

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Уральский государственный педагогический университет»
Институт социального образования
Кафедра психологии и социальной педагогики

Технологии проектирования профессиональной деятельности

Учебно-методическое пособие

Екатеринбург 2018

УДК 378.14:37.013.42(075)
ББК Ч448.986
Т38

рекомендовано Ученым советом федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Уральский государственный педагогический университет» в качестве *учебного* издания (Решение № 31 от 18.04.2018)

Рецензенты:

доктор педагогических наук, профессор МГПУ А. В. Иванов
кандидат педагогических наук, доцент Н. Г. Капустина

Т38 Технологии проектирования профессиональной деятельности [Электронный ресурс] : учебно-методическое пособие / Урал. гос. пед. ун-т ; сост. С. В. Королева. – Электрон. дан. – Екатеринбург : [б. и.], 2018. – 1 электрон. опт. диск (CD-ROM).

ISBN 978-5-7186-1015-4

В данном издании содержатся рекомендации по изучению дисциплины (с обозначением целей, задач, видов занятий, их содержания и т.д.). По каждой теме предлагается перечень вопросов для контроля и самоконтроля, заданий для самостоятельной работы, перечень необходимой для изучения литературы. Кроме того, прилагается перечень тем, вынесенных на самостоятельное изучение.

Рекомендации адресованы бакалаврам Института социального образования УрГПУ, изучающим дисциплину «Технологии проектирования профессиональной деятельности».

УДК 378.14:37.013.42(075)
ББК Ч448.986

ISBN 978-5-7186-1015-4

© Королева С. В., 2018
© ФГБОУ ВО «УрГПУ», 2018

СОДЕРЖАНИЕ

1. Введение.....	4
2. Учебно-тематическое планирование.....	8
3. Содержание дисциплины.....	9
4. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю).....	30
5. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации по дисциплине (модулю).....	32
6. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	41
7. Перечень ресурсов информационно телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для изучения дисциплины.....	43
8. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	43
Приложение 1.....	44

1. ВВЕДЕНИЕ

Модернизация современной системы образования обусловило разработку частичную апробацию профессионального стандарта педагога. Обратимся к ключевому понятию – «профессиональный стандарт» (ПС) является ключевым механизмом саморегулирования рынка труда. Он представляет собой многофункциональный нормативный документ, устанавливающий в рамках конкретного вида (области) профессиональной деятельности требования:

- к содержанию и качеству труда;
- к условиям осуществления трудовой деятельности;
- к уровню квалификации работника;
- к практическому опыту, профессиональному образованию и обучению, необходимому для соответствия данной квалификации.

ПС состоит из структурных единиц, каждая из которых относится к определенному квалификационному уровню и содержит описание: необходимых знаний и умений; уровня ответственности и самостоятельности; уровня сложности выполняемой трудовой функции.

Понятия квалификации работника, профессионального стандарта

Квалификация работника – уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника.

Профессиональный стандарт – характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности [2; 4].

Структурно каждый профессиональный стандарт состоит из единиц, каждая из которых соотносится с определенной трудовой функцией и определенным уровнем квалификации и содержит требования к выполнению конкретной трудовой функции, с точки зрения необходимых знаний, умений, уровней ответственности, самостоятельности и сложности.

Каждая единица профессионального стандарта должна четко описывать следующие параметры:

- название трудовой функции/единицы профессионального стандарта;
- действия, обеспечивающие выполнение этой функции;
- характеристики квалификационного уровня;
- требуемые знания и умения.

В свою очередь, требуемые знания и умения должны охватывать три группы компетенций:

- профессиональные – относящиеся к собственно области профессиональной деятельности;

- надпрофессиональные (или сквозные компетенции), относящиеся к охране труда и окружающей среды, профессиональному общению и совершенствованию трудовой среды и рабочего места;

- ключевые/базовые компетенции, относящиеся ко всем видам деятельности, в которую включен работник, и предполагающие его способность получать новые знания и адаптировать старые к новым контекстам, а также адаптироваться к изменяющейся ситуации собственного профессионального и личностного роста и развития (интеллектуальные, социальные и межличностные, предпринимательские).

Подготовка бакалавров в области педагогической деятельности современной системе образования осуществляется на основе разработки рабочих программ дисциплин, включающих в себя формирования ключевых компетенций, к числу которых относится дисциплина «Технологии проектирования профессиональной деятельности»

Изучение теоретических основ в процессе изучения дисциплины и практическое освоение акмеологических технологий самопознания, саморегуляции и самореализации способствуют развитию ОП компетенций. Область применения профессиональной деятельности: образование; социальную сферу; культуру, а также Объектами профессиональной деятельности выступают: обучение; воспитание; развитие; просвещение; образовательные системы. Вид (виды) профессиональной деятельности: педагогической; научно-исследовательской; культурно-просветительской. Профессиональные задачи педагогическая деятельность: изучение возможностей, потребностей, достижений обучающихся в области образования; обучение и воспитание в сфере образования в соответствии с требованиями образовательных стандартов; использование технологий, соответствующих возрастным особенностям обучающихся и отражающих специфику предметных областей; организация взаимодействия с общественными и образовательными организациями, детскими коллективами и родителями (законными представителями), участие в самоуправлении и управлении школьным коллективом для решения задач профессиональной деятельности; формирование образовательной среды для обеспечения качества образования, в том числе с применением информационных технологий; обеспечение охраны жизни и здоровья обучающихся во время образовательного процесса; научно-исследовательская деятельность: постановка и решение исследовательских задач в области науки и образования; использование в профессиональной деятельности методов научного исследования; области культурно-просветительской деятельности: изучение и формирование потребностей детей и взрослых в культурно-просветительской деятельности; организация куль-

турного пространства; разработка и реализация культурно-просветительских программ для различных социальных групп.

Цель изучения дисциплины – «Технология проектирования профессиональной деятельности»: способствовать развитию профессиональных компетенций будущих бакалавров в ходе освоения знаний и умений в области проектирования профессиональной деятельности.

Задачи:

- сформировать у студентов представление сущности профессиональной деятельности, основах профессиографии;
- выработать представление студентов о целях и содержании проектирования профессиональной деятельности;
- формировать психологическую готовность будущего специалиста к профессиональной деятельности, рефлексии способов и результатов своих профессиональных действий.

В ходе изучения дисциплины студент готовится к решению следующих задач: систематическое повышение своего профессионального мастерства; соблюдение норм профессиональной этики; повышение собственного общекультурного уровня.

В результате изучения дисциплины «Технология проектирования профессиональной деятельности» студент должен

знать:

- ведущие понятия дисциплины (деятельность, профессиональная деятельность, профессионализм, профессиограмма, проектирование);
- основы составления профессиограммы для различных видов деятельности;
- цели, содержание проектирования профессиональной деятельности;
- теоретические основы проектирования профессиональной деятельности; деятельности;

уметь:

- оценивать способы и результаты своих профессиональных действий;
- использовать профессиограммы для различных видов профессиональной деятельности;
- проектировать цели и содержание собственной профессиональной деятельности;
- выявлять и устранять факторы, препятствующие становлению профессионализма;

владеть:

– навыками рефлексии способов и результатов своих профессиональных действий.

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

➤ способностью к самоорганизации и самообразованию (ОК-7);

➤ способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требования информационной безопасности (ОПК-13).

➤ способностью к рефлексии способов и результатов своих профессиональных действий (ПК-24);

➤ способностью использовать и составлять профиограммы для различных видов профессиональной деятельности (ПК-30).

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных единицы или 144 часа, в том числе 4 часа лекций и 6 практических занятия; 125 часов самостоятельная работа.

Освоение учебной дисциплины осуществляется в ходе лекций, практических занятий и самостоятельной работы студентов.

Лекционные занятия проводятся в соответствии с тематическим планом. При изложении лекционного материала рекомендуется использовать презентации в программе Power Point, фрагменты видеоматериалов по теме лекции.

Закрепление получение теоретических знаний осуществляется на практических занятиях в завершающей части учебного курса. Форма практических занятий выбирается преподавателем и может включать:

деловые игры;

применение проектного метода;

«колоквиумы»;

выездные семинары.

Важная роль отводится организации самостоятельной работы студентов. К экзамену по дисциплине допускаются только те студенты, которые успешно прошли собеседование по отчету о результатах выполнения практических работ и защитили контрольную работу.

2. УЧЕБНО-ТЕМАТИЧЕСКОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ

№	Наименование темы, раздела	Всего трудоемкость	Аудиторные ча- сы			Самостоятельная работа
			Всего	Лекции	Практические	
1.	Раздел 1. Профессиональная деятельность: поня- тие и признаки	20	2	2	-	18
2.	Раздел 2. Основы профессиографии.	26	1	-	1	25
3.	Раздел 3. Условия, факторы и закономерности до- стижения профессионализма человеком.	24	2	1	1	22
4.	Раздел 4. Теоретические основы проектирования профессиональной деятельности.	20	1	-	1	18
5.	Раздел 5. Этапы проектирования профессиональ- ной деятельности.	22	2	1	1	20
6.	Раздел 6. Профессиональная карьера и особенно- сти ее проектирования.	22	2	-	2	22
	ИТОГО: в том числе 9 часов контроль.	144	10	4	6	125

3. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Раздел 1. Профессиональная деятельность: понятие и признаки

Лекция 2 часа.

Самостоятельная работа 18 часов.

Тема лекции: Акмеологический подход как основа личностно-профессионального развития и становления профессионализма работника.

Акмеологический подход как основа личностно-профессионального развития и становления профессионализма работника. Профессионализм и продуктивность деятельности. Компоненты деятельности (мотивы, цели, задачи, действия, результат). Функции деятельности.

Под «акме» в профессиональной деятельности подразумевается устойчиво успешный по получаемым результатам высокий уровень решения задач, составляющих содержание деятельности специалиста в той или иной области. Достижение «акме» – это результат взаимодействия многих объективных и субъективных условий и обстоятельств в жизни человека, более того, само понятие «акме», равно, как и процесс его достижения, в большей степени зависит от конкретной профессиональной деятельности.

Мы в своей работе выделили шкалу профессионализма педагога, представляющую собой уровни, выделенные учеными (А. А. Деркач, Т. К. Клименко, М. Д. Князева, А. К. Маркова, Г. М. Романцев и др.), и интерпретировали в соответствии с нашим исследованием. Шкала представляет собой лестницу движения от низких показателей к высоким показателям профессиональной деятельности:

- уровень овладения профессией, адаптация к ней, первичное усвоение педагогом дошкольного образования этических норм, необходимых приемов, технологий по созданию предметно-пространственной среды ДОО;
- уровень педагогического мастерства как использование в своей деятельности инновационных методов, форм обучения и воспитания детей дошкольного возраста, а также применение передового педагогического опыта, накопленного в профессии;
- уровень владения имеющимися в профессии приемами индивидуального подхода к детям дошкольного возраста, методами передачи знаний; осуществления системно-деятельностного подхода и др.;
- уровень самоактуализации педагога в профессии, осознание возможностей педагогической профессии для развития своей личности, саморазвитие средствами профессии, сознательное усиление своих позитивных качеств и сглаживание негативных, укрепление индивидуального стиля деятельности;

- уровень педагогического творчества как обогащение педагогическим опытом своей профессии за счет личного творческого вклада, внесения авторских предложений, как касающихся отдельных задач, приемов, средств, методов, форм организации воспитательного процесса, так и создающих новые методы обучения и воспитания.

