

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ТАГАНРОГСКИЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ И ЭКОНОМИКИ

Факультет управления

Кафедра теоретической и прикладной психологии



**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
«ПСИХОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА»**

Для всех направлений аспирантской подготовки

*Квалификация (ученая степень)
Кандидат наук*

Общая трудоемкость 3 ЗЕ (108 часов), из них самостоятельная работа – 108 часов. Форма итогового контроля – зачет.

Автор программы Демидова Ирина Феликсовна, к.пс.наук, доцент

Контактный электронный адрес -i.demidova@tmei.ru

Рекомендована кафедрой Теоретической и прикладной психологии

Дата 8.10.2014 г., протокол № 2, _____
(подпись заведующего кафедрой)

Утверждена Советом факультета управления

Дата 09.10.2014 г., протокол № 1, _____
(подпись ученого секретаря)

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

Современное общество нацелено на формирование компетентных специалистов, готовых и способных к повышению профессионализма своей деятельности и развитию профессионализма как качества личности. Немаловажную роль в этом процессе играет наличие профессиональной мотивации, а также умение выстраивать грамотное профессиональное общение. Изучаемая дисциплина направлена на формирование компетенций в области самомотивирования и профессионального саморазвития.

Цели освоения дисциплины: сформировать у аспирантов систему знаний и умений о развитии профессионализма личности и деятельности и самомотивации развития профессионализма.

Задачи дисциплины:

- рассмотреть закономерности профессионального становления личности, роль и место профессионализма в этом процессе;
- изучить структуру профессионализма, условия и факторы его совершенствования и развития;
- показать роль самомотивирования и совершенствования коммуникативных профессиональных умений в развитии профессионализма личности и деятельности;
- обучить способам самопознания, направленным на определение уровня своего профессионализма, его достоинств и недостатков;
- обучить способам самомотивирования, совершенствования профессионального общения и развития собственного профессионализма.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП АСПИРАНТА

Дисциплина «Психология профессионализма» (ФД.А.01) относится к блоку факультативных дисциплин.

3. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

В результате освоения дисциплины аспирант должен:

Знать:

- закономерности профессионального становления личности;
- профессионально обусловленные структуры личности и деятельности;
- акмеологическую концепцию становления и развития профессионала;
- понятие профессионализма и факторы его развития;
- место мотивации в осуществлении деятельности и формировании и развитии личности;
- различные мотивы профессиональной деятельности и их роль в становлении профессионализма;
- закономерности профессионального общения;
- роль коммуникативной среды организации и предприятия в развитии профессионализма специалиста.

Уметь:

- оценивать уровень и стадию своего профессионального развития;
- планировать и осуществлять развитие собственного профессионализма личности и деятельности;
- самомотивировать процесс развития профессионализма;
- выстраивать профессиональное общение, способствующее развитию профессионализма.

4. ПЛАН ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость 3 ЗЕ (108 часов), из них самостоятельная работа – 108 часов. Форма итогового контроля – зачет.

5. СОДЕРЖАНИЕ КУРСА

Модуль 1. Психолого-акмеологические закономерности развития профессионализма

Тема 1. Методологические основы профессионального становления личности

Основные концептуальные положения профессионального становления личности. Ключевые понятия концепции профессионального становления личности: профессиональная деятельность, профессиональное становление, профессия, профессиональное самоопределение. Работы А.Маслоу, Дж.Сьюпера, Дж.Холланда, К.С.Абульхановой-Славской, А.Г.Асмолова, Б.Ф.Ломова, А.А.Бодалева, В.Д.Шадрикова, Ю.М.Забродина, Е.А.Климова, А.К.Марковой как основа для создания теории профессионального становления и развития личности. Историческая обусловленность профессионального становления.

Детерминация профессионального становления личности. Основные противоречия, детерминирующие развитие специалиста. Детерминация профессионального становления личности с точки зрения основных психологических школ: психодинамической, поведенческой, социально-психологической, феноменалистической.

Основные модели становления профессиональной деятельности: модель Л.М.Митиной, А.В.Брушлинского, Э.Ф.Зеера. Соотношение понятий «специалист» и «профессионал».

[1; 3; 6; 7; 12; 14; 20]

Тема 2. Стадии профессионального становления

Взаимодействие индивидуального, личностного и профессионального развития человека. Сценарии развития взрослого человека, по А.А.Бодалёву.

Критерии выделения стадий профессионального становления. Различные периодизации стадий профессионального становления: Т.В.Кудрявцева, Е.А.Климова, А.К.Марковой, Дж.Сьюпера. Сравнительный анализ различных периодизаций. Возрастной и социальный подходы к выделению стадий профессионального становления. Характеристика каждой стадии. Закономерности перехода от одной стадии к другой. Кризисы профессионального становления и их преодоление.

