

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Локтионова Оксана Геннадьевна
Должность: проректор по учебной работе
Дата подписания: 04.10.2024 16:10:56
Уникальный программный ключ:
0b817ca911e6668abb13a5d426d39e5f1c11eabbf73e943df4a4851fda56d089

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Юго-Западный государственный университет»
(ЮЗГУ)

Кафедра коммуникологии и психологии

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе

О.Г. Локтионова

« 26 » 09

2024 г.



ПСИХОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

Методические рекомендации для самостоятельной работы, в том числе для
подготовки к практическим занятиям, студентов
направления подготовки 37.03.02 Конфликтология, направленность
(профиль) «Конфликтология в управлении персоналом» с присвоением двух
квалификаций одного уровня высшего образования очной формы обучения

Курск 2024

УДК 159.9

Составитель И.В. Будовская

Рецензент

Кандидат психологических наук, доцент *Н.В. Тарасова*

Психология профессионального развития: методические рекомендации для самостоятельной работы, в том числе для подготовки к практическим занятиям, студентов направления подготовки 37.03.02 Конфликтология, направленность (профиль) «Конфликтология в управлении персоналом» с присвоением двух квалификаций одного уровня высшего образования очной формы обучения / Минобрнауки России, Юго-Зап. гос. ун-т; сост.: И.В. Будовская. - Курск, 2024. – 20с.: - Библиогр.: с. 20.

Методические рекомендации содержат информацию, необходимую студентам в процессе самостоятельной подготовки к занятиям по дисциплине, в том числе для подготовки к практическим занятиям.

Предназначены для студентов направления подготовки 37.03.02 Конфликтология, направленность (профиль) «Конфликтология в управлении персоналом» с присвоением двух квалификаций одного уровня высшего образования очной формы обучения.

Текст печатается в авторской редакции

Подписано в печать 26.09. 2024 г. Формат 60×84 1/16
Усл.печ.л. 1,16 Уч.изд.-л. 1,05 Заказ 4075 Тираж 100 экз. Бесплатно
Юго-Западный государственный университет
305040, г. Курск, ул. 50 лет Октября, 94

ПРЕДИСЛОВИЕ

Методические рекомендации разработаны с целью оказания помощи студентам направления подготовки 37.03.02 Конфликтология, направленность (профиль) «Конфликтология в управлении персоналом» с присвоением двух квалификаций одного уровня высшего образования очной формы обучения при самостоятельной подготовке, в том числе, при подготовке к практическим занятиям по дисциплине «Психология профессионального развития».

Методические рекомендации разработаны в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования направления подготовки 37.03.02 Конфликтология, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 840 от 29 июля 2020 года.

Предлагаемые методические рекомендации содержат перечень теоретических тем, вопросы для подготовки к практическим занятиям и задания для самопроверки, которые необходимо выполнить при подготовке к практическому занятию.

К темам приводится список литературы, в котором можно найти ответы на поставленные вопросы теории дисциплины.

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Основными видами аудиторной работы студента при изучении дисциплины являются лекции и лабораторные (или практические) занятия.

На лекциях излагаются и разъясняются основные понятия и положения каждой новой темы; важные положения аргументируются и иллюстрируются примерами из практики; объясняется практическая значимость изучаемой темы; делаются выводы; даются рекомендации для самостоятельной работы по данной теме. На лекциях необходимо задавать преподавателю уточняющие вопросы с целью уяснения теоретических положений, разрешения спорных вопросов. В ходе лекции студент должен конспектировать учебный материал. Конспектирование лекций – сложный вид работы, предполагающий интенсивную умственную деятельность студента. Конспект является полезным тогда, когда записано самое существенное и сделано это лично студентом в режиме реального времени в течение лекции. Не следует стремиться записать лекцию дословно. Целесообразно вначале понять основную мысль, излагаемую лектором, а затем кратко записать ее. Желательно заранее оставлять в тетради пробелы, куда позднее, при самостоятельной работе с конспектом, можно внести дополнительные записи. Конспект лекции лучше подразделять на пункты, соблюдая красную строку. Этому в большой степени будут способствовать вопросы плана лекции, который преподаватель дает в начале лекционного занятия. Следует обращать внимание на акценты, выводы, которые делает лектор, отмечая наиболее важные моменты в лекционном материале.