- По мнению А. К. Марковой, профессионализм педагога должен соответствовать ряду критериев, среди которых:

- *объективные критерии*: эффективность педагогической деятельности (основных ее видов – обучающей, развивающей, воспитывающей, а также вспомогательных в труде педагога – диагностической, коррекционной, консультационной, организаторско-управленческой, самообразовательной и др.);

- *субъективные критерии*: устойчивая педагогическая направленность (желание оставаться в профессии), понимание ценностных ориентаций профессии педагога, позитивное отношение к себе как профессионалу, удовлетворенность трудом;

- *процессуальные критерии*: использование педагогом социально приемлемых, гуманистически направленных способов, технологий в своем труде; *результативные критерии*: достижение в педагогическом труде результатов, востребованных обществом (формирование качеств личности обучаемых, обеспечивающих их подготовленность к жизни в быстро меняющемся обществе). Уровни профессионализма педагога представляют собой ступени, этапы его движения к высоким показателям педагогического труда: уровень овладения профессией, адаптация к ней, первичное усвоение педагогом норм, необходимых приемов, технологий; уровень педагогического мастерства как выполнение на хорошем уровне лучших образцов передового педагогического опыта, накопленных в профессии; владение имеющимися в профессии приемами индивидуального подхода к обучаемым, методами передачи знаний; осуществления личностно-ориентированного обучения и др.; уровень самоактуализации педагога в профессии, осознание возможностей педагогической профессии для развития своей личности, саморазвитие средствами профессии, сознательное усиление своих позитивных качеств и сглаживание негативных, укрепление индивидуального стиля деятельности; уровень педагогического творчества как обогащение педагогическим опытом своей профессии за счет личного творческого вклада, внесения авторских предложений, как касающихся отдельных задач, приемов, средств, методов, форм организации учебного процесса, так и создающих новые методы обучения и воспитания. Для достижения высокого уровня профессионализма педагога естественно необходимо наличие специальных *педагогических способностей*, которые определяют совокупность индивидуально-психологических особенностей личности педагога, отвечающих требо-

ваниям педагогической деятельности и определяющих успех в овладении этой деятельностью. Естественно, что специальные *педагогические способности* тесно связаны с общими способностями человека, которые обеспечивают относительную легкость и продуктивность в овладении знаниями и осуществлении педагогических умений. Отличие педагогических способностей от педагогических умений заключается в том, что *педагогические способности* – это особенности личности, а *педагогические умения* – это отдельные акты педагогической деятельности, осуществляемые человеком на высоком уровне. К группе педагогических способностей в первую очередь относятся: педагогическая наблюдательность; педагогическое воображение; требовательность как черта характера; педагогический такт; организаторские способности; простота, ясность и убедительность речи. *Педагогическая наблюдательность* – это способность педагога подмечать существенные, характерные, даже малозаметные свойства обучаемых. *Педагогический такт* – это соблюдение педагогом принципа меры в общении с обучаемыми в самых разнообразных сферах деятельности, умение выбрать оптимальный вариант берегающего отношения к личному достоинству обучающегося.

Таким образом, педагогическая деятельность – это **самостоятельное общественное явление, одна из важнейших функций общества**. Она сложна по своему составу, многогранна.

Структуру педагогической деятельности изучали Ф. М. Гоноболин [1], Н. В. Кузьмина [2], В. А. Сластенин, А. И. Щербаков и др. Исследования А. И. Щербаковым педагогической деятельности как сложной динамической системы, имеющей свою специфическую структуру, позволили ему выделить основные ее элементы:

- конструктивный,
- организаторский,
- коммуникативный,
- информационный,
- развивающий,
- ориентационный,
- мобилизационный,
- исследовательский или гностический.

Обстоятельно характеризует структуру педагогической деятельности И. Ф. Харламов. Он подчеркивает, что для приобретения и совершенствования профессиональной умелости и выработки педагогического мастерства учителю необходимо детально представлять структуру педагогической деятельности и связанную с ней систему теоретических знаний и практических умений и навы-

ков. На основании психолого-педагогических исследований он выделяет следующие взаимосвязанные виды педагогической деятельности.

Раздел 2. Основы профессиографии

Практическое занятие 1 час.

Тема практического занятия: Основные компоненты профессиограммы.

Самостоятельная работа 25 часов

Профессия как область людей, как область приложения сил и как деятельность и область проявления личности. Профессия как исторически развивающаяся система. Профессия как реальность, творчески формируемая самим субъектом. Понятия «труд», «специальность», «специализация», «должность», «занятие», «досуг». Производительность труда, эффективность труда, уровень разделения труда. Характеристики профессии. Основные группы профессий. Отличие профессиональной и любительской деятельности. Психофизиологические основы профессии. Профессионально важные качества личности. Понятие «профессиография», «профессиограмма». Основные этапы разработки профессиограммы.

1. Общая характеристика профессии

Должность социального педагога в образовательных учреждениях была введена в 1990 году специальным решением коллегии Гособразования СССР «О введении института социальных педагогов» № 14/4 от 13.07.90.

Социальная работа в целом – это деятельность, осуществляемая профессионально подготовленными специалистами и их добровольными помощниками, направленная на оказание индивидуальной помощи человеку, семье или группе лиц, попавших в трудную для них жизненную ситуацию («Словарь справочник по социальной работе»).

Основная цель деятельности социального педагога: оказание профессиональной помощи (социально-педагогической поддержки) детям с различными социальными и педагогическими проблемами. *Объект* социально-педагогической деятельности – дети с социально-педагогическими проблемами. Основные категории таких детей: дети-инвалиды; дети-сироты; дети-правонарушители; дети группы риска. *Задачи* деятельности социального психолога: оказание *социально-информационной помощи* (обеспечение детей информацией по вопросам социальной заботы, поддержки, защиты); оказание *социально-правовой помощи* (содействие в реализации прав человека и прав ребёнка); оказание *социально-реабилитационной помощи* (оказание реабилитационных услуг в учреждениях по восстановлению психологического, морального, эмоционального состояния и здоровья детей); оказание *социально-экономической помощи* (содействие в получении пособий, компенсаций, адрес-

ной помощи детям, материальная поддержка сирот); оказание *медико-социальной помощи* (уход за больными детьми и профилактика их здоровья); оказание *социально-психологической помощи* (создание благоприятного микроклимата в семье и микросоциуме ребёнка); оказание *социально-педагогической помощи* (создание условий для реализации права родителей на воспитание детей, преодоление педагогических ошибок и конфликтных ситуаций, порождающих беспризорность и безнадзорность). 2. Данная профессия относится к виду Человек-Человек (по классификации Климова) и не предполагает использование каких-либо технических средств. При выполнении своих обязанностей социальный педагог может использовать печатную машинку или компьютер, однако, это лишь сопровождение его профессиональной деятельности, а не её сущность. *Средства труда* для социального педагога: использование знаний в области социологии, педагогики, психологии и права для оказания социально-педагогической помощи; использование технологий и методов социально-педагогической работы.

3. Деятельность социального педагога предполагает *широкий круг общения*. В процессе выполнения своих обязанностей социальный педагог взаимодействует с:

- детьми, имеющими социально-педагогические проблемы;
- с родителями;
- с педагогическим коллективом школы (или иного учебного заведения);
- с представителями органов социальной защиты;
- с представителями милиции и суда и т.д.

4. Организационные основы деятельности социального педагога:

- Для социального педагога законодательством предусмотрена 36-часовая рабочая неделя (полная ставка). Распределение часов в течение рабочей недели определяется совместно администрацией организации и самим социальным педагогом.

- Деятельность социального педагога протекает:

в отдельном кабинете (с нормальными условиями физической и санитарно-гигиенической сред);

по месту жительства детей, с которыми идёт работа;

в органах социальной защиты, реабилитационных центрах, суде и т. д., где социальный работник представляет интересы ребёнка.

- Напрямую социальный педагог подчиняется *директору школы*. Косвенно он отвечает так же перед органами социальной защиты.

- Подчиненных нет.

- Оплата труда социального педагога производится согласно *тарификационной сетке* с учетом имеющихся категории и разряда.

- У социального педагога имеются следующие *перспективы должностного продвижения*:

Вертикальные внутриорганизационные: при наличии среднего специального образования – классный руководитель, воспитатель и т. п.; при наличии высшего педагогического образования – учитель-предметник.

Горизонтальные внутриорганизационные: при наличии высшего образования – завуч, директор школы.

Внеорганизационные: переход на аналогичную должность в учреждения дополнительного образования детей, учреждения интернатного типа, дошкольные микроцентры социально-педагогической поддержки детства и т. п., а так же инспектором по делам несовершеннолетних в органы социальной защиты

- Требования к *общей педагогической подготовке*: базовые знания в психологии (общей, возрастной, педагогической, социальной), физиологии, педагогике, социологии.

Требования к частной подготовке:

Знание нормативно-правовой базы социально-педагогической деятельности;

Знание теории и истории социальной педагогики;

Владение методами социально-педагогической диагностики;

Владение методами социально-педагогической поддержки;

Владение методами планирования профессиональной исследовательской деятельности.

- Для деятельности социального педагога необходимо осуществлять следующие *направления профессионального совершенствования*:

Готовность к новому, что появляется в теории и практике социальной педагогики;

Расширение теоретических познаний и практических умений в области педагогики, психологии, социологии, права;

Личностный рост (морально-этическое совершенствование, а так же развитие в себе таких качеств как эмпатия, коммуникабельность, доброжелательность и т. п.).

Как и в любой другой профессии социальный педагог должен стремиться достичь в своей деятельности высшего уровня профессиональной деятельности – *уровня, системно моделирующего творчества* (по Н. В. Кузьминой).

- Социальный педагог *большей частью самостоятельно занимается постановкой целей* своей профессиональной деятельности. Иногда цели деятельности исходят от непосредственного руководителя – директора школы.

- В отношении большей части профессиональных проблем социальный педагог *сам принимает решения*. С некоторыми проблемами он обращается к педагогическому коллективу или органам социальной защиты.

2. Медицинские противопоказания

Противопоказаниями к деятельности социального педагога являются общие противопоказания педагогической деятельности:

Сенсорные дефекты (резковыраженные дефекты слуха и речи);

Нервные и психические заболевания;

Инфекционные заболевания.

3. Пути получения профессии

В настоящее время значительная часть социальных педагогов работает на основе среднего и высшего педагогического образования после прохождения специальных курсов по социальной педагогике. Однако во многих ВУЗах появилась отдельная специализация «социальный педагог». Квалификационная характеристика социального педагога утверждена приказом Государственного комитета СССР по высшему образованию в 1991 году и содержит три части: «Должностные обязанности», «Должен знать», «Квалификационные требования».

Официально должность социального педагога установлена в учреждениях двух ведомств:

Комитеты по делам молодежи (дворовые детские клубы, дома детского творчества, молодежные общежития, дома отдыха для подростков, образовательные молодежные центры, центры профориентации, центры занятости, детские и молодежные биржи труда).

Сфера образования (дошкольное образовательное учреждение, общеобразовательные школы-интернаты, общеобразовательные учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, специальные учебно-воспитательные учреждения для детей и подростков с девиантным поведением, образовательные учреждения начального профессионального образования).

