

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**
**Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ
ПРАКТИЧЕСКИХ РАБОТ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

**Проектирование траектории профессионального роста и личностного
развития**

Направление подготовки 39.04.01 Социология
Направленность (профиль) – «Большие данные и цифровая аналитика»
Форма обучения – Очная
Год начала обучения – 2026 г.

Ставрополь, 2026

СОДЕРЖАНИЕ

Введение

Практическое занятие 1. Феномен профессионализма: основные характеристики и структура

Практическое занятие 2. Профессиональное развитие личности: сущность и категориальная характеристика

Практическое занятие 3. Личностное развитие субъекта в профессиональной социологической деятельности

Практическое занятие 4. Профессиональное акме специалиста социолога

Практическое занятие 5. Профессиональное развитие субъекта в профессиональной социологической деятельности

Практическое занятие 6. Индивидуальная траектория профессионального развития социолога

Практическое занятие 7. Алгоритм построения индивидуальной образовательной траектории личностного развития

Практическое занятие 8. Образовательные траектории индивидуального профессионального развития социолога

Практическое занятие 9. Личностный рост: сущность, направление, условия и реализация развития навыков личностного развития

Практическое занятие 10. Технологии личностного развития специалистов социологов

Практическое занятие 11. Эффективность проектирования профессионального развития социолога

Практическое занятие 12. Моделирование личностного профессионального развития социолога в условиях реализации компетентностного подхода

Практическое занятие 13. Научно-методические аспекты совершенствования профессиональной компетентности социолога в процессе непрерывного повышения квалификации

Практическое занятие 14. Тренинг личностного развития специалистов социологов

Практическое занятие 15. Технологии самопрезентации

Практическое занятие 16. Тайм-менеджмент как система управления профессиональным и личностным развитием

Практическое занятие 17. Диагностика и система оценки профессионального и личностного развития социолога

Практическое занятие 18. Группы и групповая динамика. Развитие самообразования и саморазвития

ВВЕДЕНИЕ

Цель освоения дисциплины: способствовать формированию универсальной компетенции магистра по направлению подготовки 39.04.01 Социология, необходимых для самоорганизации и саморазвития в сфере определения и реализации приоритетов собственной профессиональной и повседневной деятельности и способов их совершенствования на основе самооценки.

Задачи освоения дисциплины:

- овладение студентами общетеоретическими знаниями в области построения траектории профессионального и личностного развития;
- овладение навыками оценивания своих ресурсов с помощью социально-психологических технологий;
- приобщение к философии концепции Lifelong Learning (обучение на протяжении всей жизни);
- овладение необходимым понятийным аппаратом.

Компетенции обучающегося, формируемые в результате изучения дисциплины

Код, формулировка компетенции	Код, формулировка индикатора	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), характеризующие этапы формирования компетенций, индикаторов
УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	ИД-1 УК-6. Оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные) для успешного выполнения порученного задания	применяя навыки и используя социально-психологические технологии, оценивает свои ресурсы для выполнения различных заданий, в том числе в профессиональной деятельности социолога
	ИД-2 УК-6. Определяет образовательные потребности и способы совершенствования собственной (в т.ч. профессиональной) деятельности на основе самооценки	опираясь на знание принципов и методов проведения самооценки, осуществляет анализ собственных образовательных, личностных потребностей, как в профессиональной деятельности социолога, так и в повседневной деятельности
	ИД-3 УК-6. Выбирает и реализует с использованием инструментов непрерывного образования возможности развития профессиональных компетенций и социальных навыков	опираясь на знания инструментов и методов непрерывного образования, реализует возможности развития профессиональных компетенций и социальных навыков
	ИД-4 УК-6. Выстраивает гибкую профессиональную траекторию, с учетом накопленного опыта	применяя практический опыт профессиональной деятельности выстраивает гибкую профессиональную траекторию, с

	профессиональной деятельности, динамично изменяющихся требований рынка труда и стратегии личного развития	учетом накопленного опыта профессиональной деятельности, динамично изменяющихся требований рынка труда
--	---	---

ПЛАНЫ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 1

Тема: «Феномен профессионализма: основные характеристики и структура»

Цель: формирование универсальной компетенции социологов (будущих социологов) в сфере анализа собственных личностных и профессиональных преимуществ, затруднений, и проектирования траектории профессионально-личностного развития

Формируемые индикаторы компетенции: ИД-1УК-6, ИД-2 УК-6, ИД-3 УК-6

Знания и умения, приобретаемые обучающимся в результате освоения темы, в рамках формируемых компетенций или их части.

при освоении компетенций обучающийся должен знать: теоретические подходы к пониманию феномена профессионализма, его основные характеристики и содержание;

уметь: анализировать основные теоретические подходы и их специфику в объяснении феномена профессионализма, аргументировать свою позицию в отношении разделяемого подхода.

Актуальность темы определяется необходимостью непрерывного и целенаправленного личностного и профессионального самосовершенствования социологов (будущих социологов).

Теоретическая часть

Термин «профессионализм» в современной научной литературе используется для обозначения высокой продуктивности профессиональной деятельности. В то же время признается, что идею профессионализма не следует сводить только к представлению о высоком уровне умелости профессионала. Профессионализм человека – это и особенности его профессиональной мотивации, ценностных ориентаций.

Е.А. Климов в профессионализме как сложной системе выделяет следующие компоненты (Климов Е.А. Психология профессионала: избранные психологические труды / Е. А. Климов; Российская акад. образования, Московский психолого-социальный ин-т. – М.: Изд-во Московского психолого-социального ин-та ; Воронеж : МОДЭК, 2003. – 454 с.):

- свойства человека как целого (отношение к миру, людям, себе, особенности саморегуляции, креативность, особенности интеллекта и др.);
- праксис профессионала (моторика, умения, навыки, действия, ориентированные на предметную область труда, и организационно-производственные, коммуникативные информационно-преобразовательные и саморегуляционные умения, навыки, действия);
- гнозис профессионала (прием информации, внимание, ощущения и восприятия, переработка информации и принятие решений, воображение, гностические умения, навыки, действия);
- информированность, знания, опыт, культура профессионала (профессиональные знания);

- психодинамика работника, психологические трудности;
- возрастно-половая принадлежность и профессия, физические качества, наружность, здоровье и др.

Функции профессионализма характеризуют процессуальную и результативную стороны внешнего проявления свойств рассматриваемого объекта в данной системе отношений. С процессуальной стороны основная функция профессионализма представляет собой преобразование субъекта труда.

Конкретные функции профессионализма человека ориентированы на обеспечение решения следующих обобщенных профессиональных задач:

- создание потребительских стоимостей, качество, надежность и производительность которых не ниже нормативного уровня;
- производство, сохранение и развитие нормативно одобряемого способа конкретной профессиональной деятельности, ее развитие за счет индивидуального обогащения;
- воспроизводство, сохранение и развитие конкретной профессиональной общности, участником которой является данный специалист и которая, в свою очередь, является частью всего профессионального сообщества и общества в целом.

Критерии профессионализма — это шкала объективной оценки наличия или отсутствия необходимых профессиональных качеств и способностей. Наиболее полное исследование профессиональных критериев было проведено А.К. Марковой (Маркова А.К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. – М.: Междунар. гуманитар. фонд «Знание», 1996. – 308 с.). Достаточно полное исследование профессиональных компетенций и критериев профессионализма проведено в статьях А. С. Дружилова.

Структура профессионализма как системы определяется совокупностью устойчивых связей между элементами, ее образующими. Учитывая активную роль человека в процессе профессионализма, будем опираться на три обобщенных критерия, предложенных Ю.П. Поваренковым (Поваренков Ю.В. Психологическое содержание профессионального становления человека / Ю.П. Поваренков; Ун-т Рос. акад. образования. – М. : Изд-во УРАО, 2002. – 159 с.). По мнению исследователя, критерии профессионализма являются относительно независимыми друг от друга, что позволяет предположить существование следующих трех подсистем профессионализма, каждая из которых имеет свою структуру: подсистема профессиональной продуктивности; подсистема профессиональной идентичности; подсистема профессиональной зрелости.

Вопросы и задания для обсуждения:

1. Многообразие подходов к пониманию профессионализма.
2. Профессионализм современного социолога: характеристики, критерии, этапы.
3. Факторы и условия достижения профессионализма современного социолога.
4. Заполните таблицу «Подходы к профессионализму». Какой подход

(подходы Вы разделяете)? Почему?

Подход к пониманию профессионализма	Содержание подхода	Представители
Структурный подход	как особое строение структуры личности работника	Э. Ф. Зеер, М. А. Дмитриева, С. А. Дружилов
....		

Вопросы для подготовки к коллоквиуму:

1. Характеристика профессионализма социолога.
2. Профессионализм как профессиональная компетентность.
3. Структура профессионализма (профессиональной компетентности) социолога по А.К. Марковой.
4. Уровни и критерии профессионализма.

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

основная: 1,2

дополнительная: 1,2,3

интернет-ресурсы: 1-11

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 2

Тема: «Профессиональное развитие личности: сущность и категориальная характеристика»

Цель: формирование универсальной компетенции социологов (будущих социологов) в сфере анализа собственных личностных и профессиональных преимуществ и затруднений, и проектирования траектории профессионально-личностного развития

Формируемые индикаторы компетенции: ИД-1УК-6, ИД-2 УК-6.

Знания и умения, приобретаемые обучающимся в результате освоения темы, в рамках формируемых компетенций или их части.

при освоении компетенций обучающийся должен знать: сущность профессионального развития личности;

уметь: дать категориальную характеристику профессионального развития личности;

владеть: терминологией.

Актуальность темы изучение темы обусловлено необходимостью рассмотрения профессионального развития личности с точки зрения сущностной и категориальной характеристик.

Теоретическая часть

Профессиональное становление - это большая часть онтогенеза человека, которая охватывает период с начала формирования профессиональных намерений до завершения профессиональной жизни. В целом, профессиональное становление - развитие личности в процессе выбора

профессии, профессионального образования и подготовки, а также продуктивного выполнения профессиональной деятельности.

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

I. Адаптивная модель - в самосознании человека доминирует тенденция к подчинению профессионального труда внешним обстоятельствам в виде выполнения предписаний, алгоритмов решения профессиональных задач, правил, норм.

II. Модель профессионального развития - способность личности выйти за пределы сложившейся практики, превратить свою деятельность в предмет практического преобразования и преодолеть пределы своих профессиональных возможностей.

Э.Ф. Зеер выделяет несколько вариантов сценария профессионального становления личности: 1. Плавное, бесконфликтное и бескризисное профессиональное становление в рамках одной профессии. 2. Ускоренное развитие на начальных стадиях становления с последующими стагнацией и спадом. Реализуется, ак правило, также в рамках одной профессии. 3. Ступенчатое, скачкообразное личностное и профессиональное развитие, приводящее к вершинным достижениям (не обязательно в рамках одной профессии) и сопровождающееся кризисами и конфликтами профессионального становления.

Среди инновационных подходов к организации профессионального формирования личности в условиях высшего образования следует назвать компетентностный подход, который можно определить как:

1) интегрированный, так как в нем синтезируются социокультурное, системное, прогностическое направления профессиональной подготовки специалистов в социокультурной и гуманитарной сферах;

2) полиструктурный, т.е. включающий взаимообусловленные и взаимосвязанные составные части внешней и внутренней структуры: внешние факторы, социальный заказ, уровни, стандарты, компоненты (целевой, проектировочный, мотивационный, содержательный, процессуальный, результативный).

Как справедливо показано учеными, именно профессиональное формирование оказывает ведущее влияние на создание «образа» личности как системы: реализующей функциональную потребность в познании и самореализации (Д.А. Узнадзе), формирующей социальные свойства личности под влиянием социокультурной среды при ее структурно-функциональном взаимодействии с профессиональной педагогикой (Н.Ф. Золотухина), обеспечивающей процесс профессионально-личностного развития (В.А. Сластенин).