Необходимым является глубокое освоение содержания лекции и свободное владение им, в том числе использованной в ней терминологией. Работу с конспектом лекции целесообразно проводить непосредственно после ее прослушивания, что способствует лучшему усвоению материала, позволяет своевременно выявить и устранить «пробелы» в знаниях. Работа с конспектом лекции предполагает перечитывание конспекта, внесение в него, по необходимости, уточнений, дополнений, разъяснений и изменений. Некоторые вопросы выносятся за рамки лекций. Изучение вопросов, выносимых за рамки лекционных

занятий, предполагает самостоятельное изучение студентами дополнительной литературы.

Изучение наиболее важных тем или разделов дисциплины продолжается на лабораторных (или практических) занятиях, которые обеспечивают контроль подготовленности студента; закрепление учебного материала; приобретение опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, в том числе аргументации и защиты выдвигаемых положений и тезисов.

Лабораторному (или практическому) занятию предшествует самостоятельная работа студента, связанная с освоением материала, полученного на лекциях, и материалов, изложенных в учебниках и учебных пособиях, а также литературе, рекомендованной преподавателем. Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной литературой, материалами периодических изданий и Интернета является наиболее эффективным методом получения дополнительных знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала. При работе с источниками и литературой необходимо:

- сопоставлять, сравнивать, классифицировать, группировать, систематизировать информацию в соответствии с определенной учебной задачей;

- обобщать полученную информацию, оценивать прочитанное;

- фиксировать основное содержание прочитанного текста; формулировать устно и письменно основную идею текста; составлять план, формулировать тезисы.

Самостоятельную работу следует начинать с первых занятий. От занятия к занятию нужно регулярно прочитывать конспект лекций, знакомиться с соответствующими разделами учебника, читать и конспектировать литературу по каждой теме дисциплины. Самостоятельная работа дает студентам возможность равномерно распределить нагрузку, способствует более глубокому и качественному освоению учебного материала. В случае необходимости студенты обращаются за консультацией к преподавателю. Обязательным элементом самостоятельной работы по дисциплине является самоконтроль. Одной из важных задач обучения студентов способам и приемам самообразования является формирование у них умения самостоятельно контролировать и адекватно оценивать результаты своей учебной деятельности и на

этой основе управлять процессом овладения знаниями. Овладение умениями самоконтроля приучает студентов к планированию учебного труда, способствует углублению их внимания, памяти и выступает как важный фактор развития познавательных способностей. Самоконтроль включает:

- оперативный анализ глубины и прочности собственных знаний и умений;

- критическую оценку результатов своей познавательной деятельности.

Самоконтроль учит ценить свое время, позволяет вовремя заметить и исправить свои ошибки. Формы самоконтроля могут быть следующими:

- устный пересказ текста лекции и сравнение его с содержанием конспекта лекции;

- составление плана, тезисов, формулировок ключевых положений текста по памяти;

- пересказ с опорой на иллюстрации, чертежи, схемы, таблицы, опорные положения.

Самоконтроль учебной деятельности позволяет студенту оценивать эффективность и рациональность применяемых методов и форм умственного труда, находить допускаемые недочеты и на этой основе проводить необходимую коррекцию своей познавательной деятельности.

При подготовке к промежуточной аттестации по дисциплине необходимо повторить основные теоретические положения каждой изученной темы и основные термины, самостоятельно решить несколько типовых компетентностно-ориентированных задач.

Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Содержание
1	2	3
1.	Введение в психологию профессионального развития личности	Предпосылки возникновения психологии профессионального развития. Определение акмеологии. Предмет и объект психологии профессионального развития личности. Зарубежные теории профессионального развития: дифференциально- диагностический подход, психодинамический подход, теория решений, теория развития. Исследование основных форм профессионального развития

		<p>личности в отечественной психологии. Основные теории профессионального развития: дифференциально-диагностическое, психодиагностическое, теория решений, теория развития. Понятие потенциала. Методологические основания психологии профессионального развития. Принципы профессионального развития. Подходы при исследовании психологии профессионального развития личности: системный подход, диатропический подход, синергический подход, субъектный подход. Требования к профессионалу в XXI веке.</p>
2.	<p>Психологические основы профессионального становления личности</p>	<p>Понятие «становление личности». Стадии профессионального становления личности. Кризисы профессионального становления личности. Психологическое содействие профессиональному становлению личности. Самоактуализация. Основные концептуальные положения психологического содействия профессионального становления личности. Функции психологического содействия. Основные направления психологического содействия. Реализация функций психологического содействия. Психологическое содействие профессиональному самоопределению опитантов. Психологическое содействие профессиональному образованию. Основные положения личностно ориентированного профессионального образования. Технологии психологического содействия. Психологическое содействие профессиональной адаптации. Психофизиологическая адаптация. Социально-психологическая адаптация. Профессиональная адаптация. Психологическое содействие профессионализации. Психологические характеристики самоактуализирующейся личности.</p>
3.	<p>Развитие человека как субъекта профессиональной деятельности</p>	<p>Развитие трудовой и профессиональной мотивации. Теории мотивации (А. Маслоу, Ф. Герцберг, К. Альдерфер и др.). Факторы, влияющие на удовлетворенность трудом. Профессиональная работоспособность и функциональные состояния. Динамика работоспособности и методы ее оценки. Индивидуальные особенности личности и индивидуальный стиль деятельности. Этапы формирования ИСД. Методы психологического изучения, оценки и формирования индивидуального стиля деятельности.</p>

4.	Психологические основы управления карьерой	<p>Представление об организации. Понятие «организационная культура». Психология производственного коллектива. Проблема руководства и лидерства в организации. Характеристики профессионального поведения личности в профессиональной группе.</p> <p>Понятие о карьере. Виды карьеры. Типы карьеры по Драйверу. Конфигурации и модели карьерного роста. Факторы, влияющие на динамику построения карьеры. Успешные стратегии построения карьеры. Типы людей, строящих карьеру (по И. Лотовой). Понятие о субъективном профессиональном успехе. Психология карьеры для женщин и мужчин. План построения карьеры.</p>
5.	Психологические барьеры профессионального развития личности	<p>Психологические особенности кризисов профессионального становления. Стратегии преодоления психологических барьеров профессионального развития. Стратегии профессионального самосохранения личности. Виды профессиональных деструкций личности. Пути преодоления кризисных состояний личности, связанных с профессиональным развитием</p>
6.	Диагностика личностно-профессионального потенциала и вектора профессиональной направленности специалиста.	<p>Понятие о личностно-профессиональном потенциале специалиста. Особенности личностно-профессиональной диагностики. Методы психодиагностики, позволяющие изучать личностно-профессиональный потенциал специалиста (мотивационный, интеллектуальный, творческий, эмоционально-волевой, коммуникативный, нравственный и др.). Методы изучения вектора профессиональной направленности специалиста: уровня притязаний и самооценки, мотивации к достижениям, ценностных ориентаций и социально-профессиональных установок. Диагностика профессионально важных качеств.</p>
7.	Психотехнологии развития и эффективного использования личностно-профессионального потенциала специалиста.	<p>Технологии самомотивации и целеполагания. Технологии рационального планирования и использования рабочего времени. Технологии, методы и приемы совершенствования интеллектуальных и творческих способностей, профессионального мышления. Технологии, методы и приемы эффективной самопрезентации (правила составления резюме, прохождения собеседования или ситуационного интервью).</p>

8.	Психологические методы развития личностно-профессионального потенциала специалиста.	Мониторинг и личностно-ориентированная карта профессионального развития. Самопроектирование. Тренинги развития метапрофессиональных качеств, деловые игры и психологические упражнения. Кейсы как метод профессионального развития. Баллинтовские группы. Психологическое профконсультирование. Наставничество и менторство. Супервизия.
----	---	--

