. Что означает в профессиональном кризисе: «когда по тем или иным причинам в субъективной картине жизненного пути слабо представлены актуальные связи, ведущие от прошлого и настоящего в будущее (душевная усталость после длительного периода упорной работы или затруднённая ориентация в сложном потоке внешних явлений)»?
36. Что означает в профессиональной компетентности: «владение деятельностью на высоком профессиональном уровне, включая не только наличие специальных знаний, но и умение применить их на практике»?
37. Что означает в профессиональной компетентности: «владение способами совместной деятельности, принятыми в профессиональном сообществе и приемами профессионального общения»?
38. Что означает в профессиональной компетентности: «владение способами самовыражения и саморазвития, способность планировать свою деятельность и самостоятельно принимать решения»?
39. Что означает в профессиональной компетентности: «владение приемами саморегуляции, готовность к профессиональному росту, наличие устойчивой профессиональной мотивации»?
40. Что означает в профессиональной компетентности: «человек уже работает, но не обладает полным набором качеств настоящего профессионала, результативность деятельности невысока»?

Тестовые вопросы для промежуточной аттестации:

1. Что является предметом психологии профессионального развития?
 - 1) личностные качества человека;
 - 2) индивидуальные свойства человека;
 - 3) взаимодействие человека с миром профессий;
 - 4) возрастное развитие человека.
2. Что означает понятие «профессия»?
 - 1) деятельность группы людей;
 - 2) форма взаимодействия людей в социуме;
 - 3) род занятий человека;
 - 4) область приложения физических и духовных сил человека.
3. Что означает понятие «специальность»?
 - 1) необходимый для выполнения определённого вида деятельности комплекс специальных знаний, умений и навыков;



- 2) исторически возникшие формы трудовой деятельности;
- 3) способ достижения необходимых результатов деятельности;
- 4) комплекс личностных свойств и качеств человека.
4. Что означает понятие «профессиональное самоопределение»?
 - 1) процесс самоактуализации личности;
 - 2) осознанное нахождение человеком смыслов выполняемой работы;
 - 3) способ выбора профессионального пути;
 - 4) отношение человека к своей работе.
5. Что означает понятие «квалификация работника»?
 - 1) степень и вид подготовленности;
 - 2) уровень образования;
 - 3) уровень самоактуализации личности;
 - 4) отношение к работе.
6. Что из перечисленного НЕ является признаком квалификации?
 - 1) уровень усвоения знаний, умений и навыков;
 - 2) выраженность компетентностей и компетенций;
 - 3) способность рационально организовывать и планировать свою работу;
 - 4) способность эффективно действовать в экстремальных условиях.
7. Что из перечисленного НЕ входит в содержание профессиональной адаптации?
 - 1) привыкание к режимным требованиям;
 - 2) обучение жизни в новых социально-профессиональных и организационно-экономических условиях;
 - 3) нахождение своего профессионального места в структуре предприятия;
 - 4) включение в систему межличностных связей и отношений.
8. В каком случае происходит первичная профессиональная адаптация?
 - 1) поступление в профессиональное учебное заведение;
 - 2) поступление молодого специалиста на работу;
 - 3) вынужденная смена места работы;
 - 4) выход на пенсию.
9. В каком случае происходит вторичная профессиональная адаптация?
 - 1) поступление в профессиональное учебное заведение;
 - 2) поступление молодого специалиста на работу;
 - 3) вынужденная смена места работы;
 - 4) выход на пенсию.
10. Что означает понятие «профессиональное развитие»?
 - 1) накопление знаний, умений и навыков;
 - 2) получение профессионального образования;
 - 3) процесс изменения человека как субъекта труда;
 - 4) трудовой стаж работника.
11. Что НЕ относится к факторам, детерминирующим профессиональное развитие личности?
 - 1) возрастные психологические изменения человека во времени;
 - 2) развитие и преобразование ведущей деятельности субъекта;
 - 3) непрерывное профессиональное образование;
 - 4) текущее материальное положение.
12. О какой стадии профессионального развития идёт речь: «зарождение профессионально ориентированных интересов и склонностей»?
 - 1) стадия аморфной оптации;
 - 2) стадия оптации;
 - 3) стадия профессиональной подготовки;
 - 4) стадия профессиональной адаптации.
13. О какой стадии профессионального развития идёт речь: «обучение в коллеже или ВУЗе»?