Социальный педагог может работать как штатная единица общеобразовательных, культурно-досуговых и спортивно-оздоровительных учреждений различного ведомственного подчинения, служб социальной защиты и социального обеспечения, правоохранительных, административно-территориальных органов, предприятий, общественных организаций, фондов, частных и коммерческих структур.

Профессия социального педагога содержит в себе элементы таких профессий как *педагог, психолог, юрист*.

Родственные профессии: *социальный работник, специалист по социальной работе*. Социальный работник имеет дело с состоявшейся проблемой (алкоголизм, бродяжничество и т. д.), а социальный педагог по своему профессиональному предназначению должен стремиться по возможности предотвратить проблему, обеспечить педагогический компонент в системе социальных служб.

Т. к. профессия является довольно новой, *перспективы развития профессии* очень много:

- Дальнейшая разработка теоретической базы данной специальности;
- Дальнейшая разработка методологии;
- Совершенствование обучения специалистов в данной области;
- Улучшение координации деятельности всех социальных служб.

4. Психограмма

1. *Работа сенсорных систем*: Норма. Особенно важно, что отсутствуют выраженные дефекты слуха и зрения.

Особенности восприятия:

Сочетание *синтетического* и *аналитического* типа.

Преобладание *объяснительного*, а не *описательного* типа (объясняют себе суть воспринятого).

Преобладание *объективной*, а не *субъективной* стороны восприятия (строгое соответствие тому, что происходит в действительности).

Развитая наблюдательность.

2. Преобладающая часть рабочего времени социального педагога проходит в общении с людьми. Человек является сложнейшим объектом, поэтому важно взаимодействие всех анализаторных систем. Особенно важна работа *зрительного канала* (отвечает за восприятие внешнего вида человека, невербальной коммуникации, понимание его физического и психологического состояния) и *слухового канала* (ответственен, прежде всего за восприятие речи) получения информации.

Темп деятельности выбирается самим социальным педагогом в зависимости от его психологических особенностей.

3. Основной установкой для деятельности социального педагога должна быть *ориентация на качество и надежность*. Социальный педагог должен понимать, что от правильности его профессионального решения может зависеть дальнейшая судьба ребёнка как члена социума и как личности.

4. Навык определяется как действие, сформированное путем повторения, характеризующееся высокой степенью освоения и отсутствием поэлементарной сознательной регуляции и контроля. В данной профессии мало собственно навыков. Это, может быть, например, четко усвоенные навыки общения в целом и проведения беседы в частности. Но в большинстве случаев данный вид деятельности требует осознания и рефлексии каждого действия.

5. Для социального педагога важно иметь хорошую память. Он постоянно должен держать в голове различные сведения из психологии, педагогике, и особенно из области права, связанной с защитой интересов детей (*долговременная память*). Очень часто социальному педагогу необходимо запоминать дета-

ли определенной ситуации: например, при посещении дома ребёнка следует запомнить особенности обстановки, всех присутствующих и т. п. (*кратковременная и оперативная память*). К тому же довольно часто необходимо предоставлять объективные сведения в органы социальной защиты и судебные органы.

При выполнении служебных обязанностей важно использовать *произвольное запоминание*, которое основано на активности и осмыслении информации.

6. В деятельности социального педагога важно наличие высокого интеллектуального уровня. Если говорить о мышлении, то необходимо хорошее развитие всех *мыслительных операций*: анализа, синтеза, сравнения, абстрагирования, обобщения, конкретизации (это связано со сложностью объекта деятельности – ребёнок в социуме). Важно так же использование таких *видов мышления*: *теоретическое/практическое, абстрактно-логическое, репродуктивное/продуктивное*.

Мышление социального педагога должно быть *гибким, критичным, нестереотипным, избегающим социальных установок*, а при высокой степени профессионализма, и *творческим*.

7. *Ошибки* в работе социального педагога могут быть вызваны:

недостатком знаний в данной проблематике (например, незнание того или иного правового акта);

сниженной способностью к рефлексии (например, отношение к ребёнку или ситуации, в которую он попал, может формироваться на основе установок, стереотипов, и даже бессознательных переживаний профессионала);

отрицательной мотивацией;

стрессом (эмоциональным и информационным);

патологическим процессом.

При любой причине ошибки результатом будет неправильное понимание (нежелание понять) проблемы ребёнка, а значит и выбор неадекватных способов помощи.

8. Социальный педагог, работая в постоянном взаимодействии с людьми, касаясь по роду своей деятельности негативных сторон жизни (девиантное поведение, неблагополучные семьи, асоциальные ситуации), может *часто испытывать эмоциональное напряжение*. Эмоциональное давление проявляется ещё и в том, что специалисту приходится принимать очень ответственные решения, касающиеся фактически судьбы другого человека (например, он может быть инициатором дела о лишении родительских прав). Поэтому социальный педагог должен быть *зрелой личностью, ему должны быть присущи такие качества и характеристики как организованность, самообладание, решительность, сопротивляемость стрессу, высокое самоуважение, низкая тревожность, высокая сила «Я концепции»*.

9. Данная профессия предъявляет высокие требования к коммуникативным качествам личности. Социальный педагог *должен обладать широким спектром коммуникативных навыков и должен уметь:*

- взаимодействовать с людьми разных социальных слоев и групп;
- слушать и слышать;
- войти в ситуацию общения и установить контакт;
- выявить информацию и собрать факты, необходимые для понимания проблемы ребенка;
- создавать и развивать позитивные отношения;
- строить общение на уважении, честности, вежливости, открытости;
- правильно составлять устное сообщение, чтобы смысл был доступен уровню человека, с которым взаимодействует специалист;
- объективно воспринимать и интерпретировать поведение (вербальное, невербальное, паравербальное) клиента (ребёнок, родитель и т. д.).

Раздел 3. Условия, факторы и закономерности достижения человеком профессионализма.

Лекция 1 час.

Тема лекции: Условия, факторы и закономерности достижения профессионализма человеком.

Практическое занятие 1 час.

Тема практического занятия: составления плана личного развития.

Самостоятельная работа 22 часа.

Психологические факторы успешности профессиональной деятельности – внеличностные, межличностные, внутриличностные. Методы психологической диагностики, позволяющие выявить «группу риска».

Психолого-акмеологическая модель личностно-профессионального развития. Профессионализм деятельности и профессионализм личности. Этапы личностно-профессионального развития в акмеологии. Уровни продуктивности профессионализма (высокий, средний, низкий) и их характеристика.

Акмеологическая технология как совокупность средств, направленных на раскрытие внутреннего потенциала личности, развитие свойств и качеств, способствующих достижению высокого уровня личностно-профессионального развития и профессионализма.

Психолого-акмеологические условия и акмеологические факторы, определяющие успешность профессиональной деятельности (объективные, субъективные, объективно-субъективные).

Профессиональная деятельность педагога является предметом изучения многочисленных исследований в педагогике. Вопросы, связанные с ее структу-

рой, спецификой профессиональных компетенций специалиста данного профиля и методикой их формирования рассматриваются в работах А. М. Бородич, Р. С. Буре, О. В. Драгуновой, И. Ю. Ерофеевой, Л. И. Зорило, М. А. Кавардаковой, В. И. Логиновой, В. А. Лысовой, З. И. Нестеровой, М. Л. Палавандишвили, Г. Г. Петроченко, Н. И. Пинчук, Л. В. Поздняк, К. Е. Праховой, Л. Ф. Самборенко, П. Г. Саморуковой, Л. Г. Семушиной, Л. П. Ступниковой, Т. Н. Тарановой, Т. Х. Яворской, В. И. Ядешко и др. Также ведутся психологические исследования подготовки педагогических кадров дошкольных учреждений (Л. Н. Башлакова, Е. Ф. Гладкова, Е. А. Гребенщикова, А. Б. Николаева, Е. А. Панько, Л. И. Разборова и др.).

В профессиональном стандарте педагога (концепция и содержание) определено, что педагог – ключевая фигура реформирования образования. «В деле обучения и воспитания, во всем школьном деле ничего нельзя улучшить, минуя голову учителя» (К. Д. Ушинский). В стремительно меняющемся открытом мире главным профессиональным качеством, которое педагог должен постоянно демонстрировать своим ученикам, становится умение учиться.

Обеспечить выполнение одно из требований стандарта возможно в рамках применения акмеологического подхода. Акмеологический подход в образовании изучает основные подходы к развитию профессионала, а также те факторы, условия, механизмы, которые определяют успешность совершенствования и самосовершенствования личности, полноту ее самореализации в профессии и в жизни в целом. Изучение теоретических основ и практическое освоение акмеологических технологий самопознания, саморегуляции и самореализации способствуют выявлению стратегии и тактики достижения высокого профессионального мастерства педагога, необходимого для реализации основных федеральных стандартов в сфере образования, а также – получению опыта проектирования процесса профессионально-деятельностного саморазвития в процессе профессионального роста и достижения профессионализма. В исследованиях ученых Н. А. Рыбникова, Б. Г. Ананьева, А. А. Бодалевым, А. А. Деркача, Н. В. Кузьминой, В. А. Сластенина и др., педагогическое мастерство и профессионализм педагога определяется, как интегральная характеристика личности педагога. Педагогические задачи, которые приходится решать педагогу дошкольного образования в рамках реализации ФГОС образования РФ, всегда нестандартны и полифункциональны. Таким образом, одно из центральных понятий педагогической акмеологии – понятие профессионализма педагога. Под ним понимается интегральная характеристика личности педагога, предполагающая владение им несколькими видами профессиональной деятельности и наличие у педагога сочетания профессионально важных психологических ка-

честв, которые обеспечивают эффективное решение профессиональных педагогических задач по обучению и воспитанию.

В своем исследовании мы придерживаемся позиции А. К. Марковой, с ее точки зрения профессионализм педагога должен соответствовать ряду критериев, среди которых четыре группы критериев, которые мы интерпретировали согласно нашего исследования:

1. *Объективные критерии:* эффективность педагогической деятельности (основных ее видов – деятельностной, развивающей, воспитывающей, а также вспомогательных в труде педагога дошкольного образования – диагностической, коррекционной, консультационной, организаторско-управленческой, самообразовательной и др.).

2. *Субъективные критерии:* устойчивая педагогическая направленность педагога дошкольного образования (желание оставаться в профессии), понимание ценностных ориентаций профессии педагога, позитивное отношение к себе как профессионалу, удовлетворенность трудом.

3. *Процессуальные критерии:* использование педагогом дошкольного образования социально приемлемых, гуманистически направленных способов, технологий педагогической деятельности для реализации основных направлений ФГОС дошкольного образования РФ.

4. *Результативные критерии:* достижение в педагогическом труде результатов, востребованных обществом (развитие детей дошкольного возраста в четырех образовательных областях: коммуникативно-личностной, познавательной, речевой, художественно-эстетической и области физического развития – должно быть направлено на приобретение опыта в вышеперечисленных видах деятельности, создание социальной ситуации развития для участников образовательных отношений, включая создание образовательной среды дошкольной образовательной организации) [8].

Таким образом, образовательная организация, реализующая образовательную Программу воспитания, должна создавать условия для:

- повышения квалификации педагогических и руководящих работников (в том числе по их выбору) и их профессионального развития;
- консультативной поддержки педагогов и родителей по вопросам дошкольного образования;
- организационно-методического сопровождения процесса реализации Программы, в том числе в плане взаимодействия с социумом.

Раздел 4. Теоретические основы проектирования профессиональной деятельности.

Практическое занятие 1 час.