[3; 7; 12; 21; 33; 35]

Тема 3. Профессионально обусловленная структура деятельности и личности

Взаимосвязь личности и деятельности в процессе профессионального становления. Модели профессиональной деятельности, разработанные Е.М.Ивановой, Б.Ф.Ломовым, Г.В.Суходольским, В.Д.Шадриковым. Понятие праксиологии, её предмет, объект, основные положения. Динамика деятельности в процессе профессионального становления. Исследования Н.С.Глуханюк. Основные механизмы развития профессиональной деятельности. Понятие о саморазвитии деятельности. Структура профессиональной деятельности.

Человек как субъект деятельности. Теория личности К.С.Абульхановой-Славской. Основные подструктуры субъекта деятельности: направленность, профессиональная компетентность, профессионально важные качества, профессионально значимые психофизиологические свойства. Компоненты профессиональной компетентности. Классификация А.К.Марковой видов компетентности. Понятие о ключевых квалификациях (В.Д.Шадриков, Д.Мартенс). Соотношение социально-психологических, психофизиологических компонентов подструктуры и ключевых квалификаций. Профессионально обусловленная структура личности.

[1; 3; 6; 7; 12; 14]

Тема 4. Профессиональное самоопределение личности

Сущность профессионального самоопределения. Различные подходы к выявлению сущности профессионального самоопределения: А. Маслоу, П.Г.Щедровицкий, Е.А.Климов, Н.С.Пряжников. Основные положения теории профессионального самоопределения. Содержательно-процессуальная модель профессионального

самоопределения (Н.С.Пряжников). Профессиональное самоопределение и самореализация личности. Уровни самореализации личности в профессиональной деятельности.

Профессиональное самоопределение на разных стадиях становления личности. Профессиональное самоопределение и профессионализм. Способы профессионального самоопределения. Конфликты профессионального самоопределения и их преодоление.

[20; 21; 23; 33]

Тема 5. Акмеологическая концепция развития профессионала

Категория профессионализма как основополагающая категория акмеологии. Понятие профессионализма. Структура профессионализма: профессионализм личности и профессионализм деятельности; содержание каждого компонента и их взаимосвязь. Общие и специфические инварианты профессионализма. Продуктивности деятельности и профессионализм. Мастерство и профессионализм: сходства и различия.

Личностно-профессиональное развитие как основа становления профессионала. Структура личности профессионала. Социальные, психологические и акмеологические условия и факторы становления профессионала. Определение понятия «профессионал». Эталонные модели профессионала. Соотношение понятий «профессионал», «профессионализм личности» и «личностно-профессиональное развитие» как основа разработки акмеологической концепции развития профессионала.

Содержание акмеологической концепции. Содержательная и структурно-процессуальная стороны акмеологической концепции развития профессионала. Принцип субъектности как методологическая основа разработки концепции. Работы Н.В.Кузьминой, А.К.Марковой, А.А.Бодалёва как научно-теоретическая основа для разработки концепции становления профессионала. Подсистемы становления и развития профессионала: профессионализм деятельности, профессионализм личности, мотивационная основа деятельности, нормативность деятельности и поведения, формирование продуктивной Я-концепции. Содержание каждой подсистемы и взаимосвязь между ними.

[1; 6; 7; 12; 21; 23]

Тема 6. Акмеологические факторы развития профессионализма

Взаимосвязь общих и особенных факторов развития профессионализма. Рефлексивная организация и рефлексивная культура как факторы развития профессионализма: их содержание, структура, методы развития. Творческий потенциал личности как фактор развития профессионализма: его диагностика, составные элементы, характеристики, пути стимулирования и повышения.

Характеристика самооценки как фактора развития профессионализма. Динамика самооценки в процессе роста профессионализма. Самооценка и образ профессионального «Я». Факторы, способствующие развитию профессионального «Я».

Ценностные ориентации как фактор развития профессионализма. Функции ценностных ориентаций в профессиональной деятельности. Ценностные ориентации и мотивация достижения.

Понятие об индивидуальной ресурсности как факторе развития профессионализма. Взаимосвязь индивидуальной ресурсности и заботы о здоровье. Саморегуляция психических состояний и индивидуальная ресурсность.

Развитие конкретных психологических профессионально важных качеств как фактор развития профессионализма. Временной ресурс как фактор развитие профессионализма. Основные стратегии оптимизации и использования временного ресурса.