Методические указания для подготовки к практическим занятиям

Тема 1. Введение в психологию профессионального развития личности

Вопросы для рассмотрения на практическом занятии:

1. Введение в психологию профессионального развития. Пространство профессионального развития личности.
2. Метапсихологические категории профессионального развития.
3. Стадии и уровни профессионального развития личности.
4. Профессиограмма и понятие профессионального развития в системе «человек-человек»

Задания для самопроверки:

1. Предметом «Психологии профессионального развития» является:
 - а) взаимодействие человека с миром профессий;
 - б) управление профессиональным ростом;
 - в) изменение деятельности человека;
2. Профессия – это...:
 - а) предпочитаемая деятельность человека
 - б) социальный статус личности
 - в) исторически возникшая форма трудовой деятельности человека;
3. Специальность – это...:
 - а) комплекс приобретенных знаний, умений, навыков, необходимых для выполнения определенного вида работы;
 - б) должность работника;
 - в) форма профессиональной принадлежности человека;
4. Профессиональное самоопределение – это ...:
 - а) выбор профессии;
 - б) осознанное нахождение смыслов жизнедеятельности в конкретных исторических условиях;

- в) выбор профессионального учебного заведения;
5. Квалификация – это...:
- а) степень и вид подготовленности специалиста;
 - б) название профессии; в) звание, налагаемое на специалиста;
6. Профессиональная адаптация – это...:
- а) приспособление личности к профессиональной деятельности;
 - б) приспособление личности к трудовому коллективу;
 - в) взаимное приспособление специалиста и предприятия;
7. Профессиональное развитие – это...:
- а) изменение статуса личности в производственном коллективе;
 - б) процесс изменения личности специалиста в своей профессиональной деятельности;
 - в) повышение квалификации и переподготовка специалиста;
8. 3 формы профессионального развития:
- а) выбор профессии – профессиональная адаптация - повышение квалификации;
 - б) профессиональная адаптация – достижение профессионально мастерства –наставничество;
 - в) профессиональное становление личности – процесс профессионализации –личностно-профессиональное развитие;
9. Профессиональное становление личности – это...:
- а) процесс прогрессивного изменения личности под влиянием социальных воздействий и своей активности;
 - б) карьерный рост личности;
 - в) получение дополнительной профессии;
10. Профессиография – это:
- а) перечень требований к специалисту определенной профессии;
 - б) описательно-техническая и психофизиологическая характеристика разных профессии;
 - в) перечень ПВК специалиста.

Тема 2. Психологические основы профессионального становления личности

Вопросы для рассмотрения на практическом занятии:

1. Влияния психологических аспектов на профессиональное развитие личности.
2. Формирование профессиональной идентичности.
3. Типы профессиональной адаптации.
4. Развитие профессиональных навыков.

5. Психологическая поддержка в профессиональном становлении.
6. Примеры успешного профессионального становления.

Задания для самопроверки:

Подготовка презентации: «Профессиональное развитие личности, как определяющий фактор карьерного роста». Творческое задание, визуально представляет содержание докладов. Слайдов не должно быть больше 12-15, текст на них должен быть хорошо виден и читаем на расстоянии.

Тема 3. Развитие человека как субъекта профессиональной деятельности

Вопросы для рассмотрения на практическом занятии:

1. Понятие человека как субъекта профессиональной деятельности.
2. Саморазвитие и профессиональный рост.
3. Развитие лидерских качеств.
4. Профессиональная мотивация.
5. Управление временем и стрессом.
6. Развитие профессиональных навыков.

Задания для самопроверки:

1. К смыслообразующим мотивам реализации профессиональной деятельности НЕ относятся: а) ценности; б) интересы; в) идеалы; г) цели.
2. Экстраверсия – интроверсия относятся к такой форме направленности личности, как: а) профессиональная направленность; б) эмоциональная направленность; в) направленность внимания; г) когнитивная направленность.
3. Установки, утратившие свою актуальность и препятствующие продуктивной деятельности человека, называются: а) неосознанными; б) иррациональными; в) операциональными; г) целевыми.
4. Вертикальная, ступенчатая, спиральная конфигурации карьер в большей степени характерны для: а) сангвиника; б) холерика; в) флегматика; г) меланхолика.
5. По мнению американского психолога Уильяма Джеймса, самоуважение зависит от соотношения между: а) стремлением к успеху и избеганием неудачи; б) самооценкой и оценкой окружающих; в) уровнем достижений и уровнем притязаний; г) характером и темпераментом.
6. Локус контроля, сформированность которого влияет на

эффективность действий профессионала: а) активный; б) пассивный; в) внешний; г) внутренний.