Тема практического занятия: Представление проекта профессионального развития.

Самостоятельная работа 18 часов.

Понятие «технология». Сущность проектирования как практической деятельности; ее цели, задачи и функции. Уровни проектирования (макро-, мезо-, микро-). Средства проектирования. Основные результаты проектирования. Проектирование как основная форма опережающего отражения действительности в обществе. Соотношение проектирования с прогнозированием, целеполаганием, планированием.

Раздел 5. Этапы проектирования профессиональной деятельности.

Лекция 1 час.

Тема лекции: Содержание и подходы к проектированию профессиональной деятельности

Практическое занятие 1 час.

Тема практического занятия: Профессиональный стандарт педагога и его составляющие.

Самостоятельная работа 20 часов.

Понятия проект и проектирование. Профессионализм и личностное развитие как предмет проектирования самого себя. Этапы проектирования. Замысел проекта и личностное самоопределение автора проекта. Сбор информации по проблеме проекта и предпроектный анализ проблем (выделение и построение иерархии целей с имеющимися ресурсами). Планирование этапов профессионального роста. Этап реализации проекта. Коррекция проекта по итогам самоконтроля. Педагогическое проектирование является одновременно и наукой, и искусством. Как процесс оно имеет одновременно и нормативный, и творческий характер. Нормативный – потому, что регламентирован и имеет свои этапы, формы, принципы и приемы осуществления. Оно совершается педагогом целенаправленно и сознательно. Но если при проектировании опираться только на логику, теорию, то системы, процессы и ситуации, спроектированные педагогом, делаются сухими, оторванными от жизни. Как говорят сами конструкторы, идя по этому направлению, можно осуществлять только «грубое» проектирование.

Педагогическое проектирование – это искусство, и значит понять его более широко, вовлечь в этот процесс не только сознание, но и деятельность, чувства, волю, способности – все, чем богаты мы от природы. Если проектирование – искусство, то оно непременно должно обладать художественными качествами. Вы-

ходящий из рук педагога проект должен быть красивым, гармоничным, способным производить впечатление на каждого участника его реализации. Педагог должен красиво переходить от одного метода к другому, находить оригинальную связь материала занятия с жизнью, гармонизировать со станком при обтачивании образца – все это и есть эстетические качества проекта [20; 90; 97].

Таким образом, педагогическое проектирование для педагога – искусство, но оно требует от него большого напряжения сил, чувств, сложнейшей работы души. Оно всегда индивидуально и опирается на артистичность, изобретательность, вдохновение, оригинальность педагога. Использование умений петь и рисовать, играть на музыкальном инструменте, понимать музыку, живопись, архитектуру, красиво говорить, ходить, одеваться, способно обогатить любой педагогический процесс, вдохнуть в него жизнь, духовность. Такой педагогический процесс не может не нравиться детям, не привлекать их. Об этом говорит богатый опыт А. С. Макаренко, В. А. Сухомлинского и современных новаторов – Н. Н. Палтышева, В. Ф. Шаталова и др.

В проектировочной деятельности возникает потребность различия между проектированием и действиями. Понятие «социально-педагогического проектирования» (в узком смысле, подразумевающим именно выработку идеальной модели новой системы управления) может рассматриваться как синоним моделирования, но при рассмотрении проектирования как специально организованной человеческой деятельности становится ясно, что моделирование является только частью проектирования, хотя и крайне важной [20, с. 179].

В современной науке педагогическое проектирование рассматривается как особая деятельность людей (проектировщиков). Это означает, что для понимания социально-педагогического проектирования необходимо учесть и рассмотреть все элементы, присущие проектированию, как и любой социально значимой человеческой деятельности. Как и всякая деятельность, социально-педагогическое проектирование носит процессуальный характер. Подразумевает прохождение определенных этапов, стадий, шагов, осуществление отдельных действий и целых сложных процедур. При этом есть потребность превращения проектировочной деятельности в профессиональную [20, с. 36-37].

Как и любая творческая, инновационная деятельность, протекающая в конкретных уникальных ситуациях, социально-педагогическое проектирование процесса социальной адаптации детей раннего возраста в условиях ОУ может рассматриваться как разновидности практического искусства; навыки проектировщиков, их профессиональная интуиция, чутье, опыт не могут быть ничем заменены. Однако все это может и должно дополняться научными знаниями, знаниями подходов к пониманию процесса социальной адаптации детей, базовыми знаниями о факторах социальной адаптации, знаниями развития детей раннего

возраста, сущности проектирования, принципами проектирования, владением методами проектирования, выработанными как наукой, так и практикой.

По мнению большинства ученых (В. С. Безруковой, О. А. Моисеева, В. В. Краевского, В. А. Сластенина, В. А. Ясвина) проектирование педагогических систем, процессов или ситуаций – сложная многоступенчатая деятельность. Эта деятельность кем бы она ни осуществлялась и какому объекту ни была бы посвящена, имеет много общего. Совершается она как ряд последовательно следующих друг за другом этапов, приближая разработку предстоящей деятельности от общей идеи к точно описанным конкретным действиям. Выделяют три этапа (ступени) проектирования: I этап – моделирование; II этап – проектирование; III этап – конструирование.

Педагогическое моделирование (создание модели) – это разработка целей (общей идеи) создания педагогических систем, процессов или ситуаций и основных путей их достижения.

Педагогическое проектирование (создание проекта) – дальнейшая разработка созданной модели и доведение ее до уровня практического использования – это проектирование процесса социальной адаптации детей раннего возраста в ОУ. Педагогическое конструирование (создание конструкта) – это дальнейшая детализация созданного проекта, приближающая его для использования в конкретных условиях реальными участниками воспитательных отношений.

Раздел 6. Профессиональная карьера и особенности ее проектирования.

Практическое занятие 2 часа.

Тема практического занятия: Типы и виды карьеры.

Самостоятельная работа 22 часа.

Понятие «карьера» в узком и широком смысле. Карьера и личностное самоопределение человека. Типология карьеры. Этапы карьеры. Мотивация карьерного роста. Гендерные особенности карьеры. Принципы и правила карьерной стратегии. Основные направления успешного планирования карьеры. Планирование этапов карьерного роста.

Под **карьерой** понимают любое изменение положения работника. Это может быть изменение положения работника в рамках организации, когда с одной должности он переходит на другую. Однако этим понятие карьеры не ограничивается: карьерой является и любое изменение места работы. Не зря ведь о карьере говорят, имея в виду весь трудовой путь человека, который мог неоднократно на протяжении жизни изменять работу. Необходимо отметить, что слово «карьера» обычно используется для того, чтобы обозначать не просто изменение положения работника, а только повышение по служебной лестнице или, по крайней мере, такое изменение положения, которое предполагает улучшение, а не ухудшение положения. Тем не менее, и в случае, если работ-

ника понизили, также можно говорить о карьере, но только в негативном, отрицательном смысле.

К основным целям карьеры относятся:

высокая заработная плата, получаемая работником с более возвышенным статусом;

власть, дающая человеку возможность управлять другими людьми и ассоциирующаяся с силой, могуществом, высоким социальным статусом;

благоприятные условия для труда и существования, независимость, возможность жить так, как хочется, не обращая внимания на окружающих;

высокий уровень компетентности, то есть знаний, умений и навыков, – то, как является основанием для уважения со стороны других людей;

компромисс между личными и профессиональными потребностями, например, между достаточно высоким, но не ведущим положением на работе и возможностью вести насыщенную личную (в частности, семейную) жизнь.

В деловой карьере можно условно выделить ряд этапов.

1. Подготовительный этап, приходящийся на год примерно 18-22 года. На этом этапе человек обычно решает, чем он хотел и мог бы заниматься, получает образование, возможно, пробует себя на самых разнообразных поприщах. В собственном смысле карьеры на этом этапе еще нет, человек только готовится к ней.

2. Адаптационный этап приходится на период от 23 до 30 лет. На этом этапе человек обычно окончательно овладевает профессией; тогда же происходит согласование ожиданий и реальных возможностей, человек избавляется от иллюзий, связанных с самим собой и возможностями, которые приносит ему его работа. Нередко именно в этом возрасте начинается карьера руководителя. Этот этап очень важен, поскольку на нем происходит закрепление профессиональных умений и навыков. Человек находит близкое место в коллективе.

3. Стабилизационный этап, который приходится на возраст 30-40 лет. На этом этапе окончательно формируется профессиональный уровень. На этом этапе решительно выясняется, может ли человек быть руководителем. Именно к этому периоду относится мысль, что человек первую часть жизни работает на свое имя, а вторую часть жизни имя действует на него: в этот период человек уже приобрел определенную репутацию, которая буквально следует за ним, помогая или, наоборот, мешая в карьере.

4. Консолидационный период приходится на возраст 40-50 лет: те, кто сумел развить в себе способности к руководству, продолжают продвижение вверх. Если такие способности отсутствуют, люди обычно мастерят горизонтальную карьеру, то есть овладевают какими-то новыми профессиями или сферами деятельности.

В этот период люди обычно переживают «кризис середины жизни», когда они начинают ориентироваться, что ничего изменить уже невозможно. Именно в этот период человек становится окончательно сложившейся личностью, обладающей не только характером и привычками, но уже в общем-то «непоправимой» биографией. От того, насколько успешно с точки зрения человека сложилась его жизнь, зависит его гармоничность в оставшейся части жизни, то, придется ли ему довольствоваться достигнутым или просто спокойно жить, передавая свои знания молодежи.

5. Этап подготовки к пенсии. Начало этого этапа отличается высокой вариативностью, поскольку некоторые люди уходят на пенсию сразу же, как получают на это право, то есть при достижении соответствующего возраста, тогда как другие продолжают работать (нередко – весьма успешно).

Чтобы дать глубокую характеристику карьеры, необходимо учитывать следующие ее компоненты.

1. Длина карьерного пути – это количество ступенек служебной лестницы, которые прошел (или «проскочил») работник, видятся (хотя и очень редко) работники, которые всю свою жизнь проработали на одном и том же месте, и длина их карьерного пути минимальна (равна нулю). В то же время есть работники, которые кардинально изменили свое положение, проделав огромный путь; примером здесь может быть любой случай, когда человек с самого низа поднялся до наиболее высоких ступеней государственной или другой иерархии, в частности, стал президентом крупной компании или руководителем государства.

2. Высшая точка, пик карьеры – максимально высокая должность, которой достиг работник в своем трудовом пути. Очевидно, что высшая точка далеко не всегда является концом карьеры: наиболее высокие должности в своей жизни человек может занимать, например, в середине или даже начале трудового пути.

3. Уровень позиции определяется при помощи вычисления соотношения между числом работников на данном уровне и числом работников на более высоком уровне. Удобно понять, что высокопоставленных работников не может быть слишком много: у любого руководителя коллег обычно меньше, чем подчиненных. А потому чем больше различие в числе работников на исходном ватерпасе и чем меньше руководящих работников, тем более серьезным является скачок в карьере.

4. Потенциальная мобильность определяется путем вычисления соотношения между количеством работников на данном уровне и количеством вакансий на следующем уровне. Данный показатель определяет степень возможности, вероятности повышения по должности.