Этапы освоения профессии и развития человека В практической психологии иногда выделяют четыре основных этапа профессионализации (поиск и выбор профессии, ее освоение, социальная и профессиональная адаптация, выполнение профессиональной деятельности), на каждом из которых происходит смена ведущих механизмов детерминации деятельности,

меняются ее цели. Однако наиболее известной в России является периодизация развития человека как субъекта труда, предложенная Е.А.Климовым. I. Допрофессиональное развитие: 1) стадия, или фаза, предыгры – «эпоха раннего детства» (от рождения до 3 лет); 2) стадия игры (от 3 до 6-8 лет) – овладение «основными смыслами» человеческой деятельности, знакомство с профессиями; 3) стадия овладения учебной деятельностью (от 6-8 до 11-12 лет). II. Развитие в период выбора профессии и профессиональной подготовки: 4) стадия оптации (от лат. optatio – желание, выбор) (от 11-12 до 14-18 лет) – сознательное и ответственное планирование профессионального и жизненного пути; 5) стадия адепта – профессиональная подготовка, которую проходит большинство выпускников школы. Парадоксальность этой стадии заключается в том, что в ситуации оптанта может оказаться и взрослый. Например, безработный, мигрант, инвалид. III. Развитие в период адаптации и совершенствования мастерства: 6) стадия адаптации или адаптанта – вхождение в профессию после завершения профессионального обучения. Продолжительность этой стадии от нескольких месяцев до 2-3 лет; 7) стадия интернала (от англ. internal - внутренний) – вхождение в профессию в качестве коллеги, это «свой среди своих»; 8) стадия мастера – когда о работнике можно сказать: он лучший среди обычных и хороших; 9) стадия авторитета означает, что работник стал лучшим среди мастеров. Этого уровня может достичь не каждый; 10) стадия наставника – высший уровень работы любого специалиста. Эта стадия интересна тем, что человек становится не просто великолепным специалистом, но и Учителем, способным передать свой опыт ученикам и воплотить в них часть своей души. То есть, высший уровень любого специалиста – это педагогический уровень. А.К.Маркова различает также этапы освоения профессии и развития человека в труде: 1) адаптация к профессии; 2) самоактуализация – «выработка индивидуальной профессиональной нормы», планки самореализации; 3) гармонизация с профессией (по Климову – это уровень мастерства); 4) преобразование и обогащение своей профессии – уровень творчества, формирование ИСД; 5) этап свободного владения несколькими профессиями и философского осмысления своей деятельности (по Климову - наставничество); 6) этап творческого самоопределения себя как личности – стремление реализовать свою главную жизненную идею. Этапы с 4-го по 6-й она считает этапами суперпрофессионализма.

Уровни профессионализма: допрофессионализм – человек уже работает, но не обладает полным набором качеств настоящего профессионала; профессионализм – человек стабильно работает и выполняет все, что от него требуется, начинает осознавать себя в профессии, самоутверждаться, это уже подлинный субъект труда, профессионал; суперпрофессионализм – расцвет профессиональной деятельности, творчество, личностное развитие, то, что называется «акмэ» – вершина профессиональных достижений; непрофессионализм, псевдопрофессионализм – внешне активная деятельность, но либо много брака в работе, либо человек деградирует как личность; послепрофессионализм – это либо «профессионал в прошлом», либо

наставник, советчик, эксперт, консультант, делящийся своим опытом.

Задание:

Составить аналитическую таблицу категориальных характеристик профессионального развития личности

Перечень тем для дискуссии:

1. Модели становления профессиональной деятельности
2. Сценарии профессионального становления личности
3. Этапы освоения профессии и развития человека
4. Уровни профессионализма
5. Подходы к организации профессионального формирования личности.

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

основная: 1,2

дополнительная: 1,2,3

интернет-ресурсы: 1-11

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 3

Тема: «Личностное развитие субъекта в профессиональной социологической деятельности»

Цель: формирование универсальной компетенции социологов (будущих социологов) в сфере анализа собственных личностных и профессиональных преимуществ и затруднений, и проектирования траектории профессионально-личностного развития

Формируемые индикаторы компетенции: ИД-1УК-6, ИД-2 УК-6.

Знания и умения, приобретаемые обучающимся в результате освоения темы, в рамках формируемых компетенций или их части: при освоении компетенций обучающийся должен знать: теоретические подходы к пониманию феномена личностно-профессионального развития, его основные характеристики и содержание; факторы и условия личностного развития в профессии; уметь: анализировать уровень своего профессионально-личностного развития на основе специальных научных знаний в области психологии профессионализма; владеть: навыками развития своей личности в процессе профессиональной социологической деятельности.

Актуальность темы изучение темы обусловлено необходимостью рассмотрения профессионального развития личности с точки зрения сущностной и категориальной характеристик.

Теоретическая часть

Личностное и профессиональное развитие человека в новых социально-экономических условиях. Личностно-профессиональное развитие специалиста как акмеологическая категория. психологии обосновано представление о том, что основанием для развития личности является деятельность (Леонтьев А.Н.). Через внешнюю деятельность (т.е. организованную обществом), формируется внутренняя деятельность, которая сказывается на сознании и самосознании личности, самооценке, формировании образа “Я”. Развитие профессионализма должно

рассматриваться в структуре личностно-профессионального развития. Именно поэтому в общей проблематике исследований, посвященных развитию личности профессионала, особое место принадлежит личностно-профессиональному развитию.

Личностно-профессиональное развитие - достижение специалистом более высокого уровня профессионализма на основе овладения новыми профессионально-важными качествами.

Личностно-профессиональное развитие - непрерывный процесс личностных, деятельностных и социокультурных изменений, происходящих во времени и на основе целевой профессионализации как единства подготовки и саморазвития, обеспечивающих формирование не только теоретических, методологических, практических знаний, умений, навыков, но и овладение системной гуманитарно-технологической культурой (Абульханова К.А., Деркач А.А. с соавт., 2001). Это процесс формирования личности (в широком понимании), ориентированной на высокие профессиональные достижения и ее профессионализм, осуществляемый в саморазвитии профессиональной деятельности и профессиональных взаимодействиях.

Профессиональное развитие личности: факторы становления профессионала. Субъект труда вступает в стадии собственно профессионального развития, которая, в свою очередь включает в себя периоды: фаза адепта, или профессиональной подготовки; фаза адаптации молодого специалиста к работе; фаза интернала; фаза мастерства.

Т.В. Кудрявеев рассматривает профессиональное становление личности как сложный, длительный, подвижный и противоречивый процесс. Он выделяет в профессиональном развитии четыре стадии: формирование профессиональных намерений и первоначальная ориентировка в различных сферах трудовой деятельности; профессиональное обсуждение и воспитание; вхождение в профессиональную деятельность в различных ее формах и организационных условиях; реализация профессиональных устремлений личности (полная или частичная) в самостоятельном профессиональном труде.

Вопросы и задания для обсуждения:

1. Дать сравнительную характеристику понятия профессионализм.
2. Дайте общую характеристику профессионализма социолога. Каковы факторы и условия достижения профессионализма социологом в современных социокультурных условиях?
3. Какую роль в Вашем личностно-профессиональном развитии сегодня играет самодиагностика, самокоррекция, саморазвитие, самомотивирование?

Перечень тем для «круглого стола»:

1. Факторы и условия достижения профессионализма современного социолога.
2. Профессионализм современного социолога: характеристики, критерии, этапы.
3. Развитие личности в процессе профессионализации.
4. Профессионально-личностное развитие субъекта труда как предмет

исследования.

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

основная: 1,2

дополнительная: 1,2,3

интернет-ресурсы: 1-11

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 4

Тема: «Профессиональное акме специалиста социолога»

Цель: формирование универсальной компетенции социологов (будущих социологов) в сфере анализа собственных личностных и профессиональных преимуществ и затруднений, и проектирования траектории профессионально-личностного развития

Формируемые индикаторы компетенции: ИД-4УК-6.

Знания и умения, приобретаемые обучающимся в результате освоения темы, в рамках формируемых компетенций или их части: при освоении компетенций обучающийся должен знать: сущность феномена "акме" в профессиональном развитии и условия его достижения; уметь: уметь анализировать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования в контексте акме-подхода; владеть: методами самоанализа.

Актуальность темы изучение темы обусловлено необходимостью рассмотрения профессионального развития личности с точки зрения сущностной и категориальной характеристик.

Теоретическая часть

"Акме" в профессиональном развитии (профессиональное "акме") – это психическое состояние, означающее высший для данного человека уровень в его профессиональном развитии, который приходится на данный отрезок времени.

Профессиональное "акме" – это психическое состояние, означающее максимальную мобилизованность, реализованность всех профессиональных способностей, возможностей и резервов человека на конкретном этапе жизни (при отсутствии перенапряжения и использования предельных возможностей организма).

Каждый человек в течение жизни может достигать профессиональных "акме" разной степени общественной и личностной значимости.

Общественно и объективно значимые профессиональные "акме" – это высокий уровень профессиональных достижений конкретного человека, признанный профессиональным сообществом как социально приемлемый результат, заметно превышающий нормативный уровень. Такого рода результаты труда означают обычно уровень профессионального мастерства и переход от него к уровню профессионального творчества, когда человек выходит за пределы профессионального опыта, включая в профессиональную деятельность новые задачи, новые приемы и технологии, достигает принципиально новых профессиональных результатов, вносит свой

индивидуальный творческий вклад в опыт профессии. Общественно значимые профессиональные "акме" могут представлять собой выдающиеся достижения (теоретические концепции и открытия) или включать отдельные творческие находки, передовой опыт новатора. У человека наряду с крупными достижениями могут иметь место и спады, паузы в творчестве, низкие результаты, слабые места в деятельности, но о профессионалах судят обычно по тем наивысшим результатам, которые они достигали.

Личностные, субъективно значимые профессиональные "акме" – это достаточно высокий уровень профессиональных достижений конкретного человека, заметно превышающий ранее достигаемые им результаты. Эти достижения порой незаметны для профессионального сообщества и не признаны им, но осознаются и оцениваются самим человеком как максимально возможный для него в данный отрезок времени уровень профессионализма.

Индивидуальные субъективно значимые профессиональные "акме" означают мобилизацию усилий человека, победу над собой, превышение человеком своих предыдущих профессиональных результатов, достижение нового для себя уровня профессионализма, способность человека придать своему профессиональному развитию восходящий прогрессивный характер. Хотя субъективно значимые профессиональные "акме" не всегда признаются профессиональным сообществом как важные для профессии достижения, тем не менее для конкретного человека безразлично, как сообщество оценивает его возможности к новым успехам и подъемам в труде ("я уже прошел свой пик и рано или поздно об этом все узнают", – сказал о себе специалист).

Таким образом, показателями общественно значимого профессионального "акме" являются профессиональные достижения, заметно превышающие результаты высоких профессионалов в данной области. Показателями субъективно и личностно значимого профессионального "акме" являются профессиональные достижения, превышающие предыдущие результаты в труде данного человека. Эти виды профессиональных "акме" могут не совпадать. Наличие субъективно значимого "акме" не всегда признается социумом как объективно важные достижения. Признание успехов данного человека выдающимися, объективно значимыми не означает, что человек достиг своего субъективного максимума и "акме".

Профессиональные "акме" могут различаться по числу их вершин, пиков, подъемов.

Возможны: большое "акме" как главное достижение всей жизни человека, пик профессиональных результатов, как уровень, превышающий все ранее достигнутые конкретным человеком показатели успеха в профессии (это "акме" называют одновершинным); малые "акме" как неоднократные профессиональные достижения конкретного человека – предшествующие большому "акме", следующие за ним или заменяющие его (эти "акме" называют многовершинным).

Профессиональные "акме" могут отличаться друг от друга: по разной временной длительности и временным границам, охватывая дни, недели,

месяцы, реже – годы; по масштабности, "калибру" (А.А. Бодалев), включая одну или несколько видов профессиональной и социальной деятельности человека.

Профессиональные "акме" различны по своему месту в общем ходе профессионального развития: профессиональные "акме" могут следовать за периодом спада, застоя (что может означать период скрытого развития) или за периодом стабилизации, плато в развитии; профессиональные "акме" могут сами приводить к спаду, опустошенности, истощенности, кризису в развитии; профессиональные "акме" могут стать основой новых "акме", подъемов, инноваций.

Профессиональные "акме" могут не совпадать по своей внутренней структуре и включать: высокий уровень стабильных профессиональных результатов (плато), равномерно длящиеся достижения; несколько фаз, "скачков" резкой активизации деятельности.

Вопросы и задания для обсуждения:

1. Охарактеризуйте условия, способствующие и препятствующие достижению вами профессионального акмэ в социологической деятельности.

Перечень тем для дискуссии:

1. Понятие и сущность феномена "акме"
2. Общественно и объективно значимые профессиональные "акме"
3. Личностные, субъективно значимые профессиональные "акме"
4. Классификации профессиональных "акме" по разным критериям.