7. Один из подходов к построению карьеры (по К. Торшиной, Ю. Пасс), характерный для людей с низкой самооценкой, высоким уровнем притязаний, внешним локусом контроля: а) «Коллекционер»; б) «Иллюзионист»; в) «Муравей»; г) «Узурпатор».

8. Индивидуальный стиль деятельности – это

Тема 4. Психологические основы управления карьерой

Вопросы для рассмотрения на практическом занятии:

1. Понятие управления карьерой:
2. Основные аспекты управления карьерой, включая цели, планирование, развитие и принятие решений.
3. Самоанализ и самоопределение.
4. Профессиональное развитие и обучение.
5. Управление карьерным ростом и перспективами.
6. Стратегии профессионального продвижения.

Задания для самопроверки:

1. Карьера – это _____
2. Виды карьеры: а) деловая, административная, профессиональная и внутриорганизационная; б) учебная, профессиональная, творческая; в) продолжительная, мгновенная, быстротечная; г) трудовая, игровая, деловая.
3. Согласно объективному аспекту рассмотрения карьеры, она понимается как: а) организованное и иерархически упорядоченное соотношение деятельностей, трудовых постов, функциональных обязанностей внутри организаций, учреждений, предприятий; б) фактическое, наличествующее качество исполнения индивидом работы, проявления им профессиональных позиций на протяжении всей профессиональной жизни; в) отношение индивида к процессу профессионального продвижения, оценка его в логике субъективного единства отдельных шагов или фаз развития жизни; г) успешное продвижение вперед в области общественной, служебной, политической и научной деятельности, род занятий, профессия.
4. К основным принципам классификации карьеры по Е. Молл НЕ относится: а) перспективная ориентация карьеры; б) скорость

продвижения; в) уровень достижений; г) последовательность занимаемых позиций.

5. Изменение сферы деятельности в зависимости от изменения внешней среды, осуществление перемещений в рамках одного уровня управления, при этом преимущество отдается личным интересам – это описание карьеры: а) преобразующей; б) последовательно-кризисной; в) традиционной; г) прагматичной (структурной).

6. Реализуется работником в рамках одной профессии, как в разных, так и в одной организации: а) специализированная карьера; б) неспециализированная карьера; в) внутриорганизационная карьера; г) межорганизационная карьера.

7. Карьера – это....: а) результат осознанной позиции и поведения человека в области трудовой деятельности, связанный с должностным или профессиональным ростом; б) результат творческой и научной деятельности человека; в) вид деятельности, связанный с постоянными командировками и деловыми встречами; г) процесс творческой и научной деятельности человека.

Тема 5. Психологические барьеры профессионального развития личности

Вопросы для рассмотрения на практическом занятии:

1. Понятие психологических барьеров в профессиональном развитии. Основные виды психологических барьеров, которые могут затруднять профессиональное развитие личности.

2. Влияние психологических факторов на карьерный рост.

3. Самоидентификация и самооценка.

4. Страхи и убеждения. Методы преодоления страхов и изменения негативных убеждений.

5. Коммуникационные проблемы.

6. Стратегии преодоления психологических барьеров.

Задания для самопроверки:

1. Перечислите и охарактеризуйте основные виды барьеров профессионального развития личности.

2. По данным современных исследований, эмоциональное выгорание может наступить: а) уже на этапе профессионального обучения; б) после 2-3 лет работы; в) после 5-7 лет работы.