Чем меньше показатель потенциальной мобильности (то есть вероятность повышения по должности), тем более существенным является продвижение. Допустим, что на более высоком уровне все должности заняты; в этом случае повышение, перевод на данный уровень работника, который ранее занимал более густую должность, будет крайне маловероятным. И действительно, освобождение директора завода от занимаемой им должности, если он хорошо справляется со своей работой, вряд ли возможно; у нижестоящего работника для повышения до директора завода должны быть огромные преимущества. С другой стороны, заметно легче занять руководящую позицию в только создаваемой организации, и в этом случае на влиятельную должность могут взять человека, который ранее подобной работы не выполнял.

5. Не менее важным компонентом карьеры является ее цель, то есть мотив, который движет мужчиной. Поскольку мотивация бывает очень разной, может выделить несколько основных целей карьеры.

Для конкретного человека они могут быть более или менее важными; кроме того, они могут выступать в самых разных сочетаниях, хотя обычно все цели в той или иной степени важны для человека.

Необходимо иметь в виду, что на протяжении жизни цели карьеры могут кардинально меняться. То, что важно для юноши, вряд ли может быть таким же важным для зрелого человека. Например, в юности люди нередко стремятся к наружному блеску, к тому, чтобы производить на других неизгладимое впечатление, иметь успех, и лишь со временем начинают понимать, что более важны профессиональные качества и самореализация, то есть воплощение собственной личности в деятельности и ее продуктах.

Виды карьеры. Карьера – это сложное и многообразное явление, которое имеет несколько разновидностей. Принято различать административную (управленческую) и профессиональную карьеру, а также вертикальную и горизонтальную карьеру.

Административная карьера – это карьера, которую делает любой руководитель. Другими словами, административной карьерой называют продвижение вверх по управленческой иерархии. Например, начальник цеха при условии хорошей работы со временем может стать заместителем директора или даже директором предприятия, а обычный продавец – начальником торгового отдела.

Продвигаясь вверх по служебной лестнице, руководитель приобретает новые права, участвует в принятии не текущих, а более важных стратегических решений, определяющих развитие организации на более длительные сроки. Чтобы понять характер этого изменения, достаточно сопоставить обязанности директора магазина и директора торговой сети, мэра города, губернатора и президента.

От административной карьеры следует отличать профессиональную карьеру – модифицирование профессионального статуса работника. Например, в высших учебных заведениях преподаватель начинает работать как ассистент, затем становится просто преподавателем, затем – старшим преподавателем, доцентом и, наконец, профессором. Все эти должности не предполагают ни расширения прав, ни особых изменений в характере выполняемой работы: по существу преподаватель остается преподавателем. Однако, получая очередное звание, учитель получает своего рода официальное признание его заслуг и высокого профессионального уровня.

Профессиональная карьера имеет место также в том случае, когда человек меняет не только место работы, но и профессию. Например, человек, который длительное время занимался преподаванием, может

сменить сферу деятельности и стать предпринимателем. В этом случае он также сделал профессиональную карьеру. Не важно, изменилось ли его социальное положение; важно, что он просто сменил работу.

Вертикальная карьера – это карьера в собственном смысле слова, то есть продвижение с более низких на более высокие ступени «служебной лестницы», то есть организационной иерархии.

Горизонтальная карьера – это такое изменение положения работника, при котором он просто меняет близкие занятия, не повышая и не понижая своего положения в организации.

Горизонтальная карьера – очень важное средство поощрения работников. Данный тип карьеры получает все более и более обширное распространение в практике зарубежных компаний. Случается, что руководство не имеет возможностей повысить работника, например, из-за того, что нет свободной должности, или из-за того, что возможности повышения исчерпаны (руководство не уверено, что работник способен справиться с обязанностями, которые должен выполнять более высокопоставленный сотрудник). Подобные ситуации вполне естественны, предметом более того количество должностей высшего звена всегда крайне ограничено.

Существует две основные формы горизонтальной карьеры: «карусель» и «обогащение труда».

«Карусель» представляет собой перемещение (как правило, временное) работника из одного подразделения в другое, где ему приходится выполнять обязанности, качественно отличающиеся от тех, к которым он привык. При этом права и уровень заработной платы обычно сохраняются. Такая форма горизонтальной карьеры вполне продуктивна, поскольку позволяет работнику почувствовать себя «в шкуре» своих сотрудников, с которыми ему приходится иметь дело, и приобрести более широкий взгляд на вещи.

В США «карусель» как форма горизонтальной карьеры добровольна. В Японии этот метод используется в генеральном как обязательный при подготовке молодых сотрудников. В практике российских предприятий используются обе формы. Нередко работника, взятого на конкретную должность, за относительно короткий срок специально «проводят» спустя самые разные подразделения предприятия для того, чтобы он лучше представлял себе специфику его деятельности. Такая форма используется также для проверки деловых качеств, способности адаптироваться и учиться у недавно нанятого работника.

«Обогащение труда» предполагает постепенное расширение обязанностей за счет

- 1) участия в разнообразных комитетах;
- 2) временного исполнения обязанностей более высокого места (вплоть до временного замещения начальства);
- 3) предоставления возможности проводить научные исследования,
- 4) назначения наставником для молодых работников;
- 5) чередования типов осуществляемой работы. В последнем случае речь может идти как о расширении обязанностей в рамках должности, так и о временном исполнении обязанностей, предписываемых другой должности.

Темы семинарских занятий для студентов

1. Основы профессиографии.
2. Условия, факторы и закономерности достижения профессионализма человеком.
3. Теоретические основы проектирования профессиональной деятельности.
4. Этапы проектирования профессиональной деятельности.
5. Профессиональная карьера и особенности ее проектирования.

Вопросы для контроля и самоконтроля

1. Как взаимосвязаны понятия «профессионализм и продуктивность деятельности».
2. Назовите основные компоненты и функции деятельности.
3. *Перечислите* психологические признаки профессиональной деятельности, способствующие достижению реального результата в разных профессиях.
4. Каковы основания классификации профессиональной деятельности.
5. Назовите структурные компоненты профессиональной деятельности по Е.А. Климову.

6. Какие предрассудки о труде, препятствуют полноценной самореализации в профессии?
7. Раскройте понятия труд, досуг, профессия, деятельность, специальность, профессиография.
8. Охарактеризуйте основные виды деятельности.
9. Проведите анализ форм деятельности человека. Каковы параметры трудовой деятельности?
10. Раскройте типологию профессий в зависимости от предмета труда.
11. В чем заключаются психофизиологические основы способностей?
12. Укажите специфику применения методов психологической диагностики в сфере труда.
13. Каковы основные этапы разработки профессиограммы?
14. Охарактеризуйте структурные элементы профессиограммы.
15. Проанализируйте профессиограмму социального педагога, соответствуют ли ваши качества предложенным характеристикам?
16. Назовите уровни продуктивности профессионализма (высокий, средний, низкий), дайте их характеристику.
17. Какие условия и факторы определяют успешность профессиональной деятельности?
18. Каковы цели, задачи, функции проектирования?
19. Назовите основные этапы проектирования.
20. Установите взаимосвязь между проектированием с прогнозированием, целеполаганием, планированием.
21. Разработайте проект профессионального роста.
22. Назовите основные этапы построения карьеры.
23. Что для вас является стимулом профессионального роста?

4. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Для обеспечения самостоятельной работы магистрантам представляются сформированный пакет документов в электронном виде, включающий нормативно-правовые документы в области образования, презентации по основным разделам, справочные материалы, программу дисциплины и аттестационные материалы.

Темы, вынесенные на самостоятельное изучение

Раздел 1. Профессиональная деятельность: понятие и признаки

1. Акмеологический подход как основа личностно-профессионального развития и становления профессионализма работника.
2. Профессионализм и продуктивность деятельности.
3. Характеристика функций деятельности.
4. Психологические признаки профессиональной деятельности, способствующие достижению реального результата в разных профессиях.
5. Основания классификации профессиональной деятельности.
6. Признаки соответствия человека профессиональной трудовой деятельности.
7. «Предрассудки» о труде, препятствующие полноценной самореализации в профессии.

Раздел 2. Основы профессиографии

1. Профессия как область людей, как область приложения сил и как деятельность и область проявления личности.
2. Профессия как исторически развивающаяся система. Профессия как реальность, творчески формируемая самим субъектом.
3. Понятия «труд», «занятие», «досуг». Производительность труда, эффективность труда, уровень разделения труда.
4. Характеристики профессии. Основные группы профессий.
5. Отличие профессиональной и любительской деятельности.
6. Психологические основы профессии. Профессионально важные качества личности.
7. Психограмма как основной элемент профессиограммы.
8. Профессиокарта, ее структура.

Раздел 3. Условия, факторы и закономерности достижения человеком профессионализма.

1. Методы психологической диагностики, позволяющие выявить «группу риска».
2. Психолого-акмеологическая модель личностно-профессионального развития.
3. Профессионализм деятельности и профессионализм личности.
4. Акмеологическая технология как совокупность средств, направленных на раскрытие внутреннего потенциала личности, развитие свойств и качеств, способствующих достижению высокого уровня личностно-профессионального развития и профессионализма.
5. Психолого-акмеологические условия, определяющие успешность профессиональной деятельности.

Раздел 4. Теоретические основы проектирования профессиональной деятельности.

1. Понятие «технология».
2. Уровни проектирования (макро-, мезо-, микро-).
3. Средства проектирования.
4. Проектирование как основная форма опережающего отражения действительности в обществе.
5. Соотношение проектирования с прогнозированием, целеполаганием, планированием.

Раздел 5. Этапы проектирования профессиональной деятельности.

1. Понятия проект и проектирование.
2. Профессионализм и личностное развитие как предмет проектирования самого себя.
3. Замысел проекта и личностное самоопределение автора проекта.
4. Сбор информации по проблеме проекта и предпроектный анализ проблем (выделение и построение иерархии целей с имеющимися ресурсами).
5. Коррекция проекта по итогам самоконтроля.

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Перечень видов оценочных средств, используемых для формирования фонда оценочных средств: (приложение 1).

- практическая работа;
- вопросы для коллоквиума;
- деловая игра (методика проведения);

Перечень компетенций формируемых в процессе освоения дисциплины:

- способностью к самоорганизации и самообразованию (ОК-7);
- способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требования информационной безопасности (ОПК-13).
 - способностью к рефлексии способов и результатов своих профессиональных действий (ПК-24);
 - способностью использовать и составлять профиограммы для различных видов профессиональной деятельности (ПК-30).