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

основная: 1,2

дополнительная: 1,2,3

интернет-ресурсы: 1-11

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 5

Тема: «Профессиональное развитие субъекта в профессиональной социологической деятельности»

Цель: формирование универсальной компетенции социологов (будущих социологов) в сфере анализа собственных личностных и профессиональных преимуществ и затруднений, и проектирования траектории профессионально-личностного развития

Формируемые индикаторы компетенции: ИД-3 УК-6.

Знания и умения, приобретаемые обучающимся в результате освоения темы, в рамках формируемых компетенций или их части: при освоении компетенций обучающийся должен знать: сущность концепции индивидуального тия деятельности; уметь: уметь анализировать отечественный и зарубежный опыт в процессе профессионального развития, как субъекта социологической деятельности; владеет инструментами непрерывного образования, с помощью которых реализует возможности развития профессиональных компетенций.

Актуальность темы изучение темы обусловлено необходимостью

рассмотрения профессионального развития личности с точки зрения сущностной и категориальной характеристик.

Теоретическая часть

Профессионализация субъекта деятельности является процессом динамичным и происходит на протяжении всей профессиональной жизни и не ограничивается каким-либо одним периодом. На основе представлений об индивидуальной жизнедеятельности как сложной организации качественно различных процессов К.К.Бойчинской (Бойчинская К.К. Методологический эскиз к психологии развития взрослого // В кн.: Психология личности в социалистическом обществе (Личность и ее жизненный путь). - М.: Наук, 1990. - С.71-81.) предложена синтетическая модель процессуальной организации жизнедеятельности, согласно которой она включает в себя следующие процессы: ценностно-мотивационные, проектировочные или творческие, рефлексивные, когнитивные и действенно-практические.

Этапы профессионализации отражают разные особенности деятельности, сопровождаются различными требованиями к субъекту. Для выполнения профессиональных задач на каждом из этих этапов активность личности сопряжена с реализацией функций вполне определенных совокупностей личностных свойств, которые могут различаться между собой по их составу, степени значимости и интенсивности "загрузки". Однако, особенности этих переходов, своеобразие личностных свойств на каждом из этапов конкретной деятельности, характер структурирования личностной сферы в динамике профессионализации - эти и многие другие вопросы взаимодействия личности и деятельности в процессе профессионализации требуют специального изучения.

Для проблемы генезиса профессионализации субъекта деятельности важным является положение о внутренней противоречивости процесса индивидуального развития человека. Б.Г. Ананьев (Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания. - Л.: Наука, 1989. - 180 с.) считал, что неравномерность изменений и гетерохронность фаз развития характерно не только для процессов роста и созревания, но и для более поздних периодов жизни. Он показал важность законов гетерохронности не только для развития индивидуальных свойств, но и для формирования личности на протяжении всего жизненного пути.

Генезис профессионализации субъекта деятельности обуславливается синтезом, с одной стороны, возможностей, способностей и активности личности, а с другой стороны - требований деятельности, определяемых особенностями ее содержания, средств, условий, организации. На основе этого синтеза, включения личности в профессионально-педагогический процесс формируется субъект деятельности. Становление субъекта деятельности со своей позицией, профессиональными планами, стратегией поведения, целями и программами действий, отношением к результатам деятельности и другими специфическими свойствами является результатом преломления законов развития человека, изменения психического склада на жизненном пути под влиянием деятельностных детерминант. Таким образом, основным

механизмом формирования субъекта деятельности является соотнесение ее психической организации с требованиями деятельности.

Принцип субъекта деятельности реализует гипотезу Б.Ф. Ломова, о том, что обеспечение любых требований осуществляется не путем локального соответствия и соизмерения отдельно взятых психических процессов, свойств и операциональных требований деятельности, а целостным способом организации на любом уровне активности. Структуры деятельности преломляются субъектом через свои возможности, способности, личностные черты и качества с учетом индивидуальных особенностей (омов Б.Ф. Личность в системе общественных отношений // Психол. журн. - 1981. - Т.2. - №1. - С.3-17). Понимание личности как активного деятеля, который целостно включается в способ своего деятельностного существования, позволяет поставить проблему изучения того, как осуществляется функциональная взаимосвязь разных типов деятельности в психологической организации личности и что представляет собой психологические механизмы ее интеграции (Бодров В.А. Психологические исследования проблемы профессионализации личности // Психологические исследования проблемы формирования личности профессионала: Сборник научных трудов. - М.: Институт психологии АН СССР. - 1991. - С. 3-26). Иными словами, вопрос заключается в том, каким образом соотносятся и связываются друг с другом различные способы динамического существования личности в пространстве разных форм деятельности. Включение в деятельность субъекта сопровождается соотнесением индивидуальных возможностей, способностей человека с теми требованиями, которые предъявляются содержанием и условиями самой деятельности с точки зрения успешного ее выполнения. В процессе освоения конкретной деятельности, столкновения субъекта с новыми задачами, профессиональными ситуациями, нестандартными условиями постоянно возникают противоречия между требованиями деятельности и уровнем развития отдельных личностных образований, так и профессионально ориентированными структурами психики. Эти противоречия и являются основной движущей силой развития субъекта профессионально-педагогической деятельности.

Процесс сопровождения профессионального становления субъекта деятельности включает в себя конструирование способов овладения операционной стороной деятельности, которые своим содержанием формируют мотивы профессионального становления, а также комплекс мер, направленных на осознание им социальной значимости своей профессии, иначе говоря, необходимо оптимальное сочетание так называемых содержательных (интерес к профессии, потребность в самореализации) и адекватных (престиж профессии, зарплата) мотивов деятельности (Бодров В.А. Психологические исследования проблемы профессионализации личности // Психологические исследования проблемы формирования личности профессионала: Сборник научных трудов. - М.: Институт психологии АН СССР. - 1991. - С. 3-26).

Анализ подходов и теорий профессионального развития субъекта

деятельности, позволяет заключить (Волянюк Н.Ю. Профессиональное развитие субъекта деятельности / <http://lib.sportedu.ru/books/xxpi/2003n2/p37-47.htm>):

1. Одним из наиболее плодотворных направлений изучения процесса профессионализации является его исследование в контексте развития человека в зрелом возрасте и привлечения категории развития как объяснительного принципа.

2. Успех профессионализации зависит от степени соответствия индивидуально-психологических особенностей личности требованиям профессии.

3. Процесс становления профессионализма в течение всей его жизни, рассматривается, как способ самореализации человека, становления его субъектности.

4. Профессиональное развитие личности, ее операциональных и психологических качеств и структур, происходит неравномерно и гетерохронно.

5. Отношение к профессии, ее освоение и профессионально-педагогическая деятельность детерминирована и корректируется профессиональными, психологическими, физиологическими, медицинскими, социальными и другими факторами, определяющими особенности жизненной и трудовой активности человека, его жизнедеятельности.

6. Разноречивость методологических позиций, теоретических конструктов, подходов к определению движущих сил, периодичности, целей, форм в психологии, определяет необходимость создания концепции профессионализации педагога и исследования психологического содержания данного процесса.

Вопросы и задания для обсуждения:

1. Уровни анализа профессиональной деятельности, предложенные В. Д. Шадриковым.

2. Основные положения концепции профессионализации, созданной Ю. П. Поваренковым.

3. Основываясь на анализе отечественных и зарубежных концепций, определите, какова разница между аналитическим и системным подходами. Назовите достоинства и недостатки указанных подходов.

Перечень вопросов для коллоквиума:

1. Профессиональное сознание личности.

2. Особенности формирования профессионального сознания

3. Методы формирования и развития профессионального мышления

4. Особенности профессионального мышления социолога.

5. Кризисы в профессиональном становлении субъекта деятельности.

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

основная: 1,2

дополнительная: 1,2,3

интернет-ресурсы: 1-11

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 6

Тема: «Индивидуальная траектория профессионального развития социолога»

Цель: сформировать представление об индивидуальной траектории профессионального развития социолога.

Формируемые индикаторы компетенции: ИД-2 УК-6, ИД-3 УК-6.

Знания и умения, приобретаемые обучающимся в результате освоения темы, в рамках формируемых компетенций или их части: при освоении компетенций обучающийся должен знать: индивидуальную траекторию профессионального развития специалиста; уметь: проектировать индивидуальную траекторию профессионального развития; владеть навыками разработки программы формирования индивидуальной траектории профессионального развития.

Актуальность темы изучение темы обусловлено необходимостью рассмотрения профессионального развития личности с точки зрения сущностной и категориальной характеристик.

Теоретическая часть

Индивидуальная траектория развития профессиональной компетенции - это персональный путь творческой реализации личностного потенциала каждого в образовании, смысл, значение, цель и компоненты каждого последующего этапа осмыслены, обоснованы и логически взаимосвязаны. Индивидуальная образовательная траектории может включать такие аспекты как: обучение на курсах повышения квалификации; обобщение и распространение опыта через различные методические объединения по вопросам выбранной темы; СМИ; участие в конкурсах различного уровня; самообразование.

Модель индивидуальной траектории профессионального развития

Содержание и структура траектории профессионального развития личности включает следующие компоненты модели: профессионально значимые качества, активность личности, мобильность личности, креативность личности, готовность к саморазвитию.

1. Профессионально значимые качества, такие как эрудиция, целеполагание, практическое и диагностическое мышление, интуиция, наблюдательность, предвидение и рефлексия формируются в учебно-профессиональной и профессиональной деятельности.

2. Активность личности. Данный компонент характеризуется такими показателями, как готовность к профессиональной деятельности, внешнему проявлению намерений, освоению новых форм и видов деятельности, а также готовность преобразовывать внешнюю профессиональную среду и т. д.

3. Успешность адаптации характеризуется такими показателями, как готовность специалиста к переменам, адекватному принятию и преобразованию сложных ситуаций, избеганию жестких стереотипов в выборе социального воздействия, успешному овладению профессиональной деятельностью, а также разрешению широкого спектра профессиональных и

жизненных проблем в изменяющихся условиях среды. Характеризуя адаптивность, прямо или косвенно указывают на наличие мобильности, как признака адаптивности.

4. Креативность личности выражается в следующих показателях: поиск специалистом оригинальных приемов и средств, новаторских форм и методов повышения эффективности в уже знакомых ситуациях; умение видеть перспективу, видеть знакомый объект совершенно с новой стороны, в новом контексте; быстро и свободно переключать мысли. 5. Способность к саморазвитию преломляется в следующих показателях: направленность мотивации на самореализацию в профессиональной деятельности, познании и общении, на достижение успеха в разных видах профессиональной деятельности; потребность и готовность к самообразованию, саморазвитию, связанные с постоянным поиском знаний, новой информации для продуктивного решения профессиональных задач, с умением регулировать, организовывать свою деятельность с учетом изменений в профессии и обществе. Результатом становления траектории профессионального развития личности является становление её компонентов на пассивном, активно-поисковом или активно деятельностном уровне.

Задания для обсуждения:

1. Напишите эссе на тему "Мое профессиональное будущее".

Перечень тем для «круглого стола»:

1. Понятие индивидуальной траектории профессионального развития специалиста
2. Аспекты индивидуальной образовательной траектории
3. Характеристика модели деятельностном уровне индивидуальной образовательной траектории.

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

основная: 1,2

дополнительная: 1,2,3

интернет-ресурсы: 1-11

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 7

Тема: «Алгоритм построения индивидуальной образовательной траектории личностного развития»

Цель: сформировать представление об индивидуальной образовательной траектории личностного развития социолога

Формируемые индикаторы компетенции: ИД-4 УК-6.

Знания и умения, приобретаемые обучающимся в результате освоения темы, в рамках формируемых компетенций или их части: при освоении компетенций обучающийся должен знать: существующие алгоритмы построения образовательной траектории; уметь: проектировать образовательную траекторию личностного развития; владеть навыками разработки программы достижения построенной образовательной траектории.

Актуальность темы изучение темы обусловлено необходимостью

рассмотрения профессионального развития личности с точки зрения сущностной и категориальной характеристик.

Теоретическая часть

В наиболее общем виде выделяют три типа траекторий, отражающие ведущую направленность обучающегося: траектория адаптивного типа требует использования образования для подготовки к современной социоэкономической и культурной ситуации; траектория развивающей направленности характеризуется широким развитием возможностей, способностей и всего творческого потенциала человека, получающего образование; траектория созидательной направленности включает в себя не только развитие особенностей и возможностей, но и целенаправленное их использование для преобразования, «построения» себя, собственного образования, карьеры, жизни.