- 1) стадия аморфной оптации;
 - 2) стадия оптации;
 - 3) стадия профессиональной подготовки;
 - 4) стадия профессиональной адаптации.
14. О какой стадии профессионального развития идёт речь: «осознанный, желанный или вынужденный выбор профессии»?
- 1) стадия аморфной оптации;
 - 2) стадия оптации;
 - 3) стадия профессиональной подготовки;
 - 4) стадия профессиональной адаптации.
15. О какой стадии профессионального развития идёт речь: «вхождение в новые социально-экономические условия и профессиональные отношения»?
- 1) стадия аморфной оптации;
 - 2) стадия оптации;
 - 3) стадия профессиональной подготовки;
 - 4) стадия профессиональной адаптации.
16. О какой стадии профессионального развития идёт речь: «реализация профессиональной деятельности относительно устойчивыми и оптимальными для работника способами»?
- 1) стадия первичной профессионализации;
 - 2) стадия становления профессионала;
 - 3) стадия профессионального мастерства;
 - 4) стадия профессиональной адаптации.
17. О какой стадии профессионального развития идёт речь: «реализация профессиональной деятельности на нормативно-репродуктивном уровне»?
- 1) стадия первичной профессионализации;
 - 2) стадия становления профессионала;
 - 3) стадия профессионального мастерства;
 - 4) стадия профессиональной адаптации.
18. О какой стадии профессионального развития идёт речь: «выработка собственной профессиональной позиции, высокое качество и производительность труда»?
- 1) стадия первичной профессионализации;
 - 2) стадия становления профессионала;
 - 3) стадия профессионального мастерства;
 - 4) стадия профессиональной адаптации.
19. О какой стадии профессионального развития идёт речь: «высокая творческая и социальная активность личности, продуктивный уровень профессиональной деятельности»?
- 1) стадия первичной профессионализации;
 - 2) стадия становления профессионала;
 - 3) стадия профессионального мастерства;
 - 4) стадия профессиональной адаптации.
20. С чем НЕ связан переход личности от одной стадии профессионального развития к другой?
- 1) с психической напряжённостью личности;
 - 2) с изменением социальной ситуации развития;
 - 3) с кризисами профессионального становления;
 - 4) с изменением политических взглядов человека.
21. Что означает понятие «психологическое содействие профессиональному развитию личности»?
- 1) поддержка личности в социально-профессиональных ситуациях;
 - 2) психологическое сопровождение;
 - 3) психотерапевтическая помощь;
 - 4) социальная помощь.
22. Что НЕ является критерием успешности профессиональной адаптации?



- 1) освоение новой профессиональной деятельности;
 - 2) соответствие реальной и требуемой компетентности;
 - 3) приспособление имеющегося опыта и стиля профессиональной деятельности к требованиям нового рабочего места;
 - 4) изменение привычного образа жизни.
23. Что НЕ относится к понятию «профессиональный рост»?
- 1) приобретение опыта;
 - 2) продвижение по службе;
 - 3) совершенствование квалификации;
 - 4) достижение вершин профессионализма.
24. Что НЕ относится к понятию «карьера»?
- 1) продвижение в сфере общественной деятельности;
 - 2) продвижение в сфере служебной деятельности;
 - 3) совершенствование квалификации;
 - 4) продвижение в сфере профессиональной деятельности.
25. Что НЕ относится к понятию «профессиональное продвижение»?
- 1) достижение высокого профессионального статуса;
 - 2) рост профессиональной компетентности;
 - 3) занятие определённой должности;
 - 4) увеличение стажа работы.
26. О каком понятии идёт речь: «интегральное единство профессиональной компетентности, субъективного опыта и профессионально важных качеств работника»?
- 1) субъектность;
 - 2) индивидуальность;
 - 3) профессиональная компетенция;
 - 4) профпригодность.
27. О каком понятии идёт речь: «достижение совершенства, максимальной зрелости, вершины в целенаправленном и прогрессивном развитии человека»?
- 1) акме;
 - 2) личность;
 - 3) субъектность;
 - 4) индивидуальность.
28. О каком профессиональном кризисе идёт речь: «когда по тем или иным причинам в субъективной картине жизненного пути слабо представлены реализованные связи событий жизни (человек недооценивает свои достижения в прошлом и не усматривает существенных событий, полезных с точки зрения настоящего и будущего)»?
- 1) кризис адаптации;
 - 2) кризис нереализованности;
 - 3) кризис опустошённости;
 - 4) кризис бесперспективности.
29. О каком профессиональном кризисе идёт речь: «когда в сознании слабо представлены потенциальные связи событий, проекты, планы и мечты о будущем»?
- 1) кризис адаптации;
 - 2) кризис нереализованности;
 - 3) кризис опустошённости;
 - 4) кризис бесперспективности.
30. О каком профессиональном кризисе идёт речь: «когда по тем или иным причинам в субъективной картине жизненного пути слабо представлены актуальные связи, ведущие от прошлого и настоящего в будущее (душевная усталость после длительного периода упорной работы или затруднённая ориентация в сложном потоке внешних явлений)»?
- 1) кризис адаптации;
 - 2) кризис нереализованности;
 - 3) кризис опустошённости;



