



ДОНСКОЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
УПРАВЛЕНИЕ ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ И ПОВЫШЕНИЯ
КВАЛИФИКАЦИИ

Кафедра «Психология»

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ к проведению практических занятий по дисциплине

«Психология профессионального развития»

Автор
Даутов Д.Ф.

Ростов-на-Дону, 2016



Аннотация

Методические рекомендации по изучению курса «Психология профессионального развития» для студентов по направлению подготовки 37.04.01 «Психология».

В методические рекомендации включено: обоснование, тематические планы лекционных и семинарских занятий, темы рефератов, вопросы к экзамену, информационно-методическое обеспечение курса.

Автор

канд. психол. н., доцент Даутов Д.Ф.



Оглавление

Тематический план дисциплины	6
Лекционные занятия.....	6
Семинарские занятия.....	6
Карта методического обеспечения дисциплины.....	33
Вопросы к экзамену	41

Психология

Данные методические рекомендации призваны помочь организовать и отрегулировать самостоятельную учебную деятельность студентов, изучающих курс «Психология профессионального развития» с целью выработать навыки теоретического и практического решения проблем подбора кадров для предприятий.

«Психология профессионального развития» – дисциплина изучающая изменения в сложном процессе профессионального становления личности, проявляющейся в совершенствовании знаний, умений, навыков и способностей человека, в формировании отрицательных феноменов (деформаций, специфических состояний), снижающих профессиональную эффективность.

Цель преподавания дисциплины – ознакомить студентов с закономерностями профессионального развития личности как процесса подготовка сотрудников к выполнению новых производственных функций, занятию должностей, решению новых задач, направленных на преодоление расхождения между требованиями к работнику и качествами реального человека.

Рекомендации разработаны в соответствии с требованиями Государственного образовательного стандарта.

Рекомендации включают следующие материалы: тематику лекционного курса по указанной дисциплине, тематику и вопросы семинарских занятий, проводимых по дисциплине, рекомендуемую литературу, необходимую для изучения курса. Предлагается тематика рефератов с целью углубленного изучения дисциплины или отдельных ее тем. В рекомендациях также приводятся справочные источники: словари и энциклопедии, первоисточники, в которых студенты могут найти толкование основных категорий и понятий. Методические рекомендации позволят студентам спланировать свою самостоятельную работу и систематическое освоение курса.

В результате изучения курса «Психология профессионального отбора» студент должен знать: эмоциональный и когнитивный аспекты развития личности в профессиональной деятельности особенности психологических процессов и свойств личности, формирующихся в профессиональной деятельности; методы, используемые для оценки параметров профессионального развития личности; факторы, влияющие на ориентацию личности в профессии; методики коррекции профессионального развития личности; понятие «профессиональный тип личности» и основные положения теории профессионального выбора Дж. Холланда;

виды социального окружения и их влияние на профессиональное развитие личности; отношения между типами личности и окружения в процессе профессионального развития.

Студенты должны уметь: осмысливать информацию, применять полученные знания для решения профессиональных задач; оценивать когнитивные и эмоциональные аспекты дезориентации личности в профессии; выбирать методы оценки профессиональной деформации; оценивать факторы, влияющие на когнитивную дезориентацию личности в профессии; применять методики коррекции профессионального развития личности; определять потенциальную пользу профессионального развития; диагностировать мотивы для профессионального развития личности; определять характеристики видов социального окружения; диагностировать отношения между типами личности и окружения.

Студент должен владеть навыками: основным понятийным аппаратом дисциплины; навыками работы с научной литературой и периодическими изданиями по профилирующему предмету; навыками первичной диагностики и коррекции профессионального развития личности; категориальным аппаратом сферы профессионального развития; методикой установления мотивов профессионального самоопределения, обучения и профессионального развития; технологиями проведения исследования и самообследования на предмет определения взаимовлияние профессионального и психологического развития.

Для усвоения дисциплины «Психология профессионального развития» обучаемый должен обладать знаниями таких отраслей психологии как «Общая психология», «Возрастная психология и психология развития» «Психодиагностика», «Психология труда», «Педагогическая психология», «Социальная психология». Дисциплина тесно связана и призвана помочь студентам овладеть навыками и знаниями таких дисциплин как «Психология конфликта», «Организационная психология», «Психология профессионального отбора», «Управление персоналом», «Акмеология», «Психология предпринимательской деятельности» и «Деформации в профессиональной деятельности».

В методических рекомендациях имеется карта методического обеспечения изучения дисциплины, в которой приведена литература по разделам. После каждой темы семинарского занятия указаны литературные источники.

ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН ДИСЦИПЛИНЫ

Лекционные занятия

1. Методология психологии профессионального развития.
2. Пространство профессионального развития личности.
3. Взаимосвязь индивидуального, личностного и профессионального развития личности.
4. Психология взаимодействия личности и профессии.
5. Периодизация профессионального становления.
6. Психологическое содействие профессиональному становлению.
7. Психологические барьеры профессионального развития личности.
8. Профессиональное консультирование при решении задач профессионального развития.

Семинарские занятия

Тема 1. **Методология психологии профессионального развития**

1. Методологические основы курса.
2. Взаимосвязь с другими дисциплинами.
3. Основные концепции профессионального становления личности.

(2 часа)

Источники из карты методического обеспечения:

1. Иванова Е.М. Психология профессиональной деятельности. Учебное пособие, М.: ПЕР СЭ, 2010.
2. Кремень М.А. Практическая психология управления : пособие для студентов вузов, Минск: ТетраСистемс, 2011.
3. Толочек В.А. Современная психология труда: Учебное пособие, СПб.: Питер, 2005.

При изучении данной темы следует особое внимание уделить следующим моментам.

1. Профессиональное становление — это продуктивный процесс развития и саморазвития личности, освоения и самопроектирования профессионально ориентированных видов деятельности, определение своего места в мире профессий, реализация себя в профессии и самоактуализация своего потенциала достижения вершин профессионализма.

Профессиональное становление представляет собой динамический процесс «формообразования» личности, адекватной деятельности, который предусматривает формирование профессиональной направленности, профессиональной компетентности и профессионально важных качеств, развитие профессионально значимых психофизиологических свойств, поиск оптимальных способов качественного и творческого выполнения профессионально значимых видов деятельности в соответствии с индивидуально-психологическими особенностями личности. Системообразующим фактором этого процесса на разных стадиях становления выступает социально-профессиональная направленность, формируемая под влиянием социальной ситуации комплекса взаимосвязанных развивающихся профессионально значимых видов деятельности и профессиональной активности личности.

Переход от одной стадии становления к другой инициируется; изменениями социальной ситуации, сменой и перестройкой ведущей деятельности, - что приводит к - профессиональному развитию личности кризису ее психологической организации, формированию новой целостности, сменяющейся дезорганизацией и последующим установлением качественно нового уровня функционирования центром которого становятся профессионально обусловленные психологические новообразования.

Профессиональное становление личности представляет собой процесс повышения уровня и совершенствования структуры профессиональной направленности, профессиональной - компетентности, социально и профессионально важных качеств и профессионально- значимых психофизиологических свойств через разрешение противоречий между актуальным уровнем их развития, социальной ситуацией и развивающей ведущей деятельностью.