Основные элементы создания траектории: ориентиры - определение предполагаемого конечного результата деятельности обучающихся и педагогов в качестве ориентиров для осуществления образования; формулировка целей; образовательная среда - естественное или искусственно создаваемое социокультурное окружение человека, включающее различные виды средств и содержания образования, способные обеспечивать его продуктивную деятельность; импульс - запуск механизма «самодвижения» ученика и учителя (мотивация), связанного с осмыслением деятельности, самопознанием, ценностными ориентациями и самоуправлением; рефлексивное осмысление - становление «индивидуальной образовательной истории» как сумма значимых «внутренних приращений», необходимых для непрерывного образовательного движения; портфолио - сумма «образовательных продуктов», создание которых возможно через выявление и развитие индивидуальных потенциалов и способностей.

Реализация индивидуальной образовательной траектории осуществляется поэтапно:

1. Создание интеллектуального образовательного пространства в учреждении образования, которое призвано удовлетворить запросы учащихся в выборе социокультурных практик.
2. Активизация познавательной и преобразовательной активности обучающегося (мотивация к индивидуальной образовательной деятельности).
3. Диагностика уровня развития способностей обучающегося и его индивидуальных интересов, особенностей, профессиональных задатков и склонностей (диагностический этап).
4. Разработка индивидуального образовательного маршрута и технологий его реализации.
5. Оценка эффективности реализации индивидуальной образовательной траектории одаренного обучающегося (степень сформированности личностных, предметных и метапредметных компетенций; успешность профессионального самоопределения.).

Задания для обсуждения:

1. Составьте Карту индивидуальной траектории профессионального

развития.

Формы проф. развития	Soft-skills	Общепрофессиональные компетенции	Специальные компетенции	Ожидаемые результаты

Перечень вопросов для коллоквиума:

1. Принципы и методы разработки примерных образовательных траекторий.
2. Построение индивидуальной траектории образования личности.
3. Принципы и особенности разработки образовательного маршрута
4. Методика построения образовательного маршрута
5. Траектория развития и план развития.

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

основная: 1,2

дополнительная: 1,2,3

интернет-ресурсы: 1-11

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 8

Тема: «Образовательные траектории индивидуального профессионального развития социолога»

Цель: сформировать представление об образовательной траектории индивидуального профессионального развития социолога.

Формируемые индикаторы компетенции: ИД-3 УК-6, ИД-4 УК-6.

Знания и умения, приобретаемые обучающимся в результате освоения темы, в рамках формируемых компетенций или их части: при освоении компетенций обучающийся должен знать: правовые и административные основы индивидуальной образовательной траектории; уметь: проектировать свою индивидуальную образовательную траекторию; владеть представлениями о возможностях реализации образовательной траектории индивидуального профессионального развития социолога.

Актуальность темы изучение темы обусловлена необходимостью проектирования своей индивидуальной образовательной траектории.

Теоретическая часть

Индивидуальная образовательная траектория — это персональный путь реализации личностного потенциала каждого ученика в образовании. В качестве синонимов используются «вариативное обучение», «персонализированное обучение», «индивидуальный образовательный маршрут» и др.

Правовые и административные основы:

Федеральный государственный образовательный стандарт

Профессиональный стандарт

Реализация.

Выделяют три направления реализации индивидуальной образовательной траектории:

Содержательное направление — создание индивидуальной

образовательной траектории, предоставляя возможность осваивать то содержание образования и на том уровне, который в наибольшей степени отвечает его возможностям, потребностям и интересам.

Деятельностное направление — формирование индивидуальной образовательной траектории через современные технологии и IT-технологии.

Процессуальное направление — организационные аспекты процесса.

При составлении образовательных программ учитываются следующие показатели: состояние здоровья, особенности развития, темп, режим работы; профиль обучения; склонность к конкретной предметной области; уровень образования; особенности развития.

Групповые задания для обсуждения:

1. Дайте детальный анализ ФГОС ВО по направлению Социология
2. Проанализируйте профессиональный стандарт «Социолог: специалист по фундаментальным и прикладным социологическим исследованиям».

Перечень вопросов для коллоквиума:

1. Понятие и сущность индивидуальной образовательной траектории социолога
2. Правовые и административные основы индивидуальной образовательной траектории в деятельности социолога.
3. Индивидуальная траектория развития и индивидуальный план развития социолога.
4. Направления реализации индивидуальной образовательной траектории в деятельности социолога.

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

основная: 1,2

дополнительная: 1,2,3

интернет-ресурсы: 1-11

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 9

Тема: «Личностный рост: сущность, направление, условия и реализация развития навыков личностного развития»

Цель: формирование представлений о сущности, направлениях, условиях и реализации навыков личностного развития.

Формируемые индикаторы компетенции: ИД-2 УК-6.

Знания и умения, приобретаемые обучающимся в результате освоения темы, в рамках формируемых компетенций или их части: при освоении компетенций обучающийся должен знать: сущности, направлениях, условиях личностного развития; уметь: реализовывать навыки личностного развития; владеть приемами развития навыков личностного роста.

Актуальность темы изучения темы обусловлена необходимостью использования направления, условия и реализацию навыков личностного развития.

Теоретическая часть

Изначально личностный рост изначально было сформулировано в рамках гуманистической концепции К. Роджерса и А. Маслоу, однако в настоящее время широко используется и другими психологическими направлениями. Представление о личностном росте основывается на позитивном видении изначальной природы человека и возможности развития внутреннего потенциала. Однако далеко не все современные психологические концепции исходят из наличия у человека доброй, конструктивной и саморазвивающейся сущности, и по представлению о сущностной природе и потенциале человека эти концепции достаточно чётко разделяются на четыре группы.

К группе «доверяющих» (оптимистов) с самой радикальной точкой зрения, утверждающей безусловно-позитивную, добрую и конструктивную сущность человека, заложенную в виде потенциала, который раскрывается при соответствующих условиях, относятся представители школы К. Роджерса и А. Маслоу. В данном подходе личностный рост естественен, хотя может быть заторможен в случае негативного окружения и поддержан окружением позитивным.

Экзистенциальный подход В. Франкла и Дж. Бюджентала придерживается более осторожного взгляда на человека, который исходит из того, что изначально человек не обладает сущностью, но обретает её в результате самосозидания, причём позитивная актуализация не гарантирована, но является результатом собственного свободного и ответственного выбора человека.

Достаточно распространена позиция (бихевиоризм и большинство подходов в советской психологии), согласно которой у человека природной сущности нет, он изначально представляет собой нейтральный объект формирующих внешних влияний, от которых и зависит обретаемая человеком «сущность». В данном подходе о личностном росте в точном смысле говорить затруднительно, можно говорить скорее о возможности личностного развития.

Согласно взглядам христианской антропологии природа человеческого естества после грехопадения Адама находится в извращенном состоянии, а его «самость» есть не личностный потенциал, но преграда между человеком и Богом, а также и между людьми.

В современной тренинговой практике понятие «личностный рост» связано в первую очередь с тренингами личностного роста и имеет свои особенности. Г. А. Спижевой говорит о том, что личностный рост есть совокупность таких составляющих, как «Я-Я — отношения» (отношения с самим собой, внутренняя гармония), «Отношения Я — Другие» (отношения с окружающим миром) и самореализация. Развитие этих составляющих, по мнению Спижевого, и есть личностный рост.

Определение формулируется в прикладном ключе, согласно которому личностный рост — это качественные изменения личностного потенциала, успешно решающие жизненные задачи и открывающие богатую жизненную перспективу. В. Леви, в частности, писал об этом так: Что такое личностный рост? Если у человека становится больше: интересов, а с тем и стимулов жить

— смыслового наполнения жизни, возможности анализировать — отличать одно от другого, возможности синтезировать — видеть связи событий и явлений, понимания людей (себя в том числе), а с тем и возможности прощать, внутренней свободы и независимости, ответственности, взятой на себя добровольно, любви к миру и людям (к себе в том числе), то это и значит, что человек растёт личностно.

Задание для обсуждения:

1. Проведите сравнительный анализ понятий, направлений и условий личностного роста в разных направлениях современной психологии и социологии.

Перечень тем для дискуссии:

1. Понятие и сущность личностного роста в разных научных направлениях.

2. Направления развития и условия личностного роста

3. Реализация развития навыков личностного роста.

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

основная: 1,2

дополнительная: 1,2,3

интернет-ресурсы: 1-11

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 10

Тема: «Технологии личностного развития специалистов социологов»

Цель: формирование представлений о технологиях личностного развития специалистов социологов.

Формируемые индикаторы компетенции: ИД-1 УК-6, ИД-2 УК-6.

Знания и умения, приобретаемые обучающимся в результате освоения темы, в рамках формируемых компетенций или их части: при освоении компетенций обучающийся должен знать: технологии личностного развития специалиста социолога; уметь: подбирать технологии в соответствии с целями личностного развития; владеть технологиями личностного развития специалиста социолога.

Актуальность темы изучения темы обусловлена необходимостью владения технологиями личностного развития.

Теоретическая часть

Качества, необходимые человеку для профессионально-личностного роста: профессиональные и социальные качества, коммуникативные качества, волевые качества, организационно-административные качества, харизматичность, внутри-личностные качества, морально-этические качества, эмоциональную стабильность, уровень тревожности, адекватность самооценки, отсутствие негативных акцентуаций характера, способности, креативность, гипотетические интеллектуальные способности, личностно-эмоциональные качества, гордость, стыд, совесть, долг, ответственность.

Искусство управления собственной жизнедеятельностью складывается

из следующих технологических блоков:

1. Технологии целеполагания
2. Технологии личной организованности
3. Технологии самодисциплины
4. Коммуникативные технологии

Перечень тем для дискуссии:

1. Классификация качеств, необходимые человеку для профессионально-личностного роста
2. Характеристика основных технологий личностного развития
3. Соответствие отдельных профессионально-личностных качеств и технологий их формирования.

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

основная: 1,2

дополнительная: 1,2,3

интернет-ресурсы:1-11

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 11

Тема: «Эффективность проектирования профессионального развития социолога»

Цель: развитие навыков оценки эффективности проектирования профессионального развития.

Формируемые индикаторы компетенции: ИД-3 УК-6, ИД-4 УК-6.

Знания и умения, приобретаемые обучающимся в результате освоения темы, в рамках формируемых компетенций или их части: при освоении компетенций обучающийся должен знать: внешние и внутренние факторы, предопределяющих эффективность профессионального развития; уметь: оценить эффективность собственного проекта профессионального развития; владеть приемами оценки эффективности проектов профессионального развития.

Актуальность темы изучения темы обусловлена необходимостью уметь проектировать свое профессиональное развитие и анализировать его эффективность.

Теоретическая часть

Внешние и внутренние факторы, предопределяющих эффективность профессионального развития социолога. Недостаточное внимание к эффективности профессионального развития социолога приводит к падению квалификации персонала, в результате чего страдает производительность труда, и организация оказывается неготовой к выходу на новый рынок и/или к возросшим требованиям к своему продукту. Концепция профессионального развития, включает в себя совокупность следующих взаимосвязанных составных элементов: целей, задач, политики организации и конкретной стратегии профессионального развития. Кроме того, в состав концепции входят: принципы, методы, технологии профессионального развития, способствующие обеспечению надлежащего профессионального уровня

развития, необходимого для эффективной социологической деятельности.

Методы профессионального развития: обучение, профессиональная адаптация, служебно-профессиональное продвижение, реализация деловой карьеры, работа с кадровым резервом, стимулирование профессионального развития.

Оценка эффективности профессионального развития основана, прежде всего, на информации о качественных характеристиках персонала: опыте, знаниях, навыках, умениях, круге выполняемых обязанностей, перечне успешно решенных задач, карьерных передвижениях, производительности и новаторской активности.

Принципы, определяющие оценку эффективности профессионального развития: подходы к оценке экономической эффективности профессионального развития должны быть аналогичными оценке инвестиций в развитие бизнеса; оценка эффективности профессионального развития должна проводиться до и после профессионального развития. До развития определяются цели, методы и ожидаемые результаты. После осуществления профессионального развития осуществляется сравнение с тем, что закладывали до начала развития, и делаются выводы о целесообразности и эффективности проводимых мероприятий; категорирование целей профессионального развития во временной перспективе. Необходима система взвешенных целей развития персонала с учетом элемента планирования во времени. Качество данного планирования может быть оценено в объеме утвержденного бюджета профессионального развития.