Моральная нормативность поведения и отношений как фактор развития профессионализма. Понятие о моральной нормативности; условия ее формирования; связь с другими личностными особенностями.

Волевая регуляция и самоконтроль как факторы развития профессионализма.

Структура самоконтроля.

[1; 3; 6; 12; 20]

Модуль 2. Мотивация профессиональной деятельности и общения

Тема 7. Мотивация и деятельность

Теория деятельности, разработанная А.Н.Леонтьевым. Структура деятельности. Мотивационно-личностный аспект деятельности. Соотношение мотивов и деятельности, целей и действий. Соотношение мотивов и целей деятельности. Процесс сдвига мотива на цель и его закономерности. Роль мотивации в эффективности осуществления деятельности. Понятие борьбы мотивов. Влияние борьбы мотивов на выбор деятельности. Сила мотива и эффективность деятельности.

[1; 5; 8; 29; 33]

Тема 8. Виды профессиональных мотивов

Классификация мотивов. Различные подходы к выделению оснований для классификации мотивов: по длительности, по устойчивости, по видам деятельности, по силе, по степени осознанности, по локализации источника, по степени актуализации; их отличительные особенности. Экстринсивная и интринсивная мотивация. Положительная и отрицательная мотивация. Внешняя и внутренняя мотивация. Мотивация, вызванная привлекательностью объекта. Мотивация достижения и мотивация избегания неудачи. Мотивация и мотиваторы. Области проявления мотивов каждого вида. Взаимодействие мотивов.

[1; 5; 8; 42]

Тема 9. Понятие о профессиональной мотивации

Понятие о мотивации профессиональной деятельности. Теории, объясняющие мотивацию профессиональной деятельности: теории влечений и потребностей (Халл, Мюррей), подход Мак-Клелланда и Аткинсона, теория атрибуции (Вайнер, Роттер), теория контроля (Карвер, Шер), социально-когнитивные теории (Бандура). Самомотивация профессиональной деятельности. Соотношение целей деятельности и самомотивации. Параметры целей и процессы саморегуляции. Факторы, опосредующие влияние целей: обратная связь, сложность задачи, когнитивные процессы. Цели оценки или развития, приближения или избегания, содействия или предотвращения; их влияние на профессиональную деятельность. Понятие о самооффективности. Взаимовлияние мотивации деятельности и самооффективности. Способы достижения самооффективности, по А.Бандуре.

Мотивация и стимуляция. Мотивационный потенциал различных видов стимуляции.

[1; 14; 29; 33; 42]

Тема 10. Акмеологические модели мотивации профессиональной деятельности

Понятие об акмеологической модели. Основные функции моделей: иллюстративная, трансляционная, объяснительная, предсказательная. Этапы создания моделей. Основные виды моделей: нормативные, дескриптивная, теоретическая, предметная; их характеристики. Понятие о форме модели. Виды форм: лингвистические, аналитические, геометрические, структурно-функциональные. Выбор формы модели. Технология создания модели мотивации профессиональной деятельности. Специфика такой модели. Факторы, которые необходимо учитывать при создании модели мотивации профессиональной деятельности. Необходимые и достаточные условия для создания модели мотивации профессиональной деятельности.

[1; 5; 14]

Тема 11. Психологический анализ видов профессионального общения

Деловая беседа как основная форма делового общения. Функции деловой беседы. Основные этапы ведения деловой беседы. Подготовка к деловой беседе. Установление места и времени встречи для деловой беседы. Начало беседы (встреча и вступление в

контакт). Типы контакта («сверху», «снизу», «наравне», дружелюбно, нейтрально, агрессивно). Ошибки начала беседы. Методы начала деловой беседы (метод снятия напряжения, метод зацепки, метод стимулирования воображения, метод прямого подхода). Расположение участников делового общения за столом (угловое, рядом (позиция делового взаимодействия), за столом друг против друга (конкурирующе-оборонительная позиция), за столом наискосок друг от друга (независимая позиция)). Постановка проблемы и передача информации. Способы нейтрализации замечаний собеседника. Стили поиска оптимального решения (сотрудничества, равноправия и взаимной ответственности, авторитарного принятия решения одним из партнеров) и принятие окончательного решения в ходе деловой беседы. Фиксация договоренности и выход из контакта в процессе деловой беседы. Психологические приемы влияния на партнера. Аргументация (доказательная, контраргументация). Методы аргументирования П. Мисич (фундаментальный метод, метод противоречия, метод извлечения выводов, метод сравнения, метод «да... но», метод «бумеранга», метод игнорирования, метод видимой поддержки). Психологические уловки в деловой беседе (использование непонятных слов и терминов, претензия на «чтение мыслей», отсылка к «высшим интересам» без их расшифровки, повторение, ложный стыд, принижение иронией, демонстрация обиды, кажущаяся невнимательность, лестные обороты речи, сведение аргумента к частному мнению, умалчивание, растущие требования).