Процесс профессионального становления опосредован профессионально значимыми видами деятельности и социальной ситуацией. динамика профессионального становления подчинена общим закономерностям психического развития: преемственности, гетерохронность, единству сознания и деятельности.

Действенность профессионального становления личности зависит от следующих условий: психологически обоснованного выбора профессии; профессионального отбора оптантов, имеющих интерес и склонность к профессии, формирования у них профессиональной направленности, придания содержанию и технологии профессионально-образовательного процесса в учебном заведении развивающего характера; последовательного освоения специалистом и профессионалом системы взаимосвязанных видов деятельности.

2. В процессе профессионального становления возникают противоречия двоякого рода:

а. между личностью и внешними условиями жизнедеятельности

б. внутриличностные

Основным противоречием, детерминирующим развитие личности, является противоречие между сложившимися свойствами, качествами личности и объективными требованиями профессиональной деятельности.

Образование, профессиональные знания и умения, общие и специальные способности, социально значимые и профессионально важные качества составляют профессиональный потенциал развития специалиста. Реализация потенциала зависит от многих факторов:

биологической организации человека, социальной ситуации, характера профессиональной деятельности, активности личности, ее потребности в саморазвитии и самоактуализации. Но ведущим фактором профессионального становления личности является система объективных требований к ней, детерминированных профессиональной деятельностью, в процессе выполнения которой и возникают новые свойства и качества. Смена или перестройка способов ее выполнения, изменение отношения к ведущей деятельности обуславливают стадийность развития личности.

В профессиональном становлении также большое значение имеют социально-экономические условия, социально-профессиональные группы и активность самой личности. Субъективная активность человека определяется системой устойчиво доминирующих потребностей, мотивов, интересов, ориентаций и т.п.

3. Митина Л.М. выделяет две модели становления профессиональной деятельности:

- адаптивную модель, при которой в самосознании человека доминирует тенденция к подчинению профессионального труда внешним обстоятельствам в виде выполнения предписаний, алгоритмов решения профессиональных задач, правил, норм;

- модель профессионального развития, которая характеризуется способностью личности выйти за пределы сложившейся практики, превратить свою деятельность в предмет практического преобразования и тем самым преодолеть пределы своих профессиональных возможностей.

Адаптивная модель отражает становление специалиста, который является носителем профессиональных знаний, умений и опыта. Модель профессионального развития характеризует профессионала, владеющего профессиональной деятельностью в целом, способного к ее самопроектированию и совершенствованию движущими силами развития специалиста являются противоречия между усложняющимися требованиями профессионального труда и индивидуальным стилем, опытом и способностями. Основная движущая сила развития профессионала — внутриличностное противоречие между «Я-действующим» и «Я-отраженным». Переживание этого противоречия побуждает профессионала к поиску новых способов самоосуществления.

Вопросы для самоконтроля:

1. Назовите общие характеристики психологии профессионального образования?
2. Какие психологически обусловленные проблемы профессионального образования вам известны?
3. Каково место психологии профессионального образования в системе психологических наук и ее связи с другими наукам?
4. Что такое профессиональное становление человека?
5. какие методы и методологические подходы психологии профессионального развития вам известны?

Тема 2. Пространство профессионального развития личности

1. Профессионально обусловленная структура личности.

2. Пространство выбора как ориентировочная основа действий самоопределяющейся личности.
3. Профессиональная среда и профессиональное становление.

(2 часа)

Источники из карты методического обеспечения:

1. Иванова Е.М. Психология профессиональной деятельности. Учебное пособие, М.: ПЕР СЭ, 2010.
2. Карпов, П. Т. Влияние внешней среды на деятельность организации. М.: Лаборатория книги, 2010.
3. Толочек В.А. Современная психология труда: Учебное пособие, СПб.: Питер, 2008.

При изучении данной темы следует особое внимание уделить следующим моментам.

1. Эвристичность понятия «пространство» заключается в том, что оно позволяет объединить разнокачественные социально-психологические явления, не имеющие общего логического основания. Упорядочение осуществляется для решения определенной проблемы на основе смыслового взаимодействия конструкторов, детерминирующих развитие друг друга.

Термин «пространство» традиционно используется в естественных науках. В гуманитарной сфере личностно-смысловое образование пространства как духовной составляющей жизни человека стало предметом рассмотрения в исследованиях Л.С. Выготского, В.П. Зинченко, А.Ф. Лосева, А.Н. Леонтьева и др., неоднократно подчеркивавших многофакторность и многомерность процессов развития личности.

2. Профессионально важные качества — это психологические качества личности, определяющие продуктивность (производительность, качество, результативность и др.) деятельности. Они многофункциональны и вместе с тем каждая профессия имеет свой ансамбль этих качеств. В самом общем случае можно выделить следующие профессионально важные качества: наблюдательность, образную, двигательную и другие виды памяти, техническое мышление, пространственное воображение, внимательность, эмоциональную

устойчивость, решительность, выносливость, пластичность, настойчивость, целеустремленность, дисциплинированность, самоконтроль.

3. Профессиональное становление — это форма личностного становления человека, рассмотренная сквозь призму его профессиональной деятельности. Показателем профессионального становления являются формальные критерии (диплом специалиста, сертификаты повышения квалификации, должность) и неформальные (профессиональное мышление, умение применять нестандартные средства для решения задач, востребованность труда). Под профессиональным становлением подразумевается самосовершенствование личности. Сравнение позиций начинающего специалиста и профессионала показывает, как меняется человек: из исполнителя он становится создателем, от простого приложения знаний и навыков он приходит к анализу и критической оценке ситуации, от приспособления — к творчеству. Профессиональная деятельность является необходимым и самым длительным этапом социализации личности.

Вопросы для самоконтроля:

1. Что такое профессионально обусловленная структура личности?
2. Что такое пространство выбора в профессиональной деятельности?
3. Какую роль играет пространство выбора при самоопределении личности?
4. Что такое профессиональная среда?
5. Что такое профессиональное становление личности?

Тема 3. Взаимосвязь индивидуального, личностного и профессионального развития личности.

1. Интегративная логическая схема индивидуального, личностного и профессионального развития.
2. Социально-психологическая относительность возрастного психического развития.
3. Социально-психологическая относительность содержательно-процессуальной реальности профессионального развития личности на стадии самоопределения.

Источники из карты методического обеспечения:

1. Иванова Е.М. Психология профессиональной деятельности: Учебное пособие, М.: ПЕР СЭ, 2010.
2. Толочек В.А. Современная психология труда: Учебное пособие, СПб.: Питер, 2008.
3. Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов. – М.: Академический проект; Фонд «Мир», 2010.

При изучении данной темы следует особое внимание уделить следующим моментам.

1. На индивидуальное развитие решающее влияние оказывают биологические факторы, на личностное – психические особенности и ведущая деятельность, на профессиональное – социально-экономические факторы и ведущая (профессиональная) деятельность. Все три вида развития взаимосвязаны, и если учесть, что развитие идет неравномерно, то у каждого человека складывается своя уникальная траектория развития. Большое влияние на индивидуальные сценарии профессионального становления оказывает содержание профессиональной деятельности. Профессиональные достижения, удовлетворяя потребности в самоутверждении, ведут к перестройке профессионального самосознания, оказывают влияние на систему мотивов, отношений и ценностных ориентаций и в конечном счете инициируют перестройку всей структуры личности. В отдельных случаях хорошее физическое развитие становится условием и побудителем высокой профессиональной активности и основой успешного личностного роста.