- 4) кризис бесперспективности.
31. О каком виде профессиональной компетентности по А.К.Марковой идёт речь: «владение деятельностью на высоком профессиональном уровне, включая не только наличие специальных знаний, но и умение применить их на практике»?
- 1) деятельностьная (специальная);
 - 2) социальная;
 - 3) личностная;
 - 4) индивидуальная.
32. О каком виде профессиональной компетентности по А.К.Марковой идёт речь: «владение способами совместной деятельности, принятыми в профессиональном сообществе и приемами профессионального общения»?
- 1) деятельностьная (специальная);
 - 2) социальная;
 - 3) личностная;
 - 4) индивидуальная.
33. О каком виде профессиональной компетентности по А.К.Марковой идёт речь: «владение способами самовыражения и саморазвития, способность планировать свою деятельность и самостоятельно принимать решения»?
- 1) деятельностьная (специальная);
 - 2) социальная;
 - 3) личностная;
 - 4) индивидуальная.
34. О каком виде профессиональной компетентности по А.К.Марковой идёт речь: «владение приемами саморегуляции, готовность к профессиональному росту, наличие устойчивой профессиональной мотивации»?
- 1) деятельностьная (специальная);
 - 2) социальная;
 - 3) личностная;
 - 4) индивидуальная.
35. О какой стадии профессионализма идёт речь: «человек уже работает, но не обладает полным набором качеств настоящего профессионала, результативность деятельности невысока»?
- 1) допрофессионализм;
 - 2) профессионализм;
 - 3) суперпрофессионализм;
 - 4) послепрофессионализм.
36. О какой стадии профессионализма идёт речь: «человек является советчиком, учителем, наставником для других специалистов»?
- 1) допрофессионализм;
 - 2) профессионализм;
 - 3) суперпрофессионализм;
 - 4) послепрофессионализм.
37. О какой стадии профессионализма идёт речь: «человек демонстрирует стабильно высокие результаты в своей деятельности»?
- 1) допрофессионализм;
 - 2) профессионализм;
 - 3) суперпрофессионализм;
 - 4) послепрофессионализм.
38. О какой стадии профессионализма идёт речь: «человек находится на вершине профессиональных достижений»?
- 1) допрофессионализм;
 - 2) профессионализм;
 - 3) суперпрофессионализм;
 - 4) послепрофессионализм.