Задание для обсуждения:

1. Выявите, опишите и оцените свои внешние и внутренние факторы, которые влияют на ваше развитие, как профессионала в области социологии.

Перечень тем для дискуссии:

1. Можно ли понимать профессионализм как высокий уровень развития профессионально важных качеств? Почему?

2. В чем проявляется профессиональное сознание, профессиональное мышление и профессиональные представления социолога?

3. Каково значение профессиональных кризисов?

4. Назовите положительные и отрицательные стороны профессиональных кризисов.

5. Можно ли избежать профессиональных кризисов на всем профессиональном пути?

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

основная: 1,2

дополнительная: 1,2,3

интернет-ресурсы: 1-11

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 12

Тема: «Моделирование личностного профессионального развития социолога в условиях реализации компетентностного подхода»

Цель: совершенствовать компетенции социологов (будущих социологов) в сфере анализа собственных личностных и профессиональных преимуществ и затруднений, а также проектирования траектории профессионально-личностного развития.

Формируемые индикаторы компетенции: ИД-2 УК-6, ИД-3 УК-6.

Знания и умения, приобретаемые обучающимся в результате освоения темы, в рамках формируемых компетенций или их части: при освоении компетенций обучающийся должен знать: особенности личностного развития субъекта в профессиональной деятельности; уметь: анализировать уровень своего профессионально-личностного развития на основе специальных научных знаний в области психологии профессионализма, применять методики самодиагностики профессионально-личностного развития; владеть: навыками профессиональной рефлексии, методами самодиагностики и самоанализа личностного и профессионального развития, технологиями самопроектирования траектории профессионального роста и личностного развития.

Актуальность темы определяется необходимостью непрерывного и целенаправленного личностного и профессионального самосовершенствования социологов (будущих социологов).

Теоретическая часть

Личностное развитие субъекта в профессиональной деятельности. Понятие профессионально важных качеств личности. Профессионально важные качества социолога. Профессиональные способности. Педагогические способности социолога. Профессиональное сознание субъекта деятельности. Формирование и развитие профессионального мышления и профессиональных представлений субъекта деятельности. Профессиональная рефлексия. Кризисы профессионального становления личности. Последовательность профессиональных кризисов, их содержание и причины, фазы и способы разрешения Деформации личности в профессии. Профессионально-личностные деформации социологов. Диагностика личностного развития субъекта в профессиональной деятельности.

Оценка уровня творческого потенциала личности. Творческий характер социологической деятельности обуславливает особый стиль мыслительной деятельности социолога, связанный с новизной и значимостью ее результатов, вызывая сложный синтез всех психических сфер (познавательной, эмоциональной, волевой и мотивационной) личности учителя. Особое место в нем занимает развитая потребность творить, которая воплощается в специфических способностях и их проявлении. Одной из таких способностей является интегративная и высокодифференцированная способность мыслить педагогически. Способность к педагогическому мышлению, являющемуся по своей природе и содержанию дивергентным, обеспечивает учителю активное преобразование педагогической информации, выход за границы временных параметров педагогической реальности. Эффективность профессиональной деятельности учителя зависит не только и не столько от знаний и навыков, сколько от способностей использовать данную в педагогической ситуации

информацию различными способами и в быстром темпе.

В. А. Кан-Калик очень четко обозначил свой подход к сущности педагогического творчества как личностный, включив в него органичное взаимодействие творческого процесса социолога и воспитуемых: «Творческий процесс социолога рассматривается как деятельность, направленная на постоянное решение бесчисленного множества учебно-воспитательных задач в меняющихся обстоятельствах, во время которой социологом вырабатываются и воплощаются в общении оптимальные, органичные для данной педагогической индивидуальности, не стандартизованные педагогические решения, опосредованные особенностями объекта--субъекта педагогического воздействия».

Творческая природа социологической деятельности подтверждается и тем, что грамотно принимаемое педагогическое решение по своей организации соответствует всем правилам эвристики, которыми руководствуется в своей деятельности исследователь: анализ педагогической ситуации (диагноз) — проектирование результата в сопоставлении с исходными данными (прогноз) — анализ имеющихся средств, пригодных для проверки предположения и достижения искомого результат — конструирование и реализация учебно-воспитательного процесса — оценка и интерпретация полученных данных — формулирование новых задач (В. А. Сластенин).

Вопросы для обсуждения.

1. Личность на пути к профессионализму: Изменения личности под влиянием профессии.
2. Профессиональные кризисы на пути восхождения к профессионализму.
3. Деформации личности в профессии

Вопросы для подготовки к коллоквиуму:

1. Личностно-профессиональное развитие будущих специалистов на основе моделирования.
2. Основные понятия модели личностного и профессионального развития.
3. Структурные и функциональные компоненты личностно-профессионального развития.
4. Индивидуальный план личностного и профессионального развития социолога.

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

основная: 1,2

дополнительная: 1,2,3

интернет-ресурсы:1-11

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 13

Тема: «Научно-методические аспекты совершенствования профессиональной компетентности социолога в процессе непрерывного

повышения квалификации»

Цель: совершенствовать компетенции социологов (будущих социологов) в сфере анализа собственных личностных и профессиональных преимуществ и затруднений, а также проектирования траектории профессионально-личностного развития.

Формируемые индикаторы компетенции: ИД-4 УК-6.

Знания и умения, приобретаемые обучающимся в результате освоения темы, в рамках формируемых компетенций или их части: при освоении компетенций обучающийся должен знать: особенности профессионального развития субъекта в профессиональной педагогической деятельности; уметь: анализировать уровень своего профессионально-личностного развития на основе специальных научных знаний в области психологии профессионализма, применять методики самодиагностики профессионально-личностного развития; владеть: навыками профессиональной рефлексии, методами самодиагностики и самоанализа личностного и профессионального развития, технологиями самопроектирования траектории профессионального роста и личностного развития.

Актуальность темы определяется необходимостью непрерывного и целенаправленного личностного и профессионального самосовершенствования социологов (будущих социологов).

Теоретическая часть

Профессиональное развитие субъекта в профессиональной деятельности. Профессионализм деятельности. Понятие психологического аспекта деятельности. Выявление основных характеристик профессиональной деятельности социолога. Умения в структуре профессиональной деятельности учителя. Основные характеристики профессиональной деятельности социолога.

Профессиональная компетентность – это компетентность, основанная на устойчивой способности человека к профессиональной деятельности со знанием дела, которая складывается из глубокого понимания существа решаемых профессиональных задач и проблем, опыта деятельности, умения выбирать средства и способы профессиональных действий.

Э.Ф. Зеер понимает под профессиональной компетентностью интегративное качество личности специалиста, включающее систему знаний и навыков, обобщенных способов решения типовых задач. По его мнению, профессиональная компетентность включает в себя методологическую, профессионально-практическую, личностную компетентность.

Компетентность - это не просто обладание знаниями, но скорее потенциальная готовность решать производственные задачи со знанием дела. Профессиональные компетенции описывают специальные знания и навыки, необходимые для выполнения функциональных задач работниками конкретной профессии, и отвечают на вопрос: «Что сотрудник должен знать и уметь для решения рабочих задач?».

Профессиограмма деятельности. Профессиограмма — это описательно-

технологическая характеристика различных видов профессиональной деятельности, сделанная по определенной схеме и для решения определенных задач.

Профессиограмма выглядит следующим образом:

Название специальности. Раздел содержит основную информацию о профессии, её специфические особенности, перспективы развития.

Описание трудового процесса. Раскрывает специфику работы, должностные обязанности, рабочее место.

Знания и навыки. Инструкция указывает перечень задач, которые работник должен уметь выполнять. Анализ профессиональных и личностных качеств для данной специальности.

Квалификация. Минимальный уровень образования, который делает доступной работу по данной профессии. Указываются возможности профессионального роста.

Санитарно-гигиенические условия. Указываются условия труда (необходимый уровень освещённости, максимально допустимый уровень шума и пр.). Рассматриваются предпосылки профессиональных рисков (монотонность труда, повышенный уровень травматизации). Описывается ответственность за получение травм на производстве, выплаты в форс-мажорных ситуациях.

Физиологические и психологические требования к кандидату на должность. В инструкции указываются требования к физическому и психическому здоровью. Раскрываются требования к личностным качествам: интеллекту, внимательности, конфликтности.

В зависимости от сферы применения разрабатываются различные виды профессиограмм:

информационные — используются психологами для профориентации клиента, информации об интересующей специальности;

ориентировочно-диагностические — дают оценку реальных результатов деятельности, проводят анализ причин аварийных ситуаций, низкой производительности труда;

конструктивные — помогают внедрению новых технологий, разработке улучшений условий труда;

методические — подбирают методики изучения динамики изменений специализации, способствуют оптимизации рабочего процесса;

диагностические — подготовка и переподготовка рабочих кадров.

Профессиограмма социолога. Уровни профессиональной деятельности. Функциональный подход к деятельности. Формирование стиля профессиональной деятельности. Роль профессиональных представлений в регуляции профессиональной деятельности. Понятие карьеры. Содержание и характеристики представлений о профессиональной карьере, их влияние на карьерное продвижение субъекта. Саморегуляция психических состояний в профессиональной деятельности. Деформации профессиональной деятельности. Диагностика профессионального развития социолога.

Вопросы для обсуждения:

1. Основные характеристики и уровни профессиональной деятельности социолога.
2. Умения в структуре профессиональной деятельности социолога
3. Роль профессиональных представлений в регуляции профессиональной деятельности социолога.

Перечень тем для дискуссии:

1. Каково содержание научно-методических представлений социолога о профессии?
2. Какова роль профессиональных представлений в регуляции профессиональной деятельности?
3. Как образ карьеры социолога влияет на карьерное продвижение субъекта?
4. В чем заключается профессиональная важность способности социолога к саморегуляции психических состояний в профессиональной деятельности?
5. Какие виды деформации профессиональной деятельности социолога Вы знаете? Как с ними справляться? Как избежать?

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

основная: 1,2

дополнительная: 1,2,3

интернет-ресурсы: 1-11

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 14

Тема: «Тренинг личностного развития специалистов социологов»

Цель: отработка умений и навыков личностного развития.

Формируемые индикаторы компетенции: ИД-1 УК-6.

Знания и умения, приобретаемые обучающимся в результате освоения темы, в рамках формируемых компетенций или их части: при освоении компетенций обучающийся должен знать: приемы личностного развития; уметь: приемы личностного развития в личной и профессиональной практике; владеть: приемами личностного развития.

Актуальность темы изучения темы обусловлена необходимостью отработка умений и навыков личностного развития.

Теоретическая часть

Тренинг личностного развития – это ряд занятий, устремленных на совершенствование индивидуальных качеств, содействующих успеху человека. Благодаря упражнениям, ориентированных на рост личности, человек способен менять нежелательные черты характера на более положительные, может освободиться от разнообразных отрицательных мыслей и негативных комплексов.

Виды тренингов личностного развития: — развитие личности (применяется для освоения общих знаний, нужных для ориентирования в большом кругу потенциальных ситуаций). Например, человек учится эффективному взаимодействию, он вырабатывает в себе сильные и хорошие

черты, усваивает уверенное поведение, учится самоконтролю; — психотерапевтические тренинги (проводятся с целью усовершенствования качества жизни, они содержат специальные процедуры, техники, методы и упражнения, посредством которых осуществляется усвоение способов поведения в жизненных и личностных трудностях); — тренинги состояний (это особый вид, включающий методы преодоления состояния страха и прочих внутренних барьеров и различных комплексов, которые возникают у человека); — тренинги исследования (помогают личностям, которые ставят цели разобраться в личных ограничениях и приобрести эмоциональный опыт, который часто помогает в осознании чего-либо); — трансформационные (ориентированы на базовые (глубинные) убеждения человека, его ценности и состояния). У индивида возникают очень мощные внутренние духовные трансформации (озарение, прорыв, инсайт), благодаря возникновению каких он сумеет выявить нечто новое в каждодневной привычной жизни или осознать кое-что по-другому.

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие тренинга личностного развития
2. Формирование Soft-skills в тренингах

Темы групповых творческих заданий:

1. Разработать комплекс тренинговых упражнений для личностного развития специалиста социолога.
2. Разработать комплекс тренинговых упражнений для формирования Soft-skills.

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

основная: 1,2

дополнительная: 1,2,3

интернет-ресурсы: 1-11

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 15

Тема: «Технологии самопрезентации»

Цель: освоение технологий самопрезентации.