Обобщая вышеизложенные рассуждения, можно констатировать, что индивидуальное, личностное и профессиональное развитие человека в индивидуальной жизни взаимодействуют и порождают широкий спектр сценариев профессиональной жизни. Вершинные достижения человека располагаются на разных стадиях профессионального становления личности.

2. Социальный возраст измеряется посредством соотношения уровня социального развития человека (например, меры овладения определенным набором социальных ролей) с тем, что статистически нормально для его сверстников.

Существует также субъективный возраст личности, имеющий внутреннюю систему отсчета. Под этим понятием подразумевается собственная оценка человеком своего возраста, возрастное самосознание, зависящее от напряженности, событийной наполненности жизни. Основой субъективного возраста является

ся самоощущение. Следовательно, субъективный возраст относительно свободен от хронологического возраста. Человек может ощущать себя старше своих лет, младше или соответственно своему возрасту.

Предметом психологического исследования является психологический возраст человека, а основной задачей в связи с этим выступает поиск системы отсчета и хронологических единиц измерения, т. е. построение периодизации психического развития.

Цель любой периодизации – обозначить на линии развития точки, отделяющие друг от друга качественно своеобразные периоды. Вопрос заключается в том, что обуславливает качественное своеобразие. В истории психологии неоднократно предпринимались попытки построить периодизацию психического развития. Их систематизация была предпринята Л.С. Выготским в работе «Проблема возраста». Все существующие к тому времени периодизации ученый разделил на три группы, и сделал это настолько методологически удачно, что в предложенную систематизацию, как правило, успешно вписываются современные периодизации.

Первую группу составили периодизации, созданные не путем расчленения самого процесса развития на этапы, а по аналогии со ступенчатым построением других хронологических систем. Таковой является, в частности, известная периодизация С. Холла, созданная по аналогии с представлениями о ступенях развития общества. Он выделял стадию рытья и копания (0–5 лет), стадию охоты и захвата (5 – 11 лет), пастушескую стадию (8 – 12 лет), земледельческую стадию (11–15 лет), стадию промышленности и торговли (15–20 лет), соотнося их с животной стадией развития общества, периодом охоты и рыболовства, временем завершения дикости и начала цивилизации, порой романтизма и т. п. Ко второй группе (самой многочисленной) Л.С. Выготский отнес периодизации, которые основаны на каком-либо одном (реже нескольких) отдельно взятом признаке развития. Пример периодизации такого типа являет собой схема П.П. Блонского, построенная с учетом дентиции (появления и смены зубов) и соответственно включающая в себя беззубое детство, молочнозубое детство, период смены зубов, стадии прорезывания премоляров и клыков, постояннозубое детство. В третью группу Л.С. Выготский включил периодизации, связанные с выделением существенных особенностей самого психического развития. К этой группе можно отнести периодизацию Э. Эриксона, важным достоинством которой

является охват всей жизни личности, а не только ранних возрастов.

3. Анализируя потенциальные возможности самореализации личности, Н.С.Пряжников предлагает семь типов ее самоопределения: 1. Самоопределение в конкретной трудовой функции. Для этого типа самоопределения характерна реализация себя в рамках выполняемой деятельности. Работник находит смысл своей деятельности в качественном выполнении отдельных трудовых функций или операций (например, при работе на конвейере). Свобода выбора и диапазон действий человека минимальны. Для многих работников такой однообразный и монотонный труд почти невыносим. Поэтому организаторы производства стараются обогатить такой труд дополнительными функциями за счет смены характера выполняемых операций, усиливают кооперативное начало в деятельности, расширяя тем самым возможности самореализации работников. Вместе с тем следует отметить, что некоторые люди получают удовлетворение от такого однообразного труда. 2. Самоопределение на конкретном трудовом посту предполагает выполнение довольно многообразных функций (например, труд токаря). Трудовой пост характеризуется определенными правами и производственными заданиями, ограниченной производственной средой, включающей средства труда. Возможность самореализации в рамках выполняемой деятельности значительно выше, чем в первом случае. Смена конкретного трудового поста негативно сказывается на качестве и производительности труда и вызывает неудовлетворенность работника. 3. Самоопределение на уровне конкретной специальности предполагает сравнительно безболезненную смену различных трудовых постов и в этом смысле расширяет возможности самореализации личности. Например, водитель автотранспорта легко управляет любыми видами автомобилей. 4. Самоопределение в конкретной профессии предполагает, что работник способен выполнять близкие смежные виды трудовой деятельности. Как известно, профессия объединяет группу родственных специальностей. Поэтому по сравнению с предыдущим типом самоопределения работник выбирает уже специальности, а не только трудовые посты. 5. Следующий тип — жизненное самоопределение, к которому помимо профессиональной деятельности относятся учеба, досуг, вынужденная безработица и др. По сути, речь идет о выборе образа жизни человека. Следует отметить, что немало людей видят смысл своей жизни во внепрофессиональной деятельности. Жизненное само-

определение предполагает не только выбор и реализацию человеком тех или иных социальных ролей, но и выбор стиля жизни и самого образа жизни. В этом случае профессия может стать средством реализации определенного образа жизни. 6. Более сложный тип — личностное самоопределение, рассматриваемое как высшее проявление жизненного самоопределения, когда человек становится хозяином ситуации и всей своей жизни. Личность в этом случае как бы приподнимается и над профессией, и над социальными ролями и стереотипами. Человек не просто овладевает социальной ролью, а создает новые роли и в каком-то смысле даже занимается социально-психологическим нормотворчеством, когда окружающие люди говорят о нем не как о хорошем инженере, враче, педагоге, а просто как об уважаемом человеке — уникальной и неповторимой личности. Можно сказать, что личностное самоопределение — это нахождение самобытного «образа Я», постоянное развитие этого образа и утверждение его среди окружающих людей. 7. Наконец, самый сложный тип — самоопределение личности в культуре (как высшее проявление личностного самоопределения). Здесь обязательно обнаруживается внутренняя активность, направленная на «продолжение себя в других людях», что в каком-то смысле позволяет говорить о социальном бессмертии человека. Высший тип самоопределения проявляется в значительном вкладе личности в развитие культуры, понимаемой в самом широком смысле (производство, искусство, наука, религия и др.).

Вопросы для самоконтроля:

1. Что такое интегративная логическая схема индивидуального развития?
2. Что такое интегративная логическая схема личностного развития?
3. Что такое интегративная логическая схема профессионального развития?
4. В чём глубинные различия между интегративными логическими схемами развития?
5. В чём заключается социально-психологическая относительность возрастного психического развития?
3. В чём заключается социально-психологическая относительность содержательно-процессуальной реальности профессионального развития личности на стадии самоопределения?

Тема 4. Психология взаимодействия личности и профессии.

1. Специфика взаимодействия личности и профессии.
2. Факторы определяющие становление личности в профессиональном пространстве.
3. Уровни активности профессионального развития.