3. Согласно В.В. Бойко, симптомы переживания психотравмирующих обстоятельств, неудовлетворенности собой,

«загнанности в клетку», тревоги и депрессии, характерны для такой фазы эмоционального выгорания, как: а) фаза напряжения; б) фаза резистенции; в) фаза истощения.

4. Проблемой эмоционального выгорания занимались такие зарубежные исследователи, как: а) Д. Гоулман, Г.Ю. Айзенк, Р.Б. Кеттелл и др.; б) К. Маслач, М. Буриш, В. Шауфелл и др.; в) Р. Чалдини, Д. Майерс, Дж. Годфруа и др.

5. По мнению исследователей, клинически диагностированным ПТС страдает примерно: а) 2% населения; б) 5% населения; в) 10% населения; г) 15 % населения.

6. К четырем основным группам симптомов ПТС НЕ относятся: а) реакции избегания; б) навязчивые состояния; в) психосоматические симптомы; г) симптомы повышенной возбудимости.

7. Трехфакторная модель СЭВ включает в себя _____

8. Укажите правильную последовательность стадий СЭВ: а) «пробивание стены»; б) «недостаток топлива»; в) «медовый месяц»; г) «хронические симптомы»; д) «кризис».

1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5 _____

Тема 6. Диагностика личностно- профессионального потенциала и вектора профессиональной направленности специалиста.

Вопросы для рассмотрения на практическом занятии:

1. Диагностика личностно-профессионального потенциала и профессиональной направленности для успешной карьеры.

2. Определение понятий: личностно-профессиональный потенциал, профессиональная направленность, карьерные предпочтения.

3. Методы диагностики: тесты, опросники, интервью.

4. Интерпретация результатов диагностики личностно-профессионального потенциала: определение сильных сторон, слабых сторон и профессиональных предпочтений.

5. Важность соответствия профессиональных целей личностным особенностям.

6. Развитие профессионального потенциала.

7. Использование результатов диагностики в карьерном росте.

Подготовка плана действий на основе выявленных потенциалов и направлений.

Задания для самопроверки:

1. «Шкала начальник – подчиненный» позволяет оценить: а)

компетентность руководителя, его профессиональное мастерство;
б) стиль управления руководителя; в) коммуникабельность
руководителя.

2. Автор методики, направленной на диагностику ролевого конфликта руководителя, - это: а) А.А. Ершов; б) И.Д. Ладанов; в) С.И. Ерин.

3. Психодиагностическая методика «Деловые ситуации» (Н.Г. Хитровой) – это: а) рисуночный тест; б) опросник с открытыми вопросами; в) тест неоконченных предложений.

4. Согласно интерпретации психогометрического теста С. Деллингер, люди непоследовательные, склонные к непредсказуемым поступкам, переживающие внутренний кризис, выбирают фигуру: а) прямоугольник; б) зигзаг; в) треугольник.

5. Автором методики «Шкала организационного стресса» является: а) Вайсман; б) Мак-Лин; в) Бойко.

6. Напряженность в отношениях с руководством, проблемы в сфере служебной деятельности, психологические перегрузки, повышенная конфликтность – это шкалы опросника: а) «Экспресс-диагностика стрессогенных факторов в деятельности руководителя»; б) «Оценка профессионального стресса»; в) «Диагностика эмоционального выгорания личности».

7. Методика, основывающаяся на определении каждым членом группы своего отношения к окружающим по предложенным критериям: а) психогометрический тест; б) социометрия; в) «Q-сортировка».

Тема 7. Психотехнологии развития и эффективного использования личностно-профессионального потенциала специалиста.

Вопросы для рассмотрения на практическом занятии:

1. Развития личностно-профессионального потенциала для успешной карьеры.

2. Понятие психотехнологий развития. Методы и подходы к эффективному использованию психотехнологий.

3. Саморазвитие и самопознание:

4. Психологические инструменты развития: планирование, самомотивация, управление временем.

Методы использования инструментов для повышения профессиональной эффективности.

5. Развитие навыков и компетенций.

6. Управление эмоциями и стрессом.

7. Применение психотехнологий в карьере: обсуждение практических примеров применения психотехнологий в профессиональной деятельности.