Описание показателей компетенций, описания шкал оценивания

Показатели компетенций	Технологии формирования	Средства оценки
Знает: - ведущие понятия дисциплины (деятельность, профессиональная деятельность, профессионализм); - компоненты и функции деятельности; - психологические признаки профессиональной деятельности, способствующие достижению реального результата в разных профессиях; - теоретические основы проектировании профессиональной деятельности; деятельности; - факторы, определяющие успешность профессиональной деятельности	Лекции, семинары самостоятельная работа	Коллоквиум, экзамен
Умеет: - оценивать способы и результаты своих профессиональных действий; - использовать диагностические методики; - выявлять и устранять факторы, препятствующие становлению профессионализма	Семинары, самостоятельная работа	Деловая игра, практическая работа

Владеет: - навыками рефлексии способов и результатов своих профессиональных действий	Семинары	Деловая игра, практическая работа (анализ профессиональной программы), экзамен
---	----------	--

Шкала оценивания компетенции

Отметка	Уровень	Отличительные признаки
«5»	Высокий	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ведущие понятия дисциплины (деятельность, профессиональная деятельность, профессионализм); - компоненты и функции деятельности; - психологические признаки профессиональной деятельности, способствующие достижению реального результата в разных профессиях; - факторы, определяющие успешность профессиональной деятельности <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - оценивать способы и результаты своих профессиональных действий; - использовать диагностические методики; - выявлять и устранять факторы, препятствующие становлению профессионализма <p>Владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками рефлексии способов и результатов своих профессиональных действий
«4»	Базовый	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ведущие понятия дисциплины (деятельность, профессиональная деятельность, профессионализм); - компоненты и функции деятельности; - факторы, определяющие успешность профессиональной деятельности <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - оценивать способы и результаты своих профессиональных действий; - использовать диагностические методики; <p>Владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками рефлексии результатов своих профессиональных действий
«3»	Пороговый	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ведущие понятия дисциплины (деятельность, профессиональная деятельность, профессионализм); - компоненты и функции деятельности; <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - оценивать результаты своих профессиональных действий;

«2»	Низкий	Знает: - вызывает затруднение формулировка ведущих понятий дисциплины (деятельность, профессиональная деятельность, профессионализм); - выводы поверхностные, основное содержание вопроса не раскрыто, - не демонстрирует умение оценивать результаты своих профессиональных действий.
-----	--------	---

ПК – 24 способность к рефлексии способов и результатов своих профессиональных действий;

ОПК – 13 способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требования информационной безопасности (ОПК-13).

Части компонентов	Технологии формирования	Средства оценки
Знает: - ведущие понятия дисциплины; - психофизиологические основы профессии; - профессионально важные качества личности в сфере социальной педагогики, педагогики и психологии; - отличие профессиональной и любительской деятельности; - факторы, определяющие успешность профессиональной деятельности	Лекции, самостоятельная работа	Практическая работа (анализ профессиональной программы), экзамен
Умеет: - использовать профессиональные программы для различных видов профессиональной деятельности; - проектировать цели и содержание собственной профессиональной деятельности; - выявлять и устранять факторы, препятствующие становлению профессионализма	Лекции, семинары, анализ профессиональных программ, разработка проекта профессионального роста, самостоятельная работа	Практическая работа
Обладает: - высокой мотивацией к профессиональной деятельности	Семинары, разработка проекта профессионального роста.	Деловая игра, экзамен

Отметка	Уровень	Отличительные признаки
«5»	Высокий	Знает: - ведущие понятия дисциплины; - психофизиологические основы профессии; - профессионально важные качества личности в сфере социальной педагогики, педагогики и психологии; - отличие профессиональной и любительской деятельности; - факторы, определяющие успешность профессиональной деятельности Умеет: - использовать профессиональные программы для различных видов профессиональной деятельности; - проектировать цели и содержание собственной профессио-

		<p>нальной деятельности;</p> <ul style="list-style-type: none"> - выявлять и устранять факторы, препятствующие становлению профессионализма <p>Обладает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - высокой мотивацией к профессиональной деятельности
«4»	Базовый	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ведущие понятия дисциплины; - психофизиологические основы профессии; - профессионально важные качества личности в сфере социальной педагогики; - факторы, определяющие успешность профессиональной деятельности <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - проектировать цели и содержание собственной профессиональной деятельности; - выявлять и устранять факторы, препятствующие становлению профессионализма <p>Обладает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - высокой мотивацией к профессиональной деятельности
«3»	Пороговый	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ведущие понятия дисциплины; - психофизиологические основы профессии; - профессионально важные качества личности в сфере социальной педагогики; - факторы, определяющие успешность профессиональной деятельности <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - проектировать цели и содержание собственной профессиональной деятельности; - выявлять и устранять факторы, препятствующие становлению профессионализма <p>Обладает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - средней мотивацией к профессиональной деятельности
«2»	Низкий	<ul style="list-style-type: none"> - не владеет основным содержанием дисциплины, - затрудняется в определении цели и содержание собственной профессиональной деятельности; - не ориентирован на будущую профессиональную деятельность

ОК – 7 способностью к самоорганизации и самообразованию (ОК-7);

Части компонентов	Технологии формирования	Средства оценки
<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - понятие «проектирование»; - цели, содержание самопроектирования профессиональной деятельности; - этапы самопроектирования 	<p>Лекции, семинары, самостоятельная работа</p>	<p>Коллоквиум, экзамен</p>
<p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - проектировать цели и содержание собственной профессиональной деятельности; - разрабатывать проекты личностного роста 	<p>Семинары, самостоятельная работа</p>	<p>Практическая работа, экзамен</p>

Владеет: - навыками диагностики - выполнять разнообразны роли профессиональной деятельности	Семинары, разработка проекта профессионального роста.	Практическая работа
---	---	---------------------

Отметка	Уровень	Отличительные признаки
«5»	Высокий	Знает: - понятие «проектирование»; «самопроектирование» - цели, содержание самопроектирования профессиональной деятельности; - этапы проектирования Умеет: - проектировать цели и содержание собственной профессиональной деятельности; - разрабатывать проекты различного типа Владеет: - навыками диагностики - использовать проектирование профессиональной деятельности
«4»	Базовый	Знает: - понятие «проектирование»; - цели, содержание самопроектирования профессиональной деятельности; - этапы проектирования Умеет: - проектировать цели и содержание собственной профессиональной деятельности; Владеет: - навыками диагностики
«3»	пороговый	Знает: - понятие «проектирование»; «самопроектирование»; - цели, содержание проектирования профессиональной деятельности; - этапы проектирования Умеет: - проектировать цели и содержание собственной профессиональной деятельности; Владеет: - навыками диагностики.
«2»	Низкий	- знания фрагментарны, в ходе ответа на вопросы не опирается на базовые понятия дисциплины; - проект не разработан

ПК – 30 способность использовать и составлять профиограммы для различных видов профессиональной деятельности		
Показатели компетенций	Технологии формирования	Средства оценки
Знает: - понятия «профиограмма», профиография»; - основные группы профессий, - основные этапы составления профиограммы;	Лекции, семинары, самостоятельная работа	Коллоквиум, экзамен

- структуру профессиограммы		
<p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - использовать профессиограммы для различных видов профессиональной деятельности; - проектировать цели и содержание собственной профессиональной деятельности на основе анализа; - выявлять и устранять факторы, препятствующие становлению профессионализма; 	Семинары, самостоятельная работа	Практическая работа
<p>Владеет навыками:</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализа различных вариантов профессиограмм; - составления профессиограмм; - использования профессиограмм для различных видов профессиональной деятельности. 	Семинары, самостоятельная работа	Практическая работа

Шкала оценивания компетенции

Отметка	Уровень	Отличительные признаки
«5»	Высокий	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - понятия «профессиограмма», профессиография»; - основные группы профессий, - основные этапы составления профессиограммы; - структуру профессиограммы <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - использовать профессиограммы для различных видов профессиональной деятельности; - проектировать цели и содержание собственной профессиональной деятельности на основе анализа; - выявлять и устранять факторы, препятствующие становлению профессионализма; <p>Владеет навыками:</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализа различных вариантов профессиограмм; - составления профессиограмм; - использования профессиограмм для различных видов профессиональной деятельности.
«4»	базовый	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - понятия «профессиограмма», профессиография»; - основные группы профессий, - основные этапы составления профессиограммы; - структуру профессиограммы <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - использовать профессиограммы для отдельных видов профессиональной деятельности; - проектировать цели и содержание собственной профессиональной деятельности на основе анализа; - выявлять факторы, препятствующие становлению профессионализма;

		Владеет навыками: - анализа профессиограмм; - использования профессиограмм в социально-педагогической деятельности.
«3»	пороговый	Знает: - понятия «профессиограмма», профессиография»; - основные этапы составления профессиограммы; - структуру профессиограммы Умеет: - использовать профессиограммы для отдельных видов профессиональной деятельности; - проектировать цели и содержание собственной профессиональной деятельности на основе анализа; Владеет навыками: - анализа профессиограмм
«2»	Низкий	- знания фрагментарны, в ходе ответа на вопросы не опирается на базовые понятия дисциплины; - практические работы по анализу профессиограмм не выполнены

Перечень видов оценочных средств, используемых для формирования фонда оценочных средств: (приложение 1).

- практическая работа;
- вопросы для коллоквиума;
- деловая игра (ее структура);

Перечень вопросов для экзамена по дисциплине
«Технология проектирования профессиональной деятельности»

1. Акмеологический подход как основа личностно-профессионального развития и становления профессионализма работника.
2. Профессионализм и продуктивность деятельности.
3. Компоненты и функции деятельности, их общая характеристика.
4. Понятие «профессиональная деятельность», краткая характеристика профессиональной деятельности (на примере деятельности социального педагога или психолога).
5. Психологические признаки профессиональной деятельности, способствующие достижению реального результата в разных профессиях. Классификация профессиональной деятельности.
6. Признаки соответствия человека профессиональной трудовой деятельности. Структурные компоненты профессиональной деятельности по Е. А. Климову.
7. Понятие «профессия», «специальность», «специализация», «должность» и их соотношение.
8. Производительность труда, эффективность труда, уровень разделения труда.

9. Отличие профессиональной и любительской деятельности.
10. Психофизиологические основы профессии.
11. Профессионально важные качества личности в профессиональной деятельности социального педагога и психолога.
12. Основные этапы разработки профессиограммы.
13. Структура профессиограммы.
14. Психограмма как основной элемент профессиограммы.
15. Профессиокарта, ее структура.
16. Психологические факторы успешности профессиональной деятельности – внеличностные, межличностные, внутриличностные.
17. Методы психологической диагностики, позволяющие выявить «группу риска» профессиональной деятельности.
18. Профессионализм деятельности и профессионализм личности.
19. Этапы личностно-профессионального развития в акмеологии.
20. Уровни продуктивности профессионализма (высокий, средний, низкий) и их характеристика.
21. Психолого-акмеологические условия и акмеологические факторы, определяющие успешность профессиональной деятельности (объективные, субъективные, объективно-субъективные).
22. Сущность проектирования как практической деятельности; ее цели, задачи и функции.
23. Уровни проектирования (макро-, мезо-, микро-). Средства проектирования.
24. Проектирование как основная форма опережающего отражения действительности в обществе.
25. Соотношение проектирования с прогнозированием, целеполаганием, планированием.
26. Этапы проектирования профессиональной деятельности.
27. Профессионализм и личностное развитие как предмет проектирования самого себя.
28. Понятие «карьера» в узком и широком смысле. Карьера и личностное самоопределение человека.
29. Типология карьеры.
30. Этапы карьеры. Мотивация карьерного роста.
31. Гендерные особенности карьеры.
32. Принципы и правила карьерной стратегии.
33. Основные направления успешного планирования карьеры. Планирование этапов карьерного роста.

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих формирование компетенций.

Промежуточная аттестация проводится с учетом бально-рейтинговой системы по совокупности набранных баллов в ходе одного семестра (для студентов очной формы обучения) либо изучения дисциплины (для студентов заочной формы обучения).

Учитывается аудиторная и самостоятельная работа студента (лекции, семинары, практические занятия и пр.) и данные, полученные в ходе зачета либо экзамена. Студент может получить премиальные баллы, проявляя высокую активность или выполняя дополнительные задания в рамках учебной дисциплины.