(2 часа)

Источники из карты методического обеспечения:

1. Иванова Е.М. Психология профессиональной деятельности: Учебное пособие, М.: ПЕР СЭ, 2010.
2. Толочек В.А. Современная психология труда: Учебное пособие, СПб.: Питер, 2008.
3. Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов. – М.: Академический проект; Фонд «Мир», 2010.
4. Карпов, П. Т. Влияние внешней среды на деятельность организации. Лаборатория книги, 2010.

При изучении данной темы следует особое внимание уделить следующим моментам.

1. Проблема профессионального становления личности является отражением более общей проблемы соотношения личности и профессии в целом. Существуют две основных парадигмы этого взаимодействия. Первая заключается в отрицании влияния профессии на личность. Сторонники этого подхода исходят из традиционного, идущего от древнегреческой идеалистической философии тезиса об изначальной «профессиональности» человека. Это означает, что, выбрав профессию, личность не изменяется на пути ее освоения и осуществления трудовых функций. Вторая парадигма взаимодействия профессии и личности характерна для большинства зарубежных исследователей и является общепринятой в отечественной психологии. Она заключается в признании факта влияния профессии на личность и изменении личности в ходе профессионального развития. Процесс формирования личности профессионала получил в отечественной психологии название профессионализации.

2. Особенности, характер, уровни личностно-профессионального становления обеспечиваются, как показано выше, такими психологическими новообразованиями, как ценности и смыслы, от которых напрямую зависит выбор жиз-

ненных сред для наиболее полной реализации себя. При этом, смыслы определяют личностно-профессиональное самоопределение по продуктивно-адаптивному типу, а ценности – по продуктивному-сверхадаптивному типу.

Представляя личностно-профессиональное самоопределение с позиции теории психологических систем, важно понимание степени открытости-закрытости системы, что собственно обуславливает ее устойчивость и подвижность, легкость или трудность выхода за «пределы», особенности перестройки поведенческих стереотипов и выработки новых норм. Такая категория анализа психологической системы разработана Томской психологической школой в рамках теории фиксированных форм поведения и представлена континуумом «ригидность-флексибельность». Рассмотрение ригидности как явления общесистемного порядка, обеспечивающего саму возможность существования системы, позволяет видеть за этой категорией интегральный показатель. Чем выше ригидность, тем сильнее блокируются каналы выхода во внешнюю среду, тем сильнее игнорируются возможности личностно-профессионального становления, которые открываются во взаимодействии человека со средой.

3. Одним из оснований возрастной периодизации детства Д.Б. Эльконина являются последовательно сменяющиеся виды ведущей деятельности: общение со взрослыми, предметно-манипулятивная деятельность, игра, учеба, общественно полезная, учебно-профессиональная деятельность. Для периода взрослости дифференциация ведущей деятельности отсутствует. В качестве основания такой дифференциации можно использовать активность личности. В зависимости от уровня психической (социально и профессионально обусловленной) активности личности можно выделить следующие уровни социально-профессиональной активности:

- нормативно заданная;
- адаптивная;
- надситуативная;
- сверхнормативная.

Эти уровни активности имеют место на всех возрастных стадиях, но для каждого возрастного периода можно выделить преобладающий уровень психической активности, который и определяет характер ведущей деятельности. Нормативно заданная активность определяет учебно-профессиональную и профессионально-образовательную ведущую деятельность, адап-

тивная - нормативно одобряемую профессиональную деятельность (или воспроизводящую), надситуативная - продуктивную (высококвалифицированную), сверхнормативная - творческую деятельность. Последняя ведущая деятельность не имеет предела развития.

Вопросы для самоконтроля:

1. В чём заключается специфика взаимодействия личности и профессии?
2. Какие факторы определяют становление личности в профессиональном пространстве?
3. Какие уровни активности профессионального развития вам известны?

Тема 5. Периодизация профессионального становления.

1. Содержательно-процессуальная реальность профессионального развития личности на стадии самоопределения.
2. Особенности профессионального самоопределения на разных возрастных стадиях.
3. Психологические особенности кризисов профессионального становления.

(2 часа)

Источники из карты методического обеспечения:

1. Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов. – М.: Академический проект; Фонд «Мир», 2010.
2. Толочек В.А. Современная психология труда: Учебное пособие, СПб.: Питер, 2008.
3. Фельдштейн Д.И. Возрастная и педагогическая психология. Моск. псих.-соц. ин-т. - М.: Изд-во МПСИ: МОДЭК, М., 2002.

При изучении данной темы следует особое внимание уделить следующим моментам.

1. Профессиональное самоопределение – это самостоятельное и осознанное нахождение смыслов выполняемой работы и всей жизнедеятельности в конкретной культурно-исторической (социально-экономической) ситуации. Этот процесс обуслов-

лен проявлениями внутренних ресурсов, сил, установок на пути профессионального становления личности и ее развития. Профессиональное самоопределение человека в мире профессий и на профессиональном пути является личным и личностным аспектом формирования профессионала. Проблему самоопределения личности следует рассматривать в контексте не только юношеского возраста или выбора профессии, но и в более широком смысле, в связи с вопросами профессионального развития личности.

Профессиональное самоопределение является многомерным и многоступенчатым процессом, который можно рассматривать под разными углами зрения:

Либо как серию задач, которые ставит общество перед личностью и которые ей следует решать;

Либо как процесс поэтапного принятия решения, посредством которого человек формирует баланс между собственными предпочтениями, интересами, целями и требованиями трудовой деятельности, потребностями общества и т. п.;

Либо как процесс формирования личности профессионала, его индивидуального стиля и оценки деятельности.

С этих позиций профессиональное самоопределение трактуется как «Я-концепция» индивида, которая отражает его понимание, переживания и намерения, предметные действия в профессиональной деятельности. Перечисленные выше целевые функции профессионального самоопределения по своей сути являются критериями оценки профессиональной пригодности.

Профессиональное самоопределение предполагает формирование субъекта, обладающего высокой мобильностью, широкой ориентацией в мире профессионального труда, не ограничивая возможности личностного развития, то есть отражает единство жизненного (профессионального) и личностного самоопределения.

Таким образом, профессиональное самоопределение не только акт выбора профессии, но динамическая процедура формирования профессионала на всем жизненном пути.

2. Самоопределение, как профессиональное, так и личностное, становится центральным новообразованием ранней юности. Это новая внутренняя позиция, включающая осознание себя как члена общества, принятие своего места в нём.

Поскольку в старшем школьном возрасте появляются планы и желания, реализация которых отсрочена, а в юности возможны существенные коррективы, иногда новообразованием считает-

ся не само самоопределение, а психологическая готовность к нему. Самоопределение связано с новым восприятием времени – соотносением прошлого и будущего, восприятием настоящего с точки зрения будущего.

Устремлённость в будущее только тогда благотворно влияет на формирование личности, когда есть удовлетворённость настоящим.

При благоприятных условиях развития старшеклассник стремится в будущее не потому, что ему плохо в настоящем, а потому, что впереди будет ещё лучше.

3. Э. Ф. Зеер выделил следующие фазы кризисов профессионального развития.

Предкритическая фаза: проблемы не всегда осознаются, но проявляются в психологическом дискомфорте на работе, в раздражительности, недовольстве организацией, оплатой труда, руководителем.