39. Что относится к внешним критериям профессионализма?
- 1) результативность деятельности;
 - 2) профессионально важные качества;
 - 3) мотивация деятельности;
 - 4) уровень заработной платы.
40. Что относится к внутренним критериям профессионализма?
- 1) результативность деятельности;
 - 2) профессиональная самооценка и уровень притязаний;
 - 3) надёжность профессиональной деятельности;
 - 4) качество труда.
41. О каком понятии идёт речь: «значимость для человека профессии и профессиональной деятельности как средства удовлетворения своих потребностей и развития своего индивидуального ресурса»?
- 1) профессиональная продуктивность;
 - 2) стрессоустойчивость;
 - 3) профессиональная зрелость;
 - 4) профессиональная идентичность.
42. О каком понятии идёт речь: «умение человека соотносить свои профессиональные возможности и потребности с предъявляемыми к нему профессиональными требованиями»?
- 1) профессиональная продуктивность;
 - 2) стрессоустойчивость;
 - 3) профессиональная зрелость;
 - 4) профессиональная идентичность.
43. О каком понятии идёт речь: «степень соответствия профессионализма человека предъявляемым к нему социально-профессиональным требованиям»?
- 1) профессиональная продуктивность;
 - 2) стрессоустойчивость;
 - 3) профессиональная зрелость;
 - 4) профессиональная идентичность.
44. Что характерно для фазы экстенсивного развития профессионализма (по С.А.Дружилову)?
- 1) отбраковка тех знаний и умений, которые не являются необходимыми для обеспечения деятельности;
 - 2) накопление новых знаний, формирование новых умений и навыков;
 - 3) накопление деструктивного опыта и его, некритичное распространение на любые профессиональные задачи;
 - 4) сокращение числа элементов, образующих структуру системы профессионализма и разрыв связей между элементами.
45. Что характерно для стадии деградации профессионализма (по С.А. Дружилову)?
- 1) отбраковка тех знаний и умений, которые не являются необходимыми для обеспечения деятельности;
 - 2) накопление новых знаний, формирование новых умений и навыков;
 - 3) накопление деструктивного опыта и его, некритичное распространение на любые профессиональные задачи;
 - 4) сокращение числа элементов, образующих структуру системы профессионализма и разрыв связей между элементами.
46. Что характерно для стадии стагнации профессионализма (по С.А. Дружилову)?
- 1) накопление новых знаний, формирование новых умений и навыков;
 - 2) отбраковка тех знаний и умений, которые не являются необходимыми для обеспечения деятельности;
 - 3) накопление деструктивного опыта и его, некритичное распространение на любые профессиональные задачи;
 - 4) сокращение числа элементов, образующих структуру системы профессионализма и разрыв связей между элементами.
47. Что характерно для стадии интенсивного развития профессионализма (по С.А. Дружилову)?
- 1) накопление новых знаний, формирование новых умений и навыков;
 - 2) отбраковка тех знаний и умений, которые не являются необходимыми для обеспечения деятельности;



- 3) накопление деструктивного опыта и его, некритичное распространение на любые профессиональные задачи;
- 4) сокращение числа элементов, образующих структуру системы профессионализма и разрыв связей между элементами.
48. Чем характеризуется адаптивная модель становления профессиональной деятельности по Л.М. Митиной?
- 1) в самосознании человека доминирует тенденция к подчинению профессионального труда внешним обстоятельствам в виде выполнения предписаний, правил, норм;
- 2) способность личности выйти за пределы сложившейся практики;
- 3) превращение личностью своей деятельности в предмет практического преобразования;
- 4) преодоление личностью пределов своих профессиональных возможностей.
49. Чем характеризуется модель профессионального развития по Л.М. Митиной?
- 1) подчинение профессионального труда внешним обстоятельствам
- 2) следование алгоритмам решения профессиональных задач;
- 3) способность личности к самопроектированию и совершенствованию своей профессиональной деятельности;
- 4) выполнение предписаний, правил и норм деятельности.
50. Что является движущей силой развития специалиста?
- 1) естественные процессы взросления;
- 2) объективные требования трудового процесса;
- 3) субъективные ощущения дискомфорта, скуки и т.п.;
- 4) противоречия между усложняющимися требованиями профессионального труда и индивидуальным стилем, опытом и способностями.

6.4. Критерии оценивания

Показатели и критерии оценивания компетенций для текущей аттестации:

Разработка проекта - критерии оценки:

- оценка «отлично» - проектная работа соответствует цели и отвечает на проблемные вопросы; проведены коллективные обсуждения в ходе работы над проектом; результаты работы, представленные при помощи компьютерных средств, оформлены в соответствии с правилами; устное выступление участника логично; выступление подкреплено презентацией или публикацией; в ходе устного выступления даны ответы на все дополнительные вопросы аудитории;
- оценка «хорошо» - проектная работа соответствует цели и отвечает на некоторые проблемные вопросы; проведены коллективные обсуждения в ходе работы над проектом; результаты работы, представленные при помощи компьютерных средств, содержат незначительные ошибки в оформлении; устное выступление участника логично, присутствуют незначительные грамматические и лексические ошибки, не мешающие пониманию материала; выступление частично подкреплено презентацией или публикацией; в ходе устного выступления даны ответы на некоторые вопросы аудитории;
- оценка «удовлетворительно» - проектная работа не совсем точно отражает цель проекта и его проблемные вопросы; участник проекта провел коллективное обсуждение в ходе работы над проектом; результаты работы, представленные при помощи компьютерных средств, оформлены с грубыми нарушениями правил; устное выступление участника не всегда логично, присутствуют грамматические и лексические ошибки, которые затрудняют понимание; выступление подкреплено не достаточной презентацией; студент затрудняется дать правильные ответы на дополнительные вопросы аудитории;
- оценка «неудовлетворительно» - проектная работа совсем не отражает цель проекта и его проблемные вопросы; участник проекта не провел коллективное обсуждение в ходе работы над проектом; результаты работы, не представлены при помощи компьютерных средств; устное выступление участника не логично, присутствуют грамматические и лексические ошибки, которые затрудняют понимание; выступление происходит без презентации; студент не отвечает на дополнительные вопросы аудитории.