Спор, дискуссия, полемика: психологические особенности и приемы. Предмет и виды спора (по цели: спор как поиск истины, убеждение оппонента, средство одержать победу; по количеству участников: спор-монолог, спор-диалог, спор-полилог; по форме проведения: устные и письменные). Основные факторы, влияющие на характер спора и его особенности. Культура спора. Условия эффективности спора. Влияние национальных обычаев и культурных традиций на процесс спора. Психологические приемы убеждения в споре (прием использования юмора, иронии и сарказма, прием «доведение до нелепости», прием «возвратного удара» и др). Законы аргументации и убеждения в споре (закон встраивания, закон общности языка мышления, закон минимализации аргументов, закон объективности и доказательности, закон диалектичности, закон демонстрации равенства и уважения и др).

Психологические особенности публичного выступления. Этапы речевой подготовки. Начало выступления. Способы привлечения внимания аудитории и приподнесения информации. Концовка речи.

Деловое совещание. Виды совещаний (проблемное, инструктивное и оперативное). Подготовка и процедура проведения делового совещания. Стили ведения делового совещания (дипломатический, авторитарный), их преимущества и недостатки. Формы поведения участников на собрании (конструктивная, нейтральная, пассивная, отрицательная). Методы снятия пассивности участников совещания. Этапы принятия решения на деловом совещании. Психологические аспекты заключительного этапа совещания. Протокол совещания.

Деловые переговоры как разновидность делового общения. Стратегии ведения переговоров (на основе позиционного торга и на основе взаимного учета интересов), их особенности, достоинства и недостатки. Стадии переговоров (подготовка к переговорам, процесс ведения переговоров, анализ результатов переговоров и выполнение достигнутых договоренностей). Организационная и содержательная стороны подготовительного периода переговоров. Этапы процесса ведения переговоров (начальный или исследовательский, этап «рамочного соглашения» и заключительный). Разработка итоговых договоренностей. Типы решений (серединное, асимметричное, принципиально новое). Методы принятия решения (консенсус, большинство голосов). Анализ результатов переговоров и выполнение достигнутых договоренностей. Критерии результативности переговоров. Тактические линии (отношение к оппоненту как к противнику, партнерский подход) и приемы ведения переговоров (завышение требований, расстановка ложных

акцентов в собственной позиции, выжидание, «салями», «палочные» доводы, «преднамеренный обман», выдвижение требований по возрастающей или в последнюю минуту, двойное толкование, предъявление ультиматума, «один режет, другой выбирает», вынесение спорных вопросов «за скобки», пакетирование). Национальные стили ведения деловых переговоров (американский, французский, китайский, японский, немецкий, английский, итальянский, арабский).

[2; 4; 9; 10; 11; 13; 15; 16; 45]

6. ИТОГОВЫЙ КОНТРОЛЬ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Проводится в форме зачета (собеседование по темам).

7. ЛИТЕРАТУРА

Основная литература

1. Акмеология /Под ред. А.А.Деркача. М., 2014.
2. Акмеология кадровой работы: технологии психолого-акмеологического сопровождения работы с персоналом; под общ. ред. А.А. Деркача, Е.Б. Касьян. Москва: Изд-во РАГС , 2011 – 141 с.
3. Деркач А.А. Субъектные феномены: акмеологический подход. Москва : Изд-во РАГС , 2010 - 239 с.
4. Деркач А.А. Самореализация - основание акмеологического развития. Москва: МПСИ; Воронеж: МОДЭК, 2010 - 224 с.
5. Деркач А.А., Носс И.Н. Акмеологическая диагностика и оценка кадров государственной службы. Москва: Изд-во РАГС, 2011.
6. Дружилов С.А. Индивидуальный ресурс человека как основа становления профессионализма. Воронеж: Научная книга, 2010 - 259 с.
7. Куницына В.Н., Казаринова Н.В., Погорьша В.М. Межличностное общение. СПб., 2001.
8. Москаленко О.В. Акмеологические основания развития карьеры профессионала (Серия "научная библиотека преподавателя высшей школы"). М.: Изд-во РАГС, 2011.
9. Степнова Л.А. Психолого-акмеологическая диагностика профессиональной компетентности кадров управления. Москва: Изд-во РАГС, 2010. - 125 с