Критическая фаза: осознанная неудовлетворенность работника приводит к выработке вариантов изменения ситуации, путей развития дальнейшей профессиональной жизни. Но при этом усиливается психическая напряженность, усугубляются противоречия, возникают конфликты:

- а) мотивационный, связанный с потерей интереса к учебе, работе, утратой перспектив профессионального развития, дезинтеграцией профессиональных ориентации.
- б) когнитивно-деятельностный, детерминированный неудовлетворенностью содержанием и способами осуществления деятельности;
- в) поведенческий, обусловленный неудовлетворенностью межличностными отношениями в первичном коллективе, социально-профессиональным статусом.

Посткритическая фаза: кризис разрешается тем или иным способом (конструктивно, профессионально-нейтрально, деструктивно).

Вопросы для самоконтроля:

1. Что представляет собой содержательно-процессуальная реальность профессионального развития личности?

2. Как связаны между собой стадии профессионального самоопределения?

3. Какие особенности профессионального самоопределения на разных возрастных стадиях вы знаете?

4. Какие психологические особенности кризисов профессионального становления вы можете назвать?

5. Как связаны между собой кризисы и этапы профессионального становления?

Тема 6. Психологическое содействие профессиональному становлению.

1. Концепция свободного выбора как условие развития.

2. Актуализация личностно-профессионального потенциала в формировании ориентационного поля развития.

3. Основные направления психологического содействия, личностно-ориентированных технологий профессионального развития.

4. Проблемы психологического сопровождения на начальной стадии оптации.

5. Психологическое содействие профессиональному образованию.

(4 часа)

Источники из карты методического обеспечения:

1. Иванова Е.М. Психология профессиональной деятельности. Учебное пособие, М.: ПЕР СЭ, 2010.

2. Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов. – М.: Академический проект; Фонд «Мир», 2010.

3. Толочек В.А. Современная психология труда: Учебное пособие, СПб.: Питер, 2008.

4. Осухова Н.Г. Психологическая помощь в трудных и экстремальных ситуациях. М.: АCADEMIA, 2010.

5. Корнилова Т.В. Психология риска и принятия решений. М.: Аспект Пресс, 2003.

При изучении данной темы следует особое внимание уделить следующим моментам.

1. Ситуация жизненного выбора – это множественные проблемные ситуации, путем разрешения которых человек определяет для себя путь развития. Сопровождение – это комплексный метод, в основе которого мож-

· диагностика сущности возникшей проблемы; · информация о проблеме и путях ее решения; · обсуждение возможных вариантов решения проблемы со всеми заинтересованными людьми и выработка плана решения проблемы; · первичная помощь на этапе реализации плана решения. Основными принципами сопровождения являются: · право человека на свободный выбор своего пути развития; · индивидуальный подход; запрет на проектирование результата; · принцип реальности, предполагающий принятие жизни во всей полноте; · ответственность субъекта за принятие решения; · приоритет интересов сопровождаемого; · непрерывность сопровождения; · принцип реальности (психолог не берет на себя задачи переделать клиента, он содействует в преодолении затруднений, создает условия для смысловой переработки проблемы и помогает человеку открыть внутренние ресурсы для того, чтобы стать автором своей жизни). В основе системы психологического сопровождения должна лежать теоретическая модель, представляющая собой единство концептуальных положений и используемых психотехнологий, сориентированная на содержание проблем не только образования, но и профессиональной деятельности. В профессиональной деятельности целесообразно учитывать индивидуальные особенности личности при постановке профессиональных задач. Для этого разрабатывается психологическое сопровождение, которое должно базироваться на углубленной и разносторонней психодиагностике и составление по ее результатам индивидуальных программ обучения и развития. Учет индивидуальных особенностей позволяет оптимизировать профессиональную деятельность, помогает в выработке индивидуального стиля деятельности.

2. Концептуальные положения психологического содействия профессионального становления личности:

- наличие социально-экономических условий для того, чтобы личность могла осуществить себя в профессиональной жизни;

- необходимость для полноценного профессионального становления социально-психологического обеспечения, помощи и поддержки со стороны общества;

- признание права личности на самостоятельный выбор способов реализации своих социально-профессиональных функций;

- принятие личностью на себя ответственности за качество профессионального становления и реализации своего про-

фессионально-психологического потенциала;

- гармонизация внутреннего психического развития личности и внешних условий социально-профессиональной жизни.

3. Основные направления психологического содействия профессионального развития:

- изучение условий и факторов, влияющих на продуктивность труда и эмоционально-психологическое состояние персонала;

- эффективное воспроизводство и сохранение профессионально подготовленного персонала предприятий и организаций;

- проектирование профессиограмм, отражающих динамику профессионального становления личности и альтернативные варианты профессионального развития;

- целенаправленная подготовка личности к устойчивой и безопасной реализации своей профессиональной карьеры, включая профессиональную миграцию, социальную адаптацию, реориентацию, профессиональное самосохранение и комфортную жизнь после завершения карьеры;

- формирование и развитие профессиональной культуры специалиста, его потребности в самореализации и способности к самообразованию и самоформированию;

- обеспечение психологической безопасности персонала, комфортных условий его деятельности, а также восстановление профессионально-психологического ресурса специалистов;

- психологическое содействие при решении проблем профессионального становления личности на всех его стадиях.

4. Анализируя проблемы психологического сопровождения на начальной стадии оптации, Е.М. Борисова выделяет следующие ситуации:

Оптанта обращается к психологу за подтверждением правильности выбора профессии. В данном случае важно проверить устойчивость профессиональных намерений. Диагностические приемы следует использовать лишь когда предпочитаемая профессия предъявляет жесткие требования к психофизиологическим особенностям специалиста. Результаты диагностики следует подробно обсудить с оптантом.

Оптанта обращается за помощью к психологу, поскольку не обнаруживает выраженных интересов и способностей, которые могли бы помочь в ходе профессионального самоопределения. Такие ситуации являются наиболее сложными для психолога,

требуют неоднократных встреч. Пробудить у оптанта интерес к себе, своим возможностям, проблеме своего будущего можно с помощью диагностического обследования, позволяющего выявить и обсудить его тестовый профиль, психофизиологические особенности, черты личности.

Обращение к психологу вызвано многообразием интересов и способностей. Эта ситуация характерна для семей, где родители много внимания уделяют развитию личности и способностей ребенка, иногда упуская из виду ту линию развития, которая может иметь выход на профессию.

Ситуация связана с тем, что у оптанта наблюдается расхождение между интересами и способностями. Позиция специалистов-психологов в этом случае однозначна: при выборе профессии следует в наибольшей степени следовать за интересами оптанта, поскольку его способности могут быть развиты с помощью специального обучения, коррекционных мероприятий. Исключение — прямые ограничения психофизиологического характера.