Разработка блок-схемы - критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если он свободно владеет понятийным аппаратом, умеет использовать его при анализе заявленной проблемы; демонстрирует знание и свободное владение фактическим материалом в защите представленной блок-схемы; логичность и последовательность в демонстрации материала;
- оценка «хорошо» ставится, если: владеет понятийным аппаратом, но при использовании его допускает неточности; незначительные неточности в изложении фактического материала; испытывает отдельные затруднения в логичности и последовательности демонстрации материала;



- оценка «удовлетворительно» ставится, если: знает содержание понятий, но допускает ошибки в их использовании; испытывает затруднения в изложении фактического материала; испытывает значительные трудности при анализе фактического материала и формировании решения проблем; материал в значительной степени излагается бессистемно и с нарушением логических связей;

- оценка «неудовлетворительно» ставится, если: не владеет основными понятиями по предмету; отсутствие логики в демонстрации материала; фактический материал не соответствует заданию.

Тестирование - критерии оценки:

не зачтено - % выполненных заданий менее 61

зачтено - % выполненных заданий более 61

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

7.1. Рекомендуемая литература

7.1.1. Основная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Ресурс
Л1.1	Коноваленко В. А., Коноваленко М. Ю., Соломатин А. А.	Психология менеджмента. Теория и практика: учебник для вузов (https://urait.ru/bcode/582932)	Москва : Юрайт, 2026	ЭБС
Л1.2	Кочеткова А. И., Кочетков П. Н.	Прикладная психология управления: учебник и практикум для вузов (https://urait.ru/bcode/583299)	Москва : Юрайт, 2026	ЭБС
Л1.3	Карпов А. В.	Психология менеджмента: учебник для вузов (https://urait.ru/bcode/585219)	Москва : Юрайт, 2026	ЭБС
Л1.4	Водопьянова Н. Е., Старченкова Е. С.	Психология управления персоналом. Психическое выгорание: учебник для вузов (https://urait.ru/bcode/585355)	Москва : Юрайт, 2026	ЭБС
Л1.5	Каменская В. Г.	Психология управления. Социально-психологические основы управленческой деятельности: учебник для вузов (https://urait.ru/bcode/586244)	Москва : Юрайт, 2026	ЭБС

7.1.2. Дополнительная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Ресурс
Л2.1	Базаров Т. Ю.	Психология управления персоналом: учебник и практикум для вузов (https://urait.ru/bcode/582880)	Москва : Юрайт, 2026	ЭБС
Л2.2	Зуб А. Т.	Психология управления: учебник и практикум для вузов (https://urait.ru/bcode/583011)	Москва : Юрайт, 2026	ЭБС

7.1.3. Методические разработки

	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Ресурс
Л3.1	Акимова Ю.	Психология управления: учебник и практикум для вузов (https://urait.ru/bcode/583379)	Москва : Юрайт, 2026	ЭБС
Л3.2	Авдулова Т. П.	Психология управления: учебник и практикум для вузов (https://urait.ru/bcode/585977)	Москва : Юрайт, 2026	ЭБС
Л3.3	Ильин Г. Л.	Социология и психология управления: учебное пособие для вузов (https://urait.ru/bcode/598426)	Москва : Юрайт, 2026	ЭБС

7.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

Э1	1. Лань [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС) / издательство Лань. – URL: http://e.lanbook.com/ .
Э2	2. Университетская библиотека онлайн [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС) / ООО Директмедиа Паблишинг. – URL: http://biblioclub.ru/ .
Э3	3. Znanium.com [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС) / Научно-издательский центр ИНФРА-М. – URL: http://znanium.com/ .
Э4	4. eLIBRARY.RU [Электронный ресурс] : электронная библиотека / Науч. электрон. б-ка. – URL: http://elibrary.ru/defaultx.asp .