Подготовка плана использования психотехнологий для достижения карьерных целей.

Задания для самопроверки:

1. Внешняя экологичность цели как необходимое условие эффективного целеполагания предполагает: а) соответствие цели вашему характеру, ценностям, убеждениям и моральным принципам; б) соответствие цели ожиданиям других людей; в) соответствие цели другим целям и потребностям.

2. Оптимальный отдых составляет примерно: а) 5 минут после 45 минут работы; б) 10 минут после каждого часа работы; в) 15 минут после 1,5 часов работы; г) 20 мин. после 2 часов работы.

3. Основные этапы, которые выделяются в базовой модели технологии развития критического мышления: а) постановка проблемы, поиск решения проблемы, проверка гипотез; б) вызов, осмысление, рефлексия; в) подготовка, инкубация, озарение, проверка.

4. Технологии развития и использования латерального мышления разработал: а) Э. Торренс; б) Г.Ю. Айзенк; в) Э. де Боно.
26

5. В качестве резервного времени для неожиданных дел рекомендуется оставлять примерно: а) 50 % времени дня; б) 40 % времени дня; в) 30 % времени дня; г) 20 % времени дня.

6. Вид резюме, который применяется при описании специфического трудового опыта и круга знаний, когда нет необходимости располагать в хронологическом порядке процесс накопления этого опыта - это: а) функциональное; б) хронологическое; в) хронологически-функциональное; г) целевое.

7. Если вам на собеседовании задали вопрос, который поставил вас в тупик, то лучше всего вести себя следующим образом: а) внимательно молча смотреть на интервьюера; б) вдумчиво несколько раз произнести «это хороший вопрос»; в) сказать - «Я не знаю, как ответить на это вопрос»; г) перефразировать вопрос, выигрывая себе время на размышление.

Тема 8. Психологические методы развития личностно-профессионального потенциала специалиста.

Вопросы для рассмотрения на практическом занятии:

1. Важность развития личностно-профессионального потенциала для успешной карьеры и личного роста.
2. Роль самоанализа и самопонимания в развитии личностно-профессионального потенциала.
3. Развитие навыков и компетенций. Методы развития профессиональных навыков и компетенций.
4. Планирование карьеры.
6. Самомотивация и саморегуляция: роль самомотивации и саморегуляции в достижении профессиональных целей.

Методы укрепления внутренней мотивации и контроля над собой.

Задания для самопроверки:

1. Определите сущность преимущества групповой формы психологической работы: «Возможность получения обратной связи и поддержки от людей со сходными проблемами»: а) возможность «смотреться» в целую галерею «живых зеркал» (увидеть своё отражение в глазах других людей); б) задача ведущего – не дать напряжению выйти из-под контроля и разрушить продуктивные отношения в группе; в) «сыграть» роль другого человека для лучшего понимания его и себя и для знакомства с новыми эффективными способами поведения, применяемыми кем-то.
2. Интерактивная технология обучения, построенная на анализе реальных или придуманных тренером ситуаций - это: а) тренинг in vivo; б) case study; в) групповая дискуссия.
3. Супервизия как метод профессионального развития НЕ предполагает такую форму работы со стороны более опытного коллеги по отношению к запрашивающему супервизию, как: а) консультирование; б) модерирование; в) психотерапия; г) наставничество.
4. Укажите особенность, не характерную для балинтовской группы: а) акцент делается на клиническом анализе ведения клиента; б) акцент делается на различных особенностях и аспектах взаимоотношений специалиста с клиентом в рамках данного случая; в) метод позволяет специалисту осознать свои «слепые пятна» в общении с клиентом.
5. Критерием окончания консультационной работы, способствующей личностно-профессиональному развитию клиента, является: а) способность клиента самостоятельно решать проблему;

б) отсутствие острых эмоциональных реакций на проблему; в) убежденность психолога в завершенности работы.

6. Метапрофессиональные качества – это _____

7. Укажите правильную последовательность этапов проведения тренинга развития метапрофессиональных качеств: а) этап – основной или диагностический; б) организационно-подготовительный; в) вводно-ознакомительный.