5. Функции психологического содействия:

- информационно-аналитическое сопровождение отдельных этапов профессионального становления (выбора профиля обучения, учебной профессии, начального этапа профадаптации, профессионализации и т.д.);

- проектирование и самопроектирование сценариев отдельных этапов профессионального становления;

- психологически компетентное оказание поддержки и помощи личности в преодолении трудностей профессионального становления, особенно при изменении социально-профессиональной среды;

- профессиональная реабилитация личности в случаях длительного перерыва в профессиональной деятельности (женщин после рождения ребенка, безработных, людей, вышедших из мест заключения, и др.);

- обеспечение социально-профессионального самосохранения;

- профилактика развития профессиональных деформаций, оказание помощи в преодолении кризисов и стагнации;

- коррекция социально-профессионального и психологиче-

ского профиля личности.

Вопросы для самоконтроля:

1. Что представляет собой концепция свободного выбора в профессиональном развитии личности.

2. Какую роль играет актуализация личностно-профессионального потенциала в формировании ориентационного поля развития личности?

3. Какие направления психологического содействия, профессионального развития вам известны?

4. Какие проблемы психологического сопровождения на начальной стадии оптации вы можете назвать?

5. В чём заключается психологическое содействие профессиональному образованию?

6. Какие концепции профессионального развития вам известны?

Тема 7. Психологические барьеры профессионального развития личности.

1. Психологическая специфика барьеров профессионального развития.

2. Причины ошибочного выбора профессии.

3. Стратегии преодоления психических барьеров профессионального развития.

(2 часа)

Источники из карты методического обеспечения:

1.Иванова Е.М. Психология профессиональной деятельности. Учебное пособие, М.: ПЕР СЭ, 2010.

2. Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов. – М.: Академический проект; Фонд «Мир», 2010.

3. Згонник, Л.В. Организационное поведение. Ростов н/Д: Терра Принт, 2006

При изучении данной темы следует особое внимание уделить следующим моментам.

1. Психологические барьеры — это психическое состояние, проявляющееся в неадекватной пассивности субъекта, что препятствует выполнению им тех или иных действий. Эмоцио-

нальный механизм психологических барьеров состоит в усилении отрицательных переживаний и установок — стыда, чувства вины, страха, тревоги, низкой самооценки, ассоциированных с задачей.

К системным характеристикам психологических барьеров относятся:

Внутренние ярко выраженные индивидуальные доминанты на ситуативном уровне (конфликт бессознательного и сознания, отсутствие гибкости, сила привычки, тревожность, напряжение и др.).

Внешние доминанты, связанные с социальным окружением человека (социальная пропаганда, давление группы и влияние авторитетов, навязывающих личности общепринятые стандарты, ограничивающие в проявлении самостоятельности, независимости суждений).

2. При выборе профессии наиболее часто встречаются следующие ошибки:

Выбор профессии «за компанию» Часто выбор профессии «за компанию» связан с тем, что молодой человек недостаточно уверен в себе, не готов взять на себя ответственность за свой шаг. Неопределенность жизненной перспективы вызывает тревогу, а принимать какое-либо решение все равно приходится. И в такой ситуации хочется быть рядом с тем, кто в себе уверен, кто уже все решил и убежден в правильности намеченного. А дальше все зависит от удачи: если повезло и избранная ради компании профессия отвечает интересам и способностям человека, то все складывается хорошо, а если нет — уже через год-полтора учебы в вузе, техникуме или колледже возникает разочарование, недовольство, желание «начать все с белого листа».

Увлечение только внешней или какой-то одной стороной профессии. Во многих видах деятельности на виду оказывается лишь «вершина айсберга», но не столь заметна гигантская подготовительная работа, которую приходится проделывать, чтобы на эту вершину попасть. Например, для спортсмена успешное выступление на соревновании — момент триумфа. Он становится известным, ему аплодируют. Однако зрители куда реже видят всю ту гигантскую «черновую» тренировочную работу, которую нужно было проделать, чтобы попасть на эту вершину.

Перенос отношения человека на саму профессию. Бывает, что профессия начинает нравиться потому, что ею обладает человек, который тебе симпатичен. Скажем, юноша решает пойти учиться на геолога, потому что среди знакомых его семьи есть

один геолог — колоритный бородатый дядечка, увлекающийся путешествиями, объездивший полмира и очень красочно рассказывающий обо всем увиденном. И уже поступив в вуз, молодой человек мало-помалу обнаруживает для себя, что труд геолога не сводится к путешествиям и предполагает достаточно много «кабинетной» работы. Интерес к незнакомому с его рассказами был ошибочно принят за интерес к профессии.

Отождествление учебного предмета с профессией. Даже если тебе очень нравится какой-то школьный предмет, из этого еще не следует, что понравится и связанная с ним работа. Одно дело — эмоционально обсуждать на уроках поступки литературных героев, и совсем другое — зарабатывать на жизнь тем, что читать каждый день сотню страниц текста готовящихся к печати книг, исправлять в них все орфографические ошибки и редактировать неудачные фразы.

3. Для преодоления психологических барьеров профессионального развития существуют следующие лично ориентированные технологии.

Повышение социально-психологической компетентности (семинары, семинары-практикумы по проблемам профессионального развития, профилактике и преодолению психологических барьеров, проектированию альтернативного сценария профессиональной жизни).

Совершенствование способов деятельности и сопровождение профессиональной карьеры (создание условий для профессионального роста, повышение квалификации, инновационная деятельность, индивидуальная технологическая карта профессионального развития).

Лично ориентированная диагностика (определение психологических барьеров профессионального развития педагогов и повышение аутопсихологической компетентности).

Оптимизация психологического климата в организации и межличностного взаимодействия (кабинет психологической разгрузки, овладение приемами эмоциональной саморегуляции, корпоративная культура, совместные мероприятия).

Вопросы для самоконтроля:

1. Какие барьеры барьеров профессионального развития вам известны?
2. В чём причины ошибочного выбора профессии?
3. Какие стратегии пре- одоления психических барьеров

профессионального развития вы знаете?

4. Какие барьеры профессионального развития, по вашему мнению, являются самыми сложными в преодолении?

5. Какие приёмы психологической саморегуляции, могут помочь в преодолении барьеров профессионального развития?

Тема 8. Профессиональное консультирование при решении задач профессионального развития.

(2 часа)

1. Особенности практической помощи в профессиональном становлении.

2. Современные требования к профессионалу.

3. Логическая схема этапов психологического сопровождения профессионального развития личности.

4. Уровни профессиональной подготовки и основы ее консультирования.

Источники из карты методического обеспечения:

1. Иванова Е.М. Психология профессиональной деятельности. Учебное пособие, М.: ПЕР СЭ, 2010.

2. Душкина М.Р. Корпорация "Я" - психологическая безопасность. М.: ЭКСМО, 2005.

3. Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов. – М.: Академический проект; Фонд «Мир», 2010.

4. Толочек В.А. Современная психология труда: Учебное пособие, СПб.: Питер, 2008.

При изучении данной темы следует особое внимание уделить следующим моментам.

1. Психологическая помощь ведется по следующим направлениям:

анализ целей, задач и функций продуктивного выполнения конкретной профессиональной деятельности с учетом перспектив профессионального становления работника;

разработка прогностической (проспектированной) профессиограммы и составление прогнозных моделей деятельности и личности;

подбор диагностических методик и процедур экспертного мониторинга профессионализации и мастерства специалистов;

отбор и конструирование психотехнологий развития профессионально-психологического потенциала работников, необходимого для эффективного выполнения труда;

проектирование методики оценки деятельности и компетенции работников;

обеспечение профессионального самосохранения и психологической безопасности специалистов;

психологическое содействие в преодолении трудностей объективного и субъективного характера, решении сложных, конфликтных ситуаций, установлении эмоционально благополучных взаимоотношений, преодолении блокаторов профессиональной деятельности и др.;

подготовка обоснованных предложений по профессиональному развитию специалиста.