Учитываются следующие показатели:

- контрольная точка №1 (коллоквиум) – до 10 баллов;
- контрольная точка №2 (практическая работа) – до 10 баллов;
- контрольная точка №3 (самостоятельная работа по разработке проекта профессионального роста) – до 10 баллов;
- посещение занятий – до 20 баллов;
- активность на занятиях (проведение игровых, дискуссионных методик) – до 10 баллов;
- премиальные баллы (за отсутствие пропусков занятий, высокое качество выполненных работ, участие в олимпиадах, выставках, конференциях) – до 10 баллов;
- экзамен – до 30 баллов;

Итоговая оценка студенту выставляется с учетом следующих данных:

1. Складываем баллы, полученные в межсессионный период, + Премиальные баллы + Баллы за экзамен/зачет = X

2. Переводим баллы в отметку:

Баллы	Экзамен
50-69,9	удовлетвор
70-85,9	Хорошо
86-100	отлично

6. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Рекомендуемая литература

1. Виноградова, Н. И. Акмеология профессиональной деятельности педагогов дошкольного и начального общего образования [Электронный ресурс] / Н. И. Виноградова, А. И. Улзытуева, Н. М. Шибанова. – М. : Флинта, 2012. – 256 с. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=103492>.
2. Зубра, А. С. Акмеология – ключи к Успеху [Электронный ресурс] / А. С. Зубра. – Минск : Дикта, 2011. – 194 с. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=139790>.
3. Колюцкий, В. Н. Психология развития и возрастная психология: Полный жизненный цикл развития человека [Электронный ресурс] : учебное пособие / В. Н. Колюцкий, И. Ю. Кулагина. – М. : Академический проект, 2011. – 432 с. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=137563>.
4. Кузнецов, В. В. Введение в профессионально-педагогическую специальность [Текст] : учеб. пособие для студентов вузов по спец. «Проф. обучение (по отраслям)» / В. В. Кузнецов. – М. : Академия, 2011. – 174 с. 10 экз.
5. Психолог. Введение в профессию [Текст] : учеб. пособие для студентов вузов, по направлению и спец. психологии / Е. А. Климов [и др.] ; под ред. Е. А. Климова. – М. : Академия, 2011. – 208 с. 10 экз.

Дополнительная

1. Бакирова, Г. Х. Психология развития и мотивации персонала [Электронный ресурс] : учебное пособие / Г. Х. Бакирова. – М. : Юнити-Дана, 2012. – 440 с. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118125>.
2. Буслаева, Е. М. Безопасность и охрана труда. Ответы на вопросы [Электронный ресурс] / Е. М. Буслаева. – Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2009. – 89 с. – Режим доступа: <http://www.biblioclub.ru/index.php?page=book&id=78795>.
3. Емельяненко, М. Т. Молодежная кадровая политика [Электронный ресурс] / М. Т. Емельяненко. – М. : Лаборатория книги, 2010. – 80 с. – Режим доступа: <http://www.biblioclub.ru/index.php?page=book&id=87399/>.
4. Проблемы социальной работы с молодежью [Текст] : учеб. для студентов учреждений высш. проф. образования / Т. А. Юзефовичус. – М. : Академия, 2010. – 208 с. 30 экз.
5. Управление организацией [Текст] : учеб. пособие для студентов вузов по спец. «Менеджмент орг.» / Л. И. Лукичева ; под ред. Ю. П. Анискина. – М. : Омега-Л, 2009. – 355 с. 15 экз.

6. Успенский, В. Б. Введение в психолого-педагогическую деятельность [Электронный ресурс] / В. Б. Успенский, А. П. Чернявская. – М. : ВЛАДОС-ПРЕСС, 2008. – 176 с. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=55832>.

7. Учебно-профессиональная мотивация молодежи [Текст] : учеб. пособие для вузов / А. В. Батаршев. – М. : Академия, 2009. – 192 с. 15 экз.

8. Целуйко, В. М. Взрослые проблемы взрослых людей. Психология для всех [Электронный ресурс] / В. М. Целуйко. – М. : Гуманитарный издательский центр ВЛАДОС, 2012. — 320 с. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=116584>.

6.2. Информационное обеспечение дисциплины

<http://www.biblio.ru>

Все библиотеки России. Библиотеки Российской Академии Наук. Федеральные Библиотеки. Библиотеки Министерства Культуры РФ. Другие Федеральные Библиотеки. Российская книжная палата. Центральные научно-технические библиотеки. Библиотеки высших органов государственной власти. Библиотеки вузов. База данных Государственного Русского Музея

6.3. Печатные и (или) электронные ресурсы для лиц с ОВЗ

Свердловская областная специализированная библиотека для слепых. Официальный сайт: <http://sosbs.ru/>

В структуре УрГПУ функционирует Центр психолого-педагогического информационного обеспечения образования для обучающихся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья. В Центре обучающимся предоставляются печатные и электронные образовательные ресурсы в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.

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

- 1 <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=139790>
- 2 <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=103492>
- 3 <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=137563>

8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Содержанием самостоятельной работы студентов являются следующие ее виды:

- изучение понятийного аппарата дисциплины;
- изучение тем самостоятельной подготовки по учебно-тематическому плану;
- работу над основной и дополнительной литературой;
- изучение вопросов для самоконтроля (самопроверки);
- самоподготовка к практическим и другим видам занятий;
- самостоятельная работа студента при подготовке к экзамену;
- самостоятельная работа студента в библиотеке;
- изучение сайтов по темам дисциплины в сети Интернет;
- выполнение расчетно-поисковых заданий;
- консультация преподавателя дисциплины.

Особое место отводится самостоятельной проработке студентами отдельных разделов и тем по изучаемым дисциплинам. Такой подход вырабатывает у студентов инициативу, стремление к увеличению объема знаний, выработке умений и навыков всестороннего овладения способами и приемами профессиональной деятельности.

Изучение вопросов очередной темы требует глубокого усвоения теоретических основ курса, раскрытия сущности основных категорий, проблемных аспектов темы и анализа фактического материала.

Требуется творческое отношение и к самой программе учебного курса. Вопросы, составляющие ее содержание, обладают разной степенью важности. Есть вопросы, выполняющие функцию логической связки содержания темы и всего курса, имеются вопросы описательного или разъяснительного характера. Все эти вопросы не составляют сути, понятийного, концептуального содержания темы, но необходимы для целостного восприятия изучаемых проблем.

Типовые контрольные задания, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, в процессе освоения дисциплины

Комплект вопросов к коллоквиуму по дисциплине «Технология проектирования профессиональной деятельности»

Коллоквиум – средство контроля усвоения учебного материала темы, раздела или разделов дисциплины, организованное как учебное занятие в виде собеседования преподавателя с обучающимися.

Раздел 1. Профессиональная деятельность: понятие и признаки

1. Акмеологический подход как основа личностно-профессионального развития и становления профессионализма работника.
2. Профессионализм и продуктивность деятельности.
3. Психологические признаки профессиональной деятельности, способствующие достижению реального результата в разных профессиях.
4. Классификации профессиональной деятельности.
5. Профессиональная деятельность психолога и социального педагога – черты сходства и отличия.
6. Признаки соответствия человека профессиональной трудовой деятельности.
7. Структурные компоненты профессиональной деятельности по Е. А. Климову.

Критерии оценки:

- оценка «отлично» (9-10 баллов) выставляется студенту, если материал усвоен в полном объеме, изложен логично, без существенных ошибок, не требует дополнительных вопросов, выводы доказательны;
- оценка «хорошо»(6-8 баллов) допущены незначительные пробелы и ошибки, изложение недостаточно систематизированное и последовательное, выводы доказательны, но содержат отдельные неточности.;
- оценка «удовлетворительно» (1-5 баллов) в усвоении материала имеются существенные пробелы, изложение недостаточно самостоятельное (пересказ лекций, учебника), несистематизированное, содержит существенные ошибки, в том числе в выводах, аргументация слабая;

- оценка «неудовлетворительно» (0 баллов) главное содержание материала не раскрыто.

Практическая работа по дисциплине «Технология проектирования профессиональной деятельности»

1. Проанализируйте предложенный вариант профессиограммы
2. Оцените соответствие представленных структурных элементов структуре типовой профессиограммы.
3. На какие документы опирался специалист при разработке данной профессиограммы?
4. Изучите каждый раздел профессиограммы. Выделите маркером спорные и ошибочные положения.
5. Дополните каждый раздел профессиограммы значимыми характеристиками.
6. Сделайте вывод о вашей готовности к профессиональной деятельности специалиста.

Профессиограмма

(составлена педагогом-психологом)

Л. А. Фиглин говорит о том, что профессиограмма должна иметь следующую структуру:

- 1) общие положения (профессия, распространенность профессии, отрасль экономики, специальности);
- 2) подготовка кадров (типы учебных заведений, формы подготовки, продолжительность обучения, условия поступления, уровень полученной квалификации, перспективы профессионально-квалификационного и должностного роста);
- 3) типовые производственные показатели работы (сфера деятельности и виды труда, типы основных орудий труда, важнейшие производственные операции, виды профессиональных трудностей, ошибок, преобладающие типы деятельности, формы организации труда и характер социальных связей);
- 4) санитарно-гигиенические условия труда (микроклиматические условия, режим труда и отдыха, травматизм, профзаболевания, мероприятия по охране труда);
- 5) медицинские противопоказания;
- 6) квалификационный профиль (общеобразовательная подготовка, профессиональная подготовка, общий уровень интеллекта, владение словом, владение числом, пространственная ориентация, восприятие формы, моторная ко-

ординация, склонность к научно-технической деятельности, специфические способности).

Схема профессиографии (по В. Бодрову) включает в себя следующие блоки.

А. Общая характеристика профессии (описательная часть профессиограммы): краткая информация о профессии, требования к общей и специальной подготовки, режим труда и отдыха.

Б. Основные производственные операции и условия труда: наименование и основное содержание наиболее важных операций, основные задачи, решаемые оператором, характеристика действий оператора по ряду параметров, характеристика рабочих мест и сигнальных устройств, показатели санитарно-гигиенических условий.

В. Психограмма: описание психологических функций и анализаторные системы, находящиеся под преимущественной нагрузкой и имеющие наибольшую важность для обеспечения процесса работы, характеристика включения в работу различных анализаторов, пространственное восприятие и восприятие временных интервалов, преимущественный вид установки, быстрота формирования и переделки навыков, их прочность, особенности хранения информации. Объем и характер материала для запоминания. Требования к памяти (долговременной, кратковременной, оперативной); характеристика преимущественных способов переработки информации; принятие решений, требования к надежности в работе – допустимые количественные отклонения от заданного значения, допустимые колебания времени выполнения действий; характеристика типичных ошибок в работе: по количественным и качественным признакам, по мотивации, по степени осознанности, в зависимости от информационной загрузки, в зависимости от функционального состояния специалиста; наличие и частота ситуаций, вызывающих эмоциональную напряженность, требующих больших полевых усилий, большой ответственности; особенности профессионального общения и требования к коммуникативным чертам личности.

Э. Ф. Зеер в свою очередь предлагает следующую формализованную схему профессиограммы.

А. Социальная и профессиологическая характеристика профессии.

1. Название профессии и специальности по официально принятой номенклатуре.

2. Таксономические сведения: форма, тип, класс, группа, специальность.

3. Название рабочего поста.

4. Престиж, имидж, статус профессии в данной отрасли, регионе, профессиональной группе.

5. Должностной оклад и его оценка.

6. Краткая характеристика основных квалификационных и должностных обязанностей.

7. Необходимое образование.

8. Диапазон квалификации, а также перспективы служебного и профессионального роста.

