



Силабус дисципліни

Стратегії та тактики кар'єрного просування

Ступінь вищої освіти – магістр

Освітньо-професійна програма «Психологія перемовин та медіація»

Рік навчання: 2, Семестр:3

Кількість кредитів: 5 Мова викладання: українська

Керівник

Доцент кафедри психології та соціальної роботи, кандидат соціологічних наук
Біскуп Віталій Степанович

Контактна інформація: vbiskup@gmail.com, 0975103902

Загальна інформація про дисципліну

У сучасних стрімких реаліях вміння активно впливати на своє життя виступає першочерговим чинником особистої успішності, професійної реалізованості. Вочевидь без знання закономірностей соціального життя, соціологічної уяви особистість залишається у вузьких рамках бачення більш глобальних світових процесів. Актуальними питаннями для сучасної молоді є необхідність у самореалізації, вмінні практично застосовувати набуті знання, визначати стратегію, тактику та орієнтири опанування соціального простору. У цьому контексті визначальними для майбутніх фахівців є здатність вибудовувати зважену, продуману кар'єрну стратегію. З розвитком ринкових відносин посилюється конкуренція, доводиться вирішувати складні питання працевлаштування, завоювання та утримання статусних позицій. Тому запорукою успіху постає набуття відповідного рівня кар'єрної компетентності, низки теоретичних та практичних вмінь правильно конструювати кар'єрний шлях. Інструментом у привласненні таких вмінь постає пропонуванний курс «Стратегія і тактика кар'єрного просування».

Основна ідея дисципліни охоплює розгляд двох взаємопов'язаних питань: які особистісні ресурси необхідні розвивати з метою успішного просування у соціальному просторі та яким чином реалізувати набуті знання на практиці й вибудувати успішний кар'єрний шлях.

Мета дисципліни: сформувані у здобувачів сучасні уявлення про кар'єру як складно організований соціальний процес і виробити конкретні навички й вміння з планування та організації особистої кар'єри.

Структура дисципліни

№	Теми	Результати навчання	Завдання
1	Міждисциплінарний ракурс розгляду феномену кар'єри.	Орієнтуватись у розмаїтті теоретичних підходів до розуміння кар'єри у сучасному світі, вміти аналізувати кар'єрні процеси з позиції міждисциплінарного підходу	Поточне опитування
2	Класифікація, типологія, моделі	Мати уявлення про множинні моделі кар'єрного просування	Написання есе

	кар'єри		
3	Умови та чинники реалізації кар'єри.	Володіти знаннями щодо соціальних та психологічних передумов конструювання індивідуальної кар'єри, мати уявлення про об'єктивні та суб'єктивні бар'єри кар'єрного просування .	Кейси
4	Кар'єрний простір та кар'єрне середовище.	Виявляти ключові закономірності просування у кар'єрному просторі, ідентифікувати основних гравців на кар'єрному полі.	Опрацювання психодіагностичних методик
5	Компетентнісна модель кар'єрного потенціалу	Розуміти ментальні та поведінкові індикатори кар'єрної компетентності, усвідомлено визначати життєві пріоритети	Складання схем
6	Кар'єрна стратегія: сутність, принципи та основні компоненти.	Бути здатним вибудовувати стратегії взаємодії із основними гравцями на кар'єрному полі, з готовністю приймати відповідальні рішення в різноманітних життєвих ситуаціях,	Тести, питання
7	Кар'єрне портфоліо як інструмент фіксації професійних та навчальних досягнень	Вміти формувати портфель власних досягнень та презентувати свої переваги на ринку праці	Виконання практичних завдань
8	Система діагностичних методик визначення кар'єрних орієнтацій.	Володіти знаннями у сфері психодіагностики професійно важливих якостей, вміти проводити самодіагностику кар'єрного потенціалу	Опрацювання психодіагностичних методик
9	Кар'єрний тайм-менеджмент.	Вміти конструктивно використовувати власний час, розумітись у різноманітних підходах до планування та використання часових ресурсів	Кейси, індивідуальні вправи та заняття
10	Форсайт кар'єри.	Здатність прогнозувати і передбачати власний кар'єрний шлях, вміти обґрунтовано визначати траєкторію майбутнього професійного шляху.	Кейси, індивідуальний форсайт-прект
11	Цифрові та інформаційні технології у процесі кар'єрного пошуку	Вміти користуватись сучасними пошуковими системами, володіти навичками цифрової грамотності.	Робота з програмним забезпеченням