2. Профессионалом назовем специалиста, владеющего основами методологического мышления, умеющего превращать свою деятельность и мышление в предмет рефлексии, анализа и перестройки. Такой специалист должен иметь не просто широкий кругозор, а глубокое понимание культурно-исторического контекста работы, которую он осуществляет. В основе современного профессионализма должна, с нашей точки зрения, лежать способность работника целостно «схватывать» свою деятельностьную ситуацию – осуществлять комплексные, междисциплинарные исследования и разработки, позволяющие видеть проблемные ситуации с разных сторон и позиций. А многомерность профессионального зрения связана прежде всего с полипредметным «рассматриванием» ситуации, что опять-таки является достоинством современных и перспективных форм методологического мышления.

Профессионал должен быть сильной личностью, индивидуальностью и в то же время жить исторически, т. е. отвечать своей деятельностью на вызовы времени. Он должен уметь не только работать в коллективе, но и руководить им (причем желательно междисциплинарным коллективом). Гуманитарная подготовка профессионала, его психологическая и организационно-управленческая культура должны основываться на развитом чувстве нравственной ответственности за свое дело. В противном случае количество «фиктивно-демонстративной псевдодеятельности» будет стремительно переходить в новое качество социокультурной жизни.

3. Основные направления психологического сопровожде-

ния профессионального развития личности:

изучение условий и факторов, влияющих на продуктивность труда и эмоционально-психологическое состояние персонала;

эффективное воспроизводство и сохранение профессионально подготовленного персонала предприятий и организаций;

проектирование профессиограмм, отражающих динамику профессионального становления личности и альтернативные варианты профессионального развития;

формирование операциональной структуры будущей деятельности, а также целенаправленная подготовка к устойчивой и безопасной реализации профессиональной карьеры (включая профессиональную миграцию, социальную адаптацию, переориентацию, профессиональное самосохранение и комфортную жизнь после завершения карьеры);

формирование и развитие акмеологической культуры персонала, его потребности в самореализации и способности к оптимальной деятельности, профессиональной и индивидуальной компетенции, коммуникации;

обеспечение психологической безопасности персонала, комфортных условий его деятельности, а также восстановление профессионально-психологического ресурса специалистов;

психологическое содействие при решении проблем профессионального становления личности на всех его стадиях.

4. В России исторически сложились четыре направления профконсультационной работы: информационное, диагностическое, консультационное и тренинговое.

Информационное направление является традиционным в профориентации. Его основная задача – формирование знаний о профессиях, профессиональном образовании, рынке труда, требованиях профессий к качествам человека. В рамках данного направления считается, что именно дефицит знаний оказывается основной проблемой человека, выбирающего профессию.

Источниками информации, которые используют придерживающиеся этого направления консультанты, являются словари, справочники, профессиограммы, режиссерские видеопленки, компьютерные базы данных, интернет-сайты. Ведущими формами работы выступают лекции, семинары, индивидуальные консультации, иногда встречи с представителями различных профессий, экскурсии в учреждения занятости и профессионального образования, знакомство с рабочими местами.

Диагностическое направление наиболее популярно сре-

ди психологов, занимающихся профориентацией и профотбором, психологической оценкой персонала на определенном этапе профессиональной деятельности. Основано на использовании психологических тестов, опросников, анкет для оценки профессиональной пригодности и включает сообщение клиенту результатов тестирования, обсуждение интересов, возможностей и рекомендации по освоению профессий, наиболее соответствующих психологическим особенностям клиента.

Основной проблемой клиента в соответствии с этим направлением считается дефицит знаний о себе, своих склонностях, способностях, чертах. Наиболее часто используемыми средствами диагностического направления являются простые бланковые методики (дифференциально-диагностического опросника Климова (ДДО), опросника профессиональной готовности (ОПГ), карты интересов Голомштока, анкета профессиональной направленности личности Холланда, опросника Кейрси. Иногда для отбора и оценки используются и более сложные тесты типа 16-факторного личностного опросника Кеттелла, Миннесотского многошкального личностного опросника (ММПИ), Калифорнийского личностного опросника (СРІ) или теста структуры интеллекта Амтхауэра – IST). Часто применяются различные компьютерные версии данных методик.

Консультационное направление является относительно новым в российской профориентации и основано на положении о том, что знаний может быть недостаточно для эффективного профессионального выбора. Основная проблема клиента заключается в затруднениях, связанных с принятием решений, которые могут быть обусловлены неблагоприятным эмоциональным состоянием клиента, внутренними мотивационными конфликтами, особенностями личности или неадекватными убеждениями. В этом случае консультант вынужден работать с причинами затруднений, такими как страхи, неуверенность, зависимость от близких людей, завышенные требования к себе и т. п.

Основными средствами, которые используются для психокоррекции в профконсультировании, являются беседа и техники, разработанные в рамках современных направлений психологии и психотерапии (гештальт-терапии, НЛП, краткосрочной позитивной психотерапии и других методов); основная цель – помочь клиенту в определении его мотивов, формулировании целей, выявлении проблем и актуализации ресурсов.

Тренинговое направление также вполне соответствует

требованиям времени и применяется российскими профконсультантами. Основано на использовании специальных, чаще всего групповых, игр и упражнений с последующим обсуждением процесса и результатов их выполнения. Активные методы обучения в профконсультировании предназначены для побуждения клиента к выбору и для формирования навыков решения проблем. Считается, что клиенты могут обладать достаточными для выбора профессии знаниями, но быть не в состоянии применить их на практике по причине игнорирования проблем и затруднений, нежелания или неумения ставить и решать профессиональные задачи. Практическое выполнение тренинговых заданий позволяет повысить активность клиентов, их заинтересованность, смоделировать ситуации, которые в жизни встречаются достаточно редко, и сформировать навыки поведения в этих ситуациях.

Вопросы для самоконтроля:

1. Что представляет собой психологическая помощь в профессиональном становлении личности?
2. Какие требования к современному профессионалу вы можете перечислить?
3. Что входит в состав логической схемы этапов психологического сопровождения профессионального развития личности?
4. Какие уровни профессиональной подготовки вам известны?
5. Какие функции психологической помощи вы можете назвать?
6. Какие основные направления профессионального консультирования вам известны?.