Э5 5. BOOK.ru [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС) / издательство КноРус. – URL: <https://www.book.ru/>.

7.3 Перечень информационных технологий

7.3.1 Программное обеспечение

Adobe Connect Acrobat

LMS Moodle

Adobe Reader

7.3.2 Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы

Электронный каталог научной библиотеки ЧелГУ [Электронный ресурс] : база данных / Челяб. гос. ун-т. – Челябинск, 1992 .

Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU (<https://elibrary.ru/defaultx.asp?>)

eLIBRARY.RU : научная электронная библиотека : сайт. – Москва, 2000 – . – URL: <https://elibrary.ru> (дата обращения: 09.01.2019). – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. – Текст : электронный.

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Для подготовки и проведения занятий по дисциплине используются следующие объекты и элементы объектов материально-технической базы университета:

- аудитории для проведения лекционных и практических занятий ЧелГУ с имеющимися средствами технического обеспечения занятий;

- учебная библиотека и научный читальный зал ЧелГУ с их средствами и технологиями информационного обеспечения;

Название кабинета
Оборудование

Номер аудитории

Аудитория для проведения вебинаров
компьютер,

ул.Молодогвардейцев, 57а,

Персональный

каб. (110)

Веб-камера,

Колонки

Лингафонный кабинет
оборудованный мультимедийный класс

ул.Бр.Кашириных, 129, к.428

Специально

Учебная аудитория для самостоятельной работы ул.Бр. Кашириных, 129, к.206

Тифлотехническая аудитория

ауд. А-28,

ул.Бр.Кашириных, 129

Тифлотехнические

средства: брайлевский компьютер с дисплеем и принтером, тифлокомплекс «Читающая машина», телевизионное увеличивающее устройство, тифломагнитолы кассетные (3 шт.) и цифровые диктофоны (6 шт.). Специальное программное обеспечение: программа речевого навигации JAWS, речевые синтезаторы («говорящая мышь»), экранные лупы.

Сурдотехническая аудитория

ауд.А-27,

ул. Бр.Кашириных, 129

Радиокласс «Сонет-

Р» (на 6 человек), программируемые слуховые аппараты (6 шт.) индивидуального пользования с устройством задания режима работы на компьютере, аудиотехника.



Аудитория адаптивных информационных технологий	ауд. А-27,	Компьютерный
класс на 12 мест, интерактивная доска ActiveBoard с системой голосования, акустический усилитель и колонки, мультимедийный проектор, телевизор, видеомagniтофон, устройство видеоконференцсвязи VCONHD3000.		
Обучение инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с применением следующего специального оборудования:		
а) для лиц с нарушением слуха (акустический усилитель и колонки, мультимедийный проектор);		
б) для лиц с нарушением зрения (мультимедийный проектор (использование презентаций с укрупненным текстом);		
в) для лиц с нарушением опорно-двигательного аппарата (персональные мобильные компьютеры – нетбуки).		
В каждой аудитории, где обучаются инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья, предусмотрено соответствующее количество мест для обучающихся с учетом ограничений их здоровья.		
В учебные аудитории обеспечен беспрепятственный доступ для обучающихся инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.		

9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Приступая к изучению дисциплины студент должен ясно представлять, что результат обучения зависит не только от работы преподавателей, но и о того, насколько добросовестно он сам подойдет к этому процессу.

Необходимо сразу точно понять критерии оценки всех видов учебной работы, критерии получения экзаменационной оценки.

Формирование умения самостоятельно добывать знания из различных источников, систематизировать полученную информацию, давать оценку конкретной ситуации происходит в течение всего периода обучения через участие студентов в лекционных и практических занятиях, при выполнении контрольных и курсовых работ. При этом самостоятельная работа студентов играет решающую роль в ходе всего учебного процесса.

Начиная изучать дисциплину необходимо познакомиться с рабочей программой, списком основной и дополнительной литературы, электронных ресурсов. В результате должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний и компетенций, которыми надо будет овладеть по дисциплине.

Самостоятельная работа обучающегося, включает работу с учебными и учебно-методическими материалами (on-line, off-line), выполнение индивидуальных заданий (off-line), контрольных и курсовых работ (off-line).