Формируемые индикаторы компетенции: ИД-1 УК-6, ИД-2 УК-6.

Знания и умения, приобретаемые обучающимся в результате освоения темы, в рамках формируемых компетенций или их части: при освоении компетенций обучающийся должен знать: технологии самопрезентации; уметь: использовать технологии самопрезентации; владеть: навыками самопрезентации.

Актуальность темы изучения темы обусловлена необходимостью использования технологий самопрезентации для профессионального самосовершенствования социологов (будущих социологов).

Теоретическая часть

Самопрезентация – это акт самовыражения, направленный на создание благоприятного впечатления или впечатления, соответствующего чьим-то идеалам. Слово самопрезентация образовано от латинского praesentatio –

представление, предъявление. В сознании современного человека оно укоренилось как представление самого себя. Если же рассматривать самопрезентацию соискателя, то это представление деловых и личностных качеств человека, ищущего работу, работодателю.

Основные принципы самопрезентации:

- позитивность – ни в одной рекламе не говорится о недостатках товара, только хорошее, только плюсы. Поэтому о себе надо говорить в положительном ключе, себя хвалить, назвать свои сильные стороны, достоинства, преимущества причём в утвердительной форме.

- индивидуальность – при покупке товара покупатель осуществляет свой выбор на основании каких-то отличительных признаков (цена, упаковка, свойства, функциональность и т.д.). Необходимо найти в себе какие-то особенности, преимущества, которые выгодно отличают Вас от конкурентов, иначе не будет оснований для предпочтения.

- краткость – известно, что интерес и внимание удерживаются ограниченное количество времени. Поэтому: устное представление оптимально в объёме 2-4 минут, письменная информация должна уместиться на одной странице формата А4, деловой телефонный разговор в ситуации поиска работы может длиться 3-5 минут.

- конкретность – говорить или писать о себе надо по существу дела, избегать неточностей, многозначительных фраз, не отвлекаться на посторонние темы, не злоупотреблять чрезмерными подробностями или комментированием.

- избирательность – помните о целевом назначении Вашего представления. Необходимо из всей Вашей профессиональной биографии выбрать только те сведения, которые имеют прямое или косвенное отношение к искомой работе – соответствующее образование, опыт работы, умения, увлечения, личностные характеристики.

- активность – это использование энергичных глаголов, указывающих на Вашу активность (знаю, умею, могу, владею, сделал, получил, участвовал и т.д.). Кроме того, принцип активности означает активное использование разных форм самопрезентации: очной, заочной, устной, письменной и т.д. Чем активнее проводится рекламная акция, тем больше шансов найти своего покупателя.

- честность – не включайте в самопредставление ложную или противоречивую информацию. Для отбора кандидатов на рабочее место работодатель использует разные способы и приёмы - анкетирование, тестирование, собеседование, испытательный срок – ложь обязательно проявится. А если работодатель обнаружит какое-то несоответствие, то у него будут все основания усомниться во всём остальном. Технологии самопрезентации: имидж профессионала, написание резюме, самопрезентация на собеседовании.

Задания для обсуждения.

1. Подготовить резюме для размещения на сайте [https:// hh.ru/](https://hh.ru/)
2. Выбрать вакансию на сайте <https:// hh.ru/> и подготовиться к

собеседованию с HR менеджером этой компании.

Перечень тем для дискуссии:

1. Понятие самопрезентации
2. Основные принципы самопрезентации
3. Технологии самопрезентации

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

основная: 1,2

дополнительная: 1,2,3

интернет-ресурсы:1-11

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 16

Тема: «Тайм-менеджмент как система управления профессиональным и личностным развитием»

Цель: развить умение управления личным и профессиональным временем.

Формируемые индикаторы компетенции: ИД-1 УК-6, ИД-2 УК-6.

Знания и умения, приобретаемые обучающимся в результате освоения темы, в рамках формируемых компетенций или их части: при освоении компетенций обучающийся должен знать: основные технологии и методики тайм-менеджмента; уметь: использовать технологии и методики для эффективного управления временем в профессиональной деятельности; владеть: навыками эффективного управления своим профессиональным и личностным временем.

Актуальность темы изучения темы обусловлена необходимостью использования технологий тайм-менеджмента для профессионального самосовершенствования социологов (будущих социологов).

Теоретическая часть

Тайм-менеджмент — это технологии и методики для эффективного управления временем. Это самоорганизация и управление собой. Тайм-менеджмент помогает человеку или компании планировать время и экономить ресурсы.

Стивен Р. Корви в своей работе «7 навыков высокоэффективных людей» выделяет проблемы трех категорий:

1. Проблемы, находящиеся под нашим контролем (решение зависит от нас);
2. Проблемы, находящиеся под нашим косвенным контролем (решение зависит от других людей);
3. Проблемы, находящиеся вне зоны нашего контроля (мы не можем повлиять на сложившуюся ситуацию).

Основополагающими принципами всех методик по тайм-менеджменту являются:

1. Приоритизация. Для успешного выполнения задачи, следует определить ее срочность, сложность и важность, только после этого браться за ее исполнение.

2. Планирование. Для успешного выполнения задачи, следует уточнить, когда ее нужно выполнить и какое количество времени уйдет на ее выполнение.

3. Структурирование. Для успешного выполнения задачи, следует определить, как производить отслеживание ее выполнения и результатов.

Вопросы для обсуждения.

1. Что такое система «тайм-менеджмент»
2. Концепция тайм-менеджмента.

Перечень тем для дискуссии:

1. Тайм-менеджмент как фактор развития личностной организации времени.
2. Принципы тайм-менеджмента.
3. Особенности методик тайм-менеджмента в научной литературе.
4. Теории об эффективной организации времени в XX веке.

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

основная: 1,2

дополнительная: 1,2,3

интернет-ресурсы: 1-11

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 17

Тема: «Диагностика и система оценки профессионального и личностного развития социолога»

Цель: диагностика и оценки профессионального и личностного развития специалиста социолога.

Формируемые индикаторы компетенции: ИД-1 УК-6.

Знания и умения, приобретаемые обучающимся в результате освоения темы, в рамках формируемых компетенций или их части: при освоении компетенций обучающийся должен знать: диагностический инструментарий; уметь: использовать методы диагностики и оценки профессионально-личностного развития специалиста; владеть: методами диагностики и оценки профессионального и личностного развития специалиста.

Актуальность темы изучения темы обусловлена необходимостью диагностики и оценки профессионального и личностного развития специалиста в области социологии.

Теоретическая часть

Инструментарий для диагностики и оценки профессионального и личностного развития специалиста социолога:

1. Адаптация к профессиональной деятельности: Опросник для оценки проявлений дезадаптации (О.Н. Родина), Самооценка психологической адаптивности (Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов) Оценка эмоционально-деятельностной адаптивности (Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов, Диагностика социально-психологической адаптации (К. Роджерс, Р. Даймонд), Методика диагностики типа поведенческой активности

(Л. И. Вассерман, Н.В. Гумелюк).

2. Удовлетворенность профессиональной деятельностью: Опросник деловой направленности личности (ОДН) (В. Тараненко), Удовлетворенность профессией (методика В.А. Ядова, модификация Н.В. Кузьминой, А.А. Реана), Методика определения удовлетворенности трудом (А.В. Батрашев), Методика изучения интегральной удовлетворенности трудом (Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов), Тест на удовлетворенность работой (Р. Кунина), Опросник «Оценка удовлетворенности работой» (В.А. Разонова), Опросник для изучения степени удовлетворённости своим функционированием в различных сферах (И. Колер (I. Karler))

3. Мотивация профессиональной деятельности: Изучение мотивации профессиональной деятельности (методика К. Замфир в модификации А. Реана), Опросник мотивационной структуры личности (В. Гербачевский), Методика «Диагностика структуры мотивов трудовой деятельности» (Т.Л. Бадоев), Диагностика привлекательности труда (В.М. Снетков), Методика «Диагностика мотивационной структуры личности» (В.Э. Мильман), Изучение мотивации к избеганию неудач (Т. Элерс), Методика «Мотивация к успеху» (Т. Элерс), Методика изучения мотивации к достижению успеха (Т. Элерс, модификация А.Г. Грецова), Методика «Мотивация успеха и боязнь неудачи» (А.А. Реан), Методика «Мотивация аффилиации» (А. Меграбян; в модификации М.Ш. Магомед-Эминова), Опросник «МАС» (М. Кубышкина), Диагностика социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере (О.Ф. Потемкина), Методика «Оценка потребности в одобрении» (модификация Ю.Л. Ханина), Методика «Диагностика потребности в поисках ощущений» (М. Цукерман).

4. Профессиональное выгорание: Опросник МВІ (адаптация Н.Е. Водопьяновой), Диагностика эмоционального «выгорания» личности (В. В. Бойко), Методика «Диагностика уровня эмоционального выгорания» (В.В. Бойко), Шкала субъективного благополучия, Опросник «Степень хронического утомления» (А.Б. Леонова), Диагностика состояния стресса (К. Шрайнер).

Перечень тем для дискуссии:

1. Диагностика профессионального и личностного развития специалиста социолога.

2. Система оценки профессионального и личностного развития социолога.

3. Диагностический инструментарий профессионального и личностного развития специалиста социолога общее и особенное: для выпускника вуза, для молодого специалиста, для занятия вакантной должности.

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

основная: 1,2

дополнительная: 1,2,3

интернет-ресурсы: 1-11

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 18

Тема: «Группы и групповая динамика. Развитие самообразования и саморазвития»

Цель: формирование универсальной компетенции социологов (будущих социологов) в сфере анализа собственных личностных и профессиональных преимуществ, затруднений, и проектирования траектории профессионально-личностного развития.

Формируемые индикаторы компетенции: ИД-2 УК-6, ИД-4 УК-6.

Знания и умения, приобретаемые обучающимся в результате освоения темы, в рамках формируемых компетенций или их части: при освоении компетенций обучающийся должен знать: понятие, сущность групповой динамики; уметь: использовать технологии развития группы при самообразовании и саморазвитии; владеть: самообразования и саморазвития как самостоятельно, так и совместно с группой.

Актуальность темы определяется необходимостью непрерывного и целенаправленного личностного и профессионального самосовершенствования социологов (будущих социологов).

Теоретическая часть

Тайм-менеджмент — это технологии и методики для эффективного. Что же касается процессов групповой динамики в каких-то конкретных группах, то можно обратиться к статье Д. А. Зверева и В. А. Штроо о групповой динамике в рабочих коллективах. Здесь важно обратить внимание на следующие понятия: групповая идентификация; групповое сплочение; выработка групповых норм; дифференциация групповых ролей; групповое принятие решений; групповое лидерство.

Групповая динамика — это развитие или движение группы, обусловленное взаимодействием членов группы, их взаимоотношениями с тренером, а также внешними факторами. Управление групповой динамикой — один из важных и наиболее сложных аспектов деятельности тренера. Именно работа с группой вызывает больше всего вопросов и затруднений как в ходе обучения, так и в процессе ведения. Игнорирование фаз и особенностей взаимодействия внутри группы к последовательности упражнений может привести к резкому падению качества образовательного процесса. Ведь за счет сплоченности участников, создания атмосферы комфорта и поддержки обучение проходит более эффективно. Рассмотрим, как развивается группа.

В реальности выделить стадии очень сложно, ведь одна группа никогда не будет похожа на другую, процессы, характеризующие одну группу, могут быть абсолютно незаметны в другой. Согласно концепции Б. Такмана и М. Дженсена, группы проходят пять четко определенных стадий развития: формирование группы (forming); борьба за власть (storming); нормализация (norming); расцвет группы (performing); «смерть» группы (adjourning).

Саморазвитие как раз-таки и определяется самообразованием, самовоспитанием, самообучением как составляющими, характеризующими внутреннее душевное состояние человека. Самообразование — это приобретение человеком нужных ему с его точки зрения знаний, навыков и

умений посредством самостоятельных занятий вне какого бы то ни было учебного заведения и без помощи тренера, преподавателя, учителя. Этим самообразование отличается от образования, от того стандартного обучения, с которым большинство из нас хорошо знакомы. То есть, в образовании на первое место ставится учитель, который определенным образом учит чему-то других людей или отдельно взятого человека. Тогда как в самообразовании в центре внимания находится сам ученик, то есть тот, кто чему-то самостоятельно обучается. Ученик в таком случае одновременно является и учеником, и учителем, и вся ответственность за процесс получения знаний лежит именно на нем. И это позволяет человеку самому решать, чему и как он будет учиться.