1 _____ 2 _____ 3 _____

8. Проведение упражнений по развитию лидерских способностей.

Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

8.1 Основная учебная литература

1. Васильева, И. В. Психотехники и психодиагностика в управлении персоналом : учебное пособие / И. В. Васильева. - Тюмень : Тюменский государственный университет, 2018. - 123 с. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=574469> (дата обращения 12.07.2024) . - Режим доступа : по подписке. - Текст : электронный.

2. Арон, И. С. Психология развития профессионала : учебное пособие : / И. С. Арон.– Йошкар-Ола : Поволжский государственный технологический университет, 2017. -164с. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=476163> (дата обращения: 19.07.2024). – Режим доступа : по подписке.– Текст : электронный.

3. Бодров, В. А. Психология профессиональной пригодности : учебное пособие / В. А. Бодров. - 2-е изд. - Москва : ПЕР СЭ, 2006. - 512 с. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=233328> (дата обращения 12.07.2024) . - Режим доступа : по подписке. - Текст : электронный.

4. Володина, Ю. А. Психология профессионального самоопределения подростков и юношей : учебное пособие / Ю. А. Володина. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2022. – 200 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=621519> (дата обращения: 24.07.2024). — Режим доступа : по подписке.– Текст : электронный.

5. Истратова, О. Н. Профессиональное становление личности : этапы, механизмы, сопровождение : учебное пособие /

О. Н. Истратова.- Таганрог : Южный федеральный университет, 2022. – 214 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=700215> (дата обращения: 24.07.2024).– Режим доступа : по подписке.- Текст : электронный.

8.2 Дополнительная учебная литература

6. Борисова, А. Н. Эффективный лайф-менеджмент :научно-популярное издание / А. Н. Борисова. – Санкт-Петербург : Антология, 2014. – 128 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=257913> (дата обращения: 12.07.2024). – Режим доступа : по подписке. – Текст : электронный.

7. Иванова, Е. М. Психология профессиональной деятельности : практическое пособие / Е. М. Иванова. – Москва : ПЕР СЭ, 2006. – 328 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=86336> (дата обращения: 12.07.2024). – Режим доступа : по подписке. – Текст : электронный.

8. Ковалевич, И. А. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / И. А. Ковалевич, В. Т. Ковалевич. – Красноярск : Сибирский федеральный университет (СФУ), 2011. – 210 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=229597> (дата обращения: 12.07.2024). – Режим доступа : по подписке. – Текст : электронный.

9. Психофизиология профессиональной деятельности: учебник и практикум для прикладного бакалавриата : учебник / О. О. Заварзина, Р. В. Козьяков, Н. Р. Коро [и др.]. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 546 с. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=298131> (дата обращения 12.07.2024) . - Режим доступа : по подписке. - Текст : электронный.

10. Пырьев, Е. А. Психология труда : учебное пособие / Е. А. Пырьев. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2016. - 457 с. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=436999> (дата обращения 12.07.2024) . - Режим доступа : по подписке. - Текст : электронный.

11. Ридецкая, О. Г. Психологическое сопровождение профессиональной деятельности : хрестоматия / О. Г. Ридецкая. –

Москва : Евразийский открытый институт, 2012. – 806 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=117870> (дата обращения: 12.07.2024). – Режим доступа : по подписке. – Текст : электронный.

12. Бобина, Н. В. Самоменеджмент : учебное пособие / Н. В. Бобина, Л. А. Каменская, И. Ю. Столярова. - Сочи : Сочинский государственный университет, 2020. - 184 с. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=618131> (дата обращения 12.07.2024) . - Режим доступа : по подписке. - Текст : электронный.

8.3.Перечень методических указаний

1. Психология профессионального развития и карьерного роста : методические рекомендации для самостоятельной работы, в том числе для подготовки к практическим занятиям, студентов направления подготовки 37.03.02 Конфликтология для всех форм обучения / Юго-Зап. гос. ун-т ; сост. Т. Ю. Копылова. - Курск : ЮЗГУ, 2021. - 33 с. - Текст : электронный.