При изучении дисциплины следует внимательно познакомиться с вопросами, рекомендуемыми для подготовки к экзамену/зачету. Они ориентируют студента, показывают, что он должен знать по данной дисциплине. Необходимо изучить материал лекций и сопоставить его с трактовками, предлагаемыми в источниках списка рекомендованной (основной и дополнительной) литературы. Следует учитывать тот факт, что время, отводимое на лекционный курс, не позволяет охватить весь учебный курс дисциплины. Поэтому в процессе освоения дисциплины для лучшего усвоения материала необходимо регулярно обращаться к литературным источникам, предлагаемым в библиографическом списке, пользоваться через компьютерную сеть университета и при самостоятельной подготовке в домашних условиях образовательными ресурсами, представленными в разделе 1.5., а также общедоступными Интернет-порталами, содержащими большое количество как научно-популярных, так и специализированных статей, посвященных различным аспектам учебной дисциплины.

При самостоятельном изучении тем следует учитывать следующие советы:

- при первом знакомстве с материалом просмотреть изучаемый текст, представить себе его общее содержание, логику изложения;
- вдумчивое чтение текста надо осуществлять медленно, уясняя прочитанное, выделяя основные идеи. Прочитав материал, попытаться соотнести теорию с примерами из практики;
- при изучении сложного материала необходимо составить тезисы, рабочие записи;
- если в тексте встречаются непонятные термины, необходимо воспользоваться словарем и выяснить значение термина, иначе дальнейшее понимание материала будет осложнено;
- необходимо критически осмысливать прочитанное и изученное, ответить на вопросы, предложенные после каждой темы.

Обучающиеся могут получать консультации преподавателей с использованием средств телекоммуникации:

- очные индивидуальные;
- дистанционные индивидуальные (on-line, off-line);
- дистанционные групповые (on-line, off-line).



Контроль знаний обучающихся осуществляется в форме тестирования. При подготовке к тестированию следует повторить пройденный теоретический материал, выполнить соответствующие задания для самостоятельной работы и тесты для самоконтроля. Контрольные тесты проводятся в определенное время и предусматривают одну попытку.

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная работа. Под индивидуальной работой подразумевается две формы взаимодействия с преподавателем: индивидуальная учебная работа (консультации), т.е. дополнительное разъяснение учебного материала и углубленное изучение материала с теми обучающимися, которые в этом заинтересованы.

Индивидуальные консультации по предмету является важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или обучающимся с ограниченными возможностями здоровья.

10. СПЕЦИАЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ОБУЧАЮЩИМИСЯ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ И ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Освоение дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с использованием специальных технических средств и информационных технологий, предоставляемых Ресурсным учебно-методическим центром по обучению инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья ЧелГУ по запросу обучающегося (мобильные специальные технические средства для лиц с нарушениями зрения и с нарушением слуха, ассистивные информационные технологии).

При необходимости для обучающихся с нарушениями зрения на рабочих местах для проведения практических или лабораторных занятий устанавливается специальное программное обеспечение (программа речевой навигации, речевые синтезаторы, экранные лупы).

В учебные аудитории обеспечивается беспрепятственный доступ для обучающихся с инвалидностью и с ограниченными возможностями здоровья. В каждой аудитории, где обучаются инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья, предусматривается соответствующее количество мест для обучающихся с учетом нарушений их здоровья.

Для освоения дисциплины инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется доступ к печатным источникам, имеющимся в научной библиотеке ЧелГУ, с помощью специальных технических средств; доступ с помощью специальных технических и программных средств к электронным источникам, представленным в форме электронного документа в фонде научной библиотеки ЧелГУ или электронно-библиотечных системах.

Учебно-методические материалы для обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и особенностям восприятия информации.

Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья освоение дисциплины может быть частично или полностью осуществлено с использованием дистанционных образовательных технологий.

При проведении промежуточной аттестации по дисциплине обучающимся с инвалидностью и с ограниченными возможностями здоровья обеспечивается по их заявлению предоставление в доступной форме в зависимости от их индивидуальных особенностей инструкции о порядке проведения промежуточной аттестации, оценочных средств и возможности ответов на задания (письменно на бумаге, набор ответов на компьютере, письменно шрифтом Брайля, с использованием услуг ассистента, устно).

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование предоставленных ЧелГУ или собственных технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями. При необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на задания, процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

Структура рабочей программы соответствует приказу ректора ФГБОУ ВО «ЧелГУ» от «13» апреля 2021 г. № 274-1