Стимулирующим фактором выступает не наставления преподавателя, а внутреннее желание, мотивация, а это — сильнейший двигатель саморазвития. Ведь, именно такое познание наиболее эффективно для человека — знания проходят через вас, внедряясь в повседневную жизнь. Сфера науки значения не имеет — экономика, иностранный язык, игра на гитаре, главное — самообразование и саморазвитие. Знания, которые вы приобретаете самостоятельно, обладают большей ценностью для вас, нежели обучение от других лиц.

Вопросы для обсуждения.

1. Основные понятия темы: группа и групповая динамика.
2. Стадии групповой динамики.
3. Особенности развития самообразования.

Перечень тем для круглого стола:

1. Понятие групповой динамики и подходы к формированию групп.
2. Виды и стадии развития групп.
3. Групповая структура и динамика.
4. Процессы групповой динамики.

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

основная: 1,2

дополнительная: 1,2,3

интернет-ресурсы:1-11

Перечень литературы необходимый для освоения дисциплины

Перечень основной литературы:

1. Эксакусто,, Т. В. Психотехнологии развития интеллектуального и личностного ресурса : учебник / Т. В. Эксакусто, И. А. Кибальченко. - Психотехнологии развития интеллектуального и личностного ресурса,Весь срок охраны авторского права. - Электрон. дан. (1 файл). - Ростов-на-Дону, Таганрог : Издательство Южного федерального университета, 2019. - 193 с. - электронный. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-5-9275-3209-4, экземпляров неограничено

2. Гладышев, Ю. В. Психофизиология профессиональной деятельности : учебное пособие / Ю. В. Гладышев, Н. Г. Гладышева. - Психофизиология

профессиональной деятельности, 2031-05-31. - Электрон. дан. (1 файл). - Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. - 283 с. - электронный. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-5-4497-1185-4, экземпляров неограничено

Перечень дополнительной литературы:

1. Машевская, Ю.А. Теория и практика проектирования индивидуальных образовательных траекторий освоения информатических дисциплин будущими учителями Электронный ресурс : учебно-методическое пособие / А.М. Коротков / Т.К. Смыковская / Ю.А. Машевская. - Волгоград : Волгоградский государственный социально-педагогический университет, 2016. - 76 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks., экземпляров неограничено

2. Эксакусто, Т. В. Психотехнологии развития интеллектуального и личностного ресурса : учебник / Т. В. Эксакусто, И. А. Кибальченко. Весь срок охраны авторского права. - Электрон. дан. (1 файл). - Ростов-на-Дону, Таганрог : Издательство Южного федерального университета, 2019. - 193 с. - электронный. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-5-9275-3209-4, экземпляров неограничено

3. Коблева, А. Л. Самоменеджмент педагога: профессиональный портрет Электронный ресурс / Коблева А. Л., Морозова Т. П. : практикум для студентов и слушателей педагогических специальностей. - Ставрополь : СГПИ, 2017. - 120 с. - ISBN 978-5-91090-157-9, экземпляров неограничено

Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины:

1. Сайт Института социологии РАН – <http://www.isras.ru/socis.html>.
2. Журнал «Социологические исследования» // [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: <http://socis.isras.ru>
3. Гуманитарный Интернет портал // [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: www.auditorium.ru
4. Санкт-Петербургский государственный университет. Факультет социологии [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: <http://www.soc.pu.ru/archive/>
5. «Фонд общественное мнение» (ФОМ) // [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: <http://www.fom.ru/>
6. ВЦИОМ [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: <https://wciom.ru/>
7. Левада-центр [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: <http://www.levada.ru/>
8. Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн» - www.biblioclub.ru;
9. «Фолиант» - <http://catalog.ncstu.ru>;
10. Электронная библиотечная система «IPRbooks»;
11. База данных SCOPUS и др.

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**
**Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО
ОРГАНИЗАЦИИ И ПРОВЕДЕНИЮ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

**Проектирование траектории профессионального роста и личностного
развития**

Направление подготовки 39.04.01 Социология
Направленность (профиль) – «Большие данные и цифровая аналитика»
Форма обучения – Очная
Год начала обучения – 2026 г.

Ставрополь, 2026

СОДЕРЖАНИЕ

Введение

1. Общая характеристика самостоятельной работы
2. Методические рекомендации по изучению теоретического материала

Список рекомендуемой литературы

Введение

Методические указания для самостоятельной работы разработаны на основе программы дисциплины «Проектирование траектории профессионального роста и личностного развития»

Современные стандарты подготовки выпускников вузов предусматривают значительный объем внеаудиторной научной работы студентов. Освоение программы дисциплины предполагает получение как теоретических знаний, так и формирование навыков практической работы. Поэтому самостоятельная работа в рамках курса ориентирована как на теоретический, так и на практический аспект.

Самостоятельная работа студентов – важнейшая составная часть занятий, необходимая для полного усвоения программы курса.

Цель освоения дисциплины: способствовать формированию универсальной компетенции будущего магистра социологии, необходимых для осуществления научно-исследовательской и проектной деятельности.

Задачи освоения дисциплины:

- овладение студентами общетеоретическими знаниями в области построения траектории профессионального и личностного развития;
- овладение навыками оценивания своих ресурсов с помощью социально-психологических технологий;
- приобщение к философии концепции Lifelong Learning (обучение на протяжении всей жизни);
- овладение необходимым понятийным аппаратом.

Методические указания выступают в качестве информационного и практического источника и могут быть использованы для очного, заочного обучения.

Задачами СРС являются:

- развитие и привитие навыков самостоятельной учебной работы и формирование потребностей в самообразовании и социализации;
- освоение, углубление содержания и основных положений курса, выносимых на самостоятельное изучение студента; в ходе составления опорного конспекта, в ходе подготовки к практическим занятиям.
- использование материала, собранного и полученного в ходе самостоятельных занятий при подготовке и написании докладов, рефератов, для эффективной подготовки к итоговому контролю.

Самостоятельная работа студента – это особым образом организованная деятельность, включающая в свою структуру такие компоненты, как:

- уяснение цели и поставленной учебной задачи;
- четкое и системное планирование самостоятельной работы;
- поиск необходимой учебной и научной информации;
- освоение собственной информации и ее логическая переработка;
- использование методов исследовательской, научно-исследовательской работы для решения поставленных задач;
- выработка собственной позиции по поводу полученной задачи;
- представление, обоснование и защита полученного решения;
- проведение самоанализа и самоконтроля.

Основными формами реализации самостоятельной работы являются:

- подготовка к практическим занятиям,
- подготовка к дискуссии,
- подготовка к круглому столу,
- подготовка к выполнению творческих заданий.

Важным видом самостоятельной работы является подготовка к дискуссии, проведение микроисследований по теме курса. Подготовка к дискуссии должна содержать

письменный доклад, который должен состоять из следующих частей: введение, первая часть (реферативная), вторая часть (исследовательская), заключение. Введение - это постановка проблемы, обоснование темы, целеполагание, формулировка задач исследования. Первая часть - состояние исследуемой области, обзор литературы, прочитанной по данной проблеме, выводы. Вторая часть - собственное исследование. Заключение - выводы, к которым пришел студент в результате изучения состояния вопроса и собственного исследования. В конце доклада обязательно должен быть представлен список литературы (не менее пяти-шести названий). Сообщение длится примерно 5-10 минут. При оценке учитывается объем проделанной работы, компетентность студента в избранной области, самостоятельность в подходах, суждениях, выводах; оригинальность решений, культура оформления работы, грамотность.

Их содержание должно показать умение анализировать философско-методологические и научные тексты, обосновывать своё отношение к изложенным в них оценкам, составлять краткие конспекты, тезисы прочитанного, умение применять полученные знания для постановки и решения исследовательских задач, связанных с изучением студентами той или иной области природы и культуры.

В предлагаемом пособии по самостоятельной контролируемой работе студентов представлены задания для самостоятельной работы по отдельным темам курса. Разнообразие заданий позволяет учитывать индивидуальные особенности студентов при организации самостоятельной работы.

Текущий контроль осуществляется в процессе индивидуальных и групповых консультаций, собеседований, в процессе анализа и самоанализа самостоятельной работы. Образовательные продукты (рефераты, словарь научных понятий, опорные конспекты, эссе, мультимедийные доклады, аннотированные перечни статей по темам курса и др.) составляют портфолио («портфель достижений»), который представляется в оформленном виде к зачету.

Общая характеристика самостоятельной работы студента при изучении дисциплины «Проектирование траектории профессионального роста и личностного развития»

- Самостоятельная работа студентов (СРС) выражает одну из значимых форм образовательного процесса, которая способствует формированию творческой личности специалиста, способного к саморазвитию, самообразованию, инновационной деятельности.
- Самостоятельная работа студента содействует развитию умения учиться, формировать у студента способности к саморазвитию, творческому применению полученных знаний, способам адаптации к профессиональной деятельности в современном мире.
- Самостоятельная работа студентов - это деятельность, связанная с воспитанием мышления будущего профессионала, всякий вид занятий, создающий условия для зарождения самостоятельной мысли, познавательной активности. Это совокупность всей самостоятельной деятельности студентов как в учебной аудитории, так и вне её, в контакте с преподавателем и в его отсутствии.

Самостоятельная работа реализуется:

- непосредственно в процессе аудиторных занятий - на лекциях, практических занятиях;
- в контакте с преподавателем вне рамок расписания - на консультациях по учебным вопросам, в ходе творческих контактов, при ликвидации задолженностей, при выполнении индивидуальных заданий и т.д.;
- в библиотеке, дома, в общежитии, на кафедре при выполнении студентом учебных и творческих задач.

Самостоятельная работа студентов может осуществляться как в аудитории, так и вне ее, обычно это в основном внеаудиторная деятельность студента. Для активного

владения знаниями в процессе аудиторной работы необходимо не только понимание учебного материала, но и творческое его восприятие.

Текущий контроль осуществляется в процессе индивидуальных и групповых консультаций, собеседований, в процессе анализа и самоанализа самостоятельной работы.

Контроль знаний студентов включает формы текущего и итогового контроля. Текущий контроль осуществляется в процессе изучения курса и включает в себя оценку работы студентов на практических занятиях (дискуссии, заполнение и анализ таблиц, подготовка и проведение мини-исследований), а также подготовку домашнего задания.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАБОТЕ С ЛИТЕРАТУРОЙ

При изучении дисциплины у студентов должен вырабатываться рационально-критический подход к изучаемым проблемам и явлениям. Это включает понимание того, что со временем ряд информационных и теоретических материалов устаревает, требуя критического отношения. С другой стороны, каждый текущий вопрос имеет свою историю, которую тоже полезно знать. Каждое событие может иметь разные интерпретации, поэтому слова, сказанные много лет назад, могут иметь важное значение.

Чтобы понять содержание материала, нужно уметь его прочитывать. Начинать следует с предварительного просмотра, в ходе которого ознакомиться с названием работы, с аннотацией, оглавлением, предисловием. Часто замысел работы ясен уже при ознакомлении с ее названием. Но особенно интересен просмотр оглавления, в результате которого становится ясным развитие мысли автора. Неплохо было бы появившиеся при этом мысли зафиксировать на бумаге.

Просматривая текст оглавления, нужно остановиться на тех главах, которые представляют для вас особенный интерес, бегло ознакомиться с ними, составляя в общих чертах свое представление о них. Цель этого действия – найти места, относящиеся к искомой теме, определив при этом, что ценного в каждом из них.

Следующий этап – прочтение выделенных мест с фиксацией самых главных сведений. При этом надо четко и ясно осознавать цель чтения, постоянно держа ее перед собой: по какому вопросу нужна информация, для чего нужна, ее характер и т.д. необходимо менять режим чтения – от беглого вдумчивого – в зависимости от ценности информации, останавливаясь там, где это требуется для глубокого понимания текста.

Следует научиться определять структуру текста по соподчиненности его частей, учитывая взаимосвязь текста с рисунками, сносками, примечаниями и таблицами. Все это поможет пониманию текста при беглом ознакомлении с ним. Так вырабатывается способность при прочтении сразу понимать смысл и значение новой информации.

Многие книги и статьи имеют в своем аппарате списки литературы, которые дают возможность пополнить информационную осведомленность о дополнительной литературе по данному вопросу.

Отдельный этап прочтения – ведение записей прочитанного. Существует несколько видов записей: план, выписки, тезисы, аннотация, резюме, конспект.