КАРТА МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

№	Автор	Название	Издательство	Гриф издания	Год издания	Кол-во в библиотеке	Ссылка на электронный ресурс	Доступность
1	2	3	4	5	6	7	8	9
7.1 Основная литература								
7.1.1	Иванова Е. М.	Психология профессиональной деятельности	М.: Пер Сэ, 2010		2010		ЭБС http://www.biblioclub.ru	С любого компьютера ДГТУ
7.1.2	Ильин, Г.Л.	Социология и психология управления	М.: АСАД ЕМИА		2010	5		
7.1.3	Зеер, Э.Ф.	Психология профессий	М.: Академический проект; Фонд Мир		2010		ЭБС ДГТУ http://www.biblioclub.ru	С любого компьютера ДГТУ

Психология

7.1.4	Осухова, Н.Г.	Психологическая помощь в трудных и экстремальных ситуациях	М.: АСАД ЕМІА		2010	12		
7.1.5	Кремень М. А.	Практическая психология управления	Минск : ТетраСистемс		2011		ЭБС ДГТУ http://www.biblioclub.ru	С любого компьютера ДГТУ
7.1.6	Столяренко, Л.Д.	Основы психологии	Ростов н/Д: Феникс		2008	1		
7.1.7	Толочек, В.А.	Современная психология труда	СПб.: Питер		2008	1		

Психология

7.1.8	Флек, М.Б.	Человеческий фактор в управлении сложными системами	ДГТУ. - Ростов н/Д: РИО ДГТУ		2010	5		
7.2 Периодическая литература								
7.2.1	Вестник Московского университета. Серия 14. Психология							
7.3 Дополнительная литература								
7.3.1	Бендас, Т.В.	Гендерная психология	СПб.: Питер		2009	1		
7.3.2	Душкина, М.Р.	Корпорация "Я" - психологическая безопасность	М.: ЭКСМО		2005	1		
7.3.3	Згонник, Л.В.	Организационное поведение	Ростов н/Д: Terra Принт		2006	1		

Психология

7. 3. 4	Изар Д, К.Э.	Психоло- логия эмоций	СПб.: Питер		20 06	1		
7. 3. 5	Иль- ин, Е.П.	Диф- ферен- циаль- ная психо- физио- логия мужчи- ны и женщи- ны	СПб. : Питер		20 06	1		
7. 3. 6	Кор- ни- лова, Т.В.	Психо- логия риска и приня- тия ре- шений	М.: Ас- пект Пресс		20 03	5		
7. 3. 7	Крыс- ько, В.Г.	Соци- альная психо- логия	М.: ОМЕГ А-Л		20 06	1		
7. 3. 8	Ле- бе- дев, В.И.	Психо- логия и психо- патоло- гия одино- чества и груп- повой изоляция	М.: ЮНИТ И		20 02	1		
7. 3. 9	Ми- тева, И.Ю.	Курс управ- ления стрес- сом	Ро- стов н/Д: МарТ		20 05	1		

Психология

7. 3. 10	Ро- дио- нов, В.А.	При- вивка от стресса : метод. реко- мента- ции по профи- лактике нага- тив. послед- ствий воздей- ствия стресса	- Яро- слав ь : Ака- демия раз- вития		20 06	1		
7. 3. 11	Си- до- ров, П.И.	Психо- логия ката- строф	М.: Ас- пект Пресс		20 08	20		
7. 3. 12	Сос- нин, В.А.	Соци- альная психо- логия	М.: Фо- рум: ИНФР А-М		20 07	2		
7. 3. 13	Са- мы- гин, С.И.	Школа выжи- вания (обес- пече- ние без- опасно- сти жизне- дея- тельно- сти)	- Ро- стов н/Д: Фе- никс		20 06	1		

Психология

7.3.14	Синельников, В.В.	Прививка от стресса	М.: Центр полиграф		2006	1		
7.3.15	Фельдштейн, Д.И.	Возрастная и педагогическая психология	Моск. псих.-соц. ин-т. - М.: Изд-во МПСИ : МОДЭК		2002	1		
7.4 Практические (семинарские) занятия и контрольные работы								
7.4.1	Иванова Е. М.	Психология профессиональной деятельности	М.: Пер Сэ, 2006		2006		ЭБС http://www.biblioclub.ru	С любого компьютера ДГТУ
7.4.2	Смирнов, В.Н.	Психология управления персоналом в экстремальных условиях	М.: АСАД ЕМІА		2008	12		

Психология

7. 4. 3	Корнилова, Т.В.	Психология риска и принятия решений	М.: Аспект Пресс		20 03	5		
7. 4. 4	Сидоров, П.И.	Психология катастроф	Психология катастроф		20 08	20		
7. 4. 5	Толочек, В.А.	Современная психология труда	СПб.: Питер		20 08	1		
7. 4. 6	Синельников, В.В.	Прививка от стресса	М.: Центр полиграф		20 06	1		
7. 4. 7	Столяренко, Л.Д.	Основы психологии	Ростов н/Д: Феникс		20 08	1		
7. 4. 8	Карпов, П. Т.	Влияние внешней среды на деятельность организации			20 10		Российской государственной библиотеки www.rsl.ru	С любой точки доступа
7.5. Курсовая работа (проект) Не предусмотрена учебным планом								

7.6 Контрольные работы Не предусмотрена учебным планом	
7.7 Программно-информационное обеспечение, Интернет-ресурсы	
ЭБС «Университетская библиотека online» http://www.biblioclub.ru	С любого компьютера ДГТУ
Российской государственной библиотеки www.rsl.ru	
Microsoft Windows 7 (XP), Microsoft Office 2007 (2003, 2010) или аналогичные программные комплексы других разработчиков.	

ВОПРОСЫ К ЭКЗАМЕНУ

1. Общая характеристика психологии профессионального образования.
2. Психологически обусловленные проблемы профессионального образования.
3. Место психологии профессионального образования в системе психологических наук и ее связи с другими науками.
4. Понятие о профессиональном становлении человека. Продуктивное профессиональное становление.
5. Общая характеристика стадий профессионального становления.
6. Методология и методы психологии профессионального образования.
7. Возрастные классификации жизни человека.
8. Периодизации становления личности человека.
9. Возрастные особенности человека на разных стадиях.
10. Периодизации взрослости (акмеологического периода жизни).
11. Факторы, детерминирующие становление личности.
12. Стадии профессионального становления личности.
13. Профессиональное самоопределение человека на разных стадиях жизни.
14. Анализ образования в трех измерениях: социальный масштаб, ступень, профиль.
15. Базовые модули психологии профессионального образования.
16. Мониторинг профессионального становления.
17. Личностное и профессиональное развитие человека.
18. Деструктивные изменения специалистов, уровни профессиональных деформаций.
19. Профилактика профессиональных деформаций.
20. Ключевые компетентности, ключевые компетенции, ключевые квалификации.
21. Социально-профессиональное воспитание.
22. Психологические основы профессиографии.
23. Образовательно ориентированная профессиография.
24. Психологические классификации профессий.
25. Профессионально обусловленные структуры деятельности и личности.
26. Личностно ориентированная психодиагностика

Психология

27. Формирование знаний в процессе профессионального обучения.

28. Этапы формирования и развития профессионально важных трудовых навыков и умений.

29. Психотехнологии личностно ориентированного образования.

30. Педагог как субъект профессионализации.

31. Личностно ориентированное профессионально-педагогическое общение.

32. Психологическая структура профессионально-педагогической деятельности.

33. Функции и содержание профессионально-педагогической деятельности.

34. Профессионально-психологический профиль педагога.

35. Профессиограмма и психограмма учителя производственного обучения.

36. Профессиограмма и психограмма дизайнера.

37. Дизайнер: психологическая характеристика профессии и специальностей.

38. Психология наставника в профессиональном обучении.