Дополнительная литература

10. Акмеологический словарь. Изд. 2-е, стереотип./ общ. ред. А.А. Деркача. М.: Изд-во РАГС, 2010.
11. Аминов И.И. Психология делового общения. М., 2006.
12. Бодалев А.А., Рудкевич Л.А. Как становятся великими или выдающимися? М., 2003.
13. Бороздина Г.В. Психология делового общения. М., 1999.
14. Богомолова М.Н., Васильева И.Ю., Комарова Л.В. Технологии делового общения государственных служащих: учебное пособие. М.: Изд-во РАГС, 2010.
15. Вацлавик П., Бивин Дж., Джонсон Д. Прагматика человеческих коммуникаций. М., 2000.
16. Гойхман О.Я., Надеина Т.М. Речевая коммуникация. М., 2005.
17. Гришина Н.В. Психология конфликта. СПб., 2000.
18. Деркач А.А., Зазыкин В.Г. Акмеология. СПб, 2003.
19. Куницына В.Н., Казаринова Н.В., Погорьша В.М. Межличностное общение. СПб., 2001.
20. Демидов Ф.Д., Петренко Е.Л., Сулемов В.А., Торукало В.П. Компетентностный подход к образованию и профессионально-личностное развитие государственных служащих: методическое пособие. М.: Изд-во РАГС, 2010.
21. Деркач А.А. Психология профессиональной деятельности. Лекции "В помощь преподавателю". М.: Изд-во РАГС, 2010.

22. Деркач А.А. Развитие профессионализма преподавателя высшей школы: учебно-методическое пособие. М.: Изд-во РАГС, 2009.
23. Деркач А.А., Зазыкин В.Г., Мркова А.К. Психология развития профессионала. М., 2000.
24. Зеер Э.Ф. Психология профессий. М., 2003.
25. Капрара Дж., Сервон Д. Психология личности. Спб, 2003.
26. Ковальчук А.С. Основы имиджелогии и делового общения. Ростов-на-Дону, 2003.
27. Коноваленко М.Ю. Обман в деловом общении. Методы диагностики. Ростов-на-Дону, 2005.
28. Лабунская В.А. Экспрессия человека: общение и межличностное познание. Ростов-на-Дону, 1999.
29. Леонтьев А.А. Психология общения. М., 1999.
30. Маслоу А. Мотивация и личность. Спб, 2003.
31. Маркова А.К. Психология профессионализма. М., 1996.
32. Морозов А.В. Деловая психология. М., 2000.
33. Панасюк А.Ю. Как убеждать в своей правоте: современные психотехнологии убеждающего воздействия. - М., 2002.
34. Пряжников Н.С. Мотивация трудовой деятельности. М., «Академия», 2008.
35. Психология и этика делового общения / Под ред. В.Н.Лавриненко. М., 2002.
36. Развитие профессионализма государственных служащих: методология и практика / Абульханова-Славская К.А., Бодалев А.А., Гусева А.С. и др.; Под общ.ред. Деркача А.А.; М.: Изд-во РАГС, 1998.
37. Скрипкина Т.П. Психология доверия. М., 2001.
38. Соловьев Э.Я. Современный этикет. Деловой и международный протокол. М., 2003.
39. Социальная психология / Сост. Р.И.Мокшанцев. Новосибирск, 2001.
40. Томпсон П. Самоучитель общения. СПб., 2001.
41. Турчинов А.И. Оценка и профессиональное развитие государственных служащих: монография. М.: Изд-во РАГС, 2010.
42. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность. М., 2006.
43. Чирковская Е.Г. Развитие инновационного потенциала личности руководителя: монография. М.: Изд-во РАГС, 2009.
44. Шанин В. Карьерные игры или психология делового общения. М., 2001.
45. Шувалова Н.Н.Этика деловых отношений: учебно-практическое пособие. М.: Изд-во РАГС, 2010.

Интернет - ресурсы

[http:// www. Stange.simplenet.com/psycsite/](http://www.Stange.simplenet.com/psycsite/) - сайт, разделенный на две основные секции: психологические журналы и области психологии

<http://psyjournals.ru/>

<http://www.ipras.ru/>

<http://www.voppsy.ru/>

<http://magazine.mospsy.ru/>

<http://www.rags.ru/node/>

<http://www.human-factor.info/akme.htm>

<http://flogiston.ru/news/jpp>

<http://rlonline.da.ru/>

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Соответствует требованиям «Положения об организации учебного процесса в ТИУиЭ» и включает компьютерные классы с выходом в интернет и электронно-образовательную среду MOODLE (раздел обеспечение учебного процесса) и библиотечный фонд института.