Планом удобно пользоваться при подготовке к устному выступлению по выбранной теме. Каждый пункт плана должен раскрывать одну из сторон избранной темы, а весь план должен охватывать ее целиком.

Тезисы предполагают сжатое изложение основных положений текста в форме утверждения или отрицания. Они являются более совершенной формой записей и представляют основу для дискуссии. К тому же их легко запомнить.

Аннотация – краткое изложение содержания – дает общее представление о работе.

Резюме кратко характеризует выводы, главные итоги произведения.

Конспект является наиболее распространенной формой ведения записей. Основную ткань конспекта составляют тезисы, дополненные доказательствами и рассуждениями.

Конспект может быть текстуальным, свободным или тематическим. Текстуальный представляет собой цитатник с сохранением логики работы и структуры текста. Свободный конспект основан на изложении материала в том порядке, который более удобен автору. В этом смысле конспект представляет собирание воедино мыслей, разбросанных по всей книге. Тематический конспект может быть составлен по нескольким источникам, где за основу берется тема, интерпретируемая по-разному.

Экономия времени дает использование при записях различного рода сокращений, аббревиатуры и т.д. многие используют для регистрации исследуемых тем систему карточек. Преимущество карточек в том, что тема там излагается очень сжато, и они очень удобны в использовании, т.к. их можно разложить на столе, перегруппировать и без труда найти искомую тему.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО НАПИСАНИЮ И ОФОРМЛЕНИЮ ДОКЛАДА

(для выступления в рамках круглого стола или дискуссии)

Написание доклада по дисциплине «Проектирование траектории профессионального роста и личностного развития» является одним из видов самостоятельной работы студентов по изучению социологии. Данный вид работы способствует повышению качества усвоения программного материала, углубленному пониманию наиболее сложных вопросов курса, расширению круга рассматриваемых проблем, овладению научными методами анализа социологических явлений.

Работая с литературными источниками, не следует ограничиваться простым пересказом содержания прочитанного. Необходимо выделить наиболее важные теоретические положения и обосновать их, раскрыть особенности различных точек зрения на один и тот же вопрос, оценить практическое и теоретическое значение результатов реферируемой работы, а также выразить собственное отношение к идеям и выводам автора, подкрепив его определенными аргументами (личным опытом, высказываниями других исследователей и пр.).

Реферируемый источник, списки использованной литературы, а также все ссылки на литературные работы должны быть оформлены по алфавиту с указанием фамилии и инициалов автора, название источника, места и года издания; для журнальных статей необходимо указать фамилию и инициалы автора, название статьи, журнала, год издания и номер.

Доклад по дисциплине «Проектирование траектории профессионального роста и личностного развития»

студента ... курса (фамилия, имя, отчество)

факультета, группы

Тема: ".....".

год выполнения.

1. Общие положения

1.1. Доклад, как вид самостоятельной работы в учебном процессе, способствует формированию навыков исследовательской работы, расширяет познавательные интересы, учит критически мыслить.

1.2. При написании доклада по заданной теме студент составляет план, подбирает основные источники.

1.3. В процессе работы с источниками систематизирует полученные сведения, делает выводы и обобщения.

1.4. К докладу по крупной теме могут привлекать несколько студентов, между которыми распределяются вопросы выступления.

2. Выбор темы доклада

2.1. Тематика доклада обычно определяется преподавателем, но в определении темы инициативу может проявить и студент.

2.2. Прежде чем выбрать тему доклада, автору необходимо выявить свой интерес, определить, над какой проблемой он хотел бы поработать, более глубоко ее изучить.

3. Этапы работы над докладом

3.1. Формулирование темы, причем она должна быть не только актуальной по своему значению, но и оригинальной, интересной по содержанию.

3.2. Подбор и изучение основных источников по теме (как правильно, при разработке доклада используется не менее 8-10 различных источников).

3.3. Составление списка использованных источников.

3.4. Обработка и систематизация информации

3.5. Разработка плана доклада.

3.6. Написание доклада.

3.7. Публичное выступление с результатами исследования.

4. Структура доклада:

- титульный лист
- оглавление (в нем последовательно излагаются названия пунктов доклада, указываются страницы, с которых начинается каждый пункт);

- введение (формулирует суть исследуемой проблемы, обосновывается выбор темы, определяются ее значимость и актуальность, указываются цель и задачи доклада, дается характеристика используемой литературы);

- основная часть (каждый раздел ее, доказательно раскрывая отдельную проблему или одну из ее сторон, логически является продолжением предыдущего; в основной части могут быть представлены таблицы, графики, схемы);

- заключение (подводятся итоги или дается обобщенный вывод по теме доклада, предлагаются рекомендации);

- список использованных источников

5. Структура и содержание доклада

5.1. Введение - это вступительная часть научно-исследовательской работы. Автор должен приложить все усилия, чтобы в этом небольшом по объему разделе показать актуальность темы, раскрыть практическую значимость ее, определить цели и задачи эксперимента или его фрагмента.

5.2. Основная часть. В ней раскрывается содержание доклада. Как правило, основная часть состоит из теоретического и практического разделов. В теоретическом разделе раскрываются история и теория исследуемой проблемы, дается критический анализ литературы и показываются позиции автора. В практическом разделе излагаются методы, ход, и результаты самостоятельно проведенного эксперимента или фрагмента.

В основной части могут быть также представлены схемы, диаграммы, таблицы, рисунки и т.д.

5.3. В заключении содержатся итоги работы, выводы, к которым пришел автор, и рекомендации. Заключение должно быть кратким, обязательным и соответствовать поставленным задачам.

5.4. Список использованных источников представляет собой перечень использованных книг, статей, фамилии авторов приводятся в алфавитном порядке, при этом все источники даются под общей нумерацией литературы. В исходных данных источника указываются фамилия и инициалы автора, название работы, место и год издания.

5.5. Приложение к докладу оформляются на отдельных листах, причем каждое должно иметь свой тематический заголовок и номер, который пишется в правом верхнем углу, например: «Приложение 1»

6. Требования к оформлению доклада

6.1. Объем доклада может колебаться в пределах 5-15 печатных страниц; все приложения к работе не входят в ее объем.

6.2. Доклад должен быть выполнен грамотно, с соблюдением культуры изложения.

6.3. Обязательно должны иметься ссылки на используемую литературу.

6.4. Должна быть соблюдена последовательность написания библиографического аппарата.

7. Критерии оценки доклада

- актуальность темы исследования;
- соответствие содержания теме;
- глубина проработки материала; правильность и полнота использования источников;

- соответствие оформления доклада стандартам.

По усмотрению преподавателя доклады могут быть представлены на научно-практических конференциях, а также использоваться как зачетные работы по пройденным темам.

Оценкой «отлично» оценивается доклад, в котором соблюдены следующие требования: полно и четко представлены основные теоретические понятия; проведен глубокий анализ по проблеме; продемонстрировано знание методологических основ изучаемой проблемы; уместно и точно использованы различные иллюстративные приемы – примеры, схемы, таблицы и т. д.; показано знание межпредметных связей; работа написана с использованием терминов современной науки, хорошим русским языком, соблюдена логическая стройность работы; соблюдены все требования к оформлению доклада.

Оценкой «хорошо» оценивается доклад, в которой: в целом раскрыта актуальность темы; в основном представлен обзор основной литературы по данной проблеме; недостаточно использованы последние публикации по данному вопросу; выводы сформулированы недостаточно полно; собственная точка зрения отсутствует или недостаточно аргументирована; в изложении преобладает описательный характер

Оценка «удовлетворительно» выставляется при условии: изложение носит исключительно описательный, компилятивный характер; библиография ограничена; изложение отличается слабой аргументацией; работа не выстроена логически; недостаточно используется научная терминология; выводы тривиальны; имеются существенные недостатки в оформлении.

Если большинство изложенных требований к докладу не соблюдено, то он не засчитывается.

Вопросы для коллоквиума

Тема 1.

1. Характеристика профессионализма социолога.
2. Профессионализм как профессиональная компетентность.
3. Структура профессионализма (профессиональной компетентности) социолога по А.К. Марковой.
4. Уровни и критерии профессионализма.

Тема 5.

1. Профессиональное сознание личности.
2. Особенности формирования профессионального сознания
3. Методы формирования и развития профессионального мышления
4. Особенности профессионального мышления социолога.
5. Кризисы в профессиональном становлении субъекта деятельности.

Тема 7.

1. Принципы и методы разработки примерных образовательных траекторий.
2. Построение индивидуальной траектории образования личности.
3. Принципы и особенности разработки образовательного маршрута
4. Методика построения образовательного маршрута
5. Траектория развития и план развития

Тема 8.

1. Понятие и сущность индивидуальной образовательной траектории социолога
2. Правовые и административные основы индивидуальной образовательной траектории в деятельности социолога.
3. Индивидуальная траектория развития и индивидуальный план развития социолога.
4. Направления реализации индивидуальной образовательной траектории в деятельности социолога.

Тема 12.

1. Личностно-профессиональное развитие будущих специалистов на основе моделирования.
2. Основные понятия модели личностного и профессионального развития.
3. Структурные и функциональные компоненты личностно-профессионального развития.
4. Индивидуальный план личностного и профессионального развития социолога.

Перечень тем для дискуссии

Тема 2.

1. Модели становления профессиональной деятельности
2. Сценарии профессионального становления личности
3. Этапы освоения профессии и развития человека
4. Уровни профессионализма
5. Подходы к организации профессионального формирования личности

Тема 4.

1. Понятие и сущность феномена "акме"
2. Общественно и объективно значимые профессиональные "акме"
3. Личностные, субъективно значимые профессиональные "акме"
4. Классификации профессиональных "акме" по разным критериям

Тема 9.

1. Понятие и сущность личностного роста в разных научных направлениях.
2. Направления развития и условия личностного роста
3. Реализация развития навыков личностного роста

Тема 10.

1. Классификация качеств, необходимые человеку для профессионально-личностного роста
2. Характеристика основных технологий личностного развития
3. Соответствие отдельных профессионально-личностных качеств и технологий их формирования.

Тема 11.

1. Можно ли понимать профессионализм как высокий уровень развития профессионально важных качеств? Почему?
2. В чем проявляется профессиональное сознание, профессиональное мышление и профессиональные представления социолога?
3. Каково значение профессиональных кризисов?
4. Назовите положительные и отрицательные стороны профессиональных кризисов.
5. Можно ли избежать профессиональных кризисов на всем профессиональном пути?

Тема 13.

1. Каково содержание научно-методических представлений социолога о профессии?
2. Какова роль профессиональных представлений в регуляции профессиональной деятельности?
3. Как образ карьеры социолога влияет на карьерное продвижение субъекта?
4. В чем заключается профессиональная важность способности социолога к саморегуляции психических состояний в профессиональной деятельности?
5. Какие виды деформации профессиональной деятельности социолога Вы знаете? Как с ними справляться? Как избежать?

Тема 15.

1. Понятие самопрезентации
2. Основные принципы самопрезентации
3. Технологии самопрезентации

Тема 16.

1. Тайм-менеджмент как фактор развития личностной организации времени
2. Принципы тайм-менеджмента.
3. Особенности методик тайм-менеджмента в научной литературе
4. Теории об эффективной организации времени в XX веке

Тема 17.

1. Диагностика профессионального и личностного развития специалиста социолога.
2. Система оценки профессионального и личностного развития социолога.
3. Диагностический инструментарий профессионального и личностного развития специалиста социолога общее и особенное: для выпускника вуза, для молодого специалиста, для занятия вакантной должности.

Перечень дискуссионных тем для круглого стола

Тема 3.

1. Факторы и условия достижения профессионализма современного социолога.
2. Профессионализм современного социолога: характеристики, критерии, этапы.
3. Развитие личности в процессе профессионализации.
4. Профессионально-личностное развитие субъекта труда как предмет исследования.

Тема 6.

1. Понятие индивидуальной траектории профессионального развития специалиста
2. Аспекты индивидуальной образовательной траектории
3. Характеристика модели деятельности на уровне индивидуальной образовательной траектории.

Тема 18.

1. Понятие групповой динамики и подходы к формированию групп.
2. Виды и стадии развития групп.
3. Групповая структура и динамика.
4. Процессы групповой динамики.

Темы групповых творческих заданий

1. Групповые творческие задания по теме 14:

1. Разработать комплекс тренинговых упражнений для личностного развития специалиста социолога.
2. Разработать комплекс тренинговых упражнений для формирования Soft-skills.