Літературні джерела

1. Біскуп В. С. Принципи та технології компетентнісного підходу до формування професійної кар'єри студентської молоді. *Науково-теоретичний і громадський альманах «Грані»*. Дніпропетровськ, 2016. №5 (133). С.61 – 68.
2. Бахмач А., Мовчан Я. Кар'єра: вплив ґендеру на її вибір, типи ґендерної дискримінації на робочому місці. *Гуманітарний вісник: зб. наук. праць*. Число 34 / М-во освіти і науки України, Черкас. держ. технол. ун-т. Черкаси : ЧДТУ, 2021. С. 44-52.
3. Доценко Т. А. Наукові підходи до визначення сутності поняття «кар'єра». *International scientific and practical conference*. №27–28, 2020. С. 52-57
4. Кузьмін В. В. Концептуалізація понять «кар'єра» та «кар'єрні стратегії» в роботах зарубіжних та вітчизняних соціологів. *«Вісник НЮУ імені Ярослава Мудрого»*. Серія: Філософія, філософія права, політологія, соціологія. № 1(48), 2021. С. 206–220.
5. Кузьмін В. Інституційні трансформації ринку праці в умовах євроінтеграції: збірник матеріалів доповідей та тез міжнародної науково-практичної конференції. Київ, 12 листопада 2019 року / за заг. ред. Р. В. Войтович, П. В. Ворони. Київ, ТОВ «Видавничий дім «АртЕк», 2019. С. 19-23.
6. Маслова К. І. Планування та розвиток успішної кар'єри. *Академічні студії*. Серія «Педагогіка». № 2(4), 2022. С. 171-175.
7. Меркулова Т.С. Психологічні особливості застосування технології асесменту в оцінці кар'єрного потенціалу фахівця. Інструменти і механізми модернізації наукових та освітніх процесів. Матеріали науково-практичної конференції (м. Львів, 20-21 грудня 2019 р.). Херсон: Видавництво «Молодий вчений», 2019. С. 58-62
8. Перегончук Н., Фальчук М. Кар'єра та кар'єрні орієнтації: вивчення змісту понять. *Молодий вчений*. № 12 (64), 2018. С. 60-64.
9. Рибалочка К. А. Наративний підхід до розвитку кар'єри. URL: http://ekmair.ukma.edu.ua/bitstream/handle/123456789/23061/Rybalochka_Naratyvnyi_pidkhid_do_rozvytku_kariery.pdf?sequence=1
10. Спаська І. О. Сутність дефініції «кар'єра». Економічний розвиток і спадщина Семена Кузнеця: матеріали V науково-практичної конференції / тези доповідей, 26–27 листопада 2020 р. Одеса: Видавничий дім «Гельветика», 2020. С. 378-379.
11. Судук О.Ю. Концептуальні основи самоменеджменту та лайф-менеджмент. *Вісник НУВГП*. Серія «Економічні науки». Випуск 4(96), 2021. С. 340-348.
12. Чуйко О., Куравська Н. Гендер і кар'єра: навчальний посібник / ДВНЗ «Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника». Івано-Франківськ. Видавець Супрун В.П., 2019. 364с.
13. Andreas Hirschi, Jessie Koen. Contemporary career orientations and career self-management: A review and integration. *Journal of Vocational Behavior*. Volume 126, 2021. P. 1-18.
14. Linking Protean Career Orientation with Career Optimism: Career Adaptability and Career Decision Self-Efficacy as Mediators. *Journal of Career Development*. Vol. 49(1), 2022. P. 161 –173
15. Wiernik, B. M., & Kostal, J. W. Protean and boundaryless career orientations: A critical review and meta-analysis. *Journal of Counseling Psychology*. Volume 66(3), 2019. P. 280–307.

Політика оцінювання

1 Пропущені заняття з поважних причин мають бути підтверджені офіційним документом (лікарняним листом, довідкою з деканату тощо). У випадку, якщо кількість пропущених занять з поважних причин становить більше 50%, студент зобов'язаний самостійно опрацювати пропущені теми і звітуватись перед викладачем у встановленому порядку.

2. Починаючи з другого заняття, на якому студент був відсутній без поважних причин, він зобов'язаний його відпрацювати у встановленому порядку.

3. Якщо студент на практичному занятті отримав незадовільну оцінку (1-59 балів) він зобов'язаний ліквідувати заборгованість у встановленому порядку.

4. У випадку не ліквідованої заборгованості (п. 1-3) студент не допускається до проміжного та підсумкового контролю знань.

5. Порядок ліквідації заборгованостей пропущених занять погоджується між викладачем та студентом і може бути виконана у вигляді усної прездачі, підготовки короткого повідомлення на практичному занятті чи розгорнутого реферату на певну тему.

6. У випадку, якщо на одному з проміжних контролів знань, студент отримав незадовільну оцінку (1-59 балів), він зобов'язаний ліквідувати заборгованість до дати наступного контролю знань, але не пізніше, ніж за 3 три дні до цієї дати. Модуль 1, пропущений без поважних причин чи складений у діапазоні від 1 до 59 балів, оцінюється у діапазоні від 1 до 70 балів, з поважних причин – у діапазоні від 1 до 100 балів. У випадку не здачі студентом попереднього модульного завдання до наступного він не допускається.

7. Поточна успішність студента враховується під час оцінювання проміжного та підсумкового контролю знань.

Оцінювання

Диференційований залік виставляється автоматично на останньому практичному/семінарському занятті за результатами трьох попередніх модульних форм контролю. У випадку негативної оцінки чи відсутності студента на будь-якому модульному занятті залік не може бути зарахованим.

Остаточна оцінка за курс розраховується наступним чином:

Для заліку:

Заліковий модуль 1	Заліковий модуль 2	Заліковий модуль 3 (підсумкова оцінка за КПІЗ)
30%	40%	30%
1. Усне опитування під час занять (6 тем по 10 балів = 60 балів). 2. Письмова робота 40 балів	1. Усне опитування під час занять (5 тем по 5 балів = 25 балів). 2. Письмова робота 75 балів	1. Написання КПІЗ, яке включає: підготовка проекту-презентації (реферату) = 60 балів 2. Захист КПІЗ = 30 балів 3. Оцінка за тренінг = 10 балів

Шкала оцінювання студентів

За шкалою університету	За національною шкалою	За шкалою ECTS
90–100	Відмінно	A (відмінно)
85–89	Добре	B (дуже добре)
75–84		C (добре)
65–74	задовільно	D (задовільно)
60–64		E (достатньо)
35–59	незадовільно	FX (незадовільно з можливістю повторного складання)
1–34		F (незадовільно з обов'язковим повторним курсом)