9. Основные особенности общения: постоянное или эпизодическое, с узким или широким кругом лиц, непосредственное или опосредованное техническими средствами, характер общения.

10. Краткая характеристика требований профессии к безошибочности и надежности.

11. Частота случаев дисквалификации по профнепригодности.

12. Краткая характеристика основных особенностей динамики трудовой деятельности (возрастные ограничения, особенности текучести кадров).

Б. Психограмма.

I. Общая характеристика труда.

1. Фотография рабочего дня.

2. Описание и оценка динамических факторов труда (работоспособность, утомление, надежность, безошибочность и т. п.).

3. Влияние условий труда на динамические процессы работы.

4. Психологическая характеристика рабочего места и трудовых действий.

5. Психологический анализ ошибочных действий.

II. Требования к психическим процессам.

1. Психомоторика: рабочая поза, статические и динамические нагрузки; рабочие действия – гностические, приспособительные, исполнительские и т.п.; временные и психофизиологические характеристики основных технологических операций, связанных с психомоторикой; требования к выдерживанию темпоритма и точности реагирования; особые требования к психомоторике.

2. Сенсорная и перцептивная сферы: чувствительность различных сенсорных модальностей; профессионально значимые виды восприятия сигналов на фоне помех, при избытке или дефиците информации, восприятие времени, движения, скорости, пространственного положения и т.п.; особые требования к сенсорной и перцептивной сферам.

3. Профессиональные особенности познавательных процессов: влияние представлений на эффективность и надежность трудовой деятельности; требования к воспроизводящему или творческому воображению; преобладающие типы мышления (наглядно-действенное, образное, теоретическое-абстрактное, "безлимитное" но времени, жестко лимитированное, в условиях дефицита времени); особенности принятия решений при выполнении работ; требования к стрессо-

устойчивости; преобладающий вид памяти, требования к памяти, устойчивости памяти; особенности речи, требования к речи; внимание и его особенности.

III. Требования к эмоционально-волевой сфере.

1. Характеристика преобладающих эмоциональных состояний.
2. Типичный уровень нервно-психической напряженности труда.
3. Особые требования к эмоционально-волевой сфере.
4. Воля и ее особенности, основная направленность волевого процесса.

IV. Типичные психологические состояния в процессе труда.

1. Монотония и утомление.
2. Соматогенные психологические состояния в процессе труда (гипоксия, перегревание).

3. Другие состояния, свойственные данной профессии.

V. Ансамбли профессионально значимых качеств (ключевые квалификации).

1. Общая и специфическая направленность личности. Структура, широта, активность, устойчивость и действенность мотивации.

2. Социально-профессиональная ответственность.

3. Оптимизм.

4. Внушаемость как желательное или нежелательное свойство личности.

5. Нравственно-психологическая устойчивость.

6. Профессиональные и инновационные способности.

7. Особенности характера.

VI. Противопоказания и ограничения.

1. Последствия ошибок и особые требования к безопасности труда.

2. Характеристика профнепригодности.

3. Половозрастные ограничения.

4. Профессиональные вредности и льготы.

5. Профессиональные деформации личности.

Примерная схема краткой формализованной профессиограммы, которую может создать сотрудник кадровой службы для эффективного отбора и обучения персонала, представлена в табл. 15.1.

Таблица 15.4.

Пример схемы профессиограммы сотрудника кадровой службы

Компоненты профессиограммы	Содержание компонентов профессиограммы
1. Содержание труда	Бухгалтер осуществляет бухгалтерский учет финансовых средств предприятия, ревизию и финансовый контроль, проверяет достоверность полученной информации, контролирует соблюдение законности при расходовании финансо-

	вых средств
2. Профессионально важные качества работника	
2.1. Психофизиологические параметры	Устойчивость и концентрация внимания; высокая работоспособности и устойчивость к монотонии; хорошие показатели кратковременной памяти
2.2. Личностные качества	Интроверсия, организованность, добросовестность, серьезность, консерватизм, интервальный локус контроля, осторожность, бдительность
2.3. Интеллектуальные качества	Логическое мышление, вербальный интеллект, способность к вычислениям
3. Знания, умения, навыки	Бухгалтер должен знать статистику, финансы, кредит, технологию конкретной области организации, методику составления отчетности, нормативные документы. Должен уметь быстро и правильно считать в уме (для контроля возможных ошибок калькулятора)
4. Условия работы	В помещении; социальные контакты ограничены; рабочая поза – сидячая работа; работа па компьютере; чаще всего работа в одну смену, но возможна сверхурочная работа; работа жестко регламентирована инструкциями и носит индивидуальный характер
5. Медицинские противопоказания	Плохое зрение; заболевания вегетативной нервной системы (сосудистая дистония, гипертония, мигрень, головные боли другой природы); пограничные нарушения психики (чрезмерная мнительность, тревожность)
6. Требования к профессиональной подготовке	Требования к предварительной профессиональной подготовке: хорошая подготовка по математике. Обучение и квалификационные требования: финансово-экономические и торговые техникумы, колледжи и вузы, экономические факультеты вузов, курсы бухгалтеров
7. Занимаемый сегмент на рынке труда	
7.1. Родственные профессии	Налоговый инспектор, экономист, финансист, аудитор, преподаватель по этим специальностям в учебном заведении
7.2. Диапазон должностей	Бухгалтер – руководитель полраздела – главный бухгалтер
7.3. Возможность предприни-	Бухгалтер может выполнять функцию аудитора

матерской и индивидуальной трудовой деятельности	в аудиторской фирме или привлекаться коммерческими структурами по договору для составления отчетов и балансов
7.4. Востребованность профессии на рынке труда	Востребованность высокая, но в основном требуются главные бухгалтера и специалисты с опытом работы на компьютере и программ "С-бухгалтерия" и других автоматизированных систем бухгалтерского учета

Для современного психолога-практика и профконсультанта важно понимать, каким образом составляется грамотное описание различных видов профессионального труда, какие общие характеристики используются для полного рассмотрения профессий. Помимо использования готовых описаний профессий (профессиограмм) профконсультанту следует быть готовым к самостоятельному выделению и описанию особенностей профессий, характерных для конкретных условий своего города или региона и не представленных в профессиограммах для всеобщего пользования. Кроме того, в ряде случаев возникает необходимость самостоятельного рассмотрения отдельных (особо интересных) профессий.

Методика проведения деловой игры

Деловые игры

В ходе деловой игры разыгрывается какая-либо ситуация и поведение человека в определенной обстановке.

Основная задача – научить студента ориентироваться в различных обстоятельствах, давать объективную оценку своему поведению, учитывать возможности других людей, устанавливать с ними контакты, влиять на их интересы, потребности и деятельность, не прибегая к формальным атрибутам власти, к приказу.

Методика организации и проведения:

Процесс организации и проведения игры можно разделить на 4 этапа:

1. Конструирование игры:

четко сформировать общую цель игры и частные цели для участников;
разработать общие правила игры.

2. Организационная подготовка конкретной игры с реализацией определенной дидактической цели:

руководитель разъясняет участникам смысл игры, знакомит с общей программой и правилами, распределяет роли и ставит перед их исполнителями конкретные задачи, которые должны быть ими решены;

назначаются эксперты, которые наблюдают ход игры, анализируют моделируемые ситуации, дают оценку;

определяют время, условия и длительность игры.

3. Ход игры.

4. Подведение итогов, подробный анализ игры:

общая оценка игры, подробный анализ, реализация целей и задач, удачные и слабые стороны, их причины,

самооценка участниками исполнения полученных заданий, степень личной удовлетворенности;

характеристика профессиональных знаний и умений, выявленных в процессе игры;

анализ и оценка игры экспертами.

Деловые игры бывают следующих видов:

- **имитационные**, где осуществляется копирование с последующим анализом.

- **управленческие**, в которых осуществляется воспроизведение конкретных управленческих функций);

- **исследовательские**, связанные с научно-исследовательской работой, где через игровую форму изучаются методики по конкретным направлениям;

- **организационно-деятельные**. Участники этих игр моделируют раннее неизвестное содержание деятельности по определенной теме.

- **игры-тренинги**. Это упражнения, закрепляющие те или иные навыки;

- **игры проективные**, в которых составляется собственный проект, алгоритм каких-либо действий, план деятельности и осуществляется защита предложенного проекта. Примером проективных игр может быть тема: «Как провести итоговый педсовет?» (или родительское собрание, или практический семинар и другое).

При организации и проведении деловой игры роль руководителя игры различна – до игры он инструктор, в процессе ее проведения – консультант, на последнем этапе – руководитель дискуссии.

В учебном процессе применяются различные модификации деловых игр: имитационные, операционные, ролевые игры, деловой театр, психо- и социодрама.

Имитационные игры

На занятиях имитируется деятельность какой-либо организации, предприятия или его подразделения. Имитироваться могут события, конкретная деятельность людей (деловое совещание, обсуждение плана и т. д.) обстановка и условия в которых происходит событие или осуществляется деятельность (кабинет директора фирма, зал заседаний и т. д.). Сценарий имитационной игры, кроме сюжета события, содержит описание структуры и назначение имитируемых процессов и объектов.

Операционные игры

Они помогают отработать выполнение конкретных специфических операций, например, методики написания творческих работ, проведения внеклассного мероприятия, проведения консультаций и т. д.

В операционных играх моделируется соответствующий рабочий процесс. Игры такого типа проводятся в условиях, имитирующих реальные

Например, сдача экзамена, подготовка реферата.

Сюжетно-ролевые игры

Данный вид игр представляет собой не что иное, как игровое обучение, основанное на стремлении действовать по мотивам воображаемой ситуации. В основе такой дидактической игры лежит какая-то «тайна», неизвестность результата. Процесс игры – ведущее к разрядке приключение.

Игры творческие, сюжетно-ролевые, в которых сюжет – форма интеллектуальной деятельности.

Ролевые игры

В этих играх отрабатывается тактика поведения, действий, выполнение функций и обязанностей конкретного лица.

Для проведения игр с исполнением роли разрабатывается модель – пьеса ситуации,

между учащимися распределяются роли с "обязательным содержанием".

Ролевая игра – форма моделирования студентом прежде всего социальных отношений и свободная импровизация, не подчиненная жестким правилам, неизменяемым условиям. Тем не менее, произвольно разыгрывая различные ситуации, студенты чувствуют и поступают так, как должны поступать люди, чьи роли они берут на себя.

Ролевые игры – всегда игры «во что-то», «в кого-то». В этом плане они «зеркало общества». Отличительным признаком ролевой игры является наличие сюжета и ролей. Сюжет – предмет игрового изображения, последовательность и связь изображаемых событий, способ развертывания игры.

Деловой театр – в нем разыгрывается какая-либо ситуация, поведение человека в этой обстановке. Здесь студент должен мобилизовать свой опыт, знания, навыки, суметь вжиться в образ определенного лица, понять его действия, найти правильную линию поведения. Основная задача метода инсценировки – научить ориентироваться в различных обстоятельствах, учитывать возможности других людей, устанавливать с ними контакты, влиять на их интересы. Для метода инсценировки составляется сценарий, где описываются конкретная ситуация, функции и обязанности действующих лиц, их задачи

Учебное издание

Технологии проектирования профессиональной деятельности

Уральский государственный педагогический университет.
620017 Екатеринбург, пр. Космонавтов, 26.
E-mail: uspu